



rapport sociétal

2022.

à propos du groupe Randstad France.

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la Bourse d'Amsterdam, le groupe Randstad est n° 1 mondial sur le secteur des ressources humaines. Acteur incontournable du recrutement et des mobilités professionnelles en France, Randstad accompagne plus de 350 000 personnes par an dans l'univers du travail au travers de ses différentes expertises : sélection des candidats, formation, inclusion, handicap, transition professionnelle, apprentissage, santé et sécurité, qualité de vie au travail...

Randstad s'engage depuis plus de vingt ans en faveur de l'inclusion, la non-discrimination et l'accès durable à l'emploi en s'appuyant sur l'Institut Randstad, véritable laboratoire d'innovation sociale. Le groupe travaille au quotidien en faveur notamment : de l'emploi des jeunes via l'IMC (Institut des Métiers et des Compétences), son CFA d'entreprise ; de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap avec son entreprise adaptée de travail temporaire Kliff ; de l'inclusion par le sport en tant que Supporteur Officiel du recrutement des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 ; ou encore de la promotion de la diversité grâce aux programmes menés avec les partenaires de l'Institut.

chiffres clés.



27 000

personnes recrutées en CDI ou en CDD pour notre groupe et pour nos clients



7 000

personnes en contrat à durée indéterminée intérimaire (CDI-I)



300 000

intérimaires délégués

- 51 % ont moins de 30 ans
- 20 % ont plus de 45 ans
- 68 % étaient précédemment en recherche d'emploi

3,35%

de la masse salariale consacrée à la formation

1,7 M

d'heures de formation

57 M€

de budget formation + 27 M€ de fonds complémentaires

37 000

intérimaires formés, dont 16 000 à des habilitations techniques et 20 000 à des compétences qualifiantes et/ou diplômantes

santé et sécurité au travail

175 000

modules de prévention des risques et 42 000 tests d'aptitude

1 200

apprentis, dont 500 formés par l'Institut des Métiers et des Compétences (IMC), notre CFA

2 900

travailleurs handicapés délégués en 2022



Pour en savoir plus : grouperandstad.fr

sommaire.

3 édito de Frank Ribuot, Président du groupe Randstad France

4 s'engager pour un marché du travail de qualité

- 5 question à Raphaëlle Ouvry, Directrice Générale Déléguée chargée des Ressources Humaines
 - 6 la santé des salariés permanents et intérimaires, une priorité
 - 7 le service WPO : 10 ans de soutien aux collaborateurs
 - 7 l'université des Talents, un modèle qui fait ses preuves
 - 8 un rapprochement avec Pôle emploi en régions au service de l'insertion
 - 9 les conférences Randstad, une réflexion collective sur l'emploi
-

10 s'engager pour l'inclusion

- 11 question à François Moreau, Secrétaire Général
 - 12 recruter sans discriminer : un parcours unique pour tous les collaborateurs du groupe
 - 13 l'accompagnement des salariés en situation de handicap
 - 14 sensibiliser, expliquer, témoigner : zoom sur les actions menées en 2022
 - 15 Kliff : 1er réseau national d'intérim dédié aux personnes en situation de handicap
 - 17 accompagner les réfugiés vers l'emploi avec le programme HOPE
 - 18 l'inclusion par le sport
 - 18
 - apporter une expertise RH pour favoriser l'emploi dans les territoires
 - 19
 - devenir supporteur officiel du recrutement de Paris 2024
 - 19
 - du stade vers l'emploi, pour recruter autrement
 - 20 des partenariats au service de l'inclusion sociale
 - 20
 - « Randstad s'engage », la communauté des hérauts de l'inclusion
 - 21
 - Randstad et Plaine Commune : un partenariat public-privé au cœur de la Seine-Saint-Denis
-

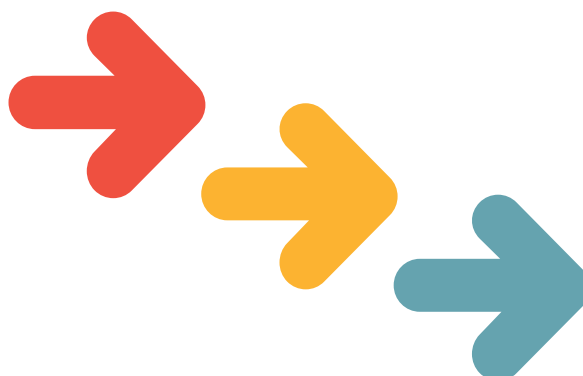
22 s'engager pour un monde durable

- 23 la Fresque du climat, pour comprendre les enjeux du dérèglement climatique
 - 24 une nouvelle Charte de développement durable
 - 25 la démarche « achats écoresponsables »
 - 25
 - le groupe Randstad, signataire de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables
 - 25
 - une démarche mise en œuvre au quotidien
 - 25
 - une nouvelle version de la Charte des achats écoresponsables
 - 26 Randstad Net Zero
 - 27 Digital Clean Up Day
-

28 l'Institut Randstad, laboratoire d'innovation sociale du groupe

- 30 des actions pour valoriser l'engagement citoyen
 - 30
 - appel à projets ESS : l'engagement citoyen récompensé
 - 31
 - portraits de collaborateurs engagés
 - 32
 - les femmes du groupe mises à l'honneur
 - 33 lutte contre la fracture numérique avec Emmaüs Connect
 - 34 l'entrepreneuriat comme levier d'inclusion : My Creo Academy grandit
 - 35 redonner une place à la vulnérabilité et revaloriser les métiers du « care »
 - 35 Halte Aide aux Femmes Battues : l'autonomie en question
 - 36 « un voyage en terre partenariale » au siège
-

- 37 nos valeurs
 - 38 nos engagements
-





édito de Frank Ribuot

président du groupe Randstad France.

2022 marque un vrai changement d'échelle.

Après une année 2021 qui a vu émerger une volonté de continuer à faire bouger les lignes grâce au collectif, aujourd'hui c'est toute l'entreprise qui est en mouvement autour d'une mission : contribuer à l'objectif du plein emploi, en ne laissant personne au bord du chemin.

Cela va bien au-delà du simple fait de mettre des personnes en emploi. En tant qu'acteur majeur des services en ressources humaines, nous devons permettre à chacun de renforcer ses compétences et d'en acquérir de nouvelles dans des environnements de travail sécurisés. Nous devons accompagner nos candidats, leur offrir des perspectives d'emploi durable, leur permettre de trouver leur place dans la société grâce au travail.

De nombreux stéréotypes persistent encore au sujet des personnes en parcours d'insertion. En réalité, la majorité d'entre elles ont souvent besoin d'un coup de pouce et de suivi dans un cadre bienveillant. Notre rôle est de les aider à valoriser leurs compétences, à (re)prendre confiance en elles, en leurs propres forces.

Alors, allons vers ces personnes dites « invisibles » ! Qu'il s'agisse de l'inclusion des réfugiés, avec l'exemple de certaines de nos entreprises clientes ; du « Parcours emploi personnalisé Plaine Commune », qui favorise l'insertion dans l'emploi des habitants de Seine-Saint-Denis ; de la Charte « J'agis », pour encourager les personnes en situation de handicap à se tourner vers les métiers du numérique ; sans oublier l'inclusion par le sport avec les opérations « Du stade vers l'emploi » ; les objectifs restent toujours les mêmes : accompagner, recruter, former pour construire de véritables parcours professionnels et pour faire grandir nos talents !

Mon but est de créer les conditions pour que chacun et chacune, à son échelle, ait la possibilité de s'engager. Nous sommes tous concernés, qu'il s'agisse de la protection de l'environnement, de la transition écologique, de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. En tant qu'intermédiaire de l'emploi, mais aussi en tant que grande entreprise, collectivement ou de manière individuelle, nous devons agir.

Je remercie toutes les équipes qui s'impliquent au quotidien pour faire vivre les engagements du groupe et qui font de Randstad une entreprise citoyenne !



contribuer à l'objectif du plein emploi,
en ne laissant personne au bord du chemin.



s'engager pour un marché du travail de qualité.

- 5 question à Raphaëlle Ouvry, Directrice Générale Déléguée chargée des Ressources Humaines
- 6 la santé des salariés permanents et intérimaires, une priorité
- 7 le service WPO : dix ans de soutien aux collaborateurs
- 7 l'université des Talents, un modèle qui fait ses preuves
- 8 un rapprochement avec Pôle emploi en régions au service de l'insertion
- 9 les conférences Randstad, une réflexion collective sur l'emploi



question à

Raphaëlle Ouvry

question à Raphaëlle Ouvry,
Directrice Générale Déléguée
chargée des Ressources Humaines
du groupe Randstad France.

en 2022, quels ont été les principaux projets
et réflexions RH en matière de RSE et de QVCT
chez Randstad ?

Concernant la qualité de vie et des conditions de travail, le projet le plus significatif et attendu en 2022 a été la généralisation du télétravail à l'ensemble des filiales du groupe. Pour favoriser le bien-être et l'équilibre des temps de vie, les collaborateurs peuvent disposer d'un maximum de deux jours de télétravail en fonction de leur périmètre. Ils bénéficient également d'indemnités journalières et de la possibilité d'équiper leur domicile de matériels proposés dans un catalogue pour un montant global de 200 € par personne. En matière de prévention des risques psycho-sociaux, nous avons voulu donner la parole aux équipes en lançant une démarche de diagnostic. Pour cela nous avons travaillé avec l'Université de Liège qui a déployé une enquête interne. Si les résultats sont positifs, quelques points de vigilance ont toutefois été identifiés. Ils font l'objet d'une réflexion dans le cadre de groupes de travail pour définir les actions à mener.

En 2022 au titre de l'exercice 2021, notre index égalité Femme/Homme s'établit à 94/100, ce qui témoigne de notre engagement sur les sujets de l'égalité professionnelle. Nous sommes toujours très vigilants sur l'égalité de traitement en termes de salaire, d'augmentations annuelles et de promotions. Nous avons 80% de femmes dans le groupe et elles doivent être de plus en plus nombreuses dans les postes de direction. La lutte contre le réchauffement climatique est aussi un sujet de préoccupation très important pour nos candidats et nos collaborateurs. Le groupe est mobilisé à tous les niveaux de l'organisation pour diminuer son impact environnemental, en témoigne l'obtention de la médaille Gold d'EcoVadis, une belle reconnaissance de nos actions !



Enfin, 2022 a marqué un tournant avec la certification Top Employer de l'ensemble des filiales du groupe ! Top Employer porte sur l'expérience collaborateur et l'excellence de nos pratiques RH. Le groupe s'est particulièrement distingué sur la RSE et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Nous avons aussi été distingués grâce à nos actions en faveur de deux sujets qui me sont chers : la mobilité interne et la formation.



2022 a marqué un tournant avec la certification
Top Employer de l'ensemble des filiales du groupe !

la santé des salariés permanents et intérimaires, une priorité.

salariés permanents.

De par leurs fonctions, certains collaborateurs sont soumis quotidiennement au risque routier. Il convient d'agir sur plusieurs fronts et de renouveler nos messages pour entretenir la vigilance des collaborateurs en matière de sécurité routière. Par exemple, un jeu a été déployé auprès des équipes dans le cadre de la semaine de la prévention du risque routier. En s'appuyant sur des mises en situation, les collaborateurs peuvent s'autoévaluer et améliorer leurs comportements.

salariés intérimaires.

Un salarié intérimaire a 85%* plus de risque d'avoir un accident, au sein d'une entreprise utilisatrice, que les salariés employés en CDD ou en CDI. Cela n'est pas acceptable et n'est en rien une fatalité. Chez Randstad, tout est mis en œuvre pour permettre aux salariés intérimaires de travailler en toute sécurité, à travers notamment :

- la réalisation d'études de poste chez les clients pour identifier les risques et les moyens de s'en protéger ;
- l'identification des équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires ;
- la remise d'un livret sécurité incluant les conditions d'exercice du droit d'alerte et de retrait ;
- les formations réglementaires nécessaires selon les postes (CACES, habilitation électrique...).

En complément des actions menées quotidiennement auprès des salariés intérimaires, le groupe déploie depuis deux ans, à l'occasion de la Journée Mondiale de la Santé et de la Sécurité au Travail, une semaine consacrée à la sécurité.

Celle-ci s'articule autour de plusieurs axes :

- une animation « gestes et postures » réalisée sur les sites clients les plus accidentogènes par des athlètes de haut niveau qui permet aux intérimaires d'apprendre à soulager leurs troubles musculo-squelettiques (TMS) avec des objets du quotidien (une balle de tennis par exemple) ;
- un « safety challenge » alliant quiz prévention et un challenge sportif avec de nombreux lots à la clé.

La thématique de l'année 2022 était consacrée aux gestes et postures, celle de l'année 2023 concerne le port des équipements de protection individuelle (EPI) et le respect des équipements de protection collective (EPC).

3 000 intérimaires ont été sensibilisés par des athlètes et 3 200 ont participé aux « safety challenges ».

« Au sein du groupe Randstad, la sécurité est l'affaire de tous. Nos collaborateurs se mobilisent au quotidien au service de la réduction de la fréquence et de la gravité des risques professionnels », rappelle [Anne Dumas, Directrice du Développement des Ressources Humaines Intérimaires](#).



➔ zoom sur la plateforme d'alerte de Randstad

Le groupe Randstad est engagé dans la prévention des risques psychosociaux et contre toutes les formes de discrimination depuis de longues années. À cette fin, le groupe a mis en place [une plateforme en ligne](#) qui s'adresse aux collaborateurs permanents comme aux intérimaires pour alerter en cas de discrimination, de harcèlement ou d'agression. Pour toute déclaration, le groupe s'engage à prendre en charge le signalement dans un délai maximum de 48 heures.

* Source Caisse nationale de l'Assurance Maladie.

le service WPO : dix ans de soutien aux collaborateurs.

Depuis dix ans, la ligne d'écoute et de soutien psychologique WPO est à la disposition des collaborateurs du groupe 24 h/24 et 7 j/7. Elle leur permet de bénéficier d'un accompagnement sur toutes leurs problématiques personnelles et professionnelles. Au-delà du premier échange téléphonique d'écoute et d'évaluation, ils peuvent se voir proposer un accompagnement psychologique.

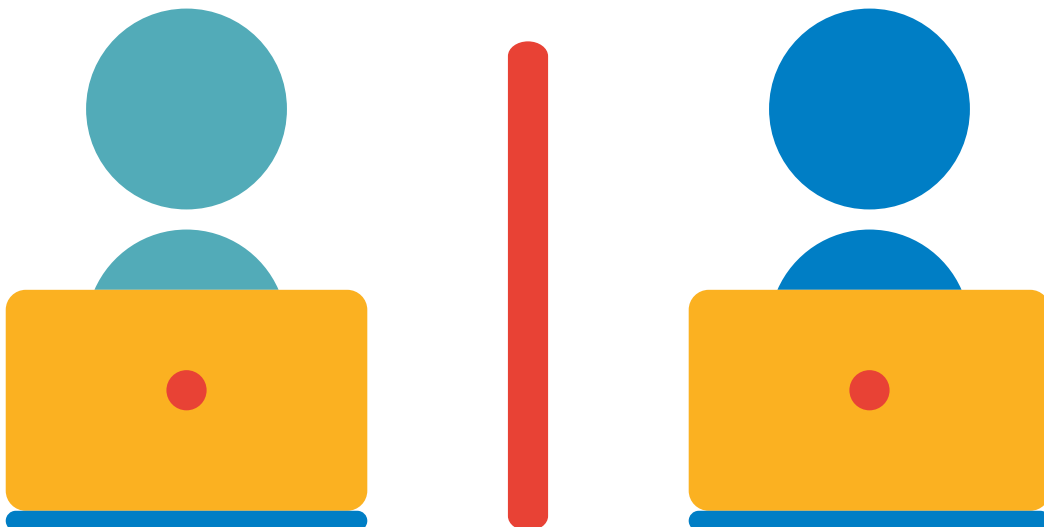
WPO offre également un accompagnement aux aidants, c'est-à-dire aux personnes qui se retrouvent en situation de devoir aider ou soutenir un membre de leur famille malade ou en perte d'autonomie. Sur la base d'un bilan exhaustif de la situation, WPO propose aux collaborateurs concernés un accompagnement personnalisé qui va de la recherche d'aides à domicile jusqu'au lien avec les administrations. Il s'agit d'alléger leur charge mentale et de contribuer à faciliter leur quotidien.

l'université des Talents, un modèle qui fait ses preuves.

La première promotion de l'Université des Talents a vu le jour durant l'année scolaire 2021-2022, avec un lancement officiel au siège du groupe. Ce sont trois promotions réparties en deux écoles, [l'Institut des Métiers et des Compétences \(IMC\)](#) et [l'Institut de Gestion Sociale \(IGS\)](#), rassemblant 103 apprentis, qui ont fait leurs classes dans les agences de différentes marques du groupe : Randstad, Expectra, Appel Médical, Randstad Search, Randstad Inhouse.

Ces élèves se sont formés à la double compétence qui caractérise les consultants Randstad : Commerciale et Ressources humaines. Ces nouvelles recrues ont pu découvrir, certaines dans un contexte de reconversion professionnelle, un nouveau métier passion.

Focus sur les élèves en Bachelor : 67 % d'entre eux sont encore chez Randstad, embauchés à la fin de la formation ! Bravo à eux, souhaitons-leur un beau parcours professionnel avec le groupe Randstad.





avec Pôle emploi

au service de l'insertion.

un rapprochement avec Pôle emploi en régions au service de l'insertion.

Alors que le marché de l'emploi connaît une situation inédite de grande tension, une mobilisation collective à l'échelle des territoires est nécessaire pour réduire les pénuries de main-d'œuvre.

Dans ce contexte, Randstad et Pôle emploi renforcent leur collaboration à travers la signature de conventions régionales pour répondre aux besoins en recrutement des entreprises et accompagner vers l'emploi durable les publics les plus en difficulté.

Ces conventions visent en particulier à :

- agir en faveur de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et sécuriser leurs parcours de carrière ;
- accompagner les employeurs et les candidats pour réduire les pénuries de compétences et les difficultés de recrutement ;
- développer les synergies territoriales entre les réseaux de Randstad et Pôle emploi.

« Nous travaillons depuis longtemps avec Pôle emploi, ces conventions sont la poursuite de collaborations qui existent déjà sur le terrain, déclare [Marie Le Quellec, Responsable Affaires Publiques et Communication Institutionnelle](#). L'objectif ici est d'intensifier ces relations et d'encourager notre réseau d'agences à se saisir de tous les outils et dispositifs proposés par Pôle emploi. »



cinq conventions régionales ont été signées en 2022 :

- _____ 13 septembre : Pays de la Loire
- _____ 6 octobre : Hauts-de-France
- _____ 8 novembre : Nouvelle-Aquitaine
- _____ 25 novembre : Auvergne-Rhône-Alpes
- _____ 28 novembre : Bretagne

En 2023, les signatures se poursuivent dans les autres régions françaises.



les conférences Randstad

pour l'emploi.

les conférences Randstad, une réflexion collective sur l'emploi.

Depuis 2022, le groupe Randstad mène une série de conférences autour des problématiques liées à l'emploi. L'objectif ? Partant du constat que la crise sanitaire a fait bouger le rapport au travail, le groupe souhaite contribuer à la réflexion collective, tout en partageant son expertise avec ses partenaires privés, publics et associatifs.

Comment les candidats ont-ils envie d'exercer leur activité professionnelle ? Comment attirer les talents et les fidéliser ? Des questions dont les pouvoirs publics se sont emparés avec l'ambition d'atteindre le plein-emploi à la fin du mandat présidentiel, en passant, donc, de 7,2 % à 5 % de chômage d'ici à 2027. L'action conjuguée des pouvoirs publics et des entreprises constitue une clé pour lever les dernières barrières au plein emploi.

Le cycle de conférences organisées par Randstad s'inscrit dans ce contexte et vise à favoriser les échanges entre tous les acteurs de l'emploi.

Ainsi le 3 mars 2022 à Paris, s'est tenue une conférence consacrée au thème de « [La transformation des compétences, moteur de la croissance ?](#) », en présence de Pierre-André Imbert, Secrétaire général adjoint de l'Élysée. Le 2 juin 2022, le groupe a organisé une rencontre à Lyon intitulée « [Oser sortir du cadre pour attirer, recruter, fidéliser vos talents](#) ».

Enfin, le 24 octobre 2022, Randstad a eu l'honneur d'accueillir Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, pour échanger sur le « [Plein emploi, bon emploi : les leviers pour y parvenir](#) ».



s'engager pour l'inclusion.

- 11 question à François Moreau, Secrétaire Général
- 12 recruter sans discriminer : un parcours unique pour tous les collaborateurs
- 13 l'accompagnement des salariés en situation de handicap
- 14 sensibiliser, expliquer, témoigner : zoom sur les actions menées en 2022
- 15 Kliff : 1^{er} réseau national d'intérim dédié aux personnes en situation de handicap
- 17 accompagner les réfugiés vers l'emploi avec le programme HOPE
- 18 l'inclusion par le sport
- 18 • apporter une expertise RH pour favoriser l'emploi dans les territoires
- 19 • devenir supporteur officiel du recrutement de Paris 2024
- 19 • du Stade vers l'emploi, pour recruter autrement
- 20 des partenariats au service de l'inclusion sociale
- 20 • « Randstad s'engage », la communauté des hérauts de l'inclusion
- 21 • Randstad et Plaine Commune : un partenariat public-privé au cœur de la Seine-Saint-Denis





question à

François Moreau.

question à François Moreau, Secrétaire Général du groupe Randstad France.

comment le groupe Randstad s'inscrit-il dans les enjeux économiques et sociaux actuels ?

Randstad est un acteur majeur de l'emploi en France. Au-delà de notre activité d'intérim et de recrutement, nous nous engageons depuis plus de vingt ans pour créer un marché de l'emploi équitable et durable. Nous favorisons par exemple l'emploi et la formation des jeunes avec notre CFA, l'Institut des Métiers et des Compétences (IMC), l'inclusion des personnes en situation de handicap avec Kliff by Randstad, l'emploi durable avec l'Institut Randstad. Dans un contexte où les entreprises cherchent à avoir un impact positif sur leur environnement, cela nous permet de nourrir un dialogue plus profond et une collaboration plus étroite avec nos clients. Alors que le monde du travail est en pleine mutation, notre prochain défi est d'accompagner les talents et les clients dans la résolution des pénuries de compétences actuelles et à venir.

Notre rôle va évoluer vers un métier de « créateur de compétences » pour favoriser l'employabilité des candidats et leur possible transition vers de nouveaux secteurs, et ainsi répondre aux besoins des entreprises qui sont confrontées à des difficultés de recrutement. Mais répondre aux défis actuels ne peut se faire seul. Plus que jamais, il est nécessaire que toutes les parties prenantes – privées comme publiques – de l'emploi travaillent de concert pour créer un marché de l'emploi accessible à tous. C'est la raison pour laquelle Randstad participe activement à la Communauté « les entreprises s'engagent ». Cette initiative du président de la République vise à rapprocher l'État et les entreprises sur les questions d'emploi, d'inclusion, de sobriété à l'échelle locale avec des clubs départementaux. Elle favorise la collaboration pour l'élaboration des politiques publiques d'inclusion et encourage le monde économique à passer à l'action en matière de RSE. Nombre de collaborateurs du groupe Randstad s'investissent dans les clubs départementaux et partagent également leurs bonnes pratiques dans la communauté interne « Randstad s'engage ».

Plus que jamais le groupe Randstad s'appuie sur son écosystème pour être un acteur de l'emploi encore plus engagé.



Notre rôle va évoluer vers un métier
de « créateur de compétences »

recruter sans discriminer : un parcours unique pour tous les collaborateurs.

« Au-delà de la lutte contre toutes les formes de discrimination, nous souhaitons promouvoir la diversité et l'inclusion », indique [Sabrina Salvatore, Responsable engagement et marque employeur du Groupe Randstad France](#).

La formation « Recruter sans discriminer » existe depuis quatre ans et est obligatoire pour tous les collaborateurs du groupe. Elle fait ainsi partie du parcours d'intégration des nouveaux entrants. Elle est composée de six modules reprenant des mises en situation de collaborateurs au travail. Les grands thèmes abordés traitent de la séniorité, du handicap et de l'orientation sexuelle.

En 2022, Randstad a souhaité aller plus loin en termes de formation et a réuni les nouveaux collaborateurs pour aborder et illustrer de façon interactive les politiques du groupe en faveur de l'égalité des chances.



→ un engagement au plus haut niveau envers la communauté LGBTQI+

La Charte d'Engagement LGBTQI+, créée en 2012 à l'initiative de l'association L'Autre Cercle et du cabinet de conseil Accenture, fixe les bonnes pratiques à adopter au sein d'une organisation pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Signataire de cette charte dès 2013, le groupe Randstad a **renouvelé son engagement** en faveur de la communauté LGBTQI+ en signant à nouveau la charte en mai 2022, en présence de Sander van't Noordende, CEO Randstad NV, et de Frank Ribuot, président du groupe Randstad France. « *L'orientation sexuelle ne doit pas être une source de rejet au travail, comme cela se voit encore trop souvent. C'est la diversité qui fait la richesse d'un collectif* », rappelle Frank Ribuot. L'Autre Cercle a par ailleurs élu Frank Ribuot « Rôle Modèle Allié Dirigeant », une belle reconnaissance de l'engagement du groupe Randstad et de son Président.





mission handicap

randstad engagé en faveur du handicap.

l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Les actions de la mission handicap du groupe Randstad s'articulent sur deux axes :

- **L'aménagement de l'environnement de travail.**

En 2022, 66 aménagements de postes ont été réalisés contre 33 en 2021. Par ailleurs, le groupe finance le reste à charge de certains équipements des collaborateurs comme, par exemple, des appareils auditifs. Un accord avec l'entreprise adaptée de transport Fastroad, déjà partenaire de Kliff, a également été conclu afin de véhiculer les collaborateurs qui ne peuvent se rendre par eux-mêmes sur leur lieu de travail. 12 collaborateurs ont pu en bénéficier en 2022. L'aménagement peut également être organisationnel : des jours de télétravail supplémentaires peuvent notamment être accordés aux travailleurs handicapés.

- **Le suivi des salariés permanents en situation de handicap.**

Des communications spécifiques sont adressées aux collaborateurs qui ont fait reconnaître leur qualité de travailleur handicapé (RQTH). Des entretiens réguliers sont réalisés pour les informer de l'actualité juridique, de la politique handicap du groupe et des mesures dont ils peuvent bénéficier.

La Mission Handicap du groupe s'appuie sur un réseau de 12 correspondants handicap RH. Ils conseillent, orientent et accompagnent les salariés permanents et leurs managers pour favoriser l'inclusion à tous les niveaux.

En parallèle, 20 correspondants handicap réseaux s'investissent pour faire avancer la cause du handicap auprès des clients du groupe, en mobilisant des partenaires et en organisant des événements, comme des forums de recrutement.



Florence Glénat, responsable de l'agence Randstad de Salon-de-Provence témoigne : « En France, 12 millions de personnes sont touchées par le handicap, dont 80% par un handicap dit invisible. Ça peut nous arriver à tous et ça me donne envie de me battre. » Ce

réseau a également pour vocation de faciliter l'inclusion des travailleurs handicapés au sein des entreprises clientes du groupe et d'orienter les candidats et salariés intérimaires dans leurs démarches administratives de reconnaissance du statut de travailleur handicapé.



« Tous ces correspondants sont des points d'entrée facilitants, proches du terrain et formés au sujet du handicap. Ils font connaître et déploient largement les actions du groupe, en interne comme en externe », rappelle Marie Peace Paul, chargée de mission handicap du groupe.

sensibiliser, expliquer, témoigner : zoom sur les actions menées en 2022.

Pour mieux familiariser ses équipes sur le sujet du handicap et des affections de longue durée, le groupe Randstad mène des actions tout au long de l'année.

Quelques exemples en 2022 :

Mars

sensibilisation sur le cancer au travail avec la mise à disposition d'un [podcast](#).

Avril

participation à [Hello Handicap](#), un salon virtuel dédié aux travailleurs handicapés.

Avril

organisation d'un webinaire de sensibilisation sur les personnes neuro-atypiques, avec l'intervention de Josef Schovanec, autiste Asperger.

Juin

participation au salon [Inclusiv'Day](#), le rendez-vous des entreprises inclusives et des innovations sociales.

Octobre

soutien de la [course Algernon](#), un événement national accueillant des sportifs valides et handicapés dans une même épreuve.

Juin

organisation d'une « journée guinguette » au siège du groupe à Saint-Denis pour sensibiliser les collaborateurs aux handicaps invisibles.

Novembre

participation en tant que partenaire à la [SEEPH](#) (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées).



**focus sur la SEEPH :
Semaine européenne
pour l'emploi des
personnes handicapées.**

Partenaire de la [Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap](#) depuis 2018, le groupe Randstad fait de cet événement un rendez-vous incontournable de mobilisation pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. En 2022, le thème était : « À quand le plein emploi pour les personnes handicapées ? » Animations, conférences, jeux, rencontres, le siège comme le réseau du groupe Randstad se sont fortement mobilisés pour sensibiliser les collaborateurs et les clients à cette cause.



1^{er} réseau

d'intérim adapté.

Kliff : 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). En 2022, une troisième agence a ouvert ses portes en Bourgogne-Franche-Comté, à Anteuil (25), au sein de l'écosystème [Action Philippe Streit](#) qui favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. L'objectif est de disposer d'un réseau de cinq agences Kliff par Randstad sur le territoire d'ici fin 2023.

Malgré la crise COVID qui a ralenti son développement initial, le réseau Kliff par Randstad a permis d'accompagner en deux ans plus de 1 200 personnes, parmi lesquelles près de 300 ont été mises en emploi, dont 25% en emploi durable (CDI ou CDD long). 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).

« Nous souhaitons mettre à disposition des entreprises notre expertise du recrutement et accompagner chaque travailleur handicapé vers une activité pérenne. L'intérim est un tremplin vers l'emploi pour les travailleurs handicapés, quel que soit leur niveau de qualification et d'expérience professionnelle », indique [Philippe Bouchard, Directeur Général de Kliff](#).



Un message bien reçu par les entreprises, comme en témoigne Élodie Chanson, Responsable Inclusion & Diversité chez [Visiativ](#) : « En 2021, Visiativ s'est engagée à recruter des travailleurs handicapés et pour atteindre nos objectifs nous avons fait appel à Kliff dont l'expertise est reconnue. Les postes, l'accessibilité, viennent s'ajouter aux critères de compétences, dans un dialogue quotidien avec l'agence. Les motivations sont multiples : c'est permettre l'inclusion de la diversité, contribuer à l'image inclusive de Visiativ, s'ouvrir à un nouveau vivier de compétences et aussi envoyer un message fort à nos salariés. »



j'agis pour l'inclusion.

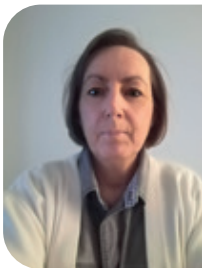
Le 27 septembre 2022, Frank Ribuoat, le Président du groupe Randstad France, signait la Charte « J'agis ». Élaborée dans le cadre du dispositif THalent Digital porté par l'Agefiph, cette convention vise à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique. Le groupe Randstad s'engage ainsi à :

- sensibiliser les Ressources humaines, les Directions des services d'information et les managers au recrutement de personnes en situation de handicap ;
- mettre en œuvre des pratiques facilitant les candidatures des personnes en situation de handicap aux postes dans le numérique ;
- favoriser la diversification des méthodes de recrutement, notamment via des partenaires, pour construire des parcours, et se donner des moyens autres pour le sourcing, la formation et l'accompagnement à l'emploi ;
- faire appel à la sous-traitance informatique et Web auprès des Entreprises Adaptées (EA), des Établissements de Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants en situation de handicap ;
- développer le recours à l'alternance.

accompagner les réfugiés vers l'emploi avec le programme HOPE.

Randstad participe activement au programme **HOPE** (Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi), qui est un dispositif mis en place par l'État en partenariat avec l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII), dans l'objectif d'accompagner les réfugiés vers l'emploi, le logement et l'autonomie.

Une fois les candidats identifiés, Randstad s'engage à accompagner un certain nombre d'entre eux en collaboration avec Pôle emploi, AKTO et l'AFPA, qui assure la formation. Randstad a par exemple suivi dix personnes en 2022 en Seine-Saint-Denis (93) et dans le Val-d'Oise (95).



« Les candidats sont bien accompagnés, assure **Catherine Schlosser, Chargée de formation-prévention intérimaires, en charge du programme HOPE chez Randstad.** Ils ont besoin d'être soutenus, l'impact psychologique de leur situation est fort, ils sont souvent séparés de leur famille restée dans leur pays. »

Après environ six mois de formation, les candidats sont prêts à travailler. Les agences les délèguent chez des clients ciblés, sensibles à la situation de ces salariés.

Les agences du réseau Randstad qui souhaitent s'engager dans le sourcing des réfugiés sont elles aussi accompagnées : un support, créé par le groupe de travail interne du Comité Innovation Sociale et Environnemental (CISE) sur la délégation de réfugiés, a ainsi été conçu à leur intention pour leur donner les informations indispensables.



Pour **Laurence Ponthenier, Directrice de région chez Randstad Inhouse sur la Côte d'Opale,** « nous avons déjà accompagné plusieurs réfugiés chez nos clients qui plébiscitent ce dispositif ».

Au-delà de la participation active du réseau de Randstad au programme HOPE, le groupe en fait aussi la promotion auprès de ses clients. Un webinar a par exemple été organisé en région Bretagne auprès des entreprises du secteur agroalimentaire qui font face à des pénuries de main-d'œuvre.

« Nous avons trouvé intéressant de présenter aux entreprises la possibilité de s'appuyer sur le dispositif HOPE pour recruter, déclare **François Leroy, Consultant senior chez Randstad Risesmart à Saint-Herblain.** Nous avons donc organisé un webinar destiné à donner des clés pour l'embauche de salariés étrangers réfugiés, en faisant témoigner des consultants Randstad qui ont positionné des travailleurs migrants chez leurs clients et en faisant également intervenir une entreprise cliente, l'entreprise **Toutenvert** qui travaille avec des réfugiés délégués par Randstad. »



→ le CISE (comité d'innovation sociale et environnementale).

Créé en 2021, le CISE regroupe des collaborateurs du groupe Randstad France qui souhaitent s'engager, de façon bénévole et sur leurs heures de travail, dans des projets qui leur tiennent à cœur. Huit groupes de travail portant des thématiques telles que le développement durable, la transition écologique, l'emploi des réfugiés, l'inclusion des personnes LGBTQI+, l'égalité professionnelle, le handicap... ont ainsi été créés et réunissent une cinquantaine de collaborateurs. Leurs réflexions et leurs travaux participent à faire progresser le groupe dans son engagement sociétal et environnemental.



l'inclusion

par le sport.

apporter une expertise RH pour favoriser l'emploi dans les territoires.

En apportant son soutien à de nombreuses organisations sportives sur l'ensemble du territoire, Randstad réaffirme son engagement en faveur du recrutement et de l'emploi durable auprès de tous les publics. Le groupe partage son expertise des ressources humaines avec les associations et les clubs partenaires et propose à ses clients et à ses talents des expériences uniques. Randstad s'appuie également sur le vecteur du sport pour renforcer les actions menées par l'Institut Randstad en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.



« À travers le sport et ses valeurs, nous cherchons à faire vivre des moments uniques à nos collaborateurs, permanents, CDI-I ou intérimaires, et à nos clients », déclare Aurélie Wallet, Directrice du Développement Randstad Sport.

Aujourd'hui, Randstad a noué une trentaine de partenariats partout sur le territoire français avec notamment l'Olympique de Marseille, le Racing Club de Lens, le Racing 92, le Castres Olympique, ou encore l'Amundi Evian Championship.



➔ La journée des moussaillons

Le 29 juin 2022, 100 jeunes du club créé par OM Fondation et le centre social de La Castellane ont pu clore leur saison à bord d'un navire d'exception amarré à Marseille : le Clipper Stad Amsterdam, un trois-mâts créé à l'initiative de la ville d'Amsterdam et de Randstad. Une occasion pour eux de découvrir le fonctionnement du navire, de s'essayer aux nœuds, de tenir la barre mais aussi de faire le bilan de leur saison. Une belle journée rendue possible grâce au partenariat entre le groupe Randstad France et l'Olympique de Marseille. [Retrouver la vidéo de cette aventure en cliquant ici.](#)

devenir supporteur officiel du recrutement de Paris 2024.

En 2022, le groupe Randstad France est devenu **Supporteur Officiel du recrutement des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.**



Avec ses filiales Randstad, Expectra, Monster et Randstad Risemart, le groupe accompagne le recrutement et le reclassement des équipes du Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 (COJO). Des équipes du groupe Randstad ont rejoint celles de Paris 2024 installées à Saint-Denis et accompagnent la montée en puissance des besoins de recrutement du COJO pour les Jeux de Paris 2024. Les postes proposés sont nombreux et variés, ouverts à toutes et à tous, débutants comme professionnels confirmés.

À terme, plus de 4 000 personnes auront rejoint les équipes de Paris 2024. Ces talents accompagneront la mise en place, le déploiement et l'exploitation du Village des athlètes et des différents lieux de compétition situés en Île-de-France ainsi qu'à Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Nice, Saint-Étienne et Tahiti.

Dans le cadre de cette collaboration, une attention particulière est portée au parcours de carrière des collaborateurs en situation de handicap. Ainsi, le 4 octobre 2022, Paris 2024, avec le soutien de Randstad, a organisé la toute première édition des rencontres Handispensables, un job dating dédié aux personnes en situation de handicap.

du stade vers l'emploi, pour recruter autrement.

C'est une initiative portée par le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, le ministère du Travail, l'Agence Nationale du Sport, Pôle emploi et cinq fédérations sportives.

Randstad, Supporteur Officiel du recrutement de Paris 2024, s'associe aux jobdatings « **Impact 2024 - du Stade vers l'emploi** » pour favoriser l'inclusion par le sport dans les territoires. L'opération « Impact 2024 - du Stade vers l'emploi » se déroule sur une journée. Le matin, les demandeurs d'emploi et les recruteurs sont répartis de manière anonyme au sein de différentes équipes pour engager des activités sportives. Cette première étape, qui se clôt par un déjeuner convivial, permet aux candidats et recruteurs de se découvrir autrement qu'à travers un CV ou un entretien de recrutement formel. Durant l'après-midi, l'anonymat est levé et les candidats participent aux entretiens auxquels ils se sont préalablement inscrits. Le résultat est là : six mois après le job dating, le taux de retour à l'emploi est de 60%.



Vous souhaitez travailler pour les Jeux de Paris 2024 ?
Cliquez ici pour postuler.



Sandrine Cauderon Paulin : objectif Paris 2024.



Consultante Randstad Search à Lyon, Sandrine joue au tennis depuis l'âge de 3 ans. À 28 ans, elle est victime d'un accident de cheval qui la laisse paraplégique. En 2019, après une longue pause, elle décide de revenir sur les courts, cette fois dans un fauteuil, en tant que joueuse de paratennis. Ce sont ses collègues et le responsable de la mission handicap du groupe Randstad qui ont encouragé Sandrine à penser plus grand... jusqu'aux Jeux de Paris 2024 ! En 2021, elle décide de se lancer dans cette aventure, soutenue par ses enfants et son mari. Elle sollicite alors Frank Ribuo, Président du groupe Randstad France, et lui fait part de son projet.

Lui-même joueur de tennis de bon niveau, Frank est conscient des difficultés que Sandrine va devoir affronter, mais il n'hésite pas un instant : Randstad soutiendra Sandrine dans son parcours vers Paris 2024. Le groupe l'accompagne dans un premier temps en finançant son équipement et ses frais liés au matériel, aux entraînements et aux compétitions. Mais pour intégrer le Top 4 France et se qualifier pour les Jeux Paralympiques de Paris 2024, Sandrine doit s'entraîner toujours plus et dédier 100 % de son temps à son objectif. En septembre 2022, Sandrine est détachée de ses activités professionnelles par la direction du groupe Randstad, ce qui lui permet de se consacrer pleinement à sa carrière sportive. Son salaire est maintenu et ses frais pris en charge. Aujourd'hui, Sandrine enchaîne entraînements et compétitions. Elle ne lâche rien avec le mental qui la caractérise : celui d'une championne ! Pour écouter le témoignage de Sandrine, [rendez-vous sur ce podcast](#). Pour suivre Sandrine sur Instagram [cliquez ici](#).

des partenariats au service de l'inclusion sociale.

« Randstad s'engage », la communauté des hérauts de l'inclusion.

« Randstad s'engage » est une communauté interne qui rassemble tous les collaborateurs engagés dans les clubs départementaux « [Les entreprises s'engagent](#) ».

« Les entreprises s'engagent », c'est la communauté française des entreprises engagées pour une société inclusive et un monde durable initiée par le président de la République en 2018 : des coalitions inédites qui réunissent dans chaque club départemental les entreprises de toutes tailles, les services de l'État et l'ensemble des parties prenantes de l'engagement des entreprises.



La communauté a pour mission de :

- fédérer, sur l'ensemble du territoire, les entreprises – ainsi que les grands réseaux d'entreprises et partenaires – qui œuvrent pour une société inclusive et un monde durable ;
- créer des espaces de coopération entre l'État et les entreprises pour accompagner le passage à l'action en offrant les outils et les moyens permettant à chacun d'agir à son échelle ;
- valoriser les entreprises qui s'engagent, leurs bonnes pratiques et les actions innovantes qu'elles développent.

Au niveau local, la communauté « Randstad s'engage » permet aux collaborateurs de partager les bonnes pratiques et de sensibiliser le réseau à ces sujets hautement d'actualité. « *Nos collaborateurs sont reconnus comme très actifs sur le sujet, se réjouit Marie Le Quellec, Responsable Affaires publiques et Communication institutionnelle.* « *L'équipe nationale de la Communauté « Les entreprises s'engagent » a même développé un kit de mobilisation inspiré des pratiques du groupe Randstad.* »

Randstad a rejoint en avril 2022 l'association des Mécènes afin de participer encore plus activement à la vie de la Communauté.

→ le groupe Randstad rejoint le Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive.

Avec 42 entreprises membres et des clubs locaux dans une douzaine de villes, le groupe Randstad participe aux travaux de réflexion en matière d'achats inclusifs et de mentorat.

Objectif du club : former 15 000 binômes mentors/mentorés, d'ici fin 2023 !

→ Cliquez pour en savoir plus

Randstad et Plaine Commune : un partenariat public-privé au cœur de la Seine-Saint-Denis.

Randstad et Plaine Commune ont initié un programme intitulé « [Parcours emploi personnalisé Plaine Commune](#) » (PEPPC), en faveur de l'inclusion des habitants du territoire de Plaine Commune en Seine-Saint-Denis.

L'objectif de cette expérimentation est d'accompagner des personnes éloignées de l'emploi, dans un parcours intensif de dix jours constitué d'ateliers portant sur : le CV, la lettre de motivation, la valorisation de son profil sur les réseaux sociaux, la sensibilisation juridique pour savoir lire un contrat ou une fiche de paie, des informations sur les métiers qui recrutent sur le bassin d'emploi... Mais aussi du team building, du coaching sportif, des activités théâtrales, etc.

« Il s'agit d'une mutualisation des expertises, afin d'aider à franchir le dernier kilomètre dans la course à l'emploi, en mettant à disposition nos experts métiers et nos réseaux, aussi bien ceux de la Plaine Commune que ceux de Randstad », déclare [Ana de Boa Esperança](#), Directrice du Pôle Innovation sociale du groupe Randstad et de l'Institut Randstad.

Entre mars et décembre 2022, sept promotions d'une dizaine de personnes ont bénéficié de ce parcours. À toutes les étapes, des collaborateurs de Randstad et de Plaine Commune étaient présents, depuis les réunions collectives de sourcing, les entretiens individuels, jusqu'aux ateliers.

« Les résultats sont encourageants à tous points de vue. 72% des personnes accompagnées étaient en CDD, CDI, ou intérim à la fin de l'année, et le retour est également très positif d'un point de vue individuel : de belles rencontres entre générations, une confiance et une estime de soi retrouvées », poursuit Ana de Boa Esperança.



« C'est la rencontre entre les cultures professionnelles publiques et privées, dans un esprit de bienveillance », conclut Wilfried Serisier, Responsable des actions mutualisées à la Direction Emploi-formation de Plaine Commune.



s'engager pour un monde durable.

- 23 la Fresque du climat, pour comprendre les enjeux du dérèglement climatique
- 24 une nouvelle Charte de développement durable
- 25 la démarche « achats écoresponsables »
- 25 • le groupe Randstad, signataire de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables
- 25 • une démarche mise en œuvre au quotidien
- 25 • une nouvelle version de la Charte des achats écoresponsables
- 26 Randstad Net Zero
- 27 Digital Clean Up Day





la Fresque du climat, pour comprendre les enjeux du dérèglement climatique.

En 2022, une soixantaine de collaborateurs du groupe Randstad ont participé à la Fresque du climat. Comprendre le fonctionnement, l'ampleur et la complexité des enjeux liés aux dérèglements climatiques, c'est l'objectif de cet outil créé en 2018, qui fait maintenant référence dans la sensibilisation aux défis à venir.



« Tout le monde veut y participer », relève **Agathe Chikitou, Régisseuse à la direction de l'environnement de travail et animatrice interne de la Fresque du climat.**

La fresque sensibilise sans culpabiliser. À travers une compréhension partagée des mécanismes à l'œuvre, elle permet aux individus et aux organisations de créer une discussion collective sereine et positive sur les leviers d'action.

Plusieurs personnes sont devenues animatrices de la fresque au sein de Randstad, elles déploient une belle énergie pour apporter leur pierre à l'édifice.

Claire Gimel, Coordinatrice Service Assurances, raconte :

« J'ai fait partie d'un groupe de travail du CISE (Comité Innovation Sociale et Environnementale) sur l'écologie, dans lequel j'ai participé à la rédaction du guide des écogestes au bureau. Quand on m'a proposé de me former à l'animation de la Fresque du climat, j'ai naturellement accepté. Après la formation en mars, nous avons fait la première animation en avril 2022 auprès de la Direction environnement de travail. Nous essayons depuis de multiplier cette sensibilisation au sein de l'entreprise et beaucoup de nos collaborateurs sont intéressés. »



une nouvelle Charte de développement durable.

En janvier 2022, une [nouvelle version de la Charte de développement durable](#) du groupe Randstad France a été réalisée.

Elle est le fruit d'un groupe de travail créé au sein du CISE (Comité Innovation Sociale et Environnementale), ayant pour vocation de l'enrichir en ajoutant ce qui a trait au réchauffement climatique.

Dix collaborateurs du CISE se sont ainsi rassemblés avec l'idée d'y intégrer trois ODD (Objectifs Développement Durable de l'Organisation des Nations Unies), en plus de ceux sur lesquels s'engage le groupe Randstad au niveau mondial. Par exemple, l'ODD n° 7 à propos de l'énergie propre et d'un coût abordable a été ajouté : « *Le groupe Randstad en France se fournit exclusivement en énergie verte pour 97 % de sa consommation d'électricité... L'aménagement des locaux est effectué de sorte à favoriser les modes de consommation durable.* »

Cette charte témoigne de l'engagement du groupe Randstad à réaliser ses activités dans le plus grand respect de son environnement économique, physique et social.



→ le ramassage des déchets pour un environnement plus propre

Randstad a organisé trois opérations de collecte de déchets durant l'année 2022, engageant des collaborateurs du siège à Saint-Denis et des étudiants de l'IMC.

Les participants, environ 150 en 2022, étaient heureux de s'investir dans une action aussi rapide (les collectes durent rarement plus d'une heure) qu'efficace.

Résultats :

11 200 mégots, soit 350 litres de déchets, ont été ramassés !

la démarche « achats écoresponsables ».

le groupe Randstad, signataire de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables.

Depuis juillet 2022, le groupe Randstad France est signataire de la [Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables \(RFAR\)](#) portée par le Médiateur des entreprises (MDE) et le Conseil National des Achats (CNA). Dans le cadre de cette charte signée par le Président du groupe, Frank Ribuoit, Randstad a pris dix engagements qui vont de la relation financière équilibrée en passant par l'éthique et la RSE. Le groupe entend ainsi, au-delà des déclarations d'intention, continuer à mener des actions concrètes pour des achats plus responsables. Le pilotage de ces engagements est confié à la Direction des achats du groupe.

une démarche mise en œuvre au quotidien.

En 2022, la démarche « éco-achats responsables » s'est accélérée au sein du groupe Randstad. C'est acquis, tous les collaborateurs, soutenus par l'entreprise, sont encouragés à œuvrer dans ce sens.

Des initiatives voient le jour. Parmi elles :

- tous les ans, tous les acheteurs du groupe Randstad France reçoivent une formation, en présentiel, relative aux achats responsables. À cela s'ajoute la participation régulière aux webinaires et événements relatifs aux achats responsables et/ou à la RSE de façon plus large ;
- le recours aux entreprises adaptées de l'économie sociale et solidaire, notamment les Entreprises Adaptées (EA) et les Établissements et service d'aide par le travail (ESAT) s'étend. Ainsi, en 2022, Randstad a augmenté ses dépenses de 80% auprès de ces acteurs par rapport à 2021 ;
- le groupe Randstad mène des actions visant à réduire sa consommation d'énergie et limiter son impact écologique. Il a par ailleurs établi un plan de sobriété énergétique ;
- au restaurant d'entreprise du siège, un tri des déchets a été mis en place en collaboration avec des acteurs de l'économie sociale et solidaire ;
- dans le cadre de la lutte contre le gaspillage alimentaire, les collaborateurs du groupe ont la possibilité d'acheter les plats excédentaires cuisinés par le prestataire de restauration Sogeres, avec une remise de 50%.

une nouvelle version de la Charte des achats écoresponsables.

Formalisée dans sa première édition en 2012, la Charte des achats écoresponsables a été mise à jour pour tenir compte des évolutions de la démarche du groupe. « *Nous souhaitons concevoir une charte concise et accessible qui mette en lumière les actions menées et réaffirme notre engagement* », déclare [Doris Noutevi, Responsable achats](#).



À noter, au sein de cette nouvelle version de la Charte :

- les objectifs sont chiffrés, installant une évaluation concrète des actions ;
- le soutien officiel du Comité exécutif du groupe est inscrit ;
- la Charte a été conçue avec les membres de la direction des achats, mais aussi avec des contributeurs du groupe de travail du CISE (Comité Innovation sociale et environnementale) qui ont pu apporter leur vision externe aux achats.



une collecte de bouchons pour contribuer aux chantiers de Paris 2024.

La société Bouygues construit le Centre aquatique de Saint-Denis et l'Arena de la porte de la Chapelle dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Pour ce faire, elle a fait appel aux entreprises environnantes afin de collecter des bouchons en plastique destinés à fabriquer les sièges des tribunes ! Le recyclage du plastique a de l'avenir, de grandes entreprises l'ont bien compris, et Randstad s'est évidemment associé activement à l'initiative.



En novembre 2021, le groupe a lancé une initiative mondiale pour atteindre zéro émission nette de carbone en 2050 : Randstad Net Zero.

Son déploiement a démarré en mars 2022 avec la mise en place de groupes de travail autour de cinq piliers :

- la mobilité durable (flotte automobile notamment) ;
- les bâtiments ;
- l'électricité issue d'énergies renouvelables ;
- les voyages d'affaires ;
- les engagements fournisseurs.

Le groupe s'engage à réduire ses émissions progressivement, et plus particulièrement d'ici 2030 :

- à réduire les émissions de carbone de 50% en lien avec la flotte automobile et les bâtiments ;
- à faire baisser de 30% celles provenant des trajets domicile-travail, des achats fournisseurs, des transports professionnels et du numérique.

Plusieurs indicateurs ont été mis en place pour mesurer le résultat des plans d'action en regard des objectifs fixés. Ils sont intégrés dans le reporting extra-financier mondial de Randstad, qui compte aujourd'hui environ 80 indicateurs.

En France, le groupe a réduit son empreinte de 25% depuis 2019.

BlaBlaCarDaily

➔ **Blablacar Daily**
pour aller au bureau

Pour faire baisser les émissions carbone sur les trajets domicile-travail, le groupe a ouvert la plateforme Blablacar Daily depuis deux ans aux collaborateurs permanents, et depuis 2022 aux travailleurs intérimaires.

« On compte presque 8,3 tonnes de CO₂ économisées en 2022 ! », nous dit Laure-Anne Bleuset, Chargée de projets RSE et Développement durable.

Digital Clean Up Day.

On sait à quel point le numérique est consommateur d'énergie en raison notamment du refroidissement nécessaire des serveurs de stockage de données.

« *Le Digital Clean Up Day est un événement mondial qui se prépare* », révèle Laure-Anne Bleuset, Chargée de projets RSE et Développement durable. De ce fait, deux pilotes effectués au sein de la Direction financière ont servi de test, et un groupe de travail a été créé par le CISE.

Des fiches actions ont été rédigées, des vidéos ont été réalisées par des collaboratrices engagées. Enfin, en mars 2022, une semaine a été consacrée à un challenge interne.

Résultat : près de 1 000 collaborateurs ont supprimé davantage d'e-mails qu'ils n'en ont reçu, 1 500 Go supprimés, soit 300 kg de CO₂ économisés !

→ **le groupe Randstad est médaillé d'or EcoVadis pour 2022 !**

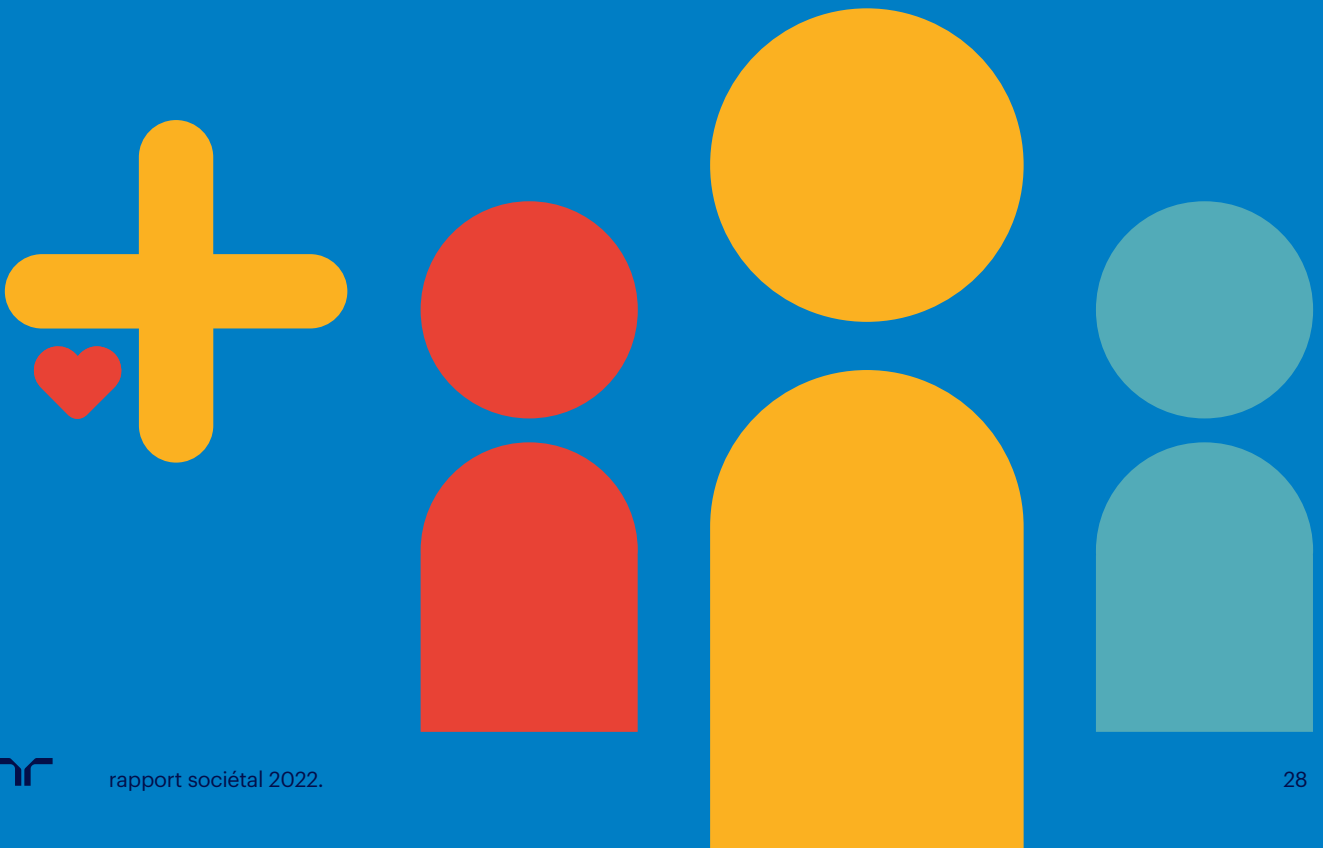
Le groupe Randstad France est évalué chaque année sur ses performances en matière de responsabilité sociétale et environnementale. Cette année, le groupe obtient un score final de 74/100, soit un point de plus par rapport à 2021.





l'Institut Randstad, laboratoire d'innovation sociale du groupe.

- 30 des actions pour valoriser l'engagement citoyen
- 30 • appel à projets ESS : l'engagement citoyen récompensé
- 31 • portraits de collaborateurs engagés
- 32 • les femmes du groupe mises à l'honneur
- 33 lutte contre la fracture numérique avec Emmaüs Connect
- 34 l'entrepreneuriat comme levier d'inclusion :
My Creo Academy grandit
- 35 redonner une place à la vulnérabilité et revaloriser
les métiers du « care »
- 35 Halte Aide aux Femmes Battues : l'autonomie en question
- 36 « un voyage en terre partenariale » au siège





l'Institut Randstad, laboratoire d'innovation sociale du groupe.

Créé en 2005, l'Institut Randstad est une association à but non lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 qui œuvre pour le retour durable à l'emploi. En appui de la politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) du groupe Randstad, il agit en faveur de l'insertion directe vers l'emploi. Il soutient la politique du groupe Randstad France, pour favoriser la promotion de la diversité et l'inclusion dans l'emploi.

« L'Institut contribue à casser la spirale des préjugés, ouvre la porte des entreprises à des femmes et des hommes restés jusqu'alors sur le seuil du marché de l'emploi », souligne Ana de Boa Esperança, Directrice du Pôle Innovation sociale du groupe Randstad et de l'Institut Randstad.



À cet effet, l'Institut Randstad met en place de nombreux partenariats pour accompagner des publics éloignés de l'emploi. E2C93, Entourage, My Creo Academy, Halte Aide aux Femmes Battues, Emmaüs Connect, Kodiko, Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée, Cercle Vulnérabilités et Société, etc., autant de partenaires avec lesquels l'Institut et le groupe tissent des liens sur le long terme.

« Notre souhait est de renforcer notre ancrage territorial, confie Candice Mahieu, Candice Mahieu, Responsable des partenariats à l'Institut Randstad. Nous voulons poursuivre et développer nos actions dans les régions. »



Pour atteindre cet objectif, la communauté d'ambassadeurs - parrains, marraines, animateurs de masterclass, référents régionaux et tous les collaborateurs parties prenantes dans les associations au niveau local - se développe, nourrie par des appels à contribution auprès des collaborateurs. Ce sont ainsi vingt-huit mentors volontaires qui ont rejoint la communauté cette année.

Véritable laboratoire d'innovation sociale du groupe, l'Institut soutient et co-construit des programmes innovants pour accompagner les publics les plus fragilisés des territoires vulnérables en France.



HALTE AIDE
AUX FEMMES
BATTUES

des actions pour valoriser l'engagement citoyen.

appel à projets ESS : l'engagement citoyen récompensé.

À la fin du mois de février 2022, un message a été lancé par l'Institut auprès des collaborateurs du groupe Randstad, appelant à parrainer une association de leur choix dans laquelle ils seraient bénévoles.

« Par leurs activités et leur statut, les associations contribuent à la dynamique solidaire au cœur des territoires. Cet appel à projets national est une occasion pour les collaborateurs du groupe de mettre en lumière leurs engagements sociétaux locaux et de concrétiser ou de développer leurs actions auprès de l'association qu'ils parrainent », déclare Ana de Boa Esperança. L'idée est de soutenir et d'apporter un accompagnement à cinq projets de l'Économie Sociale et Solidaire, tout en renforçant la visibilité et l'ancrage territorial des engagements du groupe.

cinq catégories ont été retenues :

- Lutte contre les discriminations, promotion de la mixité et de la diversité dans l'entreprise ;
- Solidarité, lien social et innovation ;
- Écologie, développement durable et protection des espèces ;
- Nouvelles technologies et illettrisme ;
- Formation et lutte contre l'illettrisme.

La remise des prix s'est déroulée en juin 2022. Un soutien financier était accordé aux cinq projets retenus, avec un bonus pour « le coup de cœur du jury ». Nouvelle édition en mai 2023 !



portraits de collaborateurs engagés.

au service de l'accès à l'emploi pour tous.

Ludovic Chazel, Business Manager Onsite à Saint-Martin-de-Crau, porte une grande attention à la mixité sociale et à la diversité. Quand Ana de Boa Esperança lui a proposé d'intégrer le Comité de l'Institut, il a immédiatement accepté. Le mot-clé de Ludovic, c'est la confiance. Créer une relation de confiance avec les partenaires locaux, Pôle emploi, la Mission locale, les entreprises d'insertion, les associations... lui permet de recruter des personnes souvent éloignées de l'emploi.



« Bien connaître le dossier du candidat permet d'avoir les arguments pour le placer, et la collaboration avec les partenaires joue un grand rôle pour accompagner des personnes en grande difficulté et les remettre à l'emploi », explique Ludovic qui a fait par exemple travailler en restauration collective des personnes du programme « Des Étoiles et des Femmes » de l'association Festin, partenaire de l'Institut. Ludovic considère que la plus-value de Randstad est d'anticiper sur les besoins des clients, en recherchant des candidats issus de tous horizons, à l'heure où les difficultés de recrutement se font sentir dans de nombreux secteurs.

Catherine Joyeux est Directrice régionale de Randstad dans le Nord. Très engagée dans l'accès à l'emploi pour tous, Catherine a collaboré en 2022 avec LIVE (L'Institut des Vocations pour l'Emploi) avec comme objectif d'accompagner des personnes éloignées de l'emploi en les aidant à reprendre confiance, à valoriser leurs compétences, pour se construire un nouveau futur. Mission accomplie : une quinzaine de personnes, aux compétences très diverses, ont été positionnées par Randstad chez des clients suite à cet événement.



Aurélie Diaz est Consultante sénior chez Appel Médical Search. En 2022, elle a intégré un groupe de travail du CISE intitulé « Démocratiser l'insertion ». Ayant remarqué sa forte motivation, Ana de Boa Esperança lui a proposé d'intégrer le Comité de l'Institut, ce qu'elle a bien sûr accepté. « Nous accompagnons des associations en les soutenant financièrement, mais aussi en leur donnant du temps grâce aux collaborateurs qui souhaitent participer à leur action », dit Aurélie.



Elle-même s'est engagée à Lyon avec l'association La Cravate Solidaire, qui accompagne les demandeurs d'emploi : habillement, confiance en soi, photo pour le CV, simulation d'entretien sont les champs d'intervention de l'association. Aurélie, qui coache les demandeurs d'emploi sur la partie entretien, a également permis à l'association de remporter le challenge « Appel à projets ESS » organisé par l'Institut et de bénéficier d'un don de 2 300 euros.





→ les femmes du groupe mises à l'honneur.

Le 8 mars 2022 s'est tenue au Siège de Randstad une exposition en partenariat avec l'association Femmes ici et ailleurs.

Treize portraits de femmes engagées pour des causes très variées ont ainsi été mis en lumière à travers une exposition photo intitulée « Les femmes du groupe Randstad s'engagent » dans l'auditorium, dans les directions régionales et sur les réseaux sociaux internes lors d'un événement organisé le 8 mars, Journée Internationale des Droits des Femmes.

Lutte contre la fracture numérique avec Emmaüs Connect.

Emmaüs Connect est une association qui fait de l'inclusion numérique son cœur de métier.

En 2022, en collaboration avec l'Institut Randstad, l'association a porté son attention sur des jeunes scolarisés en classe SEGPA (Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté). Objectifs : favoriser leur insertion sociale et professionnelle et améliorer leur e-réputation.

Quatre ateliers ont été proposés :

- faire son CV ;
- rédiger un mail professionnel ;
- organiser sa recherche d'emploi sur les réseaux sociaux professionnels ;
- maîtriser son image sur Internet ;

Cela fait suite à la réalisation d'une étude qui a mis l'accent sur les besoins éducatifs des jeunes et l'utilisation du numérique comme levier d'insertion sociale et professionnelle.

« Grâce au soutien de l'Institut Randstad, Emmaüs Connect accompagne au plus près les jeunes collégiens en difficulté via un parcours dédié. Bien que l'on considère les nouvelles générations comme

des "digital natives", de nombreux jeunes sont en difficulté quand il s'agit d'exercer leurs droits, de chercher une information, de trouver la formation qui leur convient ou encore de sortir des réseaux sociaux. Après avoir mené une étude autour des besoins, l'association a développé un parcours d'une durée de six heures autour de l'e-réputation, la gestion de sa boîte mail, son agenda et ses déplacements pour permettre aux collégiens de trouver un stage », explique Tom-Louis Teboul, Responsable Développement et partenariats chez Emmaüs Connect.

Le programme se poursuivra en 2023, et au final, ce sont 240 élèves qui seront accompagnés dans quatre grandes villes (Bordeaux, Grenoble, Lyon et Marseille). À la fin du projet, l'association tirera les enseignements et proposera ce parcours « collégien » sur l'ensemble du territoire national afin de faire du numérique une chance pour tous.





entrepreneuriat

et inclusion.

l'entrepreneuriat comme levier d'inclusion : My Creo Academy grandit.

L'Institut soutient l'action de [My Creo](#) depuis 2012. Cette association a pour mission d'accompagner de jeunes créateurs d'entreprise, du lancement de leur activité jusqu'à la stratégie commerciale, en passant par la communication et tous les sujets inhérents à la vie d'une entreprise.

En 2022, My Creo a connu une forte croissance, notamment dans la région Occitanie.

Candice Mahieu, responsable de partenariats à l'Institut Randstad, a suivi de près cette expansion. Soutenus et accompagnés par l'Institut, qui organise des rencontres avec les directions régionales du groupe Randstad et leurs équipes, les jeunes entrepreneurs Creo bénéficient de l'accompagnement de parrains et de marraines, qui leur ouvrent leurs réseaux locaux (associatifs, institutionnels). Candice Mahieu était ainsi présente aux événements de lancement à Toulouse, Montpellier, Marseille, et a participé à des jurys de sélection des futurs entrepreneurs.



Candice Mahieu,
Responsable des partenariats
à l'Institut Randstad

Par ailleurs, afin de donner de la visibilité aux entrepreneurs accompagnés, l'Institut a organisé, pour la deuxième année consécutive, un marché de Noël solidaire en décembre. Les collaborateurs ont pu découvrir les produits et services proposés par les entrepreneurs accompagnés et faire du shopping pour les soutenir, au siège de Randstad à Saint-Denis, mais également en ligne avec la mise à disposition, sur les réseaux sociaux internes du groupe, d'un catalogue présentant ces entrepreneurs et leurs produits. Dix-sept entrepreneurs accompagnés par My Creo ont ainsi présenté leurs produits : textiles, décoration, beauté, gastronomie... et ont rencontré un franc succès avec un chiffre d'affaires global de 7 000 euros réalisé dans la journée.

redonner une place à la vulnérabilité et revaloriser les métiers du « care ».

Créé en janvier 2018, le [Cercle Vulnérabilités et Société](#) est un Think & Do tank qui étudie la manière dont les vulnérabilités du champ social et de la santé peuvent devenir un véritable levier de développement économique et social.

Le groupe Randstad, membre du Cercle depuis sa création, est contributeur au sein de nombreux groupes de travail, parmi lesquels « [la pair aidance](#) » et participe à

des études, comme celle publiée en octobre 2022 et coréalisée avec Appel Médical, intitulée « [Comment améliorer l'attractivité des métiers du grand âge](#) ».

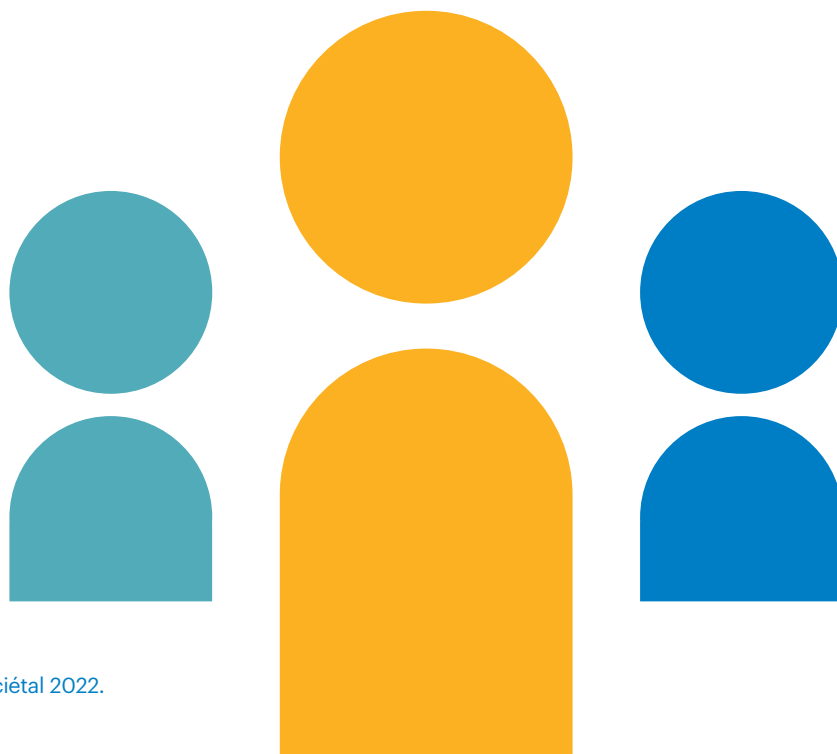
L'objectif est de créer des modèles innovants en relation avec l'actualité sociale et économique.

Halte Aide aux Femmes Battues : l'autonomie en question.

L'Institut Randstad soutient le projet « Bourse pour un métier », initié par [HAFB](#). Ce projet s'inscrit dans l'analyse critique des parcours de réinsertion des femmes, en particulier celles qui sont accueillies en foyer. Il s'agit d'accorder aux femmes victimes de violences conjugales une bourse leur permettant de mettre en œuvre un parcours professionnel. Un revenu (équivalent à un RSA) est donc garanti pour six mois à celles qui entrent dans le processus, afin de leur rendre une autonomie sociale et économique.

Détection des besoins, élaboration du parcours, compétences à acquérir, formation adaptée, suivi psychologique jalonnent ce parcours de retour à la vie.

Par ailleurs, en 2022, les équipes de Randstad ont également répondu présentes pour une collecte de produits d'hygiène destinés à aider les femmes victimes de violence.



« un voyage en terre partenariale » au siège.

En novembre, à l'occasion du Giving Day, l'Institut a invité les associations qu'il soutient à se réunir au siège du groupe pour un **moment d'échange** avec les membres du Comité de l'Institut, mais aussi avec les collaborateurs.

Les quatorze partenaires présents ont exposé leurs activités, leurs objectifs, les projets initiés avec l'Institut Randstad. Les salariés ont ensuite assisté au spectacle burlesque intitulé « Tout ira bien » produit par

l'association partenaire SNC – Solidarité Nouvelle face au Chômage, avec pour objectif de déconstruire les stéréotypes au sujet des personnes en recherche d'emploi.

Un beau moment de convivialité qui a permis aux associations de créer des passerelles entre elles et d'apporter à toutes ces belles initiatives une visibilité auprès des collaborateurs.



Pour consulter le bilan d'activité de l'Institut Randstad, rendez-vous par ici

nos valeurs.

connaître

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

servir

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

faire confiance

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

rechercher la perfection

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

promouvoir les intérêts de chacun

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



nos engagements.

Le groupe soutient le pacte mondial des Nations unies et les dix principes posés par celui-ci qui portent notamment sur les droits de l'homme, le travail et l'environnement, la lutte contre la corruption. Le groupe contribue aux Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment les objectifs n° 4, 5, 8, 10 et 13.

- 4 Éducation de qualité : nous contribuons à assurer une éducation de qualité, inclusive et équitable et à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie pour tous.
- 5 Égalité entre les sexes : nous contribuons à l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'émancipation de toutes les femmes et de toutes les filles.

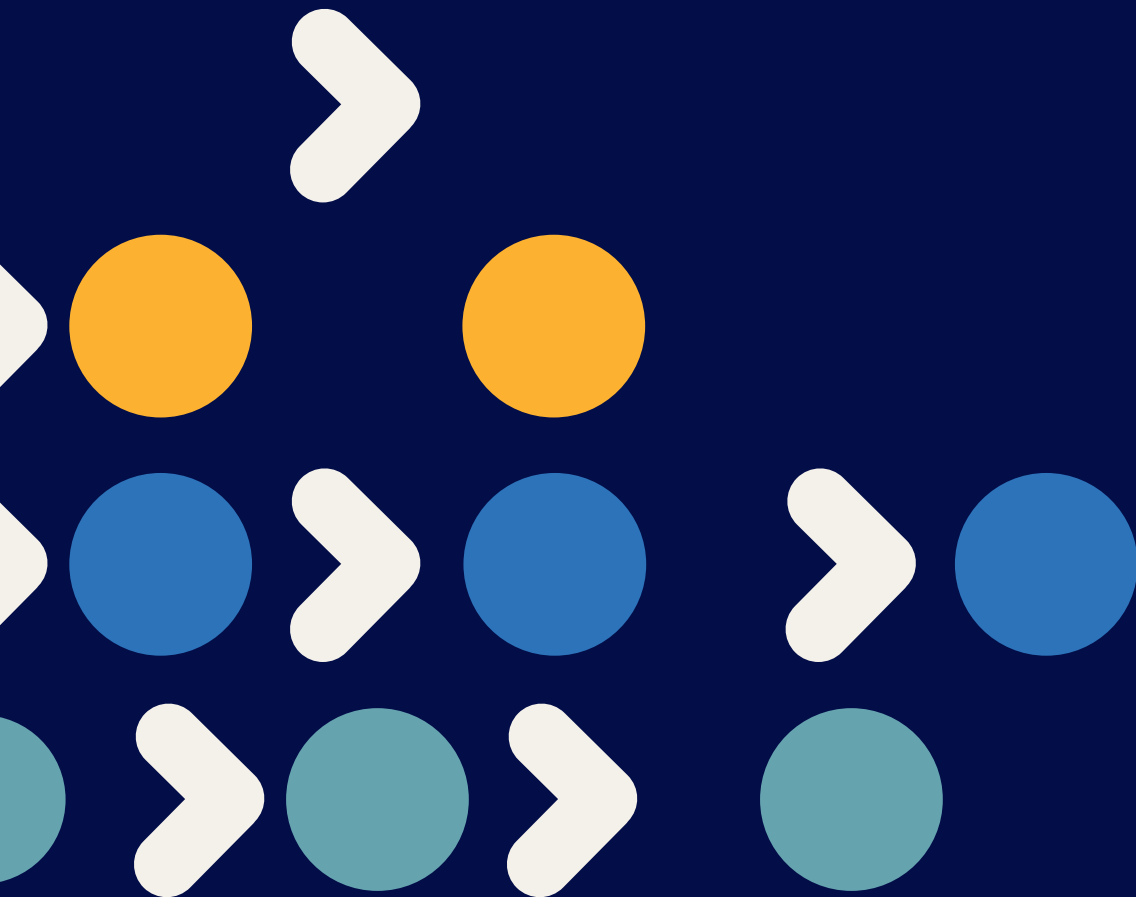
- 8 Travail décent et croissance économique : nous soutenons une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi et un travail décent pour tous.
- 10 Réduire les inégalités : nous nous employons à réduire les inégalités au sein des pays et entre ceux-ci.
- 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques : le groupe prend des mesures pour lutter contre le changement climatique et ses conséquences.

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

- charte « Relations Fournisseurs et Achats Responsables » (2022) ;
- charte « J'agis » qui favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique (2022) ;
- charte de la parentalité en entreprise (2021) ;
- manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique (2019) ;
- charte de la monoparentalité (2014) ;

- charte contre l'homophobie dans le sport (2013-2022) ;
- charte engagement ministère de la Ville (2013) ;
- charte d'engagement LGBT – Autre Cercle (2013) ;
- engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec le ministère des Droits des femmes (2013) ;
- charte de la parentalité (2008) ;
- charte avec la Halde « Ensemble pour des recrutements sans discrimination » (2007) ;
- charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation (2006) ;
- charte en faveur de la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité de Prism'emploi (2005) ;
- charte de la diversité (2004) ;
- charte Global Compact sous l'égide de l'ONU (2003).





grouperandstad.fr



@GroupRandstadFR



linkedin



youtube



instagram

