



Plan de

vigilance.



randstad

partner for talent.

sommaire.

introduction.	P.03
I. périmètre d'application.	P.04
II. cartographie des risques.	P.04
A. Méthodologie	
B. Les risques évalués	
1. Les risques concernant les activités du groupe Randstad	
2. Les risques concernant les fournisseurs et sous-traitants	
III. Les mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves.	P.11
A. Les mesures de prévention et d'atténuation concernant les activités du groupe Randstad en France	
1. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves portées à l'environnement	
1.1. Lutte contre la pollution de l'air et le réchauffement climatique par l'émission de gaz à effet de serre	
1.2. Volume et gestion des déchets	
2. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves à la santé et à la sécurité	
2.1. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves subies par les salariés intérimaires en matière de santé et sécurité	
2.2. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves subies par les salariés permanents en matière de santé et sécurité	
3. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales	
3.1. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves aux droits et libertés fondamentales des salariés intérimaires	
3.2. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves aux droits et libertés fondamentales des salariés permanents	
B. Les mesures de prévention et d'atténuation des risques propres aux fournisseurs et sous-traitants	
1. Le choix du fournisseur, prestataire ou sous-traitant	
2. La contractualisation des exigences RSE	
3. Le suivi et le contrôle par le groupe du respect des exigences RSE par son fournisseur ou sous-traitant	
4. Les sanctions en cas de manquement aux exigences RSE	
IV. procédures d'évaluation des fournisseurs, sous-traitants et filiales.	P.28
V. mécanismes d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques.	P.28
VI. dispositifs de suivi.	P.30

introduction.

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, 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.

Le groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité.

Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin.

Avec 11000 collaborateurs (dont 6600 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 550 points de présence, le groupe délègue en moyenne 68000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 18000 professionnels en CDI/CDD par an.

Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer.

En 2025, le groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,3 milliards d'euros.

Le groupe — à travers l'activité de sa filiale Randstad Digital France — contribue également à proposer des activités de services et accompagne notamment la transformation digitale de ses clients.

Le présent plan de vigilance a été élaboré avec les directions chargées des sujets couverts par le devoir de vigilance. Ce plan a fait l'objet d'une présentation puis d'une validation par le Comité exécutif du groupe.

Un Comité de pilotage « Devoir de vigilance » regroupe les référents vigilance des directions concernées et des filiales, ainsi que les représentants des directions susmentionnées.

Ce Comité a notamment pour objectif de valider la cartographie des risques, de suivre le déploiement opérationnel des politiques au sein des entités du groupe et de décider des actions à mettre en œuvre. Il s'est réuni en 2025 pour réaliser sa mise à jour annuelle.

Le plan de vigilance a été élaboré conformément aux exigences de la loi française relative au devoir de vigilance des entreprises (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, art. L. 225- 102- 4 et -5 du Code de commerce) pour l'exercice 2025.

Ce plan de vigilance est revu chaque année au regard de l'évolution éventuelle des activités et des risques du groupe Randstad en France. L'évolution des politiques groupe, les dispositifs de suivi et mécanismes d'alerte en place ainsi que les retours d'expérience internes et externes permettent au groupe Randstad d'acquérir de nouvelles informations et données et d'envisager des mesures complémentaires de prévention et d'atténuation dans une démarche d'amélioration continue.

Depuis 2025, l'utilisation de l'IA devenant de plus en plus prépondérante dans nos activités, en particulier pour améliorer l'expérience clients, candidats et employés, le groupe a défini une politique et une gouvernance construite avec l'ensemble de la partie prenante interne impactée.

I. périmètre d'application.

Conformément à l'article L. 225-102-4 du Code de commerce, le périmètre du plan de vigilance du groupe Randstad en France couvre :

- Les activités de la société Randstad France, société mère du groupe en France.
- Les activités des filiales qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16 du Code de commerce, directement ou indirectement.
- Les activités de leurs sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.

Le groupe Randstad s'attache à déployer les actions de prévention du plan de vigilance sur l'ensemble des différentes

activités concernées, en tenant compte de leurs particularités :

- Les activités de travail temporaire de placement et recrutement, réunies au sein de l'unité économique et sociale du travail temporaire « UES TT » : les sociétés Randstad, Groupe Randstad France, Atoll, Select TT.
- L'activité de conseil et de service RH du groupe, notamment à travers ses filiales Randstad Sourceright et Risesmart France.
- Enfin, l'activité de services informatiques déployée au sein du groupe par la société Ausy, devenue Randstad Digital France (RDF), ainsi que ses filiales, y compris ses filiales actives à l'étranger (situées au sein de l'Union européenne).

II. cartographie des risques.

A. Méthodologie

Pour identifier les risques d'atteintes aux intérêts protégés par la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, le groupe Randstad a établi une cartographie des risques.

Identification et analyse des risques

L'exposition aux risques du groupe en France a été évaluée selon deux catégories d'activités :

- Les activités du groupe Randstad, incluant les activités de travail temporaire, de placement et recrutement, de conseil et services RH et les activités de prestations de services de la société Randstad Digital France (RDF) et de ses filiales, en distinguant les salariés intérimaires et les salariés permanents du groupe.
- Les risques liés aux fournisseurs et sous-traitants du groupe en France avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.

L'exercice de cartographie des risques du devoir de vigilance a été mené sur les volets relatifs :

- à la protection de l'environnement ;
- à la santé et la sécurité au travail ;
- aux droits humains et aux libertés fondamentales.

Pour chacun de ces volets, les risques bruts ont été recensés par thèmes et sous-thèmes et les mesures de prévention correspondantes sont présentées au point III.

Hiérarchisation des risques

La cartographie ci-dessous (B.) présente l'ensemble de risques identifiés comme prioritaires selon une échelle de gravité de deux niveaux :



B. Les risques évalués

1. Les risques concernant les activités du groupe Randstad

Environnement

Thème/Sous-thème	Risque
Changement climatique	
Contribution au réchauffement climatique par l'émission de GES	Risque de contribuer au réchauffement climatique par l'émission de GES lors des différentes activités du groupe
Pollution	
Pollution de l'air	Déplacements professionnels et mobilité des salariés permanents et des salariés intérimaires
Économie circulaire	
Déchets	Risque de générer des déchets lors des différentes activités du groupe et risque de mauvaise gestion

Santé et sécurité des salariés intérimaires (SI) du groupe

Thème/Sous-thème	Risque
Conditions de travail	
Salaires décents	Risque de ne pas être rémunéré à hauteur des salariés de même qualification de l'EU (entreprises utilisatrices)
	Risque de ne pas être rémunéré pendant de longues périodes causées par l'absence de missions d'intérim pour les SI
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Risque dans l'articulation entre vie professionnelle et personnelle des SI consécutif aux changements d'horaires et de lieux de travail
Bien-être au travail	Risque de travail dans des postes difficiles et d'évolution professionnelle moins aisée
Santé, Accidents du travail (AT) et Maladies professionnelles (MP)	Risque d'accidents du travail/de maladies professionnelles supérieur pour les SI par rapport aux autres types de contrats de travail, pour certains secteurs où il est fait appel à l'intérim (BTP, logistique notamment)

Santé et sécurité des salariés permanents du groupe

Thème/Sous-thème	Risque
Conditions de travail	
Temps de travail excessif	Risque de travail excessif chez les salariés permanents dans une grande entreprise
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Risque dans l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés permanents (pour les filiales étrangères de RDF)
Bien-être au travail	Risque de difficultés dues au travail dans une grande entreprise (sensation d'isolement, manque de coordination, charge administrative et questions managériales)
Santé, sécurité, Accidents du travail (AT) et Maladies professionnelles (MP)	Risques psychosociaux dus au travail dans une grande entreprise (sensation d'isolement, manque de coordination, charge administrative et questions managériales)
	Risque de troubles musculosquelettiques (TMS), maux de tête et troubles oculaires des salariés du fait d'un travail sur écran et assis

Droits humains et libertés fondamentales des salariés intérimaires du groupe

Thème/Sous-thème	Risque
Conditions de travail	
Sécurité de l'emploi	Risque d'insécurité perçue de la relation d'emploi/difficulté d'insertion à un emploi durable
	Risque de longues périodes d'absence de contrats de mission
Égalité de traitement et égalité des chances pour tous et discrimination	
Égalité de rémunération et de conditions de travail	Risque de discrimination des SI concernant l'avancement de carrière, les rémunérations et autres avantages
Formation et développement des compétences	Risque de manquement en matière d'évolution professionnelle et de formation des SI
Accès à l'emploi et inclusion	Risque de discrimination dans les phases de recrutement à la demande des EU (notamment au stade du sourcing par l'ETT et au stade du choix par l'EU)
	Risque de complicité ou de complaisance de l'ETT vis-à-vis de la discrimination par l'EU
Violence et harcèlement	Risque de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes au travail
Autres droits liés au travail	
Protection de la vie privée et des données individuelles	Risque de défaillance dans le traitement des données personnelles
	Risque de violation dans la sécurité des données personnelles

Droits humains et libertés fondamentales des salariés permanents du groupe

Thème/Sous-thème	Risque
Égalité de traitement et égalité des chances pour tous et discrimination	
Égalité de rémunération et de conditions de travail	Risque de discrimination des salariés permanents concernant l'avancement de carrière, les rémunérations et autres avantages
	Risque de discrimination dans l'accès à l'emploi à des postes de cadre pour les femmes
Accès à l'emploi et inclusion	Risque lié à l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap
	Risque de non-respect de la réglementation en matière de non-discrimination dans les phases de recrutement
Violence et harcèlement	Risque de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes au travail
Autres droits liés au travail	
Protection de la vie privée et des données individuelles	Risque de défaillance dans le traitement des données personnelles
	Risque de violation dans la sécurité des données personnelles

2. Les risques concernant les fournisseurs et sous-traitants

Environnement

Descriptif du risque par type d'activité du sous-traitant ou fournisseur

Risque	Mobilités	Hôtels/restaurants	Matériel informatique/ Cloud/Services informatiques	Énergie	Fournitures de bureau et mobiliers	Formation	Construction/gestion/ entretien des locaux	Communication	Hôtessariat et autres prestations de services
Risque de contribution au réchauffement climatique par l'émission de GES									
Risque de pollution de l'air									
Risque de pollution des eaux									
Risque de pollution des sols ou de dégradation									
Risque de forte consommation d'eau									
Risque de contribuer au phénomène de déforestation									
Risque d'artificialisation des sols									
Risque de perturbation et dégradation d'écosystèmes									
Risque d'appauvrissement des ressources									
Risques quant à la production et la gestion des déchets									

Santé et sécurité

Descriptif du risque par type d'activité du sous-traitant ou fournisseur

Risque	Mobilités	Hôtels/restaurants	Matériel informatique/ Cloud/Services informatiques	Énergie	Fournitures de bureau et mobiliers	Formation	Construction/gestion/ entretien des locaux	Communication	Hôtessariat et autres prestations de services
Risque de non-respect du temps de travail									
Risque de rémunération indécente									
Risque d'un déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle									
Risque de mal-être au travail									
Risques psychosociaux									
Risque d'AT et MP									

Droits humains et libertés fondamentales

Descriptif du risque par type d'activité du sous-traitant ou fournisseur

Risque	Mobilités	Hôtels/restaurants	Matériel informatique/ Cloud/Services informatiques	Énergie	Fournitures de bureau et mobiliers	Formation	Construction/gestion/ entretien des locaux	Communication	Hôtellerie et autres prestations de services
Risque d'insécurité et de précarité de l'emploi, non-respect du dialogue social									
Risque de discrimination									
Risque de violence et harcèlement et agissements sexistes au travail									
Risque de non-respect des normes de travail eu égard aux situations vulnérables (titre de séjour, langue, etc.)									
Risque de travail forcé, traite d'êtres humains, traitements cruels, inhumains ou dégradants									
Risque de violation dans le traitement et la sécurité des données personnelles									
Risque d'incidences sur les communautés touchées (accès à l'eau, à la terre, droits des défenseurs des droits de l'homme)									

III. les mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves.

A. Les mesures de prévention et d'atténuation concernant les activités du groupe Randstad en France

Signataire du Pacte mondial des Nations unies, le groupe s'engage en faveur des enjeux environnementaux, sociaux et humanitaires. Dans cette lignée, le groupe mondial Randstad a transposé et décliné ces principes dans un code de déontologie à destination des salariés du groupe et au respect duquel il veille scrupuleusement. Ainsi, les sujets essentiels tels que le respect de l'autre, l'intolérance à l'égard du harcèlement, ou encore la prise en compte de l'impact environnemental de ses activités ont vocation à gouverner les relations internes du groupe.

En outre, dans le cadre d'une démarche volontaire inscrite dans une perspective d'amélioration continue, le groupe Randstad en France a adopté une Charte du développement durable qui s'appuie sur les grandes lignes directrices internationales en matière de responsabilité sociétale et, en particulier, sur 8 objectifs de développement durable portés par l'Organisation des Nations unies.

Les engagements du groupe sont reconnus par des labels et certifications. Le groupe a ainsi obtenu la médaille d'argent EcoVadis en 2025 pour sa gestion des risques RSE et a ainsi amélioré sa note de 3 points par rapport à 2024. Il a également été certifié en 2025 Top Employer pour la sixième année consécutive. Enfin il a obtenu le label argent Objectif Employeur Pro Vélo pour son siège social.

1. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves portées à l'environnement

Le groupe Randstad œuvre sur plusieurs plans pour diminuer l'impact environnemental de son activité. Conscient que tous les gestes comptent, le groupe veille à faire évoluer favorablement les habitudes et pratiques de ses services.

1.1. Lutte contre la pollution de l'air et le réchauffement climatique par l'émission de gaz à effet de serre

Le groupe mondial Randstad a concrétisé son engagement en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique en rejoignant en 2019 la campagne mondiale Business Ambition for 1,5 °C portée par l'initiative Science Based Targets (SBTi) et en lançant en 2022 son programme Net Zéro. Le groupe s'est fixé pour objectif de réduire à l'échelle mondiale, et d'ici 2030, de 57% ses émissions Scope 1 et Scope 2 et de 30% ses émissions Scope 3 par rapport à 2019. Ces objectifs et trajectoires ont été validés début 2025 par les experts du SBTi. Dans la poursuite de ces objectifs, le groupe évalue annuellement son impact carbone et enregistre, pour 2025, une baisse de 45% de ses émissions Scope 1, de 97% de ses émissions Scope 2 et de 26% de ses émissions Scope 3 par rapport à 2019. Cette évaluation est réalisée à partir des données NFR (Non Financial Reporting) consolidées des filiales. Elle fait en outre l'objet d'un contrôle annuel par les auditeurs lors de la revue des comptes.

La réalisation de ces objectifs est structurée autour de quatre piliers stratégiques :

- Mobilité et politique voyage durable
- Énergie renouvelable et bâtiments efficients
- Politique d'achat et d'engagement avec des fournisseurs écoresponsables
- Engagement de ses collaborateurs par des actions de sensibilisation et la participation à des événements au bénéfice de la planète.

Elle s'appuie sur une gouvernance spécifique sous le sponsoring du CFO monde et leadée par la direction mondiale du développement durable.

Les ambassadeurs Net Zero créent des passerelles entre les différentes filiales en partageant des idées et des bonnes pratiques, ainsi que l'impact que ces dernières ont sur les communautés.

En 2025, un programme de formation ambassadeur RSE a été lancé au niveau mondial et décliné en France, permettant ainsi de développer un réseau de proximité relayant et animant les actions RSE auprès des collaborateurs permanents.

À l'échelle de la France, le groupe a adopté plusieurs mesures visant à réduire l'impact carbone des consommations énergétiques.

Cela passe d'abord par une stratégie immobilière visant à optimiser les espaces loués en s'adaptant au plus près des besoins opérationnels et aux nouveaux usages liés au télétravail et à la digitalisation, à occuper des locaux répondant à la certification HQE et BBC lorsque ces derniers sont disponibles et/ou à privilégier la sélection de locaux moins énergivores. Le groupe coopère également avec ses bailleurs pour améliorer les performances énergétiques et garantir la conformité réglementaire des immeubles, et peut remettre en cause la location des locaux énergivores. Le groupe tend également à négocier avec ses bailleurs des clauses sur l'origine verte des consommations d'énergie refacturées par les bailleurs (le siège social est ainsi raccordé au RCU), ainsi qu'un accès à un suivi des consommations réelles (via des annexes environnementales notamment).

Le groupe a en outre fait le choix de s'approvisionner auprès d'un fournisseur d'électricité renouvelable. Ce faisant, l'essentiel des consommations en électricité du groupe sont aujourd'hui issues d'une production renouvelable, par le mécanisme des garanties d'origine.

Le groupe agit de manière à réduire non seulement l'impact carbone mais aussi la pollution de l'air générée par les déplacements de ses salariés.

Le groupe mène des actions pour encadrer les déplacements professionnels des salariés. La politique voyage du groupe impose notamment de limiter tous les déplacements à moins qu'ils ne soient indispensables à l'activité, d'éviter les déplacements pour des réunions internes et de remplacer les déplacements par des visioconférences lorsque cela est opportun/possible. Les salariés sont par principe tenus de prendre le train pour l'ensemble des déplacements de Paris vers Lyon, Bruxelles, Marseille, Montpellier, Nantes, Aix-en-Provence, Bordeaux, Strasbourg ou pour tout autre déplacement dont la durée est inférieure ou égale à 3 h 30. Les déplacements en avion restent possibles lorsque la durée du trajet en train est supérieure à 3 h 30. Ces déplacements doivent se faire en classe économique.

Le respect de cette politique fait l'objet de contrôles ponctuels et réguliers, toute réservation en méconnaissance de celle-ci devant être spécifiquement justifiée et approuvée.

Le groupe a également signé un accord avec les partenaires sociaux mettant en place des réunions plénières (CSE et négociations) en distanciel. Cela concerne toutes les sociétés de l'UES TT (accord du 18 juillet 2022 « relatif à l'adaptation des modalités des réunions des représentants du personnel pour favoriser la qualité de vie au travail et renforcer la responsabilité environnementale des acteurs du dialogue social »).

Ayant conscience de l'impact que peuvent également représenter les trajets quotidiens du domicile au lieu de travail, le groupe a pris plusieurs mesures destinées à réduire les déplacements en voiture. Le groupe encourage ainsi le covoiturage en promouvant auprès de ses salariés intérimaires et permanents des services de Blablacar Daily avec lequel existe un partenariat. En 2025, le groupe s'est engagé dans la démarche Objectif Employeur Pro Vélo afin d'encourager la pratique de la mobilité active auprès de ses collaborateurs

et a ainsi obtenu la labellisation OEPV argent du certificateur Bureau Véritas pour son siège social de Saint-Denis et ses nouvelles installations sécurisées. Cet engagement se traduit également par la publication d'un guide vélo afin de soutenir cette pratique auprès de l'ensemble de ses collaborateurs et par des actions de sensibilisation à la sécurité.

Par ailleurs, le groupe mène une politique de renouvellement de son parc automobile lui permettant de proposer majoritairement, aux salariés éligibles, des modèles de véhicules hybrides et/ou électriques, tout en limitant la possibilité de choisir un véhicule thermique. Le catalogue est aujourd'hui réexaminé pour augmenter le choix de véhicules durables proposé aux salariés. Le groupe œuvre pour rendre de plus en plus accessible et effective l'utilisation de véhicules électriques, en collaborant notamment avec ses bailleurs respectifs pour installer des bornes de recharge dans les parkings de ses locaux.

En matière de déplacement, le groupe encourage également ses fournisseurs à mesurer l'impact carbone de leur prestation et en particulier celui lié à la logistique et à s'engager vers des solutions de livraisons plus durables (vélo, fluvial...)

De même, le groupe cherche à limiter l'impact carbone engendré par les services de restauration de son siège en souscrivant la formule d'un prestataire qui comprend des produits 100% d'origine France, consommés selon leur saisonnalité. Ce prestataire privilégie également les livraisons groupées et en circuits courts, ce qui limite les livraisons intermédiaires, elles-mêmes émettrices de gaz à effet de serre. En 2025, un écoscore a été mis en place et affiché afin d'informer les collaborateurs du score environnemental des plats proposés par le restaurant d'entreprise de son siège social.

Dans la mesure du possible, le groupe cherche aussi à limiter les émissions liées à la conservation de ses données en choisissant un prestataire signataire du Climate Neutral Data Center Pact et qui propose un service de suivi de l'impact carbone du stockage des données du groupe.

Enfin, le groupe concrétise son engagement pour réduire ses émissions carbone en cherchant à changer les habitudes internes. Le guide « écoresponsable au bureau » rappelle effectivement les gestes quotidiens permettant de réduire l'impact carbone du groupe et en particulier, l'impact carbone causé par les déplacements des salariés, l'utilisation de papier et de carton, de petit électroménager dans les tisaneries, le chauffage et la climatisation, la durée de vie du matériel informatique ainsi que la conservation des données.

Il est ainsi recommandé aux salariés de privilégier les transports en commun et le covoiturage, de privilégier le courrier électronique au papier, de réutiliser le matériel de classement en bon état, d'éteindre les radiateurs d'une pièce avant de l'aérer, d'utiliser la climatisation en respectant un écart de 6° maximum entre la température extérieure et intérieure, de limiter le nombre de programmes ou d'onglets ouverts sur son poste de travail, de supprimer toutes les invitations aux réunions passées ou encore de planifier 5 min par jour pour nettoyer sa messagerie...

En 2025, le groupe a créé sa page intranet dédiée à l'environnement et regroupant l'ensemble des ressources (politiques, piliers, plan d'action, résultats, événements...) liées aux engagements du groupe en matière d'environnement.

Randstad Digital France a, pour sa part, revu son organisation et ses pratiques dans une perspective de réduction de l'impact environnemental de ses activités. L'un des axes principaux de son système de management environnemental, certifié ISO 14001 depuis 2024, consiste à réduire l'empreinte carbone de son activité grâce à des mesures de sobriété énergétique.

De ce fait, Randstad Digital a élaboré un Plan de sobriété énergétique, axé sur 5 piliers, à savoir l'éclairage, le chauffage, les appareils, le numérique et la mobilité. Des référents sobriété sont nommés au niveau national et dans les établissements du groupe pour notamment veiller à l'application des écogestes par les collaborateurs.

Comme l'ensemble du groupe, Randstad Digital France se fournit essentiellement auprès d'un fournisseur d'électricité d'origine garantie renouvelable.

Randstad Digital veille aussi à incorporer progressivement une démarche Green IT dans les prestations qu'elle propose (mise en pratique du principe d'écoconception dans la gestion des nouveaux projets; remise en état du matériel informatique utilisé par la Direction des systèmes d'informations plutôt que remplacement, etc.).

Randstad Digital France travaille également à réduire l'impact des déplacements de ses salariés au moyen d'une série de directives, telles que :

- Préférer les voyages ferroviaires aux voyages aériens, notamment pour les trajets courts
- Remplacer certains déplacements par des conférences téléphoniques
- Intégrer au sein de sa flotte des véhicules électriques et/ou hybrides rechargeables
- Encourager les collaboratrices et collaborateurs du groupe à une conduite moins énergivore et plus responsable
- Développer la plateforme de covoiturage destinée aux salariés.

1.2. Volume et gestion des déchets

Le groupe Randstad s'attache en premier lieu à réduire le nombre de déchets créés par ses activités. À ce titre, le guide «écoresponsable au bureau» intègre des dispositions visant à réduire la production de déchets.

Il est, par exemple, rappelé la nécessité d'utiliser des tasses réutilisables et de ne plus utiliser de bouteille d'eau en plastique, d'utiliser une gourde et un mug, d'utiliser le verso des anciens documents comme brouillon, etc.

Le groupe dispose également d'un prestataire de maintenance de ses équipements informatiques, privilégiant ainsi une approche tournée vers le renouvellement raisonnable de son parc informatique. Afin de créer un process responsable de collecte de matériel électronique pour ses agences, le groupe a mis en place en 2025, en collaboration avec le réseau local d'acteurs de collecte et recyclage, une campagne de collecte auprès de plus de 200 agences. Ce réseau est financé par l'écotaxe.

Soucieux d'éviter le gaspillage alimentaire, le groupe collabore avec un prestataire pour permettre aux collaborateurs d'acheter les plats excédentaires cuisinés avec une remise de 50%. Ce prestataire réalise un rapport tous les ans des déchets alimentaires, de manière à rendre compte du taux de déchets alimentaires en cuisine d'une part et du taux de gaspillage alimentaire par plateau servi d'autre part.

Le groupe veille en second lieu à adopter des mesures assurant une gestion adaptée des déchets. Il concrétise d'abord cette ambition au moyen de campagnes de collectes de déchets par les salariés du groupe. Ainsi, en 2022, le groupe a lancé une opération de collecte de bouchons, lesquels ont ensuite été utilisés pour fabriquer les sièges des tribunes du centre aquatique de Saint-Denis et l'Arena de la Porte de la Chapelle, pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Le groupe mène également des opérations ponctuelles de ramassage de déchets. À titre d'exemple, depuis 2025 ont été ramassés 90 000 mégots.

Par ailleurs, le groupe recourt depuis 2023 aux services d'un prestataire qui procède à la collecte de ses déchets pour assurer leur recyclage et leur valorisation. Ce prestataire réalise un rapport tous les ans permettant le suivi du nombre de déchets collectés et rendant compte des centres de traitement vers lesquels ils ont été transportés. Le groupe a également conclu un partenariat avec un autre prestataire pour réaliser la collecte du marc de café et procéder à sa revalorisation.

De son côté, Randstad Digital France a systématisé sa politique en matière de déchets dans le cadre de son management environnemental certifié ISO 14001. Le groupe œuvre en particulier à réduire son utilisation de consommables. Il veille également à assurer le suivi des déchets et leur recyclage/valorisation lorsque cela est approprié.

2. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves à la santé et à la sécurité

2.1. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves subies par les salariés intérimaires en matière de santé et sécurité

Tout d'abord, la législation française impose plusieurs obligations tant à l'entreprise de travail temporaire (ETT) qu'à l'entreprise utilisatrice (EU) afin de garantir une protection pleine et entière de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires (SI). Le décret n° 2024-723 du 5 juillet 2024 instaure un partage à 50/50 du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés intérimaires entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices. Cette nouvelle répartition vise à inciter les entreprises utilisatrices à améliorer leur politique de prévention afin de réduire la fréquence et la gravité des accidents. À terme, cette mesure permettra de réduire la sinistralité des intérimaires et impactera positivement les indicateurs prévention.

Le groupe s'attache à respecter strictement les obligations légales, réglementaires et conventionnelles qui lui incombent. En particulier, le groupe s'assure de la conformité de son activité à l'accord de branche du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité dans le travail temporaire.

Attentif à la prévention des risques de mal-être au travail de ses salariés intérimaires, le groupe leur a dédié une ligne d'écoute téléphonique assurée par un prestataire indépendant. Pour garantir le bon déroulement de la mission d'intérim, les salariés permanents sont formés pour répondre à tout signalement de la part d'un salarié intérimaire. Afin de veiller à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée souhaité par ses travailleurs temporaires, le groupe se conforme aux demandes du travailleur en termes d'emploi et en particulier à trouver des missions en adéquation avec celles-ci.

Plus largement, le groupe porte une attention constante à la rémunération du salarié intérimaire. Tout d'abord, afin de mettre en œuvre le principe d'égalité en matière de rémunération, l'EU informe l'ETT de la rémunération que toucherait l'un de ses salariés à qualification égale. De plus, le groupe propose la conclusion de contrats à durée indéterminée intérimaire (CDII).

Ce CDII garantit une rémunération mensuelle minimale même en dehors des périodes de missions du salarié; le groupe offre également divers avantages à ses salariés en CDII (plateforme d'e-learning, application de garde d'enfant, aide au logement et autres avantages sociaux).

De manière générale, le groupe met en place un programme relationnel intérimaire afin de créer du lien avec les intérimaires et contribuer ainsi à une continuité de travail. Enfin, en collaboration avec le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), des dispositifs d'aide sont mis en œuvre pour les travailleurs intérimaires (logement, véhicule, garde d'enfant, financement, mutuelle).

2.2. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves subies par les salariés permanents en matière de santé et sécurité

Comme pour ses salariés intérimaires, le groupe s'assure du respect des obligations légales concernant la protection de la santé et la sécurité de ses salariés permanents.

En complément, le groupe est engagé dans une démarche de lutte continue pour veiller au bien-être au travail de ses salariés permanents et prévenir les risques psychosociaux. En 2022, un accord de méthode relatif à l'évaluation des risques psychosociaux a été conclu entre les sociétés du groupe et les organisations syndicales.

Cela a mené à la réalisation d'une enquête et d'ateliers participatifs auprès des salariés permanents afin d'identifier l'existence de risques psychosociaux. À l'issue de ces démarches et dans le cadre d'un plan d'action sur la prévention des risques psychosociaux, des mesures opérationnelles de prévention de ces risques ont été formulées (actions de prévention liées aux contraintes temporelles, à l'organisation du travail, aux relations et à la gestion du parcours professionnel, au partage d'informations, actions de formation et de sensibilisation). En outre, afin de gérer les éventuelles urgences en matière de risques psychosociaux, le groupe met en place une ligne d'écoute téléphonique de soutien psychologique, disponible 24h/24 et 7j/7.

En cas d'absence de longue durée, le groupe met en œuvre des mesures visant à accompagner au mieux le salarié lors du retour au travail (formation des managers, organisation d'entretiens).

Le bien-être au travail étant également préservé par un management adapté, le groupe a rédigé une charte du manager, prévoyant sept principes à destination des managers du groupe.

En outre, un accord sur le droit à la déconnexion ainsi qu'un accord concernant le télétravail (droits et aides au télétravail) ont d'ores et déjà été conclus. Ces accords font également l'objet d'indicateurs de suivi adaptés.

Le groupe facilite l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée également en promouvant des chartes en faveur des salariés parents (Charte de la monoparentalité et Charte de la parentalité), l'utilisation d'applications de mise en relation entre professionnels et particuliers à des tarifs négociés (garde d'enfant, aides aux proches dépendants, ménage, coaching sportif et aide aux devoirs pour les enfants).

Le groupe veille à prévenir les troubles musculosquelettiques et troubles oculaires dus à un travail assis et devant un écran, en portant une attention particulière au matériel employé non seulement dans les locaux et agences, mais également chez les salariés éligibles au télétravail. Ces derniers peuvent choisir à partir d'un catalogue d'équipements ergonomiques le matériel qu'ils sont ensuite amenés à utiliser lorsqu'ils télétravaillent.

Enfin, en parallèle de son activité économique, fort de plus de 20 ans d'engagement en faveur de l'inclusion dans le monde du travail, à travers l'Institut Randstad, le groupe a créé en 2025 une Fondation d'entreprise, afin de mettre l'équité au service de l'emploi pour tous.

Son objet est de promouvoir la diversité et l'inclusion en entreprise, avec un axe d'action prioritaire : la mixité et la féminisation des métiers dans les filières de l'industrie, de l'ingénierie et du numérique. Laboratoire d'innovation sociale du groupe, la Fondation Randstad propose des appels à projets afin de soutenir l'ESS et les associations qui accompagnent des personnes en difficultés d'emploi. Elle associe les collaborateurs du groupe à ses travaux et projets. Elle met en lumière des « collaborateurs engagés », dans sa communication, notamment à travers des vidéos de témoignage ou lors d'événements avec ses partenaires. Le groupe s'appuie également sur le CISE (Comité d'innovation sociétale et environnementale), créé en 2021, et composé de collaborateurs du groupe Randstad France, quel que soit leur métier au sein du groupe et qui souhaitent s'engager, de façon bénévole et sur leurs heures de travail. Ces groupes de travail portent sur des thématiques telles que le développement durable, la transition écologique, l'emploi des réfugiés, l'inclusion des personnes LGBTQI+, l'égalité professionnelle, l'intergénérationnel, le handicap, le mentorat féminin... Ces groupes permettent aussi de créer des outils pour lutter contre les discriminations et/ou favoriser le recrutement inclusif.

Pour sa part, Randstad Digital France a établi et met en œuvre une politique relative aux droits de l'homme commune à l'ensemble de ses filiales. Cette politique, qui fait référence, entre autres, aux principes du Pacte mondial des Nations unies et à certaines conventions fondamentales de l'OIT, formule de nombreux principes directeurs concernant la protection de la santé et de la sécurité de ses employés et fait l'objet d'un suivi spécifique. Le Dispositif d'Alerte Unique présenté au point V contribue à la mise en œuvre de cette politique.

En complément, Randstad Digital France s'engage par le biais de son système de management de la santé et de la sécurité au travail certifié ISO 45001, à placer la prévention des risques professionnels au cœur de sa stratégie. Au-delà de la maîtrise des risques opérationnels classiques (électriques, chute de hauteur, incendie, travail isolé, risque routier), l'entreprise porte une attention accrue à la sédentarité et aux risques psychosociaux (RPS).

Concernant le dispositif de prévention des RPS, l'Unité Économique et Sociale (UES) de Randstad Digital France a structuré sa démarche autour d'outils concrets :

- **Cadre Conventionnel :**
Outre l'application d'une charte de la déconnexion au quotidien, une charte spécifique dédiée à la prévention et au traitement des RPS a été élaborée. Elle s'appuie également sur l'accord relatif à la gestion du stress au travail conclu avec les partenaires sociaux le 8 décembre 2011.
- **Mécanismes d'Alerte et d'Action :**
La charte définit des canaux d'identification sécurisés (contact e-mail confidentiel, remontée managériale) et prévoit la mobilisation d'une commission d'enquête paritaire (Direction des Affaires Sociales et représentants du personnel) pour élaborer des plans d'action correctifs.

- **Soutien Opérationnel :**
Une ligne d'écoute psychologique, confidentielle et gratuite, est accessible aux collaborateurs 24h/24 et 7j/7.

De plus, la montée en compétence des managers est un levier essentiel de notre politique :

- **Sensibilisation :**
Des sessions dédiées informent les managers (hiérarchique et fonctionnel) sur leur rôle pivot dans la détection des signaux faibles et la conduite à tenir face à une situation de RPS.
- **Anticipation technologique :**
En précurseur, Randstad Digital France a intégré une unité de travail (UT) spécifique dans son Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERP) dédiée à la gestion des risques psychosociaux liés à l'usage de l'Intelligence Artificielle.

Enfin, pour ancrer durablement une culture de prévention, Randstad Digital déploie un calendrier de communication soutenu. Tout au long de l'année, des événements tels que la Semaine de la sécurité routière ou la Semaine de la QVCT permettent de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et de renforcer l'appropriation des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité.

3. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales

3.1. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves aux droits et libertés fondamentales des salariés intérimaires

a. Sécurité de l'emploi et formation professionnelle

Dans une volonté d'assurer une insertion durable à l'emploi, le groupe facilite et accompagne une formation professionnelle des salariés intérimaires adaptée aux besoins du marché. Outre des informations concernant le compte personnel de formation (CPF), le groupe sélectionne des organismes de formation certifiés et reconnus pour la qualité de leurs prestations (76 prestataires référencés dans les domaines suivants : logistique, conduite sur route, soudage, BTP, habilitations, tertiaire). En 2025, le groupe a financé plus de 1 million d'heures de formation pour ses salariés intérimaires et CDI. Ces formations sont réalisées localement avec l'appui des référents région d'une part et celui du service achat formation d'autre part. À noter qu'une attention particulière est portée aux salariés en CDI. En effet, ces derniers font l'objet d'un entretien professionnel propice au partage de leurs éventuels souhaits d'évolutions professionnelles. Cet entretien est complété, pour les CDI les plus anciens, d'une revue des talents. En outre, le groupe promeut plusieurs contrats destinés spécifiquement à la formation professionnelle des salariés intérimaires : le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI), et le contrat de professionnalisation.

Enfin, le groupe fonde également sa politique de formation sur l'Institut des métiers et des compétences (IMC), créé en juillet 2005. Centre spécialiste des formations en alternance, l'IMC a pour vocation de préparer les jeunes à une entrée réussie dans la vie professionnelle, à travers des formations en apprentissage et en professionnalisation.

Au-delà du travail réalisé au quotidien et permettant à des salariés de retrouver un emploi durable à l'issue d'une première mission en intérim, le groupe promeut des contrats de longue durée comme le CDI, ou encore des contrats d'insertion professionnelle comme le CIPI (contrat d'insertion professionnelle intérimaire). En outre, depuis 2005, le groupe Randstad œuvre pour le retour à l'emploi

de publics fragilisés, à travers des partenariats avec des associations, telles que l'École de la 2^e chance, FACE, et des institutionnels dans le cadre de partenariats public-privé (l'Établissement public territorial Plaine Commune, EPIDE, les ministères de l'Éducation, de la Justice, du Travail, de l'Égalité entre les femmes et les hommes, etc.).

Enfin, le groupe adhère et participe activement à la Communauté « Les entreprises s'engagent », animée par un Groupement d'intérêt public (GIP), cofondé notamment par le ministère du Travail et des Solidarités et France Travail. Le groupe est signataire, aux côtés de France Travail et Cheops, le réseau national des Cap emploi, d'un plan national d'actions partagé. Ce partenariat vise à renforcer les synergies entre ces acteurs pour favoriser l'accès à l'emploi de tous, construire des parcours professionnels durables et inclusifs et contribuer collectivement à l'objectif de plein emploi.

b. Égalité de traitement, égalité des chances pour tous et lutte contre la discrimination

Les mesures du groupe en matière de prévention et de lutte contre les discriminations et le harcèlement sont très abouties, au stade des objectifs, de la mise en œuvre, du suivi et du contrôle, à l'égard des candidats et salariés, permanents comme intérimaires. Le groupe ayant un objectif de zéro discrimination et harcèlement, l'ensemble des mesures est régulièrement renforcé.

Le groupe a adopté une politique anti-discrimination et anti-harcèlement présentant les fondamentaux dans ce domaine. Celle-ci vise à rappeler l'engagement du groupe en faveur d'un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Il s'agit également de promouvoir l'égalité des chances et de s'assurer que chacun est traité avec respect et dignité. Elle s'appuie sur les valeurs du groupe, conformément aux Principes du code de déontologie (« Business Principles »). Cette politique s'applique à tous les collaborateurs et candidats, permanents et intérimaires du groupe. Chaque société du groupe est garante du respect de cette politique et de la législation locale applicable. La conformité à cette politique exige une communication adéquate, notamment au sein des programmes d'intégration, de formation et dans le cadre des procédures de travail.

Le groupe est également signataire de différentes chartes internes (telle que la Charte de la diversité) et des chartes pilotées par des organismes indépendants (telles que la Charte Prism'emploi contre les discriminations des ETT et la Charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle; la Charte d'engagement pour les recrutements sans discrimination entre Prism'emploi et la HALDE). Plus récemment, le groupe a signé la charte senior 50+ pour lutter contre l'âgisme et favoriser le recrutement et la carrière des salariés de plus de 50 ans. Nous avons reçu le prix de l'Excellence qui reconnaît nos engagements et actions sur le sujet.

Le groupe adopte une approche pédagogique en proposant des mesures de sensibilisation et de communication à destination de ses salariés (formations, webinaires et événements), mais aussi en mettant à leur disposition une série de documents pour les guider dans la prévention et la lutte contre les discriminations.

Enfin, le dispositif d'alerte spécifique constitue notamment un facteur clé de l'organisation (Cf. partie V).

À l'égard des salariés intérimaires, le principal risque de discriminations dans le secteur des ETT concerne la phase de recrutement.

À ce titre, le groupe a mis en place depuis 2018 un module obligatoire « recruter sans discriminer » qui est une formation dans le parcours d'intégration de tous les nouveaux collaborateurs, reprenant des mises en situation de collaborateurs. Les grands thèmes abordés traitent de la séniorité, du handicap et de l'orientation sexuelle. Le groupe développe également un module « maison » obligatoire pour renforcer les prises de conscience et outiller les salariés pour argumenter lors d'un contexte discriminant pour tous les salariés du groupe y compris les alternants et les stagiaires, qui sont les moins formés et les plus à risque lors des prises d'appel. Il comporte des scénarios détaillés notamment sur le lieu de résidence, l'apparence physique ou le handicap (3 sujets sur lesquels Randstad est particulièrement vigilant), dans un format ludique, pédagogique et très interactif.

À la suite d'opérations de « testing » réalisées par SOS racisme en 2021 concernant la discrimination à l'embauche des salariés intérimaires, le groupe a pris des engagements auprès de la ministre du Travail et de la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Il a poursuivi en 2025 ses campagnes « d'appels mystères » au sein des différents réseaux de travail temporaire du Groupe. En s'appuyant sur le même tiers indépendant, expert de la satisfaction clients B2B, jouant le rôle d'entreprises utilisatrices (394 agences appelées aléatoirement, toutes ETT confondues). Quelques cas demeurent en écarts mais chacun d'entre eux a fait l'objet d'un appel et d'une sensibilisation spécifique. En outre, les sensibilisations et animations en régions se sont multipliées sur l'ensemble du territoire national, notamment au sujet du handicap.

Dans une démarche d'amélioration continue, le groupe poursuit ses engagements en faveur de la lutte contre tous types de discrimination.

Les résultats des campagnes réalisées par Prism'emploi classent le groupe 3^e en 2021 et 1^{er} en 2023, par rapport à ses concurrents. La dernière campagne constate encore quelques cas résiduels de réponses inappropriées face à l'intention discriminatoire du client en 2023, mais plus aucun cas de discrimination directe. Au-delà de la prise en compte des résultats des appels mystères et dans une démarche d'amélioration continue, le groupe poursuit ses engagements en faveur de la lutte contre tous types de discrimination.

Par ailleurs, afin de favoriser le recrutement de travailleurs handicapés, le groupe a créé Kliff, le 1^{er} réseau national d'intérim dédié aux personnes en situation de handicap. Kliff par Randstad a été créé dans le cadre d'une joint-venture sociale entre le groupe Randstad France et l'entreprise adaptée SOUN by Fastroad. La première agence Kliff par Randstad a ouvert ses portes en Île-de-France, à Saint-Denis (93), en janvier 2020, suivie en 2021 d'une ouverture en Auvergne-Rhône-Alpes, à Lyon (69). Désormais le réseau compte 6 agences, avec l'ouverture de Valenciennes (59), Toulouse (31), Rouen (76) et La Rochelle (17). L'objectif est de disposer d'un réseau d'agences Kliff par Randstad sur l'ensemble des régions. En 2025, Kliff par Randstad a accompagné 1600 personnes et mis en emploi 400 talents auprès d'une centaine d'entreprises, atteignant un taux d'insertion durable de 25%. Kliff met en emploi des personnes, notamment sur les métiers du tertiaire (secrétariat, relation client, vente...), de la logistique (chauffeur, magasinier, cariste, manutentionnaire, etc.) et de l'industrie (opérateur).

c. L'intégration de l'IA dans nos processus

L'intégration de l'IA dans nos processus est strictement encadrée par les Principes d'intelligence artificielle du Groupe Randstad, adoptés en juillet 2024, et qui placent l'humain au cœur de la technologie :

- des résultats bénéfiques pour tous
- la supervision humaine et le respect de l'autonomie humaine
- la transparence et la lisibilité
- l'équité et l'inclusion dès la conception
- la conformité, la sûreté et la sécurité
- la responsabilité

Le Groupe s'assure que ces outils servent exclusivement à promouvoir un recrutement inclusif et à aider les talents à exprimer leur plein potentiel.

Le Groupe a mis en place un organe de gouvernance de l'utilisation responsable de l'IA, nommé Comité IA. Ce Comité se réunit mensuellement afin d'arbitrer les nouvelles utilisations de systèmes d'IA et superviser les cas d'usages.

Conformément aux Principes d'Intelligence Artificielle en vigueur dans le Groupe, Randstad déploie des systèmes d'IA conçus pour garantir l'impartialité et l'équité, en évitant tout biais algorithmique qui pourrait porter atteinte à l'égalité des chances des talents. Le groupe a également publié un guide de recommandations de l'utilisation de l'IA afin d'aider les collaborateurs à respecter les principes mis en place.

En application de la Politique globale de Randstad en matière d'intelligence artificielle, aucune décision impactante pour le parcours d'un talent n'est automatisée. L'IA est utilisée comme un outil d'assistance, mais le consultant Randstad conserve systématiquement le contrôle final des décisions.

Le Groupe s'engage à la transparence envers les talents, leur permettant de comprendre l'usage de l'IA dans leur parcours et de contester toute recommandation issue de ces systèmes.

d. Travailleurs étrangers

Conformément à ses obligations légales, le groupe veille au strict respect de l'interdiction de la discrimination des travailleurs étrangers.

En outre, conscient des difficultés que peuvent rencontrer les réfugiés et notamment les femmes réfugiées, le groupe Randstad contribue activement à des programmes qui leur sont dédiés pour favoriser leur insertion sociale et professionnelle dans les pays d'accueil. Il a ainsi noué des partenariats avec TENT (mondial), Kodiko (France) et Sistech (Europe).

e. Protection de la vie privée et des données individuelles

Cf. infra salariés permanents. (3 2 b)

3.2. Prévention des risques et atténuation des atteintes graves aux droits et libertés fondamentales des salariés permanents

a. Égalité de traitement, égalité des chances pour tous et lutte contre la discrimination

À l'égard des salariés permanents, le groupe mène une politique active de lutte pour l'égalité professionnelle hommes/femmes. Le groupe a signé en 2018 avec les organisations syndicales son 4^e accord égalité professionnelle femmes/hommes. Il a permis de bâtir des plans d'action visant à poursuivre une politique d'égalité professionnelle volontariste dont les actions concernent : l'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management ; la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise ; la prise en compte de l'équilibre des temps de vie professionnelle et privée ; la parentalité dans le cadre professionnel.

L'index de l'égalité hommes/femmes, qui repose sur 5 indicateurs (indicateur 1, égalité de salaire entre les femmes et les hommes ; indicateur 2, répartition des augmentations entre les femmes et les hommes ; indicateur 3, répartition des promotions entre les femmes et les hommes ; indicateur 4, augmentation des femmes en congé maternité ; indicateur 5, nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations du périmètre) indique des résultats croissants (note : 99/100 en 2025 ; 94 en 2022 ; 93 en 2020 ; 88 en 2019).

À l'égard des salariés permanents, le groupe mène également une politique active en faveur de l'emploi, de l'intégration, du maintien dans l'emploi des salariés permanents en situation de handicap.

En particulier, des accords d'entreprises (UES TT) triennaux fixent des objectifs ambitieux concernant 4 axes principaux (Recrutement et intégration; Suivi et maintien dans l'emploi; Communication et sensibilisation; Gouvernance) dont le groupe vérifie l'atteinte en fin de période. L'accord 2021-2023 qui prévoyait 42 recrutements au total sur 3 ans a été atteint à 223%. L'accord 2024-2026 prévoit 85 recrutements au total sur 3 ans répartis ainsi : 40 CDI, 30 en CDD et 10 alternants stagiaires. Le nombre de travailleurs handicapés augmente ainsi depuis plusieurs années. Ces accords ont notamment conduit à la création de « correspondants handicap » pour les salariés permanents et intérimaires. Ces accords prévoient également des plans de communication et de sensibilisation qui déclinent sur l'année toutes les actions du groupe.

De même, Randstad Digital France, dont l'activité peut être scindée en fonction de deux catégories de personnels (structure et consultants), a adopté un plan d'action (2023/2024) relatif à l'égalité femmes-hommes et à la qualité de vie au travail. Le plan prévoit l'égalité salariale à l'embauche et l'égalité dans la promotion professionnelle.

Les chiffres montrent une effectivité des mesures prises, notamment pour l'accès des femmes à l'emploi, chez les salariés structure (plus de femmes que d'hommes ont été embauchées en 2024). S'agissant des métiers de consultant, qui est une filière peu féminisée, il faut observer que tout est mis en œuvre afin d'atteindre les 24% de femmes présentes dans les filières de l'enseignement de l'informatique, ce qui correspond à un objectif majeur annoncé. À ce titre, un plan d'action est mis en place au sein de Randstad Digital.

Randstad Digital France met également en œuvre une politique active relative à l'emploi, à l'insertion, au maintien et à la professionnalisation des personnes en situation de handicap, sur la base d'accords d'entreprises triennaux. Le nombre de travailleurs handicapés augmente ainsi depuis plusieurs années.

L'accord 2025-2027 comporte un plan d'embauche et d'intégration pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap (35 recrutements au total sur

3 ans); un plan de maintien dans l'emploi, de formation et d'évolution professionnelle; un plan de communication et de sensibilisation; un plan de développement de l'innovation au service des personnes en situation de handicap.

L'accord fait l'objet d'un suivi par une commission de suivi composée de la cellule mission handicap et des organisations syndicales signataires. Elle veille au respect de la mise en œuvre des dispositions de l'accord, mobilise les différents acteurs dans une dynamique évolutive et propose des actions concrètes et correctives. Un reporting semestriel des actions déployées est effectué.

De nombreuses actions de sensibilisation et de formation sont également menées chaque année. Par exemple, Randstad Digital France soutient depuis plusieurs années le Handitech Trophy et participe à la SEEPPH (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées).

b. Protection de la vie privée et des données individuelles

Les données personnelles sont au cœur des activités du groupe.

Le groupe se conforme aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et attend de ses collaborateurs qu'ils mesurent l'importance de traiter les données personnelles de tous leurs collègues, talents, clients, fournisseurs et de toutes les personnes avec lesquelles ils entrent en contact, tout en portant un soin particulier à l'accomplissement de cette mission, faisant partie intégrante de leur fonction. Tout nouveau collaborateur intégré au niveau du siège local ou au niveau des agences reçoit une sensibilisation dans son parcours d'intégration, et tous les collaborateurs doivent participer aux formations continues concernant la protection des données personnelles.

La politique mise en place par le groupe en matière de protection des données personnelles n'a pas pour but d'empêcher l'utilisation de données personnelles. Au contraire, l'objectif de cette politique est de mettre en place un cadre uniforme pour la protection des données personnelles du groupe, afin que celui-ci continue à être pour ses talents et clients, où qu'ils se trouvent, un partenaire de confiance dans le monde actuel, dominé par la technologie.

Le Data Protection Officer du groupe et son service contrôlent la conformité de Randstad N.V. et des sociétés du groupe aux lois applicables en matière de protection des données et à cette politique, et en rend compte à la direction de Randstad N.V. Les sociétés du groupe doivent mettre en place et appliquer toutes les procédures locales nécessaires pour rendre cette politique effective, former aux principes de cette politique tous les employés ainsi que toute personne autorisée à traiter des données personnelles sous son autorité et nommer un Délégué à la protection des données local pour conseiller sur toute question concernant les données personnelles et veiller à l'application de cette politique et des lois applicables. Cette politique est complétée par des lignes directrices et des modèles spécifiques qui sont créés et régulièrement mis à jour. Ils sont communiqués aux Délégués à la protection des données locaux et publiés sur l'intranet. En France, une documentation à destination des collaborateurs est également publiée sur l'intranet afin de les accompagner dans le respect du RGPD.

Les données personnelles sont traitées de façon à pouvoir rendre compte du respect de la réglementation protégeant la vie privée par le groupe. Cela signifie que le groupe n'a pas seulement la responsabilité de se conformer aux lois applicables, mais il s'efforce d'être en mesure de démontrer, à tout moment, le respect de ces règles. En particulier, personne n'est autorisé à utiliser les systèmes, les procédés pour conserver ou traiter des données personnelles ou traiter avec les fournisseurs d'une façon qui n'a pas été préalablement approuvée.

Les sociétés du groupe doivent mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir un niveau de sécurité adapté au risque qui résulte du traitement des données personnelles (la destruction, la perte, l'altération, la divulgation ou l'accès non autorisé aux données personnelles, de manière accidentelle ou illicite, ayant comme conséquence de compromettre

l'intégrité, la confidentialité ou la disponibilité de données personnelles). En France a été déployée une procédure visant à ce que tout incident de sécurité suspecté ou réel soit immédiatement notifié à l'équipe de gestion des incidents via un canal de signalement spécifique. Cette procédure permet aux services concernés (notamment le service du Délégué à la protection des données et le service responsable de la sécurité des données au niveau local) de prendre conjointement en charge l'analyse de l'incident et de prendre les mesures nécessaires à son traitement. L'intégration de l'IA au sein des activités des salariés permanents est strictement encadrée par une politique globale et une gouvernance dédiée.

Toute nouvelle initiative d'IA doit être validée lors du Comité IA. Lorsque l'initiative est validée, elle fait l'objet d'une évaluation de conformité, effectuée par l'IA officer du Groupe, pour identifier et atténuer les éventuels risques avant tout déploiement.

Le groupe interdit formellement les pratiques d'IA portant atteinte aux droits fondamentaux, conformément au règlement 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil.

L'utilisation de l'IA générative par les collaborateurs est soumise à un guide de recommandations. Il est interdit de saisir des données confidentielles, personnelles ou stratégiques dans des systèmes d'IA publics afin de prévenir toute fuite d'information ou violation de la vie privée. Dans cette optique, les systèmes d'IA génératives publiques, et qui n'ont pas fait l'objet d'une validation par le Groupe, sont bloquées sur le matériel informatique mis à disposition des salariés.

Pour garantir une utilisation éthique, tous les collaborateurs reçoivent une formation obligatoire sur l'IA, couvrant à la fois la compréhension technique et les enjeux de conformité, sous la forme d'un e-learning et de webinaires.

B. Les mesures de prévention et d'atténuation des risques propres aux fournisseurs et sous-traitants

Aux fins de prévenir les risques mentionnés dans la cartographie relatifs aux fournisseurs et sous-traitants, le groupe Randstad en France met en œuvre et applique la politique d'achats responsable décrite ci-après. Les achats généraux de Randstad Digital France sont également soumis à l'ensemble de cette politique.

Cette politique a pour objectif de rappeler les engagements d'acheter des biens, travaux, services et prestations de façon socialement responsable et durable, conformément aux principes et valeurs du groupe. Il s'agit d'une politique contraignante qui fait l'objet de mesures d'évaluation et dont le non-respect peut donner lieu à des mesures disciplinaires pour les salariés du groupe.

Soucieux de son impact sociétal et écologique, le groupe fait également partie de la liste des signataires de la Charte relations fournisseurs et achats responsables (RFAR) pilotée par le Médiateur des entreprises et le CNA (Conseil National des Achats).

De même et suivant l'accord en faveur de l'emploi, de l'intégration, du maintien dans l'emploi des salariés permanents en situation de handicap, le groupe renforce le recours aux prestations du secteur protégé et adapté (STPA), cherchant ainsi à collaborer davantage avec des ESAT et des EA.

Le groupe Randstad fait par ailleurs partie du Collectif pour une économie plus inclusive dont l'objectif est entre autres de contribuer à travers ses achats à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, en raison de leur situation de handicap ou de difficultés socio-économiques, partout en France.

Chaque fois que cela est possible, le groupe recommande l'application des lignes directrices de la norme ISO 20400, ainsi que du référentiel AFNOR SPEC 2202.

La mise en œuvre de cette politique achats responsables repose sur plusieurs dispositifs encadrant en amont et en aval les relations contractuelles qu'entretient le groupe avec ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants, articulés autour des quatre axes suivants :

- Le choix du fournisseur, prestataire ou sous-traitant
- La contractualisation des exigences RSE
- Le suivi et le contrôle par le groupe du respect des exigences RSE
- Les sanctions en cas de manquement aux exigences RSE

Dans une démarche de progrès continue, ce processus d'achat fait régulièrement l'objet de mises à jour eu égard aux engagements portés par le groupe. Chaque année, le groupe est évalué par EcoVadis pour ses performances en matière de responsabilité sociétale et environnementale. Cette évaluation prend particulièrement en compte sa politique d'achat durable, qui inclut les pratiques sociales et environnementales de sa chaîne d'approvisionnement. Le groupe se classe ainsi parmi les 3 % des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur des agences d'emploi temporaire.

1. Le choix du fournisseur, prestataire ou sous-traitant

La mise en œuvre de la politique et des bonnes pratiques d'achats responsables repose, entre autres, sur les femmes et hommes chargés des achats au sein du groupe. Le groupe adopte ainsi une approche pédagogique en proposant des mesures de sensibilisation à destination des acheteur(se)s du groupe (formations annuelles, webinaires et événements réguliers relatifs aux achats responsables), mais aussi en leur mettant à disposition une série de documents pour les guider dans la mise en œuvre.

Au-delà des critères de qualité, coût, délais, et d'innovation, la RSE fait partie intégrante des critères de sélection des fournisseurs, prestataires et sous-traitants. La politique achats responsables du groupe intègre ainsi systématiquement des critères RSE dans le choix des fournisseurs, prestataires et sous-traitants, pondérés au minimum à 15%. En particulier, les acheteurs s'appuient sur une fiche multi critères de sélection des fournisseurs/prestataires et sous-traitants qui intègre un critère «éthique/RSE/développement durable».

Ce critère RSE est détaillé par une liste de sous-critères devant être pris en compte dans le choix du fournisseur/prestataire/sous-traitant, par familles d'achats. L'identification de ces critères est faite en tenant notamment compte des risques les plus élevés par typologie d'achats en cause. Cette grille incite également à hiérarchiser ou pondérer les critères pour signifier l'importance d'un élément par rapport à un autre.

Enfin, le groupe privilégie le référencement de fournisseurs/prestataires/sous-traitants ayant recours à des normes et systèmes de management de la qualité certifiés, notamment sur les aspects RSE (ex. ISO 9001 et 14001, label Diversité, label Égalité F/H, etc.), leur engagement SBTi ainsi que leur capacité à produire un bilan carbone pour les fournisseurs de notre top achat.

Illustration concernant la prestation d'achat d'électricité

Les besoins électriques du groupe induisent notamment un risque de contribution au réchauffement climatique par l'émission de gaz à effet de serre.

Le risque étant identifié, le groupe a donc privilégié un critère de sélection du fournisseur d'électricité le moins disant en matière d'émission de gaz à effet de serre.

Sur la base notamment de ce critère, le groupe a fait le choix d'un fournisseur d'électricité renouvelable. Ainsi, les consommations énergétiques du groupe sont issues d'une production d'électricité 100% renouvelable en Europe via le mécanisme des garanties d'origine proposé par ce fournisseur.

Une garantie d'origine (ou garantie d'origine renouvelable) est un document électronique certifiant que l'électricité a été produite à partir d'une source d'énergie renouvelable et injectée sur le réseau électrique. Depuis le 1^{er} janvier 2012, seules les garanties d'origine certifient que l'électricité est produite à partir de sources renouvelables. Cela permet de démontrer aux clients finaux la part d'énergie «verte» dans leur offre contractée auprès d'un fournisseur d'énergie.

2. La contractualisation des exigences RSE

En contractualisant l'ensemble de ses exigences RSE, le groupe formalise ses objectifs et engage les parties prenantes.

Ainsi, les conditions générales d'achats (CGA) prévoient effectivement une « clause RSE » par laquelle les fournisseurs, prestataires et sous-traitants s'engagent notamment à respecter une série de normes, telles que la législation française du droit du travail et celle concernant la protection de l'environnement ainsi que la gestion des déchets, la Déclaration universelle des droits de l'homme, ou encore les conventions de l'Organisation internationale du travail.

Aux termes des CGA, le fournisseur/prestataire/sous-traitant s'engage en outre à signer un « code de conduite » précisant les exigences RSE que celui-ci est tenu de respecter, parmi lesquelles figurent le respect des droits de l'homme, du droit de l'environnement, du droit du travail et en particulier des dispositions relatives à la santé et à la sécurité, l'application du principe de transparence dans les relations commerciales ainsi que son engagement de coopérer à la prévention de la corruption.

Le groupe y réaffirme également sa politique environnementale, au titre de laquelle il privilégie la collaboration avec des fournisseurs menant des actions ciblées visant à respecter l'environnement, et en particulier à réduire l'impact carbone de son activité, à réduire la production de déchets et la consommation d'eau ainsi qu'à prévenir toute forme de pollution.

Le code de conduite et la clause RSE font régulièrement l'objet de précisions de manière à renforcer les engagements des fournisseurs/sous-traitants concernant les aspects RSE.

Cumuler le code de conduite et la clause RSE est nécessaire, mais cela ne suffit pas toujours pour garantir un engagement du fournisseur/prestataire/sous-traitant quant aux risques spécifiques générés par les produits ou services qu'il propose. À ce titre, il convient d'intégrer dans les « conditions particulières » les engagements RSE spécifiques sur la base desquels le fournisseur/prestataire/sous-traitant a été sélectionné.

L'acceptation et l'application du code de conduite sont impératives pour tout référencement de nouveau fournisseur/prestataire/sous-traitant ou pour la poursuite des relations commerciales avec les fournisseurs déjà référencés. En signant ledit code de conduite, le fournisseur/prestataire/sous-traitant s'engage à s'y conformer tout en s'assurant que ses propres fournisseurs et sous-traitants respectent également les principes visés au code, dans toute la chaîne d'approvisionnement.

Les conditions particulières ne peuvent en principe pas déroger à la clause RSE des CGA ou au code de conduite, sauf exception dûment justifiée. De même, les propres conditions générales du fournisseur/prestataire/sous-traitant ne doivent pas déroger aux clauses RSE du groupe. Par exception, si un fournisseur/prestataire/sous-traitant, notamment les PME, n'est pas encore en mesure de se conformer aux dispositions du code de conduite, le groupe discutera et contractualisera avec ce fournisseur/prestataire/sous-traitant des mesures à prendre pour garantir le respect dudit code dans les meilleurs délais.

3. Le suivi et le contrôle par le groupe du respect des exigences RSE par son fournisseur ou sous-traitant

Le groupe prévoit des mesures de suivi et de contrôle pour les deux parties afin de vérifier le respect des engagements RSE et d'engager les parties prenantes dans une démarche de progrès commun.

- Côté groupe : au titre du code de conduite, le groupe prévoit de suivre et de contrôler le taux d'adoption dudit code. En outre, le bon respect du code fait l'objet de discussions au cours des réunions et comités de pilotage fournisseurs et, s'il y a lieu, à tout autre moment. Le groupe se réserve la possibilité, s'il le juge nécessaire, de réaliser ou de faire réaliser des audits pour en vérifier sa bonne application.

En pratique, le groupe réalise et renouvelle chaque année des campagnes d'évaluation des fournisseurs/prestataires/sous-traitants stratégiques sur la base des éléments que ces derniers doivent fournir.

- Côté fournisseur/prestataire/sous-traitant : au titre du code de conduite, les fournisseurs ont une obligation de mettre en place un dispositif d'auto-évaluation et/ou un reporting sur l'application des engagements RSE, ainsi que la fourniture de tous les justificatifs pertinents en fonction des risques identifiés pour la prestation.

Ils doivent ainsi, en fonction des prestations réalisées, être en mesure de fournir les éléments ci-dessous :

- des informations pertinentes sur l'impact de leurs activités sur les droits de l'homme, l'environnement, la santé et la sécurité au travail,
- des informations relatives à la gestion du contrôle des normes de qualité, à la lutte contre la corruption, à la protection des données personnelles et à la sécurité de l'information,
- les objectifs mesurables que l'entreprise a formulés dans ces domaines ainsi que les délais de mise en œuvre,
- des informations intermédiaires relatives à la progression dans la réalisation des objectifs fixés.

Sur cette base, le service achat du groupe s'assure que les conditions particulières précisent les informations pertinentes à communiquer en fonction des prestations concernées, ainsi que la périodicité à respecter par le fournisseur/prestataire/sous-traitant.

4. Les sanctions en cas de manquement aux exigences RSE

Le groupe prévoit dans les CGA une faculté de résiliation pour faute en cas de manquement à la clause RSE ou au code de conduite par le fournisseur/prestataire/sous-traitant, après une phase de mise en demeure restée infructueuse.

Les résiliations (ou des suspensions de contrats) sont prononcées en fonction de la nature et de l'étendue du manquement, sur décision du comité éthique business.

Le groupe peut faire précéder cette suspension ou résiliation de l'élaboration d'un plan et d'un calendrier de mesures préventives ou correctives renforcées, en collaboration avec le prestataire/fournisseur/sous-traitant concerné.

Illustration concernant la prestation d'achat d'électricité :

Au terme du contrat conclu, le fournisseur d'électricité s'engage à transmettre annuellement au groupe les garanties d'origine à hauteur des consommations du groupe, c'est-à-dire les certificats de production d'électricité verte.

IV. procédures d'évaluation des fournisseurs, sous-traitants et filiales.

Le groupe Randstad en France met en place différents outils afin d'évaluer les risques RSE par les filiales, fournisseurs et sous-traitants. Ces outils tendent à assurer au mieux la maîtrise de ces risques RSE au sein du groupe et chez ses partenaires commerciaux.

Ainsi, s'agissant de ses filiales, le groupe dispose d'outils d'information et d'évaluation internes de l'activité des entités du groupe parmi lesquels figurent les indicateurs de suivi prévus au point VI. Les services audit et contrôle interne s'attachent ainsi au contrôle et au respect des filiales en matière de qualité et/ou de risques, notamment sur le fondement de ces outils.

Concernant les fournisseurs et sous-traitants, la politique d'achats mentionnée au point III.B prévoit des mesures efficaces de suivi et de contrôle par le groupe du respect des exigences RSE des fournisseurs ou sous-traitants. Ce suivi est mené par une équipe pluridisciplinaire qui veille à l'évaluation des risques relatifs à nos tierces parties avant leur référencement mais également durant la collaboration.

V. mécanismes d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques.

Randstad France promeut une culture de transparence et de responsabilisation et encourage toutes les parties prenantes à signaler tout incident au cours duquel ses valeurs essentielles et/ou son code de déontologie n'auraient pas été respectés. S'exprimer est essentiel pour permettre au groupe de protéger ses collaborateurs, son entreprise et ses valeurs, ses autres parties prenantes et la société dans son ensemble.

Le groupe a souhaité élargir les moyens de remontée d'informations, au-delà des canaux habituels, en mettant en place des dispositifs spécifiques réservés au recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, à la prise en charge et au suivi de ces situations problématiques.

Ces dispositifs tiennent compte de la réglementation en matière de droit du travail et de respect de la vie privée.

Dispositif d'alerte professionnelle

Afin d'encourager et de faciliter le signalement de situations éventuellement problématiques, le groupe a, en concertation avec les organisations syndicales représentatives, mis en place des procédures spécifiques par lesquelles les parties prenantes peuvent signaler ces faits, soit, dans certains pays, à travers des mécanismes de signalement local au niveau de la société concernée, soit, pour les atteintes graves, à travers la « Ligne intégrité » (Integrity Line) qui est le dispositif d'alerte professionnelle du groupe Randstad.

Tout fait signalé conformément au Dispositif d'alerte professionnelle est traité de manière confidentielle (sauf pour les besoins de procéder aux investigations adéquates — y compris pour respecter le droit de réponse des accusés — et si nécessaire pour prendre les mesures appropriées) et avec la garantie absolue qu'aucun collaborateur ayant signalé un fait de bonne foi ne fera l'objet de sanction.

Qui peut alerter ?

Par « partie prenante », on entend toute personne, agissant sans contrepartie financière et de bonne foi, qu'elle soit collaborateur interne ou externe au groupe Randstad (mais ayant une relation avec le groupe), et peut inclure :

- les employés de l'entreprise, y compris les dirigeants et les administrateurs, les membres du conseil d'administration et les stagiaires
- les talents, y compris les intérimaires, les indépendants, les freelances et les auto-entrepreneurs
- d'anciens salariés et d'anciens talents employés par le groupe Randstad ou par son intermédiaire (lorsque l'information a été obtenue dans le cadre de cette relation)
- candidats et demandeurs d'emploi (lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature)
- les bénévoles
- les clients et les fournisseurs, ainsi que leur personnel et leurs sous-traitants
- les actionnaires et les investisseurs

Quand utiliser la procédure ?

La Ligne intégrité peut être utilisée pour signaler des faits que l'utilisateur suspecte de manière raisonnable ou pour lesquels il dispose de preuves se rapportant à des risques sérieux en rapport avec le groupe Randstad.

Cela inclut, mais n'est pas limité à :

- un/des manquement(s) aux principes des droits de l'homme (par exemple esclavage moderne, travail forcé, travail des enfants)
- un/des manquement(s) aux règles sanitaires de santé et de sécurité ou aux problématiques environnementales
- un/des manquement(s) au code de déontologie de Randstad
- un/des manquement(s) aux politiques ou procédures de Randstad (ex : pratiques contraires au droit de la concurrence, corruption, fraude ou détournement des actifs de l'entreprise)
- une/des infraction(s) pénales
- un défaut de se conformer aux obligations imposées par la loi ou la réglementation (y compris des pratiques financières ou comptables non conformes), y compris toute violation du droit de l'Union européenne
- la divulgation d'informations confidentielles, y compris de données personnelles
- des conflits d'intérêts

Tous les dirigeants de sociétés du groupe ont l'obligation de s'assurer que ce Dispositif d'alerte est appliqué au sein de leur organisation.

Les faits peuvent être signalés dans la langue locale à travers la Ligne Intégrité constituée d'une permanence téléphonique, accessible 24h/24 par des numéros de téléphone locaux gratuits, et d'une page Internet sécurisée.

Les alertes adressées via la Ligne intégrité sont reçues par l'Agent local d'intégrité et sont également partagées avec l'Agent central d'intégrité de Randstad N.V.

L'agent local d'intégrité veille à ce que tous les manquements signalés fassent l'objet d'une enquête et soient traités de manière appropriée et dans le respect de la loi, tout en respectant les droits de toutes les personnes concernées, conformément à la procédure d'enquête de Randstad.

Après l'enquête, des mesures correctives appropriées seront rapidement adoptées quand, et dans la mesure où, elles seront jugées nécessaires par la direction locale.

Discrimination et harcèlement

Le groupe a mis en place un dispositif d'alerte à destination des candidats et des salariés intérimaires ainsi que des candidats et des salariés permanents du groupe, dédié aux cas de discriminations, de harcèlement moral et sexuel

et d'agissements sexistes, ainsi que les cas d'incivilités et agressions, permettant le recueil des signalements, la prise en charge et le suivi de ces problématiques.

Un Comité éthique RH a ainsi été créé et un dispositif d'alerte a été mis à disposition.

Les saisies doivent être effectuées via les formulaires en ligne accessibles à toutes et tous, en interne et en externe. Les informations recueillies sont destinées au traitement des alertes et les destinataires sont uniquement les membres du Comité éthique RH, soumis à un devoir renforcé de confidentialité.

Si un cas de discrimination ou de harcèlement est avéré, une mesure corrective et/ou des mesures disciplinaires appropriées sont prises conformément aux lois et pratiques locales.

Le Comité éthique RH se réunit à la demande de l'un ou l'autre de ses membres, et a minima une fois par trimestre pour faire un bilan qualitatif et quantitatif, partager les cas traités et décider d'actions à mettre en place au niveau du groupe. Les cas significatifs, avérés ou non,

sont partagés également dans une plateforme monde afin d'alimenter les données qualitatives et quantitatives consolidées à l'échelle du groupe au niveau international.

Pour sa part, Randstad Digital France a réuni les procédures d'alertes concernant les manquements tant aux droits de l'homme et à l'environnement qu'aux faits de discrimination et harcèlement en un seul dispositif d'alerte. Nommé Dispositif d'alerte unique, il reprend à l'identique la procédure du Dispositif d'alerte professionnelle du groupe (personnes pouvant alerter, permanence téléphonique 24h/24 et 7j/7, Local Integrity Officer, procédure d'enquête et mesures correctives). Un dispositif d'alerte dédié a été mis en œuvre pour permettre le signalement des discriminations et des cas de harcèlement sexuel. 5 référents, dont deux représentés par la Direction et trois parmi les représentants du personnel, sont joignables via une adresse électronique générique. En complément, une procédure spécifique d'alerte et de gestion des Risques Psychosociaux (RPS) a été déployée afin de permettre à tous les salariés de Randstad Digital de signaler toute situation relevant des RPS (harcèlement moral, charge de travail excessive, conflits interpersonnels, etc.).

VI. dispositifs de suivi.

Conscient de l'importance d'obtenir des résultats mesurables pour employer ensuite les efforts adéquats, le groupe a mis en place différents dispositifs de suivi dans la durée des mesures mises en place.

Les indicateurs de durabilité NFR (Non-Financial Reporting)

Les indicateurs NFR peuvent être utilisés notamment en interne aux fins suivantes :

- Permettre une agrégation, une analyse et une comparaison significatives des données.
- Mieux comprendre les sources de risques (potentiels) en matière de développement durable.
- Déterminer les performances par rapport aux indicateurs clés de performance convenus en matière de durabilité.
- Réaliser une analyse comparative entre les entités de Randstad afin de fournir des informations de gestion sur les performances relatives et d'aider à cibler les programmes d'amélioration.

Les données NFR sont consolidées au niveau des sociétés d'exploitation et incluent Randstad Digital France. Les indicateurs stratégiques sont rapportés sur une base trimestrielle. Ces indicateurs ont été revus dans le cadre de la mise en place de la nouvelle directive européenne CSRD.

Ils couvrent les volets suivants : le volet social pour nos intérimaires et pour nos collaborateurs permanents, l'environnement et la gouvernance; et adressent principalement les thèmes suivants : inclusion, diversité, équité, santé et sécurité, employabilité, citoyenneté et changement climatique.

BEGES et bilan carbone

Outre la campagne mondiale Business Ambition for 1,5 °C et le projet Net Zero pour lesquels une évaluation annuelle avec la méthode du GHG protocol est réalisée afin de mesurer le progrès du plan d'action et la conformité au regard de la trajectoire 2030, le groupe Randstad en France assure le suivi réglementaire régulier de ses émissions de gaz à effet de serre (notamment Randstad ; Groupe Randstad France ; Select TT ; Randstad Digital France). Ainsi, il a fait réaliser deux BEGES en 2011 et 2018.

En 2023, le groupe a réalisé son troisième Bilan carbone en intégrant désormais également le scope 3 afin d'identifier les sources d'émissions majeures de ses activités telles qu'engendrées notamment par les consommations d'énergie, les déplacements et la mobilité, les déchets, l'immobilier, le parc IT et le numérique, les achats, la restauration, etc.

Management énergétique

Depuis 2019, plusieurs entités du groupe (Randstad ; Groupe Randstad France ; Select TT ; Sourceright ; Risesmart ; Randstad Digital France) collaborent avec une société spécialisée dans les services en efficacité énergétique des bâtiments pour mettre en place et renforcer son système de management énergétique.

Cette société réalise ainsi des audits énergétiques réglementaires et volontaires avec pour objectif de proposer des actions de performance énergétique et ciblant les principaux bâtiments dont la performance est la plus mauvaise. La visibilité ainsi offerte permet au groupe de suivre et d'analyser l'évolution de sa consommation énergétique pour ensuite prendre les mesures de réduction nécessaires.

Elle accompagne également le groupe dans la mise en œuvre des obligations au titre du dispositif éco-énergie tertiaire (décret tertiaire).

Suivi des déchets

Le groupe fait collecter ses déchets au siège social par un prestataire externe qui produit chaque année un rapport établissant le nombre de déchets collectés ainsi que les mesures de traitement employées. Il dispose d'un mécanisme de suivi quelque peu similaire pour le marc de café collecté et revalorisé et depuis 2025 pour la collecte du matériel électronique obsolète sur l'ensemble de son réseau d'implantations.

Enquête Randstad in Touch

Il s'agit de l'enquête interne monde permettant de mesurer le niveau d'engagement des salariés et le climat social au sein de l'entreprise. Tous les salariés permanents du groupe Randstad dans le monde participent. En France, l'enquête est réalisée par trimestre, l'objectif étant de faire vivre les résultats et de suivre leur évolution au fil des trimestres.

Les réponses sont parfaitement anonymes et confidentielles. Les résultats sont consultables par la ligne hiérarchique, les acteurs RH pour leurs périmètres de responsabilité et l'équipe Randstad in Touch France. Les indicateurs clés utilisés pour mesurer la performance du groupe, organisés en 15 « segments », sont déclinés en une ou plusieurs questions. Les résultats sont exprimés en score sur 10 et les salariés ont la possibilité d'illustrer chaque réponse par des commentaires. À l'issue de l'enquête, l'établissement de plans d'action est vivement recommandé. La direction est particulièrement attentive à la formalisation des plans d'action ainsi qu'à leur mise en œuvre au sein des périmètres dont les résultats sont en alerte.

Indicateurs de suivi en matière de santé et sécurité

En matière de santé et sécurité et en complément de ses obligations légales, le groupe (y compris Randstad Digital France) dispose d'indicateurs de suivi essentiels à sa politique de prévention des risques pour ses salariés, permanents comme intérimaires (indicateurs de suivi des accidents de travail et de maladies professionnelles des salariés permanents et intérimaires, des jours d'absence pour maladie, des formations sécurités réalisées, etc.). Concernant en particulier les risques psychosociaux et les cas d'incivilités, agressions, harcèlement moral et sexuel, un nombre important d'indicateurs (nombre de remontées d'alertes RPS, % de collaborateurs/managers ayant suivi les formations RPS, ayant bénéficié d'un soutien psychologique, etc.) ont été instaurés, suivis par une commission prévue à cet effet se réunissant au moins deux fois par an.

Gestion des risques relatifs à nos tierces parties TPRM

Le groupe a mis en place une procédure d'évaluation des risques potentiels relatifs à ses fournisseurs. Cette évaluation est réalisée avant leur intégration dans nos systèmes d'information et se poursuit tout au long du contrat, jusqu'à son terme.



nous serions ravis
de recueillir vos réflexions
et vos commentaires,
contactez-nous.

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



partenaire des talents.