

2025

rapport RSE



randstad

partner for talent.



sommaire.

3. introduction.

- 3. édito de Benoît Labrousse.
- 4. notre ambition : être l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde.
- 5. notre stratégie : être le partenaire des talents.
- 6. notre promesse employeur : « together we grow ».
- 7. notre politique RSE : globale et inclusive.
- 9. notre contribution aux ODD de l'ONU.
- 10. nos indicateurs clés en 2025.

11. nos talents externes.

- 12. la sécurité de nos intérimaires : notre priorité.
- 14. l'égalité des chances au cœur de nos valeurs.
- 16. de nouvelles façons de recruter.
- 19. l'intérim, vecteur de formation et de qualification.
- 21. des aides sociales pour faciliter le quotidien.

23. nos salariés permanents.

- 24. engagés pour l'égalité femmes-hommes.
- 25. une politique handicap volontariste.
- 26. la non-discrimination au cœur de toutes nos actions.
- 27. l'inclusion LGBTQIA+, notre fierté.
- 28. la qualité de vie au travail, moteur de notre politique RH.
- 29. la prévention des risques psycho-sociaux.
- 30. la formation et la mobilité comme leviers de performance.

31. la société.

- 32. la Fondation Randstad pour la mixité des métiers.
- 34. l'engagement volontaire, pilier de notre culture d'entreprise.
- 36. des alliances pour une économie plus inclusive.

37. l'environnement.

- 38. la neutralité carbone pour horizon.
- 39. mobilité durable et sobriété.
- 40. achats responsables et engagement des collaborateurs.

Le groupe Randstad France s'engage dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle femmes-hommes. Toutes les fonctions et tous les intitulés figurant dans ce rapport se déclinent au féminin comme au masculin. Sauf indication contraire, tous les chiffres de ce rapport concernent l'année 2025.



édito.



Benoit Labrousse

Président du groupe Randstad France
Président de la Fondation Randstad

l'engagement sociétal, moteur de notre performance durable.

Au sein du groupe Randstad, nous sommes convaincus que la réussite économique et le progrès social vont de pair. Partenaire de référence de nos clients et de nos talents, nous agissons chaque jour sur le terrain pour bâtir un monde du travail plus équitable et plus durable.

En France, notre ancrage territorial à travers 550 points de présence et l'engagement de nos 4 000 collaborateurs permanents font du Groupe un acteur majeur de l'emploi. En déléguant 68 000 intérimaires par semaine et en réalisant 18 000 recrutements en CDI et CDD au service de 41 000 entreprises clientes, nous offrons aux organisations

l'expertise et les compétences spécifiques dont elles ont besoin et aux talents le soutien personnalisé et les opportunités d'emploi qu'ils attendent. Notre mission va bien au-delà du simple recrutement : elle s'appuie notamment sur un investissement massif dans la formation pour aider chacun à exprimer pleinement son potentiel et à développer durablement son employabilité.

L'année 2025 témoigne une nouvelle fois de la force de notre engagement sociétal, mis au service de notre ambition : être l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde.

Notre engagement en faveur de l'équité a franchi une étape historique avec la création de la Fondation Randstad. Succédant à l'Institut Randstad, la Fondation s'est donné pour mission la promotion de la mixité dans les métiers de l'industrie, de la technologie, de l'ingénierie et du numérique. L'amélioration de la place des femmes dans ces filières constitue pour moi une priorité essentielle, car elle représente un enjeu crucial pour la compétitivité de nos entreprises, la richesse de notre société et la capacité à construire des carrières durables. C'est dans cette perspective que la Fondation a lancé son grand appel à projets « Osez la mixité ». Cette démarche permet de soutenir des initiatives structurantes à travers la France, à l'image des actions portées par les six lauréats sélectionnés pour faire de l'égalité professionnelle une réalité tangible sur tous les territoires.

Le second volet de notre ambition, la spécialisation, se concrétise à travers le déploiement de la stratégie « Partner for talent ». Elle nous permet d'affirmer notre rôle de partenaire stratégique, capable d'allier les compétences humaines à la puissance des outils numériques pour garantir une réactivité immédiate et démultiplier les opportunités pour les talents. Cette évolution majeure s'opère avec responsabilité et éthique. Nous avons ainsi choisi d'investir dans la montée en compétences de nos équipes en formant tous nos collaborateurs aux solutions de demain et à leurs usages responsables à travers nos programmes personnalisés « Destination IA » et « Gemini AI Skills Accelerator ».

Sur le plan environnemental, notre trajectoire « Net Zero » a été validée par les experts du SBTi au début de l'année 2025. En couplant cette démarche scientifique à nos actions sociales et environnementales de terrain, nous avons atteint un score EcoVadis de 72/100, plaçant le groupe Randstad France dans le top 3% des entreprises les mieux notées de notre secteur.

L'ensemble des actions menées par le Groupe sont portées par l'engagement quotidien de ses collaborateurs, que je tiens à remercier chaleureusement. Leur détermination à promouvoir la diversité et l'égalité des chances donne tout son sens à notre promesse employeur « together we grow », qui traduit notre volonté de grandir ensemble pour bâtir un monde du travail plus juste.



notre ambition : être l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde.

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 de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde.

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. En 2025, le Groupe a aidé, chaque semaine, plus de 560 000 personnes à travailler dans le monde.

un accompagnement à toutes les étapes de la vie professionnelle.

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

Nous défendons les valeurs de mixité professionnelle, de diversité, d'inclusion et d'accès durable à l'emploi. La santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos talents, ainsi que la qualité de vie au travail, sont également nos priorités.

des valeurs fortes portées par nos équipes.

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

- **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.

le groupe Randstad en France

3,3 Mds€
de chiffre d'affaires

41 000
entreprises clientes

550
points de
présence

11 000
collaborateurs
(dont 6 600
CDI-Intérimaires)

68 000
intérimaires
délégés par
semaine

18 000
recrutements
en CDI-CDD
pour nos clients



notre stratégie : être le partenaire des talents.

Notre stratégie met l'accent sur le partenariat, tant avec nos clients qu'avec nos talents.

Elle s'appuie sur 5 piliers au service de nos parties prenantes.

1 — **la croissance par la spécialisation** consiste à répondre aux attentes de nos clients et de nos talents avec 4 offres sous 4 marques : Randstad operational, Randstad professional, Randstad digital et Randstad enterprise.

2 — **l'équité** est au cœur de nos actions. Afin de contribuer à créer un marché du travail plus juste, nous proposons à nos talents des opportunités leur permettant d'accéder à un parcours de carrière en accord avec leurs aspirations.

3 — **l'excellence de nos prestations** nous permet d'être le partenaire privilégié de plusieurs centaines de milliers d'entreprises avec un objectif simple : offrir la meilleure expérience à nos clients.

4 — **le digital au service de l'innovation** vise à offrir la meilleure expérience omnicanale possible à nos clients et à nos talents.

5 — être **la meilleure équipe** tant au niveau de la culture humaine, pour attirer et de fidéliser les meilleurs profils, que de l'expertise pour créer de la valeur ajoutée pour nos clients comme pour nos talents.

une offre de services sur mesure.

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.

Fort de son envergure mondiale, de son expertise et de ses valeurs, le groupe Randstad accélère sa mutation vers un modèle « digital-first ». Nous passons d'une logique de recrutement généraliste et réactive à un rôle de partenaire stratégique proposant des solutions de gestion des talents spécialisées et prédictives. Notre promesse : allier un haut niveau d'expertise à une expérience fluide, partout dans le monde.

nos spécialisations



- 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

→ pour en savoir plus



notre promesse employeur : « together we grow ».

Notre promesse employeur « together we grow »* est l'expression de l'engagement du groupe Randstad à favoriser l'intégration, le développement et le bien-être de tous ses collaborateurs.

Attirer et fidéliser les meilleurs talents, constituer les meilleures équipes est un défi majeur sur un marché de l'emploi en tension. En tant que leader mondial, nous nous devons de donner l'exemple en veillant à ce que chacun se sente intégré, valorisé et soutenu. C'est le sens de notre promesse employeur « together we grow », basée sur 5 piliers.

ambition.

Notre ambition est d'être l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Nous aidons les talents à trouver le poste qui leur correspond, à acquérir de nouvelles compétences et à s'épanouir dans leur environnement de travail.

culture.

Nos valeurs fondamentales — connaître, servir, faire confiance, rechercher la perfection et promouvoir les intérêts de chacun — constituent le socle de notre culture orientée sur les talents. L'équité est au cœur de notre activité et nous sommes déterminés à favoriser un environnement de travail inclusif dans lequel chacun peut s'épanouir.

développement de carrière.

Notre approche du développement personnel commence par la reconnaissance des compétences de chacun. Nous accompagnons nos collaborateurs tout au long de leur carrière dans l'acquisition de nouvelles compétences grâce à des programmes

de formation et de mentorat, et nous les guidons dans leur parcours professionnel pour les aider à atteindre leurs objectifs.

bien-être.

Ce n'est que lorsque nos collaborateurs sont au mieux de leur forme que nous pouvons offrir le meilleur service à nos talents et à nos clients. Nous attachons une grande importance au bien-être de nos équipes afin que chacun puisse s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel.

Nos collaborateurs disposent notamment d'un soutien en matière de santé mentale et de conditions de travail flexibles.

récompense.

Au sein du groupe Randstad, l'engagement et les performances de nos collaborateurs sont reconnus. Nous révisons régulièrement nos politiques de rémunération en fonction de l'analyse de notre environnement et de nos paramètres internes.

Nos collaborateurs ont également la possibilité de participer au succès du Groupe à travers l'actionnariat salarié.

top employer 2026.

Pour la septième année consécutive, le groupe Randstad France a été certifié Top Employer en 2026. Ses filiales Randstad France, Expectra (devenu Randstad professional en 2026), Appel Médical, JBM et Randstad Consulting ont également obtenu la certification Top Employer 2026. Décernée par le Top Employers Institute, cette certification valorise l'excellence des pratiques RH du Groupe et de ses filiales.



* « ensemble, nous grandissons »



notre politique RSE : globale et inclusive.

La stratégie RSE du Groupe vise à rendre notre entreprise toujours plus éthique et responsable. Nos collaborateurs l'incarnent au quotidien.

un engagement sur 5 thématiques.

Notre engagement RSE repose sur nos interactions quotidiennes avec nos clients et nos talents, et notre dialogue continu avec l'ensemble de nos parties prenantes. Il se décline autour de 5 thématiques :

- diversité, équité et inclusion ;
- qualité de vie et conditions de travail ;
- achats responsables ;
- citoyenneté ;
- environnement.

une gouvernance structurée.

Pour mettre en œuvre notre politique RSE, nous avons structuré son pilotage autour de 3 pôles :

- le pôle **RSE et Qualité de vie et conditions de travail** est consacré aux actions et engagements destinés aux collaborateurs permanents ;
- 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 intérimaires et à l'engagement citoyen ;
- le pôle **Finance durable** a pour mission de relier performance financière et extra-financière, d'accompagner la stratégie de développement durable et de piloter le programme de décarbonation du Groupe.

Cette gouvernance s'appuie sur des organes garantissant une démarche éthique et conforme aux exigences réglementaires : Comité éthique business, Comité éthique RH et Comité DP&IS (Data Protection & IT Security).

le CISE.

Composé de plusieurs groupes de travail de collaborateurs volontaires, 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. Depuis sa création en 2021, le CISE a fait émerger de nombreuses propositions concrètes émanant des collaborateurs du Groupe. En 2025, il compte 6 groupes de travail : intergénérationnel, LGBTQIA+, mentorat féminin, environnement, seniors, sobriété énergétique.

double matérialité.

En 2025, Randstad a actualisé son évaluation de double matérialité (DMA) conformément aux normes ESRS 1 et 2. L'objectif était d'identifier les enjeux de durabilité importants, considérant à la fois l'impact ESG (environnemental, social et de gouvernance) de l'entreprise et la matérialité financière. Cette évaluation a abouti à une liste de 111 sujets de durabilité, basée sur une combinaison des résultats des DMA précédentes, des réglementations mondiales (y compris la CSRD), des tendances ESG et des attentes des parties prenantes.

→ pour en savoir plus

la Fondation Randstad.

En 2025, l'Institut Randstad a laissé la place à la Fondation Randstad, qui a pour mission la promotion de l'équité et de la mixité en entreprise. Pour mener à bien ses actions, la Fondation Randstad a lancé en 2025 un appel à projets destiné à soutenir l'inclusion professionnelle des femmes dans les filières de l'industrie, de la technologie, de l'ingénierie et du numérique.

→ pour en savoir plus



EcoVadis.

Chaque année, le groupe Randstad France réalise une évaluation approfondie de ses politiques et pratiques en matière de développement durable par l'intermédiaire d'EcoVadis, leader mondial dans le domaine de l'évaluation des performances environnementales, sociales et éthiques des entreprises.

En 2025, le Groupe a obtenu le score global de 72/100, soit un progrès de 3 points qui place le groupe Randstad France dans le top 3% des entreprises les mieux notées du secteur des agences d'emploi temporaires en matière de performance RSE.





notre démarche d'engagement auprès de nos parties prenantes.

	nos modes d'interaction	leurs attentes	leurs retours d'expérience
	talents baromètres de satisfaction, dispositifs d'écoute, accompagnement personnalisé, plans de formation, dialogue social.	emplois valorisants et équitables, perspectives d'évolution, sécurité au travail.	volonté de monter en compétences, attachement à l'équité de traitement, priorité accordée à la sécurité.
	clients échanges réguliers, baromètres de satisfaction, solutions sur mesure, programmes de fidélisation.	excellence opérationnelle, solutions innovantes, fluidité de la communication.	recherche de solutions performantes, besoin de transparence et de réactivité.
	collaborateurs formation continue, canaux de communication interne, enquêtes d'engagement, parcours de carrière, instances représentatives.	épanouissement professionnel, cadre de travail éthique, juste rémunération.	souhait de progression interne, besoin d'un environnement bienveillant et intègre, équilibre salarial.
	investisseurs assemblées, reporting financier, rapports extra-financiers (ESG), transparence de l'information.	gouvernance éthique, transparence, croissance pérenne.	exigence de clarté, priorité à l'éthique des affaires, focus sur la croissance durable.
	société civile partenariats institutionnels et associatifs (ONG), participation au débat public, initiatives RSE.	impact sociétal positif, conformité réglementaire, exemplarité éthique.	importance des pratiques commerciales éthiques, besoin d'un impact positif sur la société, respect des normes légales.



notre contribution aux ODD de l'ONU.

Le groupe Randstad soutient le Pacte mondial des Nations Unies et ses dix principes portant notamment sur les droits humains, le travail, 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 sur 3 piliers stratégiques.



promouvoir un marché du travail équitable

- conditions de travail : salaire décent, dialogue social, temps de travail, emploi équitable et sécurisé, liberté d'association et négociation collective
- santé et sécurité
- autres droits liés au travail : interdiction de la violence au travail, interdiction du travail des enfants et du travail forcé



favoriser l'égalité des chances au travail

- emploi diversifié et inclusif offrant l'égalité des chances
- formation et perfectionnement, y compris le perfectionnement et la requalification professionnelle



soutenir la transition écologique

- formation et éducation, y compris le perfectionnement et la requalification pour la transition écologique
- objectif zéro émission nette en 2050

enjeux transverses de développement durable

éthique des affaires
affaires publiques et engagement sectoriel
cybersécurité et protection des données



nos indicateurs clés en 2025.

indicateurs sociaux.



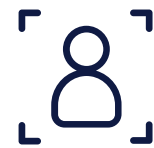
60 %

proportion de femmes dans l'encadrement



36,8 %

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



10,08 %

taux d'alternants parmi le personnel permanent



4,73 %

taux d'emploi de personnel permanent en situation de handicap



98/100

index égalité professionnelle



3,35 %

masse salariale consacrée à la formation



100 %

employés ayant reçu au moins une formation dans l'année



8,6/10

note de satisfaction intérimaires



28 000

intérimaires formés

indicateurs sociétaux.



8,6/10

note de satisfaction de nos clients



550

nombre d'agences sur le territoire



68 000

d'intérimaires employés par semaine



87,5 %

des achats effectués auprès de fournisseurs signataires du code de déontologie

indicateurs environnementaux.



4 648 tCO₂

émissions de CO₂ scope 1



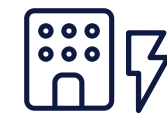
125 tCO₂

émissions de CO₂ scope 2



20 080 tCO₂

émissions de CO₂ scope 3



- 6 %

réduction de la consommation d'électricité des bâtiments depuis 2024



95,1 %

d'énergies renouvelables dans la consommation d'électricité



71 %

taux d'achat de consommables durables



500

collaborateurs formés à la Fresque du Climat depuis 2022



87 %

taux de dématérialisation de nos bulletins de paie



91 %

taux de dématérialisation de nos contrats



61 %

taux de véhicules hybrides et électriques



nos talents externes.

**pour un monde du travail
plus équitable.**

Partenaire des talents, nous attachons une attention particulière à leur sécurité sur tous les sites où ils sont employés. Nous faisons en sorte que chacun accède à un emploi, quels que soient son âge, son origine, son genre, son orientation sexuelle ou son handicap, car nous sommes convaincus que la diversité des idées et des cultures est un levier de performance et de créativité.

Nous enrichissons les compétences de nos intérimaires par une politique de formation volontariste et nous les accompagnons dans leur quotidien en leur proposant des services pratiques et un soutien personnalisé. Aider chacun de nos talents à s'épanouir professionnellement et à réaliser ses ambitions fait partie de notre engagement pour un monde du travail plus équitable.



la sécurité de nos intérimaires : notre priorité.

La santé et la sécurité de nos talents intérimaires est la priorité absolue du groupe Randstad France. 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.*

2,27%

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

3%

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

sensibiliser nos talents à la prévention.

Afin de renforcer la sensibilisation de nos intérimaires à la prévention des risques professionnels, nous avons procédé, en 2025, à la mise à jour des livrets santé et sécurité en y incluant quatre nouveaux risques : risques climatiques (forte chaleur/grand froid), risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, gestes de premiers secours (malaise cardiaque/AVC).

Des ateliers de prévention sous la forme d'une journée d'animation ludique et interactive, avec le jeu « Prév'Poursuit », ont été organisés sur de nombreux sites. Cette approche, très appréciée de nos clients et de nos talents, permet de rappeler les fondamentaux sur les gestes et postures à adopter, d'ancrer les réflexes de sécurité et de transmettre les bonnes pratiques, dans une ambiance conviviale.



En collaboration avec le FASTT (Fonds d'action sociale du travail temporaire), nous avons également diffusé des vidéos sur la sécurité au travail et participé à la tournée des Trucks (camions) « À Vous la Santé et la Sécurité » qui se déplacent sur le lieu de mission de nos intérimaires pour parler de prévention santé et sécurité.



142 000

talents sensibilisés à la
prévention des risques

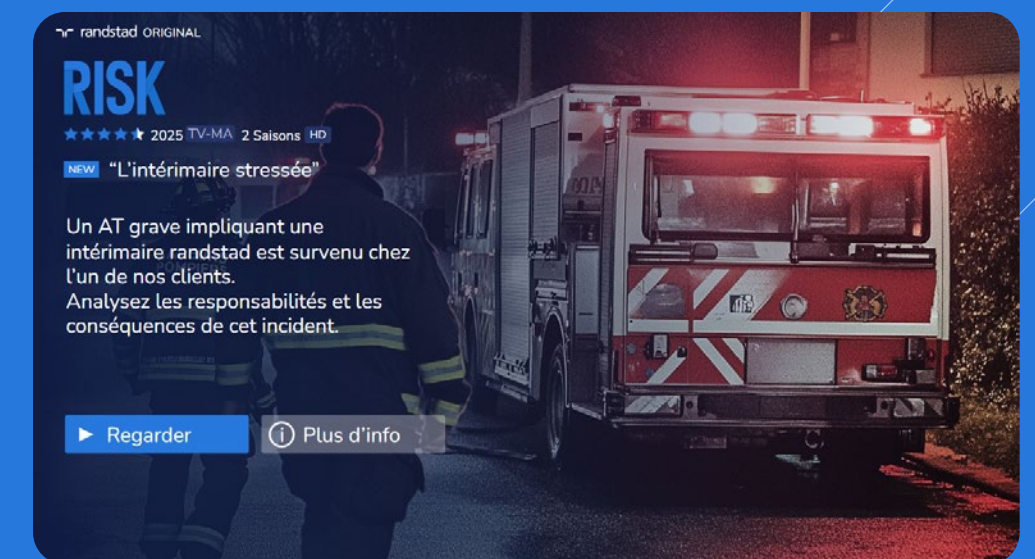
former nos salariés permanents à la sécurité.

Après avoir revu les modules de la formation « déléguer en sécurité » en 2024, nous avons procédé en 2025 à la refonte du module RISK, permettant à nos managers de définir les responsabilités, de bien comprendre les enjeux juridiques/réglementaires et d'établir un diagnostic afin de mettre en place un plan d'action.

Le module de perfectionnement « Prév'acteur partner » permet par ailleurs à nos collaborateurs d'inclure la prévention dans les argumentaires commerciaux.

+600

salariés permanents formés
à la prévention



* source : chiffres CNAM



accompagner nos clients dans la gestion des risques.

La culture de la prévention passe également par une collaboration étroite avec nos entreprises partenaires. Afin de bien identifier les risques en amont et les mesures de prévention à mettre en place, nous nous appuyons sur des outils permettant l'étude de poste et le diagnostic de sécurité, ainsi que l'analyse des accidents impliquant des intérimaires, en concertation avec l'entreprise utilisatrice. En parallèle, nous proposons un accompagnement spécifique aux entreprises qui rencontrent le plus de difficulté en matière de santé-sécurité, avec un suivi et un plan d'action sur mesure.

Depuis 2024, une nouvelle répartition des coûts des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices se met progressivement en place. Le groupe Randstad France, en business partner, s'inscrit dans une démarche proactive de prévention auprès de nos clients.



87%

de clients accompagnés ont amélioré leurs indicateurs de prévention

En 2025, nous avons ainsi organisé des tables rondes sur la sécurité et des webinaires sur la thématique « réduction des accidents de travail : mieux intégrer et former nos intérimaires ».

favoriser le retour à l'emploi.

Le service social du groupe Randstad France, associé aux équipes du Fond Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPETT), accompagne nos salariés intérimaires suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Ensemble, nous activons tous les leviers pour favoriser un retour à l'emploi (formation, bilan et/ou accompagnement personnalisé). Nous leur apportons également un accompagnement personnalisé pour les aider à formaliser et à mettre en œuvre un projet de reconversion.



Randsafe, plateforme de sensibilisation.

Dédiée 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, notamment dans la prévention du risque hauteur, du risque machine, des risques routiers, des chutes de plain-pied, de la manutention manuelle...



prévention en actions.

À l'occasion de la Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail, nous avons renouvelé en 2025 notre programme « prévention en actions » à l'attention de nos talents et clients. Du 12 au 25 mai 2025, le Safety Challenge, alliant sport et sécurité via l'application Kiplin, a ainsi été proposé à nos intérimaires et CDI-I sur deux thématiques : les troubles musculo-squelettiques et la manipulation des patients en milieu médical. Pour nos clients, des ateliers de sensibilisation ont été organisés sur des sites accidentogènes et un webinaire sur la manipulation des patients a été animé par l'Institut Européen de Formation en Santé.

Ces initiatives de terrain s'inscrivent dans une démarche stratégique : Randstad France figure parmi les premières Entreprises de Travail Temporaire (ETT) à voir ses actions de prévention contre les TMS financées par le nouveau Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU). Créé par l'article L. 221-1-5 du Code de la sécurité sociale, ce fonds piloté par la Carsat a pour mission de prévenir l'exposition aux facteurs de risques ergonomiques.



l'égalité des chances au cœur de nos valeurs.

Parce que l'intérim est un puissant levier d'insertion professionnelle, le groupe Randstad France s'engage à ce que chacun, quelles que soient sa situation, son origine ou sa qualification, ait une chance d'accéder à un emploi pérenne et de trouver sa place dans la société.

partenaire emploi des travailleurs en situation de handicap.

Entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) créée en 2020, [Kliff par Randstad](#) est le premier réseau national d'intérim et de recrutement pour les personnes en situation de handicap. Ses équipes aident les entreprises dans la définition de leurs besoins et l'identification des candidats, et favorisent l'intégration des personnes en situation de handicap grâce à un accompagnement individualisé.

En 2025, le réseau Kliff par Randstad a été labellisé Employeur Handi-Engagé par France Travail et a poursuivi son développement avec l'ouverture d'une sixième agence en Nouvelle-Aquitaine. Les équipes de Kliff par Randstad ont également animé de nombreux événements en régions : participation aux célébrations de la « Loi Handicap » à Saint-Denis, matinée « Emploi et Handicap » à Valenciennes, journée Handisport à Bobigny, Inclusiv'Day à Paris La Défense, Festival Uniques, Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)...



1600

personnes en
situation de handicap
accompagnées
par Kliff par Randstad



kliff
par randstad.



« Travailler avec Kliff, c'est de la simplicité et du sérieux »



Marc Sammut,
coordinateur recrutement et référent handicap
pour Histoire d'Or, filiale du groupe Thom

« L'objectif de notre partenariat avec Kliff est de permettre l'intégration durable d'intérimaires en situation de handicap et de fidéliser ces talents. Nous avons commencé le recrutement au niveau de la logistique et, comme ça se passait très bien, nous avons étendu notre partenariat sur des fonctions support au niveau du siège et en magasin. Travailler avec Kliff, c'est de la simplicité avec un contact unique, de la facilité au niveau de l'administratif qui nous fait gagner beaucoup de temps, et du sérieux puisque la présélection établie par Kliff nous permet de recevoir des profils de qualité adaptés aux postes. »



contribuer à l'emploi des réfugiés.

Depuis 2023, le groupe Randstad France soutient le partenariat du Groupe au niveau mondial avec le réseau «Tent Partnership for Refugees». Notre objectif est d'aider les personnes réfugiées à intégrer le marché du travail et de contribuer à l'autonomisation des personnes réfugiées.

En 2025, nous avons ainsi participé au Salon de l'emploi pour les personnes réfugiées co-organisé par Tent Partnership for Refugees France et la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris. Cet évènement a permis à plus de 400 personnes réfugiées d'avoir accès à une large palette d'offres d'emploi, dans des secteurs d'activités variés.

447

personnes réfugiées déléguées
par le groupe Randstad France

212

personnes réfugiées formées



Yasmine Leroux,
Directrice de Tent France

«L'intégration des réfugiés est une opportunité»

«L'intérim est un très bon moyen pour les réfugiés d'accéder à l'emploi et Randstad joue un rôle essentiel dans la connexion des réfugiés au monde du travail. C'est une première marche vers l'intégration économique. Nos études le prouvent : les personnes réfugiées sont des salariés particulièrement motivés, leur taux de rétention est supérieur à la moyenne. Sans compter que l'engagement des employeurs renforce la fierté d'appartenance des collaborateurs à l'égard de leur entreprise, ainsi que la perception de marque.»



→ lire l'interview

promouvoir un recrutement inclusif.

Particulièrement engagés dans l'inclusion des personnes LGBTQIA+, nous pensons qu'un recrutement inclusif ne se limite pas à éviter les discriminations. C'est une démarche proactive et continue qui nécessite une remise en question constante et une culture d'entreprise respectueuse de chaque individu.

En plus de sensibiliser nos équipes aux enjeux LGBTQIA+, nous déployons des stratégies de sourcing inclusives (neutralité des offres d'emploi, diversification des canaux de recrutement, processus de sélection équitable...) et créons une expérience candidat respectueuse pour toutes et tous.



Adrien Bouchard
Directeur d'agences
Randstad France et rôle
modèle LGBTQIA+ 2025
du groupe Randstad France

«Être un recruteur inclusif qui valorise la diversité»

«Un recruteur inclusif est un acteur clé du changement. Il ne se contente pas de respecter la loi mais s'engage activement à construire un processus de recrutement où chaque talent a sa place, où la diversité est valorisée et où les personnes LGBTQIA+ se sentent les bienvenues et ont les mêmes opportunités d'emploi.»



de nouvelles façons de recruter.

Lors de job datings dans des bars, sur des salons ou lors d'événements sportifs, le groupe Randstad France multiplie les canaux de recrutement en privilégiant la personnalité des candidats plutôt que leur CV.



campagne dans l'aéronautique et le spatial.

Tout au long du mois de janvier 2025, le groupe Randstad France a organisé la 4^{ème} édition de l'AéroDay, une campagne de recrutement dédiée à la filière aéronautique, spatiale et défense. À cette occasion, plus de 2500 opportunités de postes ont été proposées dans 7 régions, notamment en Occitanie et dans les Pays de la Loire, avec des contrats en CDI ou CDD et des missions d'intérim de longue durée. Les postes, ouverts aux hommes et aux femmes, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap, offraient, dans certains cas, des possibilités de formation dans un large spectre de qualifications : ajusteur, opérateur machines, mécanicien, électricien, contrôleur qualité, planificateur production, technicien, chef de projet, ingénieur systèmes, etc.

recrutements anonymes dans des lieux atypiques.

En mars 2025, le groupe Randstad France a organisé avec le réseau de caves et bars de l'enseigne V and B la 2^{ème} édition nationale de l'opération de recrutement Öppen. Cette journée de recrutement sans CV, centrée sur la personnalité des candidats, favorise les échanges informels, au cours

desquels les recruteurs échangent anonymement avec les candidats, dans un cadre décontracté. À cette occasion, plus de 1600 postes étaient à pourvoir en CDI, CDD et missions d'intérim de longue durée, au cours de 40 rencontres dans 9 régions.



job datings en régions.

Organisée par le groupe Randstad France, la 4^{ème} édition de l'opération #TrouveTonjob, s'est déroulée le 11 mars 2025. Une quarantaine d'événements et de job datings, ouverts à tous, se sont tenus dans les régions Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie. Plus de 1100 postes étaient à pourvoir, en CDI, CDD ou mission d'intérim de longue durée, dans de nombreux secteurs d'activité. Des formations étaient également proposées aux candidats. Les personnes en recherche d'emploi, en reconversion ou souhaitant simplement découvrir un nouvel environnement de travail, ont pu échanger sur leur projet professionnel avec les équipes du groupe Randstad et de France Travail. Des ateliers pour aider les participants à rédiger leur CV ont également été proposés.

salon des métiers de la petite enfance.

Pour la deuxième année consécutive, les équipes de JBM, filiale du groupe Randstad France spécialisée dans les métiers du social, du médico-social et de la petite enfance, ont organisé à Paris le « Puerjob day », salon de recrutement dédié aux professionnels de la puériculture. Des dizaines d'établissements publics et privés étaient présents pour recruter au cours de cette journée. Les participants ont également pu assister à une conférence sur les parcours professionnels dans la petite enfance et participer à des ateliers « gestes et postures ».



recruter par le sport.

Partenaire des événements « Du Stade vers l'Emploi » et « Du Gymnase vers l'emploi », portés par les agences France Travail, le groupe Randstad France a renouvelé sa participation à plusieurs opérations en régions en 2025. Organisées le matin autour d'activités sportives, et l'après-midi sous forme de job dating, ces journées 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.





l'intelligence artificielle : l'humain au cœur de l'innovation.

L'intelligence artificielle (IA) transforme en profondeur de nombreux secteurs d'activité, y compris le monde du travail. Chez Randstad, nous mesurons pleinement l'impact de cette révolution technologique sur notre propre fonctionnement, mais aussi sur celui des employeurs, des travailleurs et du marché de l'emploi dans son ensemble.

C'est pourquoi, dès 2019, le groupe Randstad a défini son propre ensemble de principes relatifs à l'IA. Ces principes, mis à jour en 2024 à la lumière des avancées technologiques et

réglementaires, tiennent compte des attentes accrues de la société au sujet de l'utilisation de l'IA. Complétant les valeurs fondamentales du Groupe, ces principes définissent notre ambition et notre engagement sans faille en faveur d'un usage de l'IA éthique et responsable :

- des résultats positifs pour tous ;
- la supervision humaine et le respect de l'autonomie de la personne ;
- la transparence et la clarté ;
- l'impartialité et l'inclusion ;
- la conformité et la sécurité ;
- la responsabilité.

Déployée progressivement au sein de notre Groupe, l'IA nous permet d'améliorer l'expérience de nos clients et de nos talents en leur offrant une réactivité accrue dans la réponse à leurs attentes et une plus grande flexibilité dans les services proposés.

Concrètement, pour nos talents, cela se traduit par le déploiement d'assistants virtuels conversationnels capables de répondre 24h/24 à des questions administratives, ou par des algorithmes de « matching » qui leur proposent de manière proactive les missions correspondant le mieux à leurs compétences.

Pour nos clients, l'IA permet d'analyser d'importants volumes de données pour cibler les profils les plus qualifiés avec une extrême précision, réduisant ainsi les délais de recrutement.

En interne, l'IA agit comme un formidable levier pour nos collaborateurs : en les libérant de tâches chronophages à faible valeur ajoutée – telles que le tri préliminaire des candidatures, l'automatisation de la prise de rendez-vous, l'aide à la rédaction d'offres d'emploi ou encore la synthèse d'entretien – elle leur permet de se concentrer pleinement sur ce qui fait l'essence de notre métier : la relation humaine.

le Comité IA.

Pour assurer le respect strict des principes relatifs à l'IA, le Groupe dispose d'un Comité IA interne présidé par Benoit Labrousse, qui réunit mensuellement des représentants des directions du groupe Randstad France.

Ce comité :

- coordonne les initiatives locales et le déploiement de la stratégie globale ;
- sélectionne et déploie les initiatives au service de l'efficacité opérationnelle du Groupe ;
- valide les programmes de formation et de sensibilisation des collaborateurs ;
- accompagne les équipes dans la mise en œuvre de projets innovants ;
- réalise une veille stratégique des solutions d'IA.

Les collaborateurs du Groupe ont la possibilité de contacter le Comité IA, pour toute question ou suggestion, via une adresse e-mail dédiée.

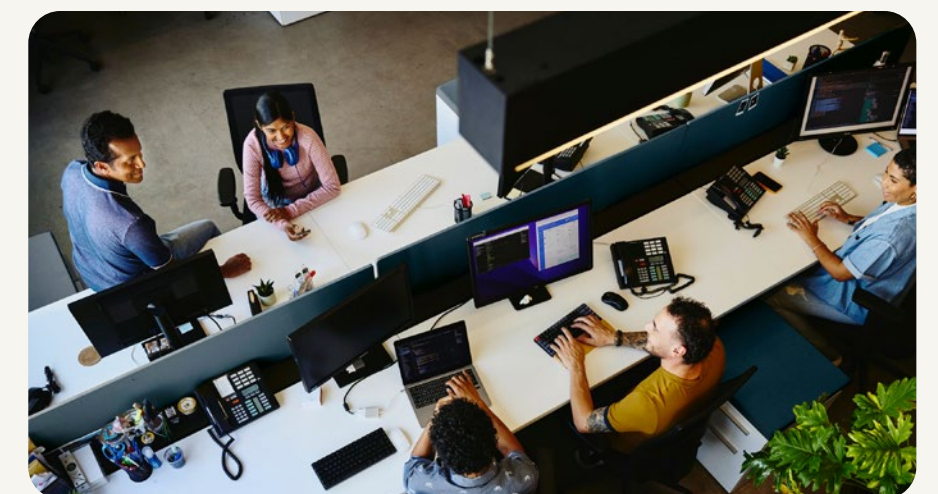


Benoit Labrousse,
Président du groupe
Randstad France

« L'intelligence artificielle dans les RH : le progrès sous conditions »

« L'IA n'est ni un risque à éviter, ni une solution miracle. Elle est un outil puissant, qui demande à être encadré et partagé. Le futur des ressources humaines ne dépend pas seulement des algorithmes que nous utilisons, mais de l'éthique que nous leur appliquons. »

→ lire la tribune



→ pour en savoir plus



l'intérim, vecteur de formation et de qualification.

Partenaire des talents, le groupe Randstad France investit massivement dans leur formation et contribue au développement de leurs compétences et de leur employabilité.

28 000

intérimaires formés

46 M€

consacrés à la formation sur le budget Randstad

+ 21 M€ de co-financement grâce à nos partenaires OPCO, France Travail, les régions...

former et qualifier nos talents.

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 talents en y consacrant 3,35% de leur masse salariale. L'intérim, permettant un accès immédiat à l'emploi, se révèle un puissant vecteur de formation et de qualification.

Pour favoriser l'employabilité de nos talents, nous nous appuyons notamment sur des contrats spécifiques comme le contrat d'insertion professionnelle

intérimaire (CIPI), le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ou encore le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation intérimaire. Les formations proposées dans le cadre de ces contrats couvrent aussi bien des certifications techniques, comme les Certificats d'Aptitude à la Conduite En Sécurité (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'emplois plus durables.



des jeunes formés par notre CFA.

L'Institut des métiers et des compétences (IMC) du groupe Randstad France forme chaque année, en apprentissage et en professionnalisation, 500 jeunes de bac à bac + 5, dont 30% sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). L'IMC participe ainsi aux « quartiers de l'alternance » organisés par l'établissement public territorial Plaine Commune en Seine-Saint-Denis, visant à informer et à orienter les jeunes du territoire dans le dispositif de l'apprentissage.

Créé en 2005, l'IMC propose un accompagnement complet pour favoriser l'insertion professionnelle : un cursus diplômant du bac au bac + 5 dans trois domaines (assistanat & ressources humaines, commerce & marketing, informatique et nouvelles technologies) ainsi qu'une expérience métier au cœur de nos agences, avec des opportunités de recrutement en CDI à la clé.

+ 500

jeunes formés de bac à bac + 5 à l'IMC

76,5%

de taux de réussite



imc
par randstad.



développer des formations sur mesure.

Afin de répondre aux besoins de nos entreprises clientes, nous développons des parcours de formation sur mesure avec des contenus pédagogiques innovants.

En 2025, notre réseau Randstad a mis en place sur le bassin d'emploi de Cambrai un parcours de progression 100% individualisé. Ce dispositif comprend une phase de formation, suivie d'une mission de longue durée, et vise à l'embauche en CDI par l'entreprise utilisatrice. Les stagiaires ont pu bénéficier d'un accompagnement «Certif TT » du Fonds Professionnel Pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPETT) suivi d'un contrat de professionnalisation validant un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) «conducteur d'équipements industriels ».

Sur la plateforme chimique du Roussillon, nous avons accompagné des talents en CDI Intérimaire (CDI-I) dans l'obtention du titre professionnel de «conducteur d'appareil d'industrie chimique ». Ce projet a permis d'offrir à des salariés sans formation une réelle montée en compétences — avec validation d'une évaluation de niveau 3 (équivalent CAP) — tout en répondant aux besoins de notre client.

En 2025, notre filiale Appel Médical, spécialisée dans le recrutement des métiers du médical et du paramédical, a formé plus de 200 soignants intérimaires aux premiers secours en santé mentale. Cette formation, animée par des experts de l'association PSSM FRANCE qui a obtenu le label Grande cause nationale 2025 «Parlons santé mentale ! », est dispensée aux talents pour leur permettre d'acquérir les bons réflexes face à la détresse psychique.

3 000

salariés en CDI Intérimaire
du groupe Randstad France
ayant suivi une formation



D'autres formations ont également été mises en place pour former des infirmiers en bloc opératoire (partenariat entre Appel Médical et Médipôle Hôpital Ramsay à Lyon) et en réanimation et soins critiques (partenariat entre l'Hôpital-Clinique Claude Bernard ELSAN à Metz, Appel Médical et l'Institut Européen de Formation en Santé). Ces formations font appel à la simulation haute-fidélité en santé, qui vise à reconstituer des situations les plus proches possible des situations réelles. En associant l'apprentissage expérientiel à une pratique réflexive, nos intérimaires acquièrent une meilleure maîtrise des environnements de soins complexes. Résultat : des soignants plus sereins et capables de placer la sécurité du patient au cœur de chaque geste.

fidéliser nos intérimaires avec le CDI-I.

Grâce au CDI Intérimaire (CDI-I), nos talents profitent 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 bénéficient d'un suivi personnalisé par nos équipes afin de mener à bien leur projet professionnel.

6 600

intérimaires en CDI-I



des aides sociales pour faciliter le quotidien.

Apporter à nos intérimaires des aides et des services pour faciliter leur quotidien fait partie intégrante des missions du groupe Randstad France, en lien avec nos partenaires du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT), d'Action Logement et des associations.

Identifier les situations difficiles que peut rencontrer à un instant de sa vie un salarié intérimaire, l'accompagner de façon personnalisée, lui apporter un soutien adapté, lui proposer des aides et des solutions efficaces... telles sont les missions du Service Action Sociale du groupe Randstad France.

logement et gestion sociale.

Le Service Action Sociale répond aux salariés intérimaires à toutes leurs questions liées à la santé, au logement, à la mobilité, à l'administratif, au budget et à la famille. Ce service est constitué d'un pôle Logement qui, en lien avec nos partenaires du FASTT et d'Action Logement, est en charge d'accompagner le salarié dans sa recherche de logement, soit en urgence immédiate, soit de façon temporaire lors d'une mobilité, soit de façon pérenne.

Le pôle Gestion Sociale les accompagne également dans leurs démarches concernant la mutuelle, la prévoyance, la délivrance de documents employeur, une déclaration de sinistre... Pour entrer en relation de façon personnalisée avec notre Service Action Sociale, les salariés intérimaires et en CDI-I du Groupe ont à leur disposition de façon dédiée :

- une adresse e-mail contact.interimaire@randstad.fr
- un numéro vert gratuit : 02 31507507



aides au logement.

Notre Service Action Sociale accompagne les salariés dans leurs recherches d'un logement dès 900 heures travaillées ou 6 mois d'ancienneté, sauf en cas d'urgence après rupture d'hébergement. Les salariés intérimaires du groupe Randstad France 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 d'Action Logement entièrement digitalisée d'offres de logement pour les salariés.





de multiples avantages sociaux.

Les salariés intérimaires du groupe Randstad France bénéficient d'une complémentaire Santé et Prévoyance, Intérimaires Santé. L'affiliation à la complémentaire santé est obligatoire. La couverture est automatique après le franchissement d'un seuil de 414 heures cumulées de mission 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.

Intérimaires Santé offre également aux intérimaires qui le souhaitent la possibilité d'adhérer dès le début de leur mission, sans attendre le franchissement du seuil des 414 heures.

Côté prévoyance, la couverture est immédiate le jour même en cas d'accident du travail ou de trajet. Cette couverture s'étend jusqu'à 12 mois (sous conditions), en cas d'arrêt de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident de la vie privée.

Les salariés intérimaires bénéficient également d'aides financières au permis de conduire avec le FASTT, d'avantages tarifaires sur leurs achats dans les commerces alimentaires, les enseignes mode et beauté, la maison ou la tech.

des solutions d'urgence.

Nos experts du Service Action Sociale, en lien avec nos partenaires du FASTT, accompagnent les salariés intérimaires avec des solutions d'urgence adaptées et personnalisées : location d'un véhicule le temps d'un contrat de mission ou d'une réparation auprès d'un garage solidaire, obtention d'un prêt ou d'une aide pour une demande d'intervention sociale, soutien pour faire face à des problèmes de travail ou de la vie privée, des défis personnels ou des difficultés d'ordre émotionnel.

Face à une situation complexe ou à une période de crise, nous demandons, avec l'accord du salarié, l'intervention d'une assistance sociale ou l'accès à la cellule de soutien psychologique, afin de l'aider rapidement.



+ 10 000
appels réceptionnés



+ 650
familles logées



+ 300
familles en difficulté accompagnées

Joël, bénéficiaire de l'aide sociale accompagné par nos équipes.

« Je me suis retrouvé à dormir dans ma voiture parce que je n'avais plus d'endroit où loger. De ce fait, j'ai contacté l'assistante sociale de Randstad qui a été pour moi d'une aide indescriptible. Grâce à elle et à son équipe, j'ai été logé dans un hôtel pendant un mois, puis elles m'ont trouvé un appartement dans lequel j'ai pu emménager. Je les remercie de tout cœur pour leur détermination, leur dynamisme, leur rapidité et leur efficacité. »





nos salariés permanents.

pour un meilleur
environnement de travail.

Résolument tournés vers l'humain, nous avons fait de la diversité, de l'inclusion et de l'épanouissement professionnel des valeurs centrales de notre politique RH.

Pleinement engagés en faveur de l'égalité des chances, du bien-être au travail et du développement des compétences, nous faisons en sorte d'offrir à nos salariés permanents le meilleur environnement de travail possible.



engagés pour l'égalité femmes-hommes.

Le groupe Randstad France est engagé depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

78 %
de femmes dans les effectifs

60 %
de collaboratrices
aux postes de direction

98/100
index de l'égalité professionnelle
femmes-hommes 2026
(au titre de l'année 2025)

une politique volontariste.

Notre plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositifs légaux, avec pour objectifs de :

- garantir l'égalité salariale ;
- favoriser l'évolution professionnelle des femmes ;
- améliorer l'équilibre des temps de vie ;
- lutter contre les stéréotypes et les discriminations ;
- lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Particulièrement attentifs à la mixité professionnelle dans nos recrutements avec des offres non discriminatoires, nous sensibilisons nos managers au rattrapage des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La lutte contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes au sein de nos équipes permanentes fait aussi partie de nos priorités. Tant au niveau des absences et des congés maternité que des demandes de temps partiel, de télétravail ou de flexibilité des horaires, nous portons une attention particulière aux attentes et besoins de nos salariées.



célébrer les droits des femmes.

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le groupe Randstad France a organisé, le 11 mars 2025, une conférence avec Anastasia Mikova. La co-réalisatrice du film « Woman » de Yann Arthus-Bertrand a présenté ce projet unique qui rassemble les récits de 2000 femmes à travers 50 pays.





une politique handicap volontariste.

Le groupe Randstad France a signé un accord handicap agréé jusqu'en 2026, avec l'objectif d'atteindre au moins 5 % de salariés en situation de handicap.

4,73 %

taux d'emploi de personnes handicapées au sein du Groupe

+ 30 %

progression de nos achats inclusifs entre 2025 et 2023

la Mission Handicap accompagne nos salariés.

Menées sous l'impulsion de notre mission handicap, les actions définies dans le cadre de l'Accord Handicap agréé se déclinent sur 3 axes :

- **recrutement et intégration** avec participation à des événements comme la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) et des salons et forums ;
- **maintien dans l'emploi**, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 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.

La Mission Handicap s'appuie sur un réseau de 11 correspondants RH et de 20 correspondants réseaux, chargés de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap et d'accompagner nos collaborateurs dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).



communiquer et animer.

En 2025, nous avons mené une campagne d'appels auprès des nouveaux entrants pour leur rappeler nos engagements en matière de diversité et d'inclusion et leur faire connaître notre politique handicap.

En régions, la Mission Handicap et son réseau de correspondants ont animé des ateliers autour du handicap et de l'inclusion, et participé à de nombreux événements avec des acteurs locaux : Inclusiv'day le 14 mai, Activ'Challenge en juin, campagne de prévention sur le cancer du sein Octobre Rose, Course Algernon 2025 à Marseille le 12 octobre, Handilab à Saint-Denis, salon Hello Handicap...

une semaine consacrée à la santé mentale.

Partenaire de la 29^{ème} Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), du 17 au 21 novembre 2025, le groupe Randstad France a proposé un programme dédié à la santé mentale au travail, avec de nombreuses animations et interventions sur tout le territoire pour mieux comprendre les enjeux et ouvrir le dialogue sur ce thème : jeu interactif « In Ze Pocket », job dating, marché de l'emploi, webinaire, DuoDay, événement « Cap sur la santé mentale »...



des journées mondiales pour sensibiliser.

Tout au long de l'année, la Mission Handicap a proposé à nos salariés permanents des webinaires d'informations, ateliers de sensibilisation et conférences à l'occasion des journées mondiales de dépistage et de détection : audition, endométriose, trisomie 21, lutte contre le cancer, surdicécité, Alzheimer, maladies cardiaques, aveugles et malvoyants, santé mentale, AVC, troubles Dys, psoriasis, personnes en situation de handicap, accompagnement à la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, etc.



la non-discrimination au cœur de toutes nos actions.

Le groupe Randstad fait de la lutte contre les discriminations un engagement fort que chaque collaborateur incarne au quotidien.

100%

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

8,3/10

score donné au Groupe par les salariés en matière de diversité et inclusion (Randstad in Touch T4 2025)

une vigilance permanente.

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 envers la communauté LGBTQIA+.

Afin de maintenir la vigilance de nos équipes en agence, nous menons régulièrement des campagnes d'appels mystères à vocation pédagogique visant à évaluer la capacité de nos collaborateurs à refuser des demandes discriminatoires. En cas de réponse non conforme, le Comité éthique RH informe le manager de l'agence et sensibilise le collaborateur concerné via un rappel des bonnes pratiques.

rappeler les fondamentaux.

En 2025, nous avons poursuivi nos actions de formation avec le module « recruter sans discriminer » pour l'ensemble de nos salariés, complété par le parcours « manager inclusif » dédié à nos managers. De plus, le module interactif « Les gardiens de la non-discri » propose une mise en situation immersive permettant d'acquérir les bons réflexes pour identifier et refuser toute demande à caractère discriminatoire.

En complément de ces parcours, une page intranet dédiée centralise une boîte à outils accessible à tout moment. Cet espace permet de répondre aux interrogations quotidiennes et propose des ressources illustrées, telles qu'une saynète sur les préjugés et les biais inconscients.

plateforme d'alerte.

Engagé dans la lutte contre toute forme de discrimination, le Groupe met à la disposition des salariés une plateforme en ligne pour signaler les situations de discrimination, de harcèlement moral et sexuel, d'incivilités, d'agressions ou de stress professionnel chronique. Pour toute déclaration, notre Comité éthique RH s'engage à prendre en charge le signalement sous 48 heures.



→ accéder à la plateforme en ligne



l'inclusion LGBTQIA+, notre fierté.

Signataire de la Charte de L'Autre Cercle depuis 2013, le groupe Randstad France fait de son engagement en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ une priorité.

En octobre 2025, le groupe Randstad France a renouvelé sa signature de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle. Ce partenariat confirme notre détermination à lutter contre les discriminations en respectant quatre fondamentaux : créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et collaborateurs LGBTQIA+, veiller à une égalité de droit et de traitement pour toutes et tous, soutenir les collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires, mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques.



un ensemble d'actions concrètes.

Pour faire vivre ces engagements, nous nous appuyons sur plusieurs dispositifs :

- un groupe de travail LGBTQIA+ au sein du Comité d'innovation sociale et environnementale (CISE), auteur d'un livret d'information et de sensibilisation à destination de tous nos collaborateurs ;
- des formations dédiées pour donner à nos collaborateurs les clés pour recruter sans discriminer et manager de manière inclusive ;
- la formation de 100 % des managers et équipes RH aux enjeux de non-discrimination via des modules e-learning obligatoires et des formations spécifiques ;
- un réseau de référents internes à l'écoute de nos salariés ;
- une ligne d'écoute interne et des formulaires de signalement pour agir face à toute situation discriminatoire.

mois des fiertés.

Avec la thématique « Future Together », le groupe Randstad France a réaffirmé son engagement à bâtir un monde plus équitable et plus inclusif, un objectif inscrit dans notre promesse employeur « together we grow ». Cette édition 2025 a mis l'accent sur l'inclusion LGBTQIA+ et l'engagement des alliés à travers un quiz de sensibilisation et un défi photo mobilisant nos équipes.

Pour approfondir ces enjeux, deux saynètes pédagogiques, « Sans transition, pas d'identité » et « Chronique de la transphobie », ont été diffusées pour lever les préjugés et sensibiliser les collaborateurs à agir avec empathie et respect face aux parcours de transition.

nouveau rôle modèle LGBTQIA+.



Directeur d'agences Randstad France, Adrien Bouchard a été élu nouveau rôle modèle LGBTQIA+ 2025 du groupe Randstad France par l'association L'Autre Cercle. Succédant à Cristiano Goldenberg, Adrien est membre du groupe de travail du CISE dédié à l'inclusion des personnes LGBTQIA+. En plus d'être l'ambassadeur des actions du Groupe en faveur de la diversité LGBTQIA+, sa mission est de contribuer à la promotion des pratiques de recrutement inclusif et de soutenir la lutte contre les stéréotypes. Adrien a par ailleurs pu représenter le Groupe lors de la Pride de Bordeaux durant le Mois des Fiertés.



la qualité de vie au travail, moteur de notre politique RH.

Convaincu que le bien-être au travail est un levier d'attractivité et de performance, le groupe Randstad France accorde une attention toute particulière à la qualité de vie et aux conditions de travail (QVCT) de ses salariés. 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.

des dispositifs pour nos salariés.

télétravail et droit à la déconnexion

Pour favoriser le bien-être et l'équilibre des temps de vie, les collaborateurs peuvent disposer d'un maximum de deux jours de télétravail par semaine en fonction de leur périmètre. En complément des indemnités journalières, ils bénéficient de la mise à disposition d'un équipement informatique (écran, souris, clavier) et d'un budget de 200 € dédié à l'achat de petit matériel pour leur espace de travail à domicile.

Nous promouvons également le droit à la déconnexion afin de préserver l'équilibre indispensable entre vie professionnelle et vie privée.

soutien à la parentalité

Nous offrons à nos salariés le service de soutien scolaire Prof Express dans neuf matières pour les élèves de primaire, collège et lycée. Nos salariés et leurs enfants bénéficient, par ailleurs, de différents services en orientation scolaire et professionnelle, en coaching et ressources pédagogiques.

écoute des collaborateurs : 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 du Groupe 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.





la prévention des risques psycho-sociaux.

Le groupe Randstad France est engagé depuis de nombreuses années dans l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux (RPS).

ligne d'écoute et de soutien psychologique.

Le groupe Randstad France offre à ses salariés permanents et à leurs proches vivant sous le même toit l'accès gratuit à la ligne d'écoute et de soutien psychologique Work Place Options (WPO). Ce service en ligne, 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.



construire un cadre de travail serein.

En 2025, une nouvelle formation visant à renforcer notre culture de prévention des risques psychosociaux a été déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs. Dans le cadre de notre Comité éthique RH, nous avons ajouté un nouveau dispositif d'alerte sur le stress professionnel chronique. Nous avons également organisé des webinaires sur la résilience, la gestion du stress et la communication non violente.

En plus des guides pratiques diffusés à nos salariés permanents, notamment sur l'épuisement professionnel, un espace intranet dédié à la prévention des RPS est en ligne.





la formation et la mobilité comme leviers de performance.

Le groupe Randstad France investit massivement dans la formation, la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité de ses salariés permanents.

+ 2 950

collaborateurs formés

90

alternants à l'Université des Talents

+ 45 000

heures de montée en compétences (dont 52% en présentiel)

138

sessions organisées entre les métiers réseaux et supports

3,35%

de la masse salariale consacrée à la formation

digital academy et Université des Talents.

Nous accompagnons nos salariés dans le développement de leurs compétences en leur proposant de nombreuses formations selon des modalités variées et innovantes, en présentiel ou à distance. La digital academy propose ainsi 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...).

Notre CFA d'entreprise, l'Institut des métiers et des compétences (IMC), forme par ailleurs nos alternants à l'Université des Talents. Ils bénéficient ainsi d'une formation de « chargé de recrutement » titre RNCP niveau 6, certifiée par Sup de V, école de la CCI Paris.

mobilités interne et géographique.

Nous organisons plusieurs fois dans l'année « les mercredis de la mobilité », des webinaires avec des collaborateurs et des managers qui ont pour objectif de faire connaître les métiers et les opportunités de carrière du Groupe.

Pour nos salariés intéressés par une mobilité géographique, un changement de carrière ou de métier, nous organisons également des « vis ma vie », qui leur permettent de se projeter sur une fonction en vivant une journée avec l'un de leurs collègues.

Enfin, pour nos 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%.

se former à l'IA.



destination IA

Afin d'aider nos collaborateurs à utiliser l'IA de façon responsable et efficace, nous avons lancé le programme de formation personnalisé « Destination IA ». Après un auto-diagnostic des compétences, un parcours personnalisé permet de disposer des connaissances nécessaires pour un usage de l'IA en accord avec ses besoins métiers pour réaliser des prompts, rédiger des annonces et optimiser ses tâches quotidiennes.

Un deuxième parcours de formation (Gemini AI Skills Accelerator) a été déployé sur les principes essentiels de l'IA et la maîtrise d'une suite d'outils, dont Gemini et NotebookLM. L'objectif est d'apprendre à exploiter au mieux cette technologie, dans le respect des principes du Groupe pour une utilisation responsable de l'IA.



la société.

pour une société inclusive et solidaire.

Avec la Fondation Randstad, nous œuvrons pour renforcer l'accès des femmes aux métiers techniques, industriels, technologiques, numériques et de l'ingénierie. Nos alliances avec des partenaires locaux et des collectifs d'entreprises illustrent également notre implication en faveur de l'insertion sociale dans les territoires.

Par leur engagement dans des actions citoyennes solidaires ou humanitaires, nos collaborateurs apportent la preuve que nous avons tous un rôle à jouer pour contribuer à façonner une société inclusive et solidaire.



la Fondation Randstad pour la mixité des métiers.

Après 20 ans d'actions, l'Institut a laissé place en juin 2025 à la [Fondation Randstad](#), dont la mission est la promotion de l'équité et de la mixité en entreprise.

pour un monde professionnel plus équitable.

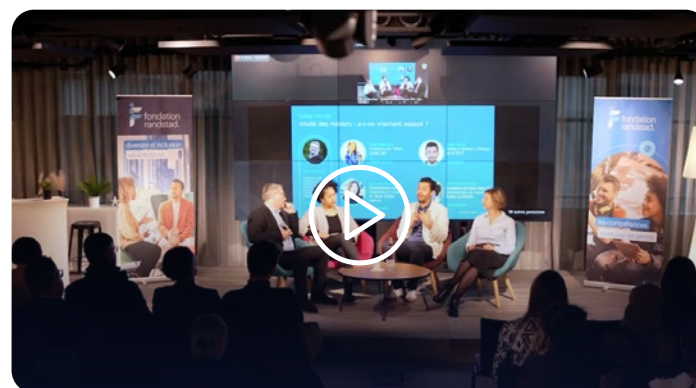
La Fondation Randstad entend aider les femmes à construire de véritables parcours de carrière dans des secteurs en pénurie. Ses actions ont pour objectif de favoriser l'accès des femmes à des opportunités professionnelles dans les secteurs de l'industrie, de la technologie, de l'ingénierie et du numérique.

La Fondation se veut également un laboratoire de recherche et d'actions sur les problématiques liées à l'accès à l'emploi. Ses travaux de réflexion en partenariat avec des associations et des entreprises ont pour objectif de fournir un nouvel éclairage et des propositions concrètes en faveur d'un monde professionnel plus équitable et plus inclusif.

lancement des rencontres et appel à projets.

En novembre 2025, la Fondation Randstad a organisé la [1^{ère} édition des Rencontres de la Fondation](#) réunissant associations, experts et collaborateurs autour d'une table ronde sur la mixité dans les métiers techniques. À cette occasion, elle a annoncé les six lauréats de son appel à projets « Osez la mixité » visant à soutenir des projets innovants sur 4 thématiques :

- la sensibilisation et l'orientation ;
- l'accès à l'emploi, l'intégration et le maintien en entreprise ;
- l'inclusion et la culture d'entreprise ;
- l'innovation et la recherche-actions.



Les six lauréats retenus, avec lesquels la Fondation va co-construire des projets, sont Aérométiers (féminisation des métiers de l'aéronautique et du spatial), FACE Loire-Atlantique (femmes et industrie locale), Sistech (inclusion des femmes réfugiées par la tech), DesCodeuses (numérique au féminin), CCI Seine Saint-Denis (mixité dans l'Industrie et la tech) et Social Builder (vocations numériques féminines).

Aérométiers
INFORMER, ORIENTER, INSPIRER

des codeuses

FACE
Loire Atlantique
pour l'inclusion

CCI SEINE-SAINT-DENIS
PARIS ÎLE-DE-FRANCE

sistech

Social Builder
mixité & numérique



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

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

« 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 numériques, industrielles, technologiques et de l'ingénierie. 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. »



des partenariats locaux.

En 2025, la Fondation Randstad a participé à plusieurs projets en lien avec ses missions :



- partenariat avec l'association [Emergence\(s\)](#) dans le cadre du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) pour renforcer la mixité des métiers du BTP sur le territoire marseillais ;



- contribution à l'insertion professionnelle de 900 femmes dont 700 en situation de vulnérabilité (séniorité, chômage longue durée, manque de qualifications) avec l'association [Solidarités Nouvelles face au Chômage](#) (SNC) incluant un accompagnement collectif et individuel, un soutien psychologique et des ateliers spécifiques (axés bien-être, reprise de confiance en soi, éloquence et approfondissement de techniques de recherche d'emploi) ;



- partenaire de l'évènement « L'Âge de faire », organisé par le [LAB3E](#) à l'AFPA Pays de Toulouse, dédié à l'emploi des seniors et réunissant des acteurs locaux et des demandeurs d'emploi autour de tables rondes et d'ateliers ;



- participation au programme Triptik d'[Emmaüs Connect](#), dédié à l'insertion socio-professionnelle de femmes primo-arrivantes en Île-de-France. Ce programme a permis d'accompagner 40 femmes en 2025, avec 80% de progression en compétences numériques et plusieurs sorties positives vers l'emploi ou la formation en cours ;



- partenaire de l'évènement Pitch & Match, une initiative co-organisée avec [MY CREO ACADEMY](#), Unis-Cité et L'Oréal, réunissant des entrepreneurs franciliens.



- participation aux jurys de sélection, aux rencontres thématiques et à la soirée de remise des prix des lauréats 2024 du [Réseau Entreprendre 93](#).





l'engagement volontaire, pilier de notre culture d'entreprise.

L'engagement solidaire et citoyen de nos collaborateurs constitue un pilier fondamental de la culture d'entreprise du groupe Randstad France.



Que ce soit à travers le programme « Randstad with Heart », les actions de la Fondation Randstad, le service volontaire à l'étranger avec l'ONG VSO (Voluntary Service Overseas), le parrainage de réfugiés, le soutien à l'entrepreneuriat, la participation au Comité d'innovation sociale et environnementale (CISE) ou le programme des ambassadeurs RSE, nous encourageons nos collaborateurs à s'impliquer dans des actions de volontariat, au niveau national comme à l'international.

incitation au bénévolat.

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 2025, une équipe du groupe Randstad France a reçu le prix du projet collectif du programme mondial « Randstad with Heart » pour « les Boîtes de Noël Solidaires ». Cette action a consisté à collecter des cadeaux et attentions personnalisées pour les distribuer pendant les fêtes.

projets humanitaires.

Partenaire de l'ONG VSO, Randstad propose à ses salariés d'effectuer des missions à l'étranger. C'est dans le cadre de ce partenariat que le [Kilimandjaro Challenge](#) a été organisé en 2025, auquel a participé Coraline Procope, collaboratrice chez Randstad Sourceright.



Coraline Procope
Operation manager
Randstad Sourceright et
volontaire internationale
pour l'association VSO.

« J'ai eu la chance de représenter la France et de récolter des fonds pour financer un projet de l'ONG VSO visant à soutenir l'autonomisation des femmes en Tanzanie. L'objectif est qu'elles puissent accéder à des emplois décents dans le secteur de l'économie Bleue, la pêche et la vente des produits de la mer, un secteur en développement dans ce pays. Le Kilimandjaro challenge, c'est aussi un (sacré) défi sportif qui m'a appris deux leçons : la première, c'est la force insoupçonnée de notre corps et la seconde, la puissance du collectif qui nous aide à atteindre des sommets. »



parrainage de réfugiés.



Partenaire de l'association Kodiko — notamment dans le cadre de son développement au niveau

national — pour accompagner les femmes réfugiées dans leur insertion professionnelle, la Fondation Randstad France a accueilli, en novembre 2025, la 19^e promotion de binômes réfugiés-mentors réunissant 60 participants, dont **Samir Imzi**, responsable grands comptes au sein du groupe Randstad France et bénévole de la Fondation Randstad pour l'association Kodiko.



Samir Imzi,
Responsable grands
comptes au sein du
groupe Randstad France.

«Ce mentorat est une expérience humaine d'une grande richesse qui me permet de mieux comprendre les obstacles rencontrés par les réfugiés. En tant que responsable grands comptes, je suis fier de voir que cet engagement concret pour l'inclusion est également très valorisé par nos clients. Je suis également fier d'avoir embarqué deux collègues dans l'aventure pour 2026. »

les «explorateurs» du CISE.

Depuis sa création, le Comité d'innovation sociale et environnementale (CISE) du groupe Randstad France fait appel à des collaborateurs volontaires pour proposer des idées et explorer des pistes innovantes pour la diversité et l'inclusion en entreprise. Issus d'horizons professionnels divers et de différents territoires, les membres du CISE se réunissent, toutes les six semaines, au sein de six groupes de travail, pour échanger leurs réflexions, co-construire des outils et mener des actions pour améliorer nos pratiques autour des sujets tels que la valorisation des talents seniors et l'inclusion des personnes LGBTQIA+ en entreprise, l'intergénérationnel, le mentorat féminin et le développement durable.

les ambassadeurs RSE.

En 2025, le CISE a déployé en local le programme mondial des ambassadeurs RSE, qui permet aux collaborateurs de mieux comprendre ce qu'est la RSE et d'en devenir acteur au quotidien.



Cécilia Delorme,
Contrôleur interne et
ambassadrice RSE.

« Devenir ambassadrice RSE est la suite logique de mon engagement historique au sein du Groupe. En m'offrant une vision globale des projets et l'appui d'un réseau solide, cette mission me donne toutes les clés pour faire vivre nos valeurs et communiquer efficacement sur nos actions RSE. »



des alliances pour une économie plus inclusive.

Partenaire de la Communauté « Les entreprises s'engagent » et de France Travail, le groupe Randstad France se mobilise pour l'insertion et l'inclusion dans les territoires.

l'inclusion avec la Communauté « Les entreprises s'engagent ».



Impliqué dans la Communauté « Les entreprises s'engagent »

depuis sa création en 2018, le groupe Randstad France est devenu la première entreprise « mécène des territoires » de la Communauté avec l'ambition de soutenir les clubs départementaux dans le déploiement d'opérations d'inclusion. L'objectif est d'aider les clubs à réaliser des actions de recrutement spécifiques à chaque bassin d'emploi : job datings inclusifs, « Tram de l'emploi », sensibilisation au handicap, « Du Stade vers l'Emploi », « Patron(s) dans ma ville », « Recrute ton boss »...

Sur tout le territoire, nos collaborateurs participent à la vie des clubs départementaux. 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.

l'insertion aux côtés de France Travail, Cheops et Cap emploi.



En 2025, le groupe Randstad France, France Travail,

l'association Cheops, ainsi que le réseau national des Cap emploi, ont signé un plan national d'actions partagé. Cet accord, d'une durée de trois ans, 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. L'ambition est de développer des parcours professionnels articulant accompagnement, formation, missions et insertion durable en agissant sur 4 axes : le renforcement des coopérations entre les quatre partenaires, la mobilisation sur les offres d'emploi difficiles à pourvoir, l'insertion des personnes en situation de handicap et l'insertion des publics prioritaires.





l'environnement.

pour un avenir durable.

Face à l'urgence climatique, les entreprises ont un rôle déterminant à jouer. C'est le sens de l'ambition « Net Zero » du groupe Randstad qui guide nos décisions, mobilise nos collaborateurs et accompagne nos actions au service d'un avenir plus durable.

la neutralité carbone pour horizon.

Convaincu que la transition écologique est un moteur d'innovation ainsi qu'un levier de performance et d'attractivité, le groupe Randstad s'est fixé l'objectif d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

- 36 %
d'émissions carbone du groupe Randstad dans le monde par rapport à 2019

randstad road to **net zero**
lead the way to a zero-carbon economy



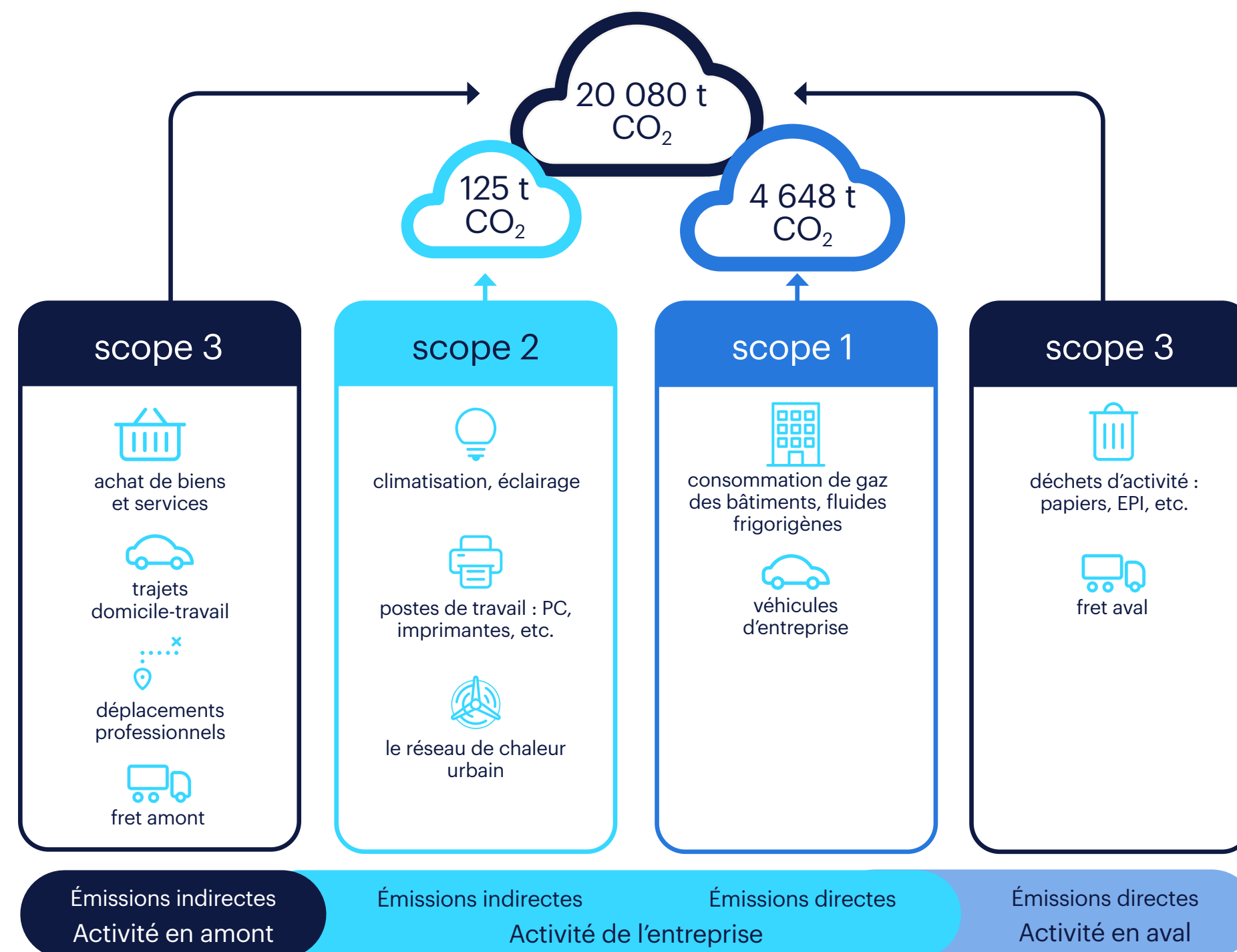
une ambition Net Zero.

Notre programme mondial « Randstad Net Zero » est une démarche scientifique, validée début 2025 par les experts climat du Science Based Targets initiative (SBTi) et compatible avec les ambitions de l'Accord de Paris sur le climat de 2015.

Nos objectifs intermédiaires à 2030 sont de réduire de plus de 57% nos émissions directes et indirectes liées à l'énergie (scopes 1 et 2) et de plus de 30% nos émissions sur le reste de notre chaîne de valeur (scope 3), qui représentent la part la plus significative de notre empreinte.

notre bilan carbone en France* - comprendre nos émissions

Total estimé des émissions 24 853 t CO₂



* Bilan réalisé avec la méthodologie GHG protocole



mobilité durable et sobriété.

En France, nous poursuivons les actions mises en place depuis 2022 sur 4 piliers :

- la mobilité ;
- la sobriété énergétique et l'efficacité des bâtiments ;
- les achats responsables ;
- l'engagement des collaborateurs.

priorité aux mobilités durables.

Nous continuons de transformer notre parc automobile en diminuant la part des moteurs thermiques. Les véhicules diesel, exclus de notre catalogue depuis 2022, représentent ainsi moins de 4 % du parc, tandis que nous avons doublé le nombre de véhicules électriques en 3 ans. Les véhicules électriques et hybrides sont désormais majoritaires.

Au-delà de notre flotte, nous impulsions une culture de la mobilité partagée, en nous appuyant sur notre partenariat historique avec BlaBlaCar Daily.

En 2025, nous avons lancé un challenge interne qui a récompensé les initiatives les plus vertueuses, transformant nos trajets quotidiens en un levier collectif de préservation de l'environnement.

x2

nombre de véhicules électriques en 3 ans

- 26 %

émissions carbone de la flotte par rapport à 2019

- 26 tonnes

de CO₂ évitées par l'usage du covoiturage

employeur Pro Vélo.

Depuis 2024, nous sommes engagés dans une démarche Objectif Employeur Pro Vélo (OEPV) soutenue par l'ADEME et la FUB (Fédération des Usagers de la Bicyclette), qui a abouti, en octobre 2025, à l'attribution du label Employeur Pro Vélo niveau argent à notre siège social de Saint-Denis (93) par le Bureau Veritas. Cela se traduit concrètement par l'aménagement d'espaces sécurisés pour les équipements de nos vélotailleurs, des actions de sensibilisation à la sécurité et l'organisation d'événements et de services à leur intention.



réduction des consommations.

Engagés dans un plan de sobriété, nous avons diminué de 6 % notre consommation d'électricité en 2025, grâce à l'identification et à l'accompagnement des sites les plus consommateurs. Depuis 2024, nous suivons également nos consommations d'eau pour identifier des leviers d'action (dépistage plus rapide des fuites, remplacement de ballons vieillissants et suppression de commande de bouteilles au profit de fontaines à eau).

Nos actions de sobriété portent également sur la réduction de papier, avec la dématérialisation de nos documents administratifs, qui a concerné, en 2025, 91 % des bulletins de salaires et 87 % des factures.

- 6 %
consommation
d'électricité

sobriété et écogestes.

Notre campagne de communication sur la sobriété énergétique vise à impliquer l'ensemble de nos collaborateurs dans les meilleures pratiques, que ce soit sur leur poste de travail mais également dans les salles de réunion et les espaces conviviaux. Un guide des écogestes au bureau est également diffusé auprès de chaque nouveau collaborateur.



achats responsables et engagement des collaborateurs.

des achats plus responsables.

Nos achats sont un puissant levier de réduction de nos émissions carbone. C'est pourquoi nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour promouvoir des pratiques plus durables. Nous leur demandons ainsi de signer notre code de conduite les engageant sur des critères environnementaux et sociétaux. En 2025, nous avons réduit nos achats de 9 % et redéfini notre processus de sélection des fournisseurs sur un scoring précis.

87%

de fournisseurs ayant signé
le code de conduite du Groupe

+ 90 000

mégots ramassés au siège
et recyclés depuis 2024

- 30%

de déchets générés en 2025
par rapport à 2024

Nous renforçons également notre démarche de revalorisation des déchets comme par exemple : la collecte et la valorisation des déchets de bureau et de restauration collective, le recyclage des mégots collectés au sein de notre siège social, la collecte et la valorisation du matériel électronique obsolète DEEE (Déchets issus d'Équipements Electriques et Electroniques) sur l'ensemble du territoire national.

Charte Relations Fournisseurs.

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 dix engagements de progrès dans nos relations avec nos fournisseurs, intégrant les principes de relation financière équilibrée, de respect de l'éthique et de la RSE.

des collaborateurs engagés.

Afin de sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux du dérèglement climatique, nous continuons de les former lors d'ateliers ludiques de la Fresque du Climat. Nous les encourageons également à suivre des formations (sobriété énergétique, numérique responsable, calcul de son empreinte carbone...) et nous animons des ateliers vélo solidaires pour promouvoir la mobilité douce. Chaque année, à l'occasion du Cleanup Day, nous organisons des opérations de nettoyage en incitant nos collaborateurs à y participer.

En 2025, nous avons créé une page intranet pour accompagner notre transition écologique. Nous avons également lancé une newsletter trimestrielle Eco actus, qui met en lumière les engagements et projets de nos collaborateurs en faveur de l'environnement, avec des idées et astuces pour agir durablement.



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 2025 au 31 décembre 2025 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 4 du Rapport annuel 2025 du groupe Randstad au niveau monde.

environnement.

consommation d'énergie au sein de l'entreprise.	
quantité totale de carburant	2 064 m³
quantité totale de gaz pour le chauffage	40 578 m³
quantité totale de chauffage urbain	720 000 kWh
quantité totale d'électricité	5 635 262 kWh
émissions de gaz à effet de serre (GES) – bilan réalisé selon le protocole GHG.	
émissions directes (scope 1) de GES	4 648 tCO ₂
émissions de GES indirectes liées à l'énergie (scope 2)	125 tCO ₂
autres émissions indirectes (scope 3) de GES	20 080 tCO ₂

social.

employés.		
nombre d'employés	4 590	
dont des femmes	78 %	
% de CDI	hommes 90 %	femmes 90 %
% de contrats temporaires	hommes 10 %	femmes 10 %
% 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 12,76	femmes 12,21
effectif total incluant les travailleurs non salariés.		
nombre total de travailleurs	4 770	
dont personnel salarié	96 %	

gouvernance.

compréhension du Code Éthique	8,4/10	
sensibilisation à la procédure d'alerte professionnelle	8,5/10	

Index du contenu GRI

déclaration d'utilisation.	Le groupe Randstad France a rapporté les informations citées dans cet index du contenu GRI pour la période du 1 ^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 en référence aux standards GRI.	
GRI 1 utilisé.	GRI 1 : Fondation 2021	
norme GRI.	divulgation.	emplacement.
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	Rapport RSE 2025 p. 4, 5
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Rapport RSE 2025 p. 4, 41 Rapport annuel 2025 p. 4, 10, 13
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	Rapport RSE 2025 p. 41 Rapport annuel 2025 p. 4
	2-5 Assurance externe	Rapport annuel 2025 p. 4, 84
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Présentation Corporate p. 4, 5, 10, 17, 18, 19 Rapport annuel 2025 p.10, 18, 11, 12, 13, 34, 40, 52, 163
	2-7 Employés	Rapport RSE 2025 p. 4, 10, 41 Rapport annuel 2025 p. 85, 93, 96
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	Rapport annuel 2025 p. 95, 97
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Page du site Internet
GRI 302 : Énergie 2016	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Rapport RSE 2025 p. 3 Rapport annuel 2025 p.128
	302-1c (i)(ii)(iv) Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Rapport RSE 2025 p. 10, 41 Rapport annuel 2025 p. 114, 115
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes (scope 1) de GES	Rapport RSE 2025 p. 10, 41 Rapport annuel 2025 p. 114, 115
	305-2 Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	Rapport RSE 2025 p. 10, 41 Rapport annuel 2025 p. 114, 115
	305-3 Autres émissions indirectes (champ d'application 3) de GES	Rapport RSE 2025 p. 10, 41 Rapport annuel 2025 p. 114, 115
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Rapport annuel 2025 p. 93, 96
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport annuel 2025 p. 27, 85, 89, 90
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Rapport annuel 2025 p. 82, 85, 93 Plan de vigilance 2025 p. 5, 6
	403-9 Accidents du travail	Rapport annuel 2025 p. 82, 85, 93 Plan de vigilance 2025 p. 5, 6
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Rapport RSE 2025 p. 41 Rapport annuel 2025 p.12, 96, 97



contact.

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

partner for talent.