



LE GROUPE RANDSTAD  
EN FRANCE

2016

**RAPPORT**  
**SOCIÉTAL**

ET ENVIRONNEMENTAL

# SOMMAIRE

l'éditorial de François Béharel p. 4

le groupe Randstad en France en quelques mots p. 5

1. le groupe Randstad, acteur du marché de l'emploi p. 7

- 1.1 relations avec les partenaires institutionnels
- 1.2 relations avec les partenaires professionnels
- 1.3 contribution à l'évolution du secteur de l'emploi

2. employabilité et développement des talents p. 12

- 2.1 former les jeunes talents
- 2.2 parcours de carrière
- 2.3 santé et sécurité au travail
- 2.4 avantages sociaux

3. mixité sociale et égalité des chances dans l'emploi p. 19

- 3.1 promotion de la diversité et lutte contre les discriminations
- 3.2 égalité professionnelle femmes/hommes
- 3.4 gestion des âges
- 3.5 l'Institut Randstad

4. responsabilité environnementale p. 27

- 4.1 nos engagements
- 4.2 initiatives locales
- 4.3 évaluations externes de notre performance RSE

correspondance avec les lignes directrices du GRI p. 33

Ce document est consultable sous format électronique à l'adresse: [grouperandstad.fr](http://grouperandstad.fr)

Vos réactions nous aideront à améliorer ce rapport. N'hésitez pas à nous en faire part en envoyant un courriel à l'adresse suivante: [diversite@randstad.fr](mailto:diversite@randstad.fr)

Le groupe Randstad en 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 document se déclinent au féminin comme au masculin.

**RAPPORT**  
**SOCIÉTAL**

**ET ENVIRONNEMENTAL**

# ÉDITO

Chères lectrices, Chers lecteurs,

À l'heure où le marché renoue avec la croissance, je salue notre constance dans l'effort pour garantir un impact positif de nos activités au plan social et sociétal, y compris lorsque la conjoncture était moins favorable.

Notre stratégie digitale, démarrée il y a longtemps, fait la part belle à l'innovation dans notre feuille de route avec, en ligne de mire, deux priorités : offrir aux candidats des solutions digitales de plus en plus personnalisées et accompagner les entreprises pour qui la chasse aux talents est devenue une composante majeure de leur compétitivité. Et parce que nous sommes pionniers sur ces questions, nous avons un impact fort sur l'évolution de notre secteur d'activité.

Nous voulons continuer à tirer notre profession vers le haut, en proposant un service au meilleur niveau de qualité, dans le respect des valeurs qui fondent nos principes. Aussi, nous ne relâchons pas notre vigilance pour veiller à ce que nos actions répondent à nos engagements en matière de responsabilité sociétale, de performance économique et de développement durable. Car nous sommes convaincus qu'une croissance durable se construit en conjuguant performance économique et exigence éthique. C'est pourquoi notre lutte pour une égalité des chances réelle demeure une ligne de force dans notre politique de recrutement, tant pour le recrutement de nos propres équipes que pour nos clients.

Je tiens à remercier l'ensemble des collègues qui, d'année en année, font preuve d'une mobilisation solide et constante pour transformer nos principes en actions. Ce rapport est l'occasion de revenir sur toutes les belles initiatives qu'ils mettent en place au quotidien pour faire de notre entreprise un collectif concrètement engagé pour le vivre ensemble.

Je vous souhaite une bonne lecture.



François Béharel  
Président du groupe Randstad France  
et membre du conseil d'administration  
de Randstad Holding

# LE GROUPE RANDSTAD EN FRANCE EN QUELQUES MOTS

Le groupe Randstad en France est la filiale française de Randstad Holding nv, 2<sup>e</sup> groupe mondial de services en ressources humaines, ayant son siège à Amsterdam. Il est présent dans 39 pays, avec près de 4750 agences.

Face aux enjeux du marché du travail, le groupe Randstad France se positionne comme un acteur majeur du marché du travail et s'emploie au quotidien à mieux connaître les besoins des entreprises et des candidats pour leur offrir les meilleures solutions.

Spécialiste des services en ressources humaines, le groupe intervient sur toutes les étapes de la vie professionnelle: recrutement, intégration, management, formation et mobilité.

## LE GROUPE RANDSTAD EN FRANCE

### RECRUTEMENT

Randstad Search & Selection

### AGENCES HÉBERGÉES

Randstad  
Inhouse  
Services

### FORMATION

### ÉGALITÉ DES CHANCES

### CONSEIL RH

### EXTERNALISATION

le groupe Randstad en 2016	dans le monde	en France
chiffre d'affaires (en milliards d'euros)	20,7	3,045
nombre de salariés permanents	36 500	3 600
nombre de points de présence	4 750	700
nombre de salariés intérimaires au travail (moyenne/jour, en équivalent temps plein)	626 300	65 000
nombre de personnes recrutées en CDI-CDD	183 900	42 400
nombre de CDI intérimaires	x	3 000

# 76,75 %

de femmes  
dans le groupe  
en France

# 80 %

des postes  
de managers  
pourvus en interne

## un engagement RSE de longue date

Le groupe Randstad en France est une entreprise responsable et engagée contre toutes les formes de discriminations à l'embauche.

Qu'il s'agisse de recruter pour ses clients ou pour lui-même, le groupe a développé des processus innovants.

Randstad est la seule entreprise française de services en ressources humaines à cumuler les Labels Égalité Professionnelle (2008), Diversité (2009) et le Gender Equality European and International Standard (2011). En 2016, Randstad a renouvelé ses labels Égalité Professionnelle et Diversité dans le cadre d'un nouvel audit commun proposé par l'AFNOR (association française de normalisation).

## nos valeurs

- **savoir**: 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 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 haute importance aux relations humaines et collaborons avec nos interlocuteurs dans le plus grand respect et avec considération.

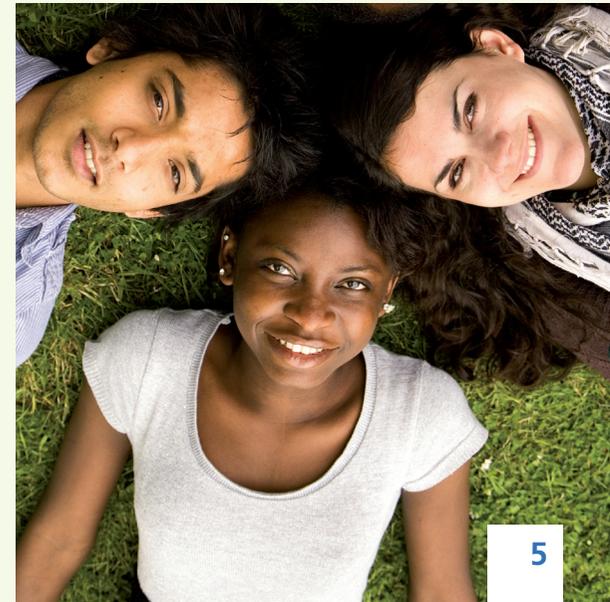
## notre ambition

- **rechercher la perfection**: 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 toutes nos parties prenantes**: 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.

## code de déontologie

Le code de déontologie du groupe définit les politiques de gouvernance, qui s'articulent autour des valeurs et ambitions fondamentales du groupe Randstad.

> [Télécharger le code de déontologie](#)



A photograph of two women sitting in a modern office environment with large windows. The woman on the left has curly hair and is wearing a grey top, while the woman on the right has long straight hair and is wearing a black top. They are both smiling and looking at each other. The background shows a bright, airy space with large glass panels and white columns.

# ACTEUR DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

LE GROUPE RANDSTAD  
EN FRANCE

# 3 questions à Gaëtan Deffrennes

directeur général de  
Randstad Inhouse Services



**Vous avez publié en décembre 2016 le premier baromètre Inhouse de la compétitivité RH. Que révèle-t-il ?**

Randstad Inhouse Services a souhaité prendre le pouls des entreprises qui constituent le cœur du tissu économique français: les PME et les ETI. Il en ressort qu'en 2016, un tiers des entreprises interrogées ont vu leur compétitivité progresser par rapport à 2015, une proportion beaucoup plus forte que la part des entreprises ayant constaté une dégradation de leur compétitivité (7 %). Cette tendance encourageante laisse espérer un rebond durable, après des années d'érosion.

**Quels sont les principaux leviers de compétitivité, selon les entreprises interrogées ?**

Les trois principaux facteurs de compétitivité sont, d'après elles, la stratégie commerciale (60 %), l'innovation (50 %) et la gestion des ressources humaines (42 %). C'est donc en agissant sur ces leviers, notamment au niveau réglementaire et législatif, que l'économie française pourrait retrouver du carburant et aller de nouveau de l'avant. La réforme la mieux notée est la loi du 5 mars 2014 relative à la Formation professionnelle, l'Emploi et la Démocratie sociale, avec 38 % des suffrages. Ce résultat peut s'expliquer par les nouvelles modalités de financement de la formation professionnelle: l'obligation de « payer » a cédé la place à une obligation de « former ». Cette nouvelle approche a sans doute permis de mieux optimiser les budgets formation.

**Les RH constituent donc une dimension importante de la compétitivité des entreprises. Que recouvre-t-elle ?**

Pour l'ensemble des entreprises, la compétitivité RH résulte de la combinaison de plusieurs éléments: motivation des salariés, qualité du management, polyvalence des salariés, fidélisation... Toutefois, celles qui se jugent les plus compétitives dans ce domaine misent davantage sur la qualité du dialogue social (66 %), la maîtrise des coûts RH (62 %) et la capacité à attirer des talents (43 %). Autre enseignement important du baromètre: la flexibilité RH (formation, CDD, intérim, réaffectation de salariés, heures supplémentaires) est jugée cruciale par 87 % des entreprises pour faire face à la variation de l'activité, à la hausse comme à la baisse. Mais elle reste jugée souvent trop chère et trouver les bons profils demeure difficile.



### Le groupe Randstad en France s'investit auprès de partenaires locaux et nationaux pour faire avancer les questions liées à l'emploi dans le débat public.

Membre du Prism'emploi, le syndicat des professionnels de l'intérim et du recrutement; et du Syntec, syndicat des professionnels du conseil RH et du recrutement, le groupe contribue aux réflexions de la profession sur l'évolution de ses métiers et participe au dialogue avec les pouvoirs publics sur les sujets qui touchent au marché du travail ou à l'égalité des chances. Il participe ainsi de façon proactive à l'évolution de son secteur d'activité.

### favoriser l'équité des recrutements

Randstad a participé à un groupe de dialogue interministériel, au côté d'associations et des partenaires sociaux, sur la lutte contre les discriminations à l'embauche. Parmi les propositions formulées, la formation des recruteurs à la non-discrimination a été intégrée dans la loi Égalité et Citoyenneté promulguée début 2017. Cette formation devient ainsi obligatoire dans toute entreprise de recrutement ou de plus de 300 salariés. Par ailleurs, toujours dans le cadre de ce groupe de dialogue, une campagne de testing a été lancée auprès de 43 entreprises de plus de 1000 salariés au cours de l'année 2016. En épinglant une dizaine d'entreprises, elle a permis de souligner la nécessité, pour les professionnels RH, de renforcer la vigilance sur leurs pratiques.

### nourrir la réflexion RH dans la sphère publique

Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT) regroupe des dirigeants territoriaux de collectivités. Randstad a nourri leur réflexion autour de plusieurs thèmes RH, comme la GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences - terme spécifique à la fonction publique) ou le télétravail, en participant à plusieurs rendez-vous du SNDGCT, au niveau départemental et régional.

### comprendre les besoins RH des collectivités locales

Randstad a accueilli un nouveau partenaire pour la 7<sup>e</sup> édition de son baromètre RH des collectivités locales: l'Assemblée des Communautés de France (AdCF), fédération nationale des élus de l'intercommunalité. L'AdCF a permis d'apporter des éclairages complémentaires à ceux de l'association Villes de France, déjà partenaire du baromètre, pour rendre l'étude de Randstad encore plus proche des préoccupations des collectivités. L'AdCF représente 1241 intercommunalités, dont 10 métropoles et plus de 200 agglomérations, qui regroupent 80 % de la population française.



Les différentes marques du groupe font preuve d'initiatives pour agir, avec leurs partenaires et en réponse à leurs problématiques, au service de l'emploi dans de nombreux domaines.



### fibres optiques: une formation pour un marché d'avenir

Face à la pénurie de câbleurs-raccordeurs de réseaux fibre optique en Normandie, Randstad a monté un programme de formation sur mesure. Pendant deux mois, dix-neuf intérimaires ont suivi 358 heures de formation chez Novea, spécialiste reconnu, à Mortain (Manche). Sept agences Randstad se sont impliquées dans le dispositif, pour recruter les candidats stagiaires en lien avec Pôle Emploi. Les tests de sélection ont été définis avec le concours des entreprises partenaires, pour une employabilité optimale.



### Expectra relève le Challenge des Négociales

Le spécialiste du recrutement hautes compétences est devenu partenaire de ce concours international de la négociation commerciale, qui s'est imposé comme une référence dans le monde étudiant et professionnel. Toutes les agences commerciales & marketing ont contribué à l'animation de l'édition 2016. Les collaborateurs Expectra ont notamment accompagné les étudiants présents par des ateliers de conseils et coaching. « Ce challenge crée une émulation entre les étudiants mais aussi du lien avec l'entreprise, notamment à travers notre participation au jury lors des jeux de rôles basés sur des cas réels », souligne Djami Le Goff, directrice de région.

### Inhouse donne à réfléchir sur la GPEC\* territoriale

Comment les entreprises d'une même région peuvent-elles œuvrer en commun pour doter leur bassin d'emploi des bonnes compétences, au bénéfice de leur développement? La question a mobilisé des DRH du grand Ouest, invités à une table ronde organisée par le Club Inhouse chez Scania, fabricant de poids lourds et client de la solution Inhouse à Angers.

\* Gestion prévisionnelle de l'emploi des compétences - terme spécifique aux entreprises

Par son expertise et ses innovations technologiques, le groupe Randstad fluidifie le marché de l'emploi et accompagne les évolutions RH des organisations, publiques comme privées.



### Randstad Direct: la solution intérim des TPE/PME

Beaucoup de petites entreprises pensent que l'intérim, « ce n'est pas pour elles » : trop compliqué, trop cher, trop chronophage... Pourtant, elles aussi ont des besoins ponctuels de main-d'œuvre lors de pics d'activité. Depuis le printemps 2016, les TPE/PME à la recherche d'une solution simple, légale et sécurisée peuvent faire appel à Randstad Direct, la première plateforme en ligne d'intérim en France.

Le concept, entièrement nouveau, a été validé par une étude de marché. 60 % des responsables de TPE/PME interrogés se sont dits prêts à acheter des services RH en ligne.

Randstad Direct représente ainsi un moyen unique pour les entreprises de recourir à l'intérim et une opportunité pour Randstad de réaffirmer sa position d'acteur innovant dans le domaine des ressources humaines.

La plateforme imaginée par Randstad comble donc une vraie lacune dans la mise en relation entre employeurs et candidats à l'emploi. Du point de vue d'une TPE/PME, Randstad Direct présente en effet trois avantages clés : un parcours client 100 % autonome, qui donne la possibilité de passer une commande à tout moment, même en dehors des heures ouvrables ; une tarification simple, fondée sur un coût forfaitaire journalier, avec la possibilité de payer en ligne ou à réception de facture ; et des profils candidats issus de la base d'intérimaires et de candidats Randstad, évalués et testés en agence.

### à Dijon, le Big Data au service de l'emploi

La solution Big Data développée par le groupe Randstad en partenariat avec Capgemini et Oracle a trouvé en 2016 plusieurs champs d'application. Ce fut notamment le cas à Dijon, où elle a suscité l'intérêt des institutionnels du bassin d'emploi.

L'idée d'un diagnostic d'employabilité des participants au PLIE (plan local pour l'insertion et l'emploi) de la Maison de l'Emploi de Dijon a rapidement émergé. Ce diagnostic personnalisé, réalisé par un consultant HR consultancy partners, cabinet de conseil RH du groupe Randstad, se fonde sur le projet professionnel du participant. Le résultat du diagnostic est ensuite transmis au référent PLIE et à l'agence Randstad de Dijon susceptible de recruter et placer le candidat. Au final, 40 diagnostics ont été réalisés et 12 personnes sélectionnées, 6 ont été mises en mission et 1 a été placée en CDI.



*Par exemple, si une personne souhaite trouver un CDD de fraiseur à Gevrey-Chambertin, l'outil Big Data affiche les types d'entreprises qui recherchent des fraiseurs, leur localisation, les types de contrat les plus fréquents sur ce poste, les passerelles vers d'autres métiers...*

*Au final, le diagnostic évalue donc la faisabilité du projet.*  
explique Patrick Vanoli, responsable études & projets pour le groupe Randstad en France.





### Pocket Coach une appli gratuite et accessible à tous

Lancée le 2 mai 2016, l'appli Pocket Coach accompagne au quotidien les personnes en recherche d'emploi, en reconversion ou désireuses de rester au meilleur de leur employabilité. Simulation d'entretien, tests de personnalité, conseils, agenda intelligent... Pocket Coach, téléchargeable sur AppStore et Google Play, agit comme un booster de motivation et de confiance.

### professionnaliser les RH dans les collectivités territoriales

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) est encore difficilement mise en œuvre dans les organisations publiques. Et pourtant, c'est une opportunité à saisir pour une fonction publique en plein bouleversement, suite à la loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe), promulguée le 7 août 2015. Ces évolutions ont un impact direct sur la gestion des ressources humaines. Comment faire en sorte que chacun trouve sa place dans la nouvelle organisation ? Comment anticiper l'évolution des métiers, touchés notamment par la digitalisation des services ?

Année après année, le baromètre RH Randstad des collectivités locales montre un réel décalage entre l'intention et la pratique des collectivités locales dans la gestion de leurs effectifs. Si les collectivités ont conscience de devoir professionnaliser leur gestion RH, elles peinent à s'engager vraiment dans cette démarche. Pour leur faciliter la tâche, le Pôle Public de Randstad a publié en 2016 un livre blanc sur la GPEEC dans la fonction publique territoriale. Par le biais d'un recueil de témoignages, de retours d'expériences et de conseils méthodologiques, il donne les clés aux décideurs RH pour se projeter dans l'avenir.



*Nous avons choisi Rennes pour le lancement national de notre livre blanc, le 20 mai 2016, en partenariat avec la Conférence des Villes et Territoires de Bretagne. Lors d'une table ronde, élus et décideurs publics ont pu cerner les enjeux stratégiques de la GPEEC et aborder les bonnes pratiques de la mise en œuvre d'une telle démarche dans leur collectivité.*

Aline Crépin, directrice pôle public, insertion et RSE de Randstad



**LE GROUPE RANDSTAD  
EN FRANCE**

**EMPLOYABILITÉ &  
DÉVELOPPEMENT DES TALENTS**

# 3 questions à Laureline L'Haridon

responsable RH et  
des formations de Select TT  
et des sociétés du pôle RH



**Appel Médical et JBM ont mis en place un programme de fidélisation baptisé « Le Cercle ». En quoi consiste-t-il ?**

Il s'agit d'un programme de valorisation des talents, construit sur deux ans, et qui s'adresse à des consultants et responsables d'agence. Il réunit une dizaine de participants. L'objectif est de leur permettre de prendre du recul sur le quotidien pour les faire grandir dans leur métier. La première année, ils s'emparent collectivement d'une problématique stratégique que leur soumet la direction de l'Appel Médical-JBM. Nous leur donnons une méthodologie de projet et ils bénéficient de plusieurs sessions de formation de deux jours sur des sujets en lien avec la problématique. Tout au long de cette année, ils travaillent ensemble, souvent à distance. À la fin de leurs travaux, ils présentent leurs propositions à la direction. C'est un moment fort qui clôt des mois intenses ! La seconde année est plus calme. Nous leur offrons une journée de formation sur un thème de leur choix et l'opportunité, pendant deux jours, de découvrir un poste sur une autre fonction ou dans une autre région, pour s'ouvrir à d'autres pratiques. Pendant tout le programme, nous veillons aussi à entretenir un « esprit de promo » dans le groupe, par divers événements fédérateurs et une communication valorisante.

**Comment sélectionnez-vous les participants ?**

Ils sont repérés lors de la revue des talents, en mai, et débutent le programme en septembre. Le profil type du « cercleur », c'est un collaborateur doté d'un réel potentiel, qui va trouver dans ce programme une occasion de se nourrir et de s'épanouir professionnellement.

**Quels bénéfices en retirent-ils ?**

À en croire la première promotion, qui a suivi le programme de 2014 à 2016, ils en gardent de merveilleux souvenirs et une grande fierté d'y avoir participé. Tous ont d'ailleurs tenu à être présents pour témoigner et passer le flambeau aux suivants en septembre 2016. Le Cercle leur a donné un élan, des techniques pour avancer différemment, des outils conceptuels qu'ils continuent aujourd'hui à appliquer dans leur métier.

Le chemin de l'emploi commence par une formation de qualité. Le groupe Randstad aide les jeunes à acquérir les compétences indispensables à leur insertion professionnelle.



**Game of Robots: un challenge ingénieux!**  
Rencontrer d'une manière originale des jeunes talents et accompagner leur entrée sur le marché du travail: c'est le but du partenariat noué entre Expectra et l'ISTIA, école d'ingénieurs à Angers. Le défi des étudiants de dernière année: construire le robot qui saura le mieux négocier les pentes et les virages d'un parcours semé d'embûches.  
« Les étudiants travaillent pendant plusieurs mois, en équipe, sur le volet technique et le volet communication du challenge. À la fin de l'année, la compétition, sur 5 jours, est un moment intense attendu par tous! »

Margarette Lim, chef de produit, Expectra

### une formation, un métier

Créé en 2005 à l'initiative du groupe Randstad, l'Institut des Métiers et des Compétences (IMC) est un centre de formation spécialiste des formations en alternance. Il prépare les jeunes à une entrée réussie dans la vie active, via des formations en apprentissage et en professionnalisation, du bac au bac + 4. En 2016, l'IMC affiche un taux de réussite de plus de 78 % aux examens, pour les 114 étudiants de deuxième année.

192

alternants dans le groupe en 2016



« L'IMC illustre la volonté du groupe Randstad d'offrir aux jeunes talents de tous les horizons un cadre de formation privilégié. Nos trois axes: orienter, former, intégrer. »

Laurence Dessauger, directrice de l'IMC



### IUT Paris Descartes:

#### 10 ans du festival du Film de Vente

Sur un scénario imposé (et écrit par Randstad en 2016), les étudiants de DUT réalisent un court-métrage mettant en scène une négociation commerciale, en retraçant chaque étape de l'entretien de vente. Le festival, dont Randstad est partenaire depuis 2011, est un grand moment de partage et d'échanges avec les professionnels de la fonction commerciale et un temps fort dans le cursus des étudiants, associant goût du challenge et professionnalisation. Cette année, Sébastien Hélaine, directeur général du réseau Randstad était l'invité d'honneur.

« Ce partenariat est aussi l'occasion de répondre aux questions des étudiants et de leur donner à voir la réalité de leur futur métier de commercial. »

Jaafar Mejhane, consultant senior Randstad



**Le groupe Randstad s'attache à donner des perspectives d'évolution professionnelle à l'ensemble de ses collaborateurs, qu'ils soient salariés intérimaires ou permanents.**



### les salariés intérimaires

L'année 2016 a été riche en matière de formation des salariés intérimaires, avec :

- 28000 bénéficiaires d'actions de formation
- 1630 contrats ou périodes de professionnalisation
- 738 salariés intérimaires en CDI en formation

Les agences ont aussi accompagné avec succès les intérimaires dans l'appropriation de leur compte personnel de formation (CPF), puisque 1 128 CPF ont été actionnés, contre 68 en 2015, année de sa mise en œuvre.

Chaque année, le groupe Randstad affecte 0,5 % de la masse salariale de l'ensemble de ses intérimaires au FSPI (Fonds de sécurisation des parcours intérimaires), en application de l'accord de branche de 2013. Il prend également une part active au développement du CDI intérimaire, un contrat qui allie flexibilité et sécurité de l'emploi : plus de 1500 intérimaires ont signé un CDI chez Randstad en 2016, amenant le nombre total de CDI intérimaires au sein du groupe à 3000. Fière de les accueillir, l'entreprise leur a remis un kit de bienvenue spécialement conçu pour eux. Une manière de reconnaître leur place à part entière chez Randstad. Les salariés intérimaires en CDI ont ainsi pu se familiariser avec leur nouveau statut : guide d'accueil, explication du contrat, droits et devoirs, avantages sociaux... et une carte de visite personnalisée.

### une formation aux métiers du grain en Alsace

Devant la pénurie de profils qualifiés, Denis Mayer, chargé de développement des compétences intérimaires et Nathalie Chapelle, directrice d'agences Randstad d'Altkich et de Cernay, ont monté une formation pour 4 entreprises clientes du Bas Rhin et du Haut Rhin, en partenariat avec Pôle Emploi, le Conseil Régional et le Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole. Douze stagiaires, dont sept anciens intérimaires Randstad de 20 à 39 ans, en recherche d'emploi, ont suivi un parcours de 306 heures, dont 42 heures en entreprise. Tous ont décroché un poste à l'issue de la formation.

## les salariés permanents

Le développement des talents est l'un des piliers qui soutiennent les ambitions stratégiques du groupe Randstad. Pour faire grandir ses collaborateurs permanents dans leur vie professionnelle, l'entreprise mène tout un travail autour de la GPEC, de parcours d'accompagnement liés à la prise de fonction (assessment center) et du développement individuel. En 2016, un nouveau dispositif a remplacé les entretiens annuels de développement (EAD): désormais, collaborateurs et managers se rencontrent tout au long de l'année pour des entretiens professionnels d'évolution (EPE), pendant lesquels le manager, dans une posture de coach, aide son collaborateur à s'approprier son propre développement professionnel.

Les collaborateurs dont le potentiel a été détecté lors de la revue des talents peuvent bénéficier d'accélérateurs de carrière, à travers 5 boosters:

- excellence commerciale
- directeur d'agence/manager
- manager/directeur
- executive program
- senior executive program (pour des postes à l'international)



## valorisation

**R100:** un challenge annuel, créé en 2016, qui valorise la performance individuelle des consultants Randstad et booste leur motivation. Avec, à la clé, des récompenses pour le Top 20 régional et le Top 10 national.

**24 heures dans la vie de...:** des portraits en vidéo, pour promouvoir les métiers du groupe en interne comme en externe, et donner envie de saisir les opportunités de révéler ses talents au sein du groupe Randstad (trois nouvelles vidéos en 2016).

**le club enchantement:** issu de la démarche « enchantement des consultants » menée par Randstad, cette équipe de dix collaborateurs volontaires a eu six mois, en 2016, pour réfléchir à des solutions que l'entreprise pourrait mettre en œuvre pour résoudre des problématiques d'engagement des salariés.

## formation et employabilité

**Rand'win:** un programme de formation de la ligne managériale aux techniques de vente et au coaching d'équipe. Dans un second temps, les managers accompagneront la montée en compétences des consultants, sur la base d'une auto-évaluation.

**Tech & Touch:** la stratégie de Randstad, conjuguer le meilleur de la technologie et de l'humain, ne laisse personne au bord du chemin. Au quotidien, l'entreprise accompagne la montée en compétences de ses collaborateurs. La formation et la digitalisation des services les aident à utiliser les nouveaux outils (réseaux sociaux professionnels, plateformes en ligne, tablettes...), augmentant ainsi leur employabilité à long terme.

## mobilité professionnelle

**Join Us:** en moyenne, plus de 200 postes sont disponibles chaque jour sur la Bourse à l'Emploi du groupe Randstad. En 2016, 297 collaborateurs ont bénéficié d'une promotion interne.

**Cap Carrière:** cette cartographie dynamique des parcours professionnels permet à chaque collaborateur de visualiser ses perspectives de carrière au sein du groupe (passerelles métiers, compétences nécessaires, processus de sélection...).

### les intérimaires

En 2016, Randstad a réaffirmé sa politique de prévention concernant ses salariés intérimaires, avec un plan d'actions établi sur trois ans.

#### trois axes guident la nouvelle politique de prévention

- **l'organisation**: la direction générale affirme un engagement fort dans le pilotage (présence du directeur général et des directeurs généraux adjoints (DGA) au comité de prévention; mise en place de bilatérales entre chaque DGA et son responsable santé sécurité; nomination de référents prévention régionaux pour relayer l'action au plus près du terrain). Un nouvel indicateur de pilotage est utilisé: l'indice de prévention (pourcentage d'intérimaires non accidentés). Il remplace le taux de fréquence, plus complexe et moins opérationnel. Randstad se fixe comme objectif un indice de prévention de 90 % sur douze mois glissants.
- **les outils**: création d'une fiche prévention transmise aux intérimaires avant la prise de poste, envoi d'un flash sécurité aux agences pour un retour d'expérience sur les accidents graves, le cas échéant...
- **l'humain**: dans leurs relations avec les clients et les intérimaires, les salariés permanents de Randstad sont les premiers acteurs de la prévention. 490 d'entre eux ont été formés en 2016, suite à une convention signée avec la

**89,8 %**  
des intérimaires  
Randstad n'ont  
eu aucun accident  
en 2016

### les permanents

Le groupe Randstad en France est fortement engagé sur la santé et la sécurité de ses collaborateurs et collaboratrices. Il met à leur disposition un service d'écoute, ainsi que des formations et modules de sensibilisation aux addictions et à l'hygiène de vie.

#### un comité dédié à la prévention

Le Comité de Prévention est chargé de veiller à la définition et à la bonne application de la politique santé et sécurité. Chaque entité du groupe établit un document unique de prévention, incluant un programme d'actions annuel basé sur l'analyse des risques. Ainsi pour le réseau Randstad, trois risques majeurs sont identifiés pour lesquels les mesures de prévention sont chaque année mises à jour et enrichies: les risques liés aux agressions, à la conduite et à l'organisation du travail.

#### actions mises en œuvre tout au long de l'année 2016 afin de maîtriser au mieux notre risque routier

- analyse effectuée sur la sinistralité des conducteurs de la flotte du groupe par notre partenaire ECF École de Conduite Française
- formation d'une journée pour 46 conducteurs multi-sinistrés, intégrant un audit de conduite et des mises en situation avec un rappel des règles de conduite en sécurité
- consultation systématique du conducteur par un préventeur ECF suite à chaque sinistre en circulation déclaré.

baisse de  
**26 %**  
du nombre d'accidents  
de trajet des salariés  
permanents  
entre 2011 à 2016



#### la journée du bonheur au travail

En 2016, la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail (28 avril) a mis en lumière le défi collectif que représente le stress au travail. Comment concilier travail et bien-être? La première chose, c'est d'en parler. Les agences Randstad ont organisé plus de 1 000 rencontres sur ce thème: causeries avec les intérimaires et rendez-vous clients.

**Salariés permanents, en CDI intérimaire et intérimaires bénéficient de nombreux avantages sociaux: aides au logement, complémentaire santé, plan d'épargne entreprise, prévoyance, comité d'entreprise...**



### les avantages des salariés intérimaires

#### une mutuelle intérimaire

À l'écoute des attentes de ses salariés intérimaires, Randstad a participé dès 2015 à la négociation puis à la mise en place de la complémentaire santé de la branche du travail temporaire. Comme dans toutes les entreprises, cette mutuelle est devenue obligatoire le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les salariés intérimaires en bénéficient dès la 1<sup>re</sup> mission à partir de 414 heures d'ancienneté dans la branche du travail temporaire. L'affiliation est automatique et obligatoire pour les intérimaires en CDI ou ayant un contrat de mission d'au moins trois mois. La mutuelle couvre l'intérimaire pendant deux mois après la fin de sa mission, et jusqu'à cinq mois s'il est inscrit à Pôle Emploi.

Avec 1 million d'adhérents, la mutuelle des intérimaires, commune à toute la branche du travail temporaire, est le plus important régime privé français.

### l'action logement reste un avantage prisé par les salariés intérimaires

La recherche d'un logement reste un parcours du combattant pour l'ensemble de nos collaborateurs: intérimaires, CDI-intérimaires et permanents. L'existence d'aides au logement et d'un service dédié au sein de notre groupe contribue au bien-être des salariés mais également à la performance de l'entreprise. En 2016, l'ensemble de nos partenaires collecteurs de l'Action logement se sont mis en ordre de marche afin de faciliter l'accès au logement pour favoriser l'emploi et préparent actuellement une réforme du secteur.

Par ailleurs, Randstad facilite l'accès aux prêts pour la construction, les travaux, l'acquisition ou la rénovation de logement avec des garanties solides à ses salariés intérimaires, CDI intérimaires et permanents.



### salariés intérimaires et salariés permanents :

- une centaine de familles en situation de précarité aidées
- 474 collaborateurs logés
- près de 50 dossiers de prêts étudiés en 2016

### les avantages des salariés permanents

#### renouvellement du partenariat avec Prof Express

Chaque salarié bénéficie pour chacun de ses enfants en collège ou lycée, d'un droit d'accès gratuit et illimité à la plateforme Prof Express, pour un soutien scolaire en maths, français et anglais. Les enfants sont accompagnés par des professeurs de l'éducation nationale, en classe virtuelle, e-mail ou téléphone du lundi au jeudi, de 17h à 20h. 212 enfants ont bénéficié de ce service en 2016.

#### le service de crèches d'entreprise s'est ouvert aux CDI intérimaires

L'accompagnement de la parentalité sous toutes ses formes reste une dimension importante de l'amélioration des conditions de travail des salariés. Dans le cadre de sa politique de qualité de vie au travail, le Groupe Randstad France propose un service de crèches d'entreprise à l'ensemble de ses collaborateurs. Nous disposions en 2016 de 17 berceaux dont deux en gratuité, à la disposition de chaque collaborateur. Pour la première fois en 2016, un collaborateur en CDI intérimaire a pu profiter de cet avantage.

# MIXITÉ SOCIALE & ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'EMPLOI

LE GROUPE RANDSTAD  
EN FRANCE

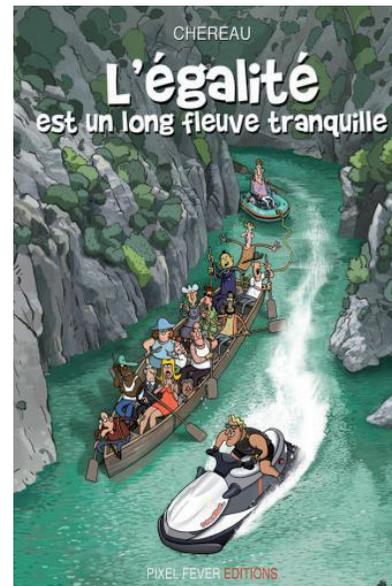
# 3 questions à Ana de Boa Esperança

déléguée générale  
de l'Institut Randstad pour  
l'égalité des chances et le  
développement durable



## L'Institut Randstad a co-édité un album\* avec Antoine Chereau diffusé en librairie. Pourquoi une telle initiative ?

Depuis onze ans, l'Institut Randstad mène de nombreuses actions pour lutter contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité des chances dans la vie professionnelle. Voilà plusieurs années que nous avons choisi le terrain de l'humour, avec le dessinateur de presse Antoine Chereau, pour nos campagnes de communication sur ces sujets pas toujours aisés à aborder. Le trait mordant d'Antoine, sa capacité à retourner les situations pour en faire surgir l'absurde, touchent toujours juste. Jusqu'à présent, nous nous adressons surtout à nos clients, nos partenaires et aux collaborateurs du groupe. Avec cet album, nous avons décidé d'aller plus loin : la sensibilisation du grand public est en effet un nouvel axe de travail développé par l'Institut, et cette forme originale de communication nous a paru appropriée.



## Qu'attendez-vous de cet album ?

Nous souhaitons bien sûr toucher un plus large public, notamment les jeunes, en les faisant sourire mais surtout réfléchir à ces questions importantes. Ainsi, parmi les 69 dessins réunis dans cet album, beaucoup concernent l'univers professionnel, mais pas seulement. Les discriminations se nourrissent de préjugés tenaces liés au genre, à l'apparence physique, à l'orientation sexuelle, à la couleur de peau... Elles sont malheureusement présentes sous de nombreuses formes dans bien des domaines de la vie quotidienne ! Mais cet album contribue aussi de manière très concrète à servir la lutte contre les discriminations.

## De quelle manière ?

Pour chaque album vendu, un euro est reversé aux associations d'intérêt général parrainées par l'Institut. Une souscription a par ailleurs été lancée à l'occasion de la publication de l'album auprès d'entreprises et de particuliers. À fin 2016, trois mois après sa sortie, l'album a déjà permis de recueillir 8000 euros qui financeront l'action des associations soutenues par l'Institut.

\*L'Égalité est un long fleuve tranquille, Pixel Fever Éditions, 19 euros.

19

demandes ont été  
enregistrées en 2016,  
dont 3 sont des demandes  
de conseils émanant  
des agences

## comité anti discrimination

Mis en place en 2009, le comité anti-discrimination est une cellule d'écoute qui traite les réclamations ressenties par les candidats ou salariés intérimaires ou permanents. Il apporte également ses conseils et accompagne les agences sur la gestion du risque de discrimination.

## gérer le fait religieux en entreprise

L'Institut Randstad et l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE) ont publié leur 4<sup>e</sup> étude annuelle. Pour la première fois, la part des managers rencontrant régulièrement le fait religieux au travail est majoritaire, même si les cas conflictuels restent minoritaires. Pour aider des managers souvent démunis, Expectra, en partenariat avec HR consultancy partners, a invité ses clients à 6 conférences-débats (Nantes, Rennes, Marseille, Toulouse, Grenoble, Lyon) animées par Hicham Benaïssa, sociologue des religions et des experts du groupe Randstad dont Jérémy Jouglas d'HR consultancy partners. Quelle attitude adopter face à une demande ? Que dit la loi ? Quelles actions mettre en œuvre pour concilier le respect dû à chacun et la performance de l'entreprise ? « *Près de 200 personnes, en majorité des DRH et RRH, ont répondu à notre invitation, souligne Isabelle Rivard, directrice de région chez Expectra Search. Avec une réelle satisfaction de pouvoir échanger sur leurs problématiques et obtenir des réponses à leurs questions, nourries d'exemples concrets.* »

65 %

des salariés interrogés  
ont observé en 2016 des  
manifestations du fait  
religieux en entreprise,  
contre 50 % en 2015.

## labels renouvelés !

En 2016, Randstad a été la 1<sup>re</sup> entreprise en France à se voir renouveler une deuxième fois les labels Diversité et Égalité professionnelle, dans le cadre du nouvel audit commun (« alliance des deux labels »), pour lequel l'entreprise a été pilote. Les deux labels partagent désormais un tronc commun et sont attribués pour 4 ans, avec un audit à mi-parcours. Ce rapprochement était prôné par Randstad depuis plusieurs années, notamment dans le cadre de l'Association nationale des DRH (ANDRH) : « *Sur le plan opérationnel, pour les entreprises, l'harmonisation des contenus et des échéances permet un gain de temps et une plus grande cohérence dans les actions menées* », explique Aline Crépin, directrice pôle public, insertion et RSE de Randstad.

## appels mystères :

### bilan 2016

Tous nos points de présence sont testés sur des questions relatives à la diversité a minima 2 fois par an. L'appel mystère est outil qui permet aux collaborateurs d'apprendre à identifier, repérer les demandes discriminantes de la part des clients et à s'entraîner à les contrer.

## insertion professionnelle : aider à monter la première marche

En signant dès 2015 la charte Entreprises et Quartiers, initiée par le ministère de la ville, Randstad s'est engagé à agir en faveur de l'emploi dans les quartiers en difficulté. Une centaine de jeunes ont suivi cinq semaines de stage dans des entreprises partenaires de l'opération et une semaine de formation via l'IMC, par le biais de l'action « Boostez votre orientation ». En 2016, la charte a été déclinée par les préfets d'une quarantaine de départements. « *Randstad a signé à ce jour 24 conventions, confiant à ses équipes locales la mise en œuvre d'actions concrètes dans leur bassin d'emploi. À la demande de la communauté d'agglomération d'Angers, Randstad et l'IMC ont par exemple réalisé un relevé des compétences mobilisables dans le cadre des clauses d'insertion.* » souligne Jean-Paul Stern, chargé de mission insertion du groupe.

120

personnes éloignées  
de l'emploi ont été  
accompagnées et  
formées



Depuis des années, la politique égalité professionnelle est au cœur du dialogue social, dans un groupe qui compte 76,75 % de femmes.

Cette politique, mise en œuvre dans le cadre d'un accord signé fin 2014, se décline selon trois axes prioritaires :

- **la suppression des éventuels écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes supérieurs à 2,5 % : une étude du cabinet Aon Hewitt montre que les écarts injustifiés sont très faibles et qu'ils baissent au fil des ans (1,8 % en 2011 à 1,1 % en 2012 puis 1 % en 2015).
- **la mixité dans les différents métiers** : le groupe vise en particulier une réduction des écarts de 5 points dans les métiers les plus déséquilibrés (par exemple, les métiers d'agence à prédominance féminine et les métiers de l'informatique à prédominance masculine) ;

- **des accès équilibrés aux évolutions de carrière et la progression de l'accès des femmes aux postes de direction**, avec l'objectif d'atteindre 60 % de femmes sur les niveaux d'encadrement (niveaux 6 et 7 selon l'ancienne classification) : aujourd'hui, cette proportion est de 50 %.

Des actions concrètes sont également menées pour favoriser l'équilibre des temps de vie : abonnement gratuit à Prof Express, plateforme de soutien scolaire en ligne, pour les enfants de salariés ; prise en charge des frais de garde pendant les formations pour les mono-parents.

Le 15 décembre, Laurent Morestain, secrétaire général du groupe Randstad en France et président de l'Institut Randstad, a reçu le label Égalité professionnelle des mains de Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes. « Le groupe Randstad est honoré de voir son label Égalité professionnelle renouvelé. Nos efforts en matière d'égalité femmes/hommes sont une nouvelle fois consacrés. Nous sommes d'autant plus heureux que l'égalité femmes/hommes est pour nous un axe majeur, elle est inscrite dans chacun de nos processus de recrutement et de gestion RH tant en interne qu'en externe. » souligne Laurent Morestain.



### les femmes passent à l'action !

Les Fameuses, un réseau de femmes d'influence, organise son événement annuel à Nantes: le Printemps des Fameuses. Randstad est partenaire officiel de cette manifestation. Accompagnée par les collaborateurs du plateau Nantais, Aline Crépin a animé, plusieurs ateliers sur les stéréotypes de genre lors de l'édition 2016, qui a réuni près de 350 personnes.



### Le handicap constitue un axe important des actions menées par le groupe Randstad en France, dans le cadre de sa politique RSE.

Depuis plusieurs années, le réseau des agences référentes handicap (RARH) joue un rôle majeur dans ce domaine. Son rôle : favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, par l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises clientes dans la mise en œuvre de leur politique handicap. Le RARH est aussi un pôle d'expertise au service des réseaux du groupe Randstad.

Des résultats concrets sur l'ensemble des agences du groupe Randstad en France :

- depuis 2002, plus de 44 000 salariés intérimaires en situation de handicap mis en emploi
- 3 200 personnes en situation de handicap déléguées en 2016.

En 2016, un référentiel handicap a été diffusé auprès de tous les réseaux du groupe. Ce guide reprend l'ensemble des outils à leur disposition (du sourcing à la délégation en passant par les actions destinées aux entreprises).

### matinale à Pont-à-Mousson

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, les équipes lorraines de Randstad ont proposé à leurs clients et partenaires de venir s'informer et partager leur expérience autour de pratiques et dispositifs existants.

« *Le handicap n'est pas toujours bien compris dans les entreprises, explique Nicolas Dulong, directeur de région. Nous avons donc souhaité démystifier le sujet et apporter des réponses concrètes aux interrogations.* »

### handicap psychique: un guide pour mieux l'appréhender

1<sup>re</sup> cause d'invalidité en entreprise et 2<sup>e</sup> cause d'arrêt de travail, la maladie psychique demeure taboue dans le monde professionnel. Pourtant, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) estime qu'un tiers de la population française, en 2020, sera touchée, au moins une fois dans sa vie, par un trouble psychique (dépression, burn-out, bipolarité, etc.).

Face à ce nouvel enjeu de société, l'Institut Randstad et l'association Clubhouse France se sont associés pour concevoir un guide qui vise à démystifier les craintes du handicap psychique, amorcer un dialogue et aider les salariés et leurs managers à mieux comprendre et gérer le handicap psychique dans le monde du travail. Car, pour les personnes concernées, le travail est un facteur important de rétablissement et d'insertion sociale. Or, seules 40 % d'entre elles sont en emploi.

Le guide propose des pistes d'action, par exemple autour de l'aménagement du poste de travail : ajustement des horaires, environnement professionnel (télétravail, luminosité...), relations interpersonnelles (travail en équipe ou, au contraire, autonome). Il a été présenté le 10 octobre 2016, à l'occasion de la Journée mondiale de la Santé mentale.



### retrouver le chemin de l'emploi

À Toulouse, la 3<sup>e</sup> session de formation en alternance Randstad/IGS a permis à 10 stagiaires éloignés de l'emploi de passer un diplôme de commercial pour devenir consultant d'agence Randstad. « *Nous recrutons les candidats sans CV, sur des compétences transférables, en partenariat avec Cap Emploi et l'IGS* », explique Philippe Bouchard, responsable mission handicap du groupe. Le succès de l'opération repose aussi sur l'implication des agences Randstad, qui accompagnent la montée en compétences des stagiaires.



En étant parmi les premières entreprises à signer la Charte de la Diversité, le groupe Randstad a placé dès 2004 l'emploi des jeunes et des seniors au cœur de sa politique humaine et sociale durable.

26 %

de l'effectif total sont des salariés « seniors » en 2016

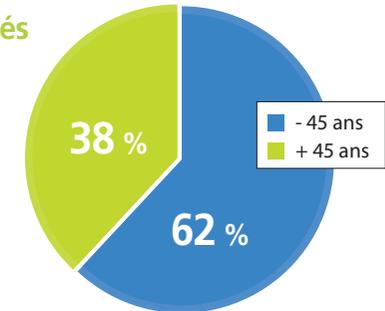
19 %

des recrutements en CDI effectués dans la catégorie « jeunes » en 2016

nombre de salariés en télétravail

30

collaborateurs « seniors » recrutés en 2016



### contrat de génération: un bilan de l'action

Le contrat de génération, créé par l'État en 2013, poursuit un triple objectif: faciliter l'emploi des jeunes (moins de 25 ans) en CDI, maintenir dans l'emploi ou recruter des seniors (45 ans et plus) et assurer la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise. Le groupe Randstad a signé un contrat de génération portant sur la période 2014-2016. Son plan d'action s'inscrivait alors dans la continuité des actions déjà entreprises dans le cadre de l'accord Seniors 2009-2012, de son accord sur le télétravail et de l'accord Égalité professionnelle femmes/hommes de 2011.

Diverses actions ont été mises en œuvre au sein du groupe, comme le dispositif transition emploi-retraite, donnant la possibilité aux seniors de réduire leur temps de travail à 90 %, tout en étant payés à temps plein, en contrepartie de l'embauche d'un jeune en contrat d'apprentissage.

Autre exemple, pour faciliter l'emploi des jeunes: la création d'une formation de "tuteur" auprès des salariés pour l'accompagnement des jeunes embauchés. En 2016, 10 collaborateurs ont suivi cette formation. 100% des jeunes embauchés en CDI sont suivis par des tuteurs et référents. Certains ont été suivis par des tuteurs centres experts (CXP). D'autres ont été suivis par des tuteurs Starts ou, des responsables d'agence et directeurs d'agence (RA/DA) pour les parcours qualité des stagiaires.

21

collaborateurs « seniors » ont bénéficié du dispositif de préparation à la retraite en 2016

### l'entretien de seconde partie de carrière

Le groupe Randstad prête une oreille attentive aux souhaits d'évolution de ses collaborateurs âgés de 45 ans et plus. S'ils le désirent, ils peuvent solliciter un entretien de seconde partie de carrière. Les services RH les accompagnent alors dans la préparation de cette démarche, pour établir un premier diagnostic. Lors de l'entretien, le collaborateur et son contact RH partagent le diagnostic et envisagent ensemble des mesures qui pourraient répondre aux attentes exprimées (formation, tutorat, missions transverses, aménagement du temps de travail...). Par la suite, un bilan approfondi peut être proposé, dans le cadre d'un congé de bilan de compétences.

Laboratoire d'idées RH pour la promotion de la diversité en entreprise, l'Institut Randstad est une association loi 1901 qui soutient le développement de la politique du groupe Randstad en France en matière de diversité.

## institut randstad

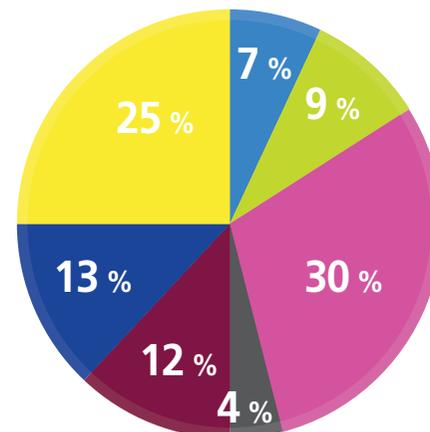
L'Institut fait de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi sa priorité. Il permet non seulement d'agir concrètement au cœur des territoires, mais aussi de rendre visible l'engagement du groupe en matière de responsabilité sociétale. « En 2016, explique Ana de Boa Esperança, déléguée générale de l'Institut Randstad, nous avons procédé à un recentrage de nos actions autour de programmes d'aide à l'insertion professionnelle et à l'innovation dans les process RH, en y apportant davantage de valeur ajoutée, par exemple par le biais de mécénat de compétences avec des collaborateurs de Randstad. »

Cette politique de recentrage a permis de mettre en place des actions concrètes en faveur de la diversité et pour favoriser l'accès ou le maintien en emploi des publics

qui en sont éloignés, sans oublier l'égalité des chances entrepreneuriale. Plusieurs projets ont été mis en place, avec pour objectifs:

- de sensibiliser à la lutte contre les discriminations;
- de réaliser des études pour nourrir la réflexion des décideurs, des services RH et des managers, et les outiller dans leurs process;
- d'accompagner des associations et leurs bénéficiaires directs à travers une aide à l'insertion socioprofessionnelle (soutien financier, aide à l'orientation et à la définition du projet professionnel, parrainage, ateliers spécifiques de redynamisation vers l'emploi...).

En 2016, 115 dossiers ont été traités par l'Institut, dont 40 projets ont été acceptés et accompagnés.



### répartition du budget

fait religieux	7
lutte contre l'homophobie	9
insertion	30
développement durable	4
handicap et maladies	12
égalité F/H	13
lutte contre toute discrimination	25



## jeter des ponts

L'Institut de l'Engagement s'adresse à des volontaires repérés pendant le Service Civique pour leur potentiel, la qualité de leur engagement et l'intérêt de leur projet d'avenir. Des jeunes aux profils diversifiés, mais qui ont tous fait preuve de qualités précieuses: faculté d'adaptation, facilité d'apprentissage, vivacité, autonomie, fiabilité... L'association les aide à aller de l'avant, en construisant des ponts avec les écoles et les entreprises qui souhaitent diversifier leur recrutement. L'Institut Randstad lui apporte son soutien financier, participe au jury de sélection, recrute des parrains et marraines internes qui accompagneront les jeunes dans leur parcours et organise avec eux des ateliers thématiques. En 2016, 500 jeunes ont été admis à l'Institut de l'Engagement.



## redonner confiance

Les Amis du Bus des Femmes est une association qui travaille en particulier auprès des victimes de traite et d'exploitation sexuelle. Le Bus des Femmes circule en semaine, sur de nombreux sites de prostitution à Paris et dans sa région, avec à son bord des animatrices et des agents de prévention. Ces permanences mobiles permettent d'informer, de soutenir, d'écouter ces personnes et de leur proposer une orientation vers le local de l'association, si elles le souhaitent. L'association et l'Institut ont réalisé en 2016 deux ateliers d'accompagnement professionnel auprès de 24 femmes. Grâce à cela, 4 d'entre elles ont trouvé un emploi et une 5<sup>e</sup> est en formation. « *Cet atelier m'a permis de prendre conscience que j'ai des qualités professionnelles et que je peux les valoriser* », témoigne une participante.



## révéler les talents

L'association Créo aide les jeunes des quartiers populaires dans leur démarche de création d'entreprise. En 2016, l'Institut Randstad a renforcé son partenariat noué en 2012: des salariés du groupe Randstad ont participé à l'accompagnement des créateurs d'entreprises nominés au concours « Révélateurs de talents ». Ainsi, une vingtaine de parrains et marraines apportent leur expertise aux 24 présélectionnés dans la préparation de leurs projets, en animant notamment des ateliers business plan, comptabilité, marketing... Les lauréats du concours ont été désignés en mars 2017. Depuis 5 ans, ce concours a débouché sur la création de 65 entreprises, générant 334 emplois directs.





**RESPONSABILITÉ  
ENVIRONNEMENTALE**

**LE GROUPE RANDSTAD  
EN FRANCE**

# 3 questions à Delphine Robic

responsable des Services  
Généraux pour le groupe  
Randstad en France



## Pour quelle raison avoir fait réaliser un audit des déchets au siège du groupe Randstad ?

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, les sites des entreprises regroupant plus de 100 personnes sont soumis à l'obligation de trier leurs déchets à la source pour les papiers, métaux, plastiques, verres et bois. Le siège du groupe Randstad est donc concerné. Nous avons déjà un système de tri, mais nous avons voulu en évaluer la performance dans le cadre de notre politique d'amélioration continue de la gestion interne des déchets. Nous avons donc demandé à La Corbeille Bleue, filiale spécialisée du groupe Paprec, d'auditer nos deux sites de Saint-Denis. Toute une semaine de déchets a ainsi été collectée et analysée. Nous n'avions pas prévenu nos collaborateurs, pour qu'ils ne changent rien à leurs habitudes et que les conclusions soient les plus fiables possibles.

## Quels enseignements en avez-vous tirés ?

L'audit nous a donné une évaluation du volume de notre production globale de déchets et de la part qui peut être valorisée grâce à un tri adéquat. Selon La Corbeille Bleue, nous sommes plutôt bons élèves mais nous pouvons encore progresser : annuellement, la perte de valorisation sur les deux sites représente 60 arbres, 1 154 litres de pétrole et 11 540 litres d'eau. Les résultats de l'audit ont été communiqués en interne, afin de sensibiliser les collaborateurs et les inciter à trier davantage. Mais les bons gestes passent par un bon équipement et une bonne signalisation ! Nous étudions actuellement plusieurs pistes, dont la mise en place de poubelles collectives judicieusement situées. L'expérience prouve qu'elles sont plus efficaces que les poubelles individuelles en matière de tri.

## Avez-vous réalisé d'autres actions en 2016 ?

Nous avons également fait collecter et recycler l'ancien parc de téléphones fixes du siège, ainsi que les cartouches d'encre. 220 cartouches ont ainsi été traitées sur l'ensemble de l'année 2016, servant notamment à la production d'acier, d'aluminium ou d'inox. De plus, le renouvellement de l'intégralité du parc de téléphonie fixe au siège a entraîné le recyclage de 461 kg de matériel, par une entreprise employant des personnes handicapées psychiques ou en insertion.

**Le Groupe Randstad en France est engagé dans une politique globale de développement durable. En lien avec l'ensemble de ses parties prenantes, il prend en compte l'impact de ses activités sur son environnement, dans une démarche d'amélioration continue.**

Depuis 2011, le Groupe Randstad France a établi une Charte du développement durable. Celle-ci fixe les principaux objectifs d'une activité responsable à travers six principes. Le groupe s'engage ainsi à :

- réduire ses émissions de CO<sub>2</sub>
- réduire sa consommation énergétique
- pratiquer une politique d'achats responsables (adoption en 2012 d'une Charte d'achats éco-responsables)
- économiser le papier et les consommables
- promouvoir le traitement et le recyclage de ses déchets
- promouvoir l'écocitoyenneté dans les relations sociales

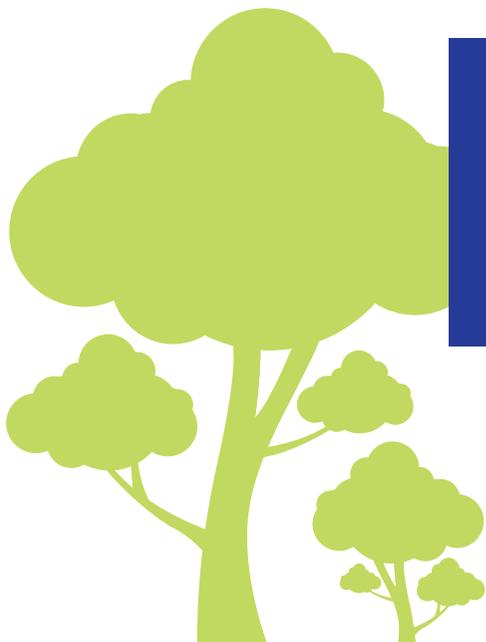
La France contribue ainsi aux engagements du groupe Randstad à travers le monde, salués en 2015 par une reconnaissance majeure : l'intégration de Randstad Holding – seule entreprise de services RH de sa catégorie – dans les indices européen et mondial du Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

Des audits sont réalisés régulièrement pour mesurer le résultat des actions engagées et piloter la performance environnementale du Groupe Randstad France. Trois audits importants ont marqué l'année 2016 :

- un audit des déchets produits par le siège ;
- un audit énergétique ;
- un second bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES).

### émettre moins de gaz à effet de serre

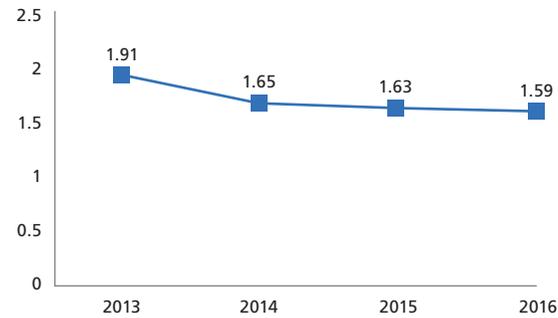
Le second bilan des émissions de gaz à effet de serre réalisé par le Groupe Randstad France concerne les émissions de gaz à effet de serre de l'année 2014. « *Ce bilan nous a permis d'identifier les postes les plus émissifs du groupe : les déplacements professionnels et, dans une moindre mesure, la consommation d'électricité au sein des bâtiments, explique Françoise Benedetti, chargée de projets RSE. Sur cette base, nous avons ajusté notre feuille de route issue du premier bilan, en 2011. Le plan d'actions qui en découle nous fixe de nouveaux objectifs à l'horizon 2018.* »



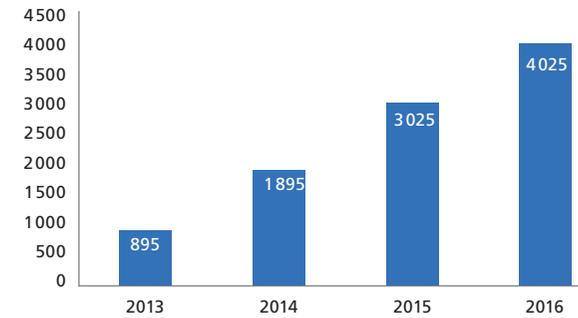


Les engagements et les actions du Groupe Randstad en France en faveur de l'environnement lui permettent de réduire année après année ses émissions de CO<sub>2</sub>.

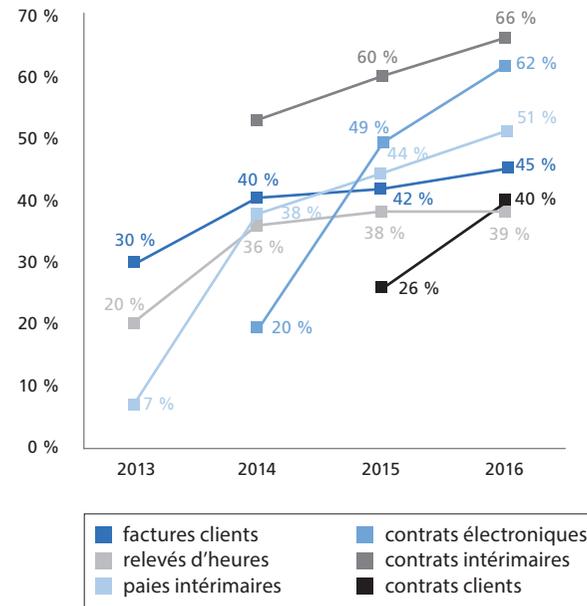
consommation de carburant  
(en millions de litres de diesel)



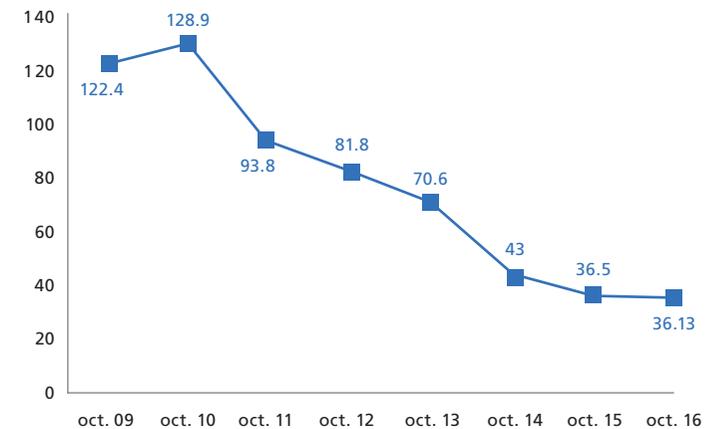
évolution du nombre de PC All In One



dématérialisation des éditions papier



consommation électrique Datacenter de Trélazé  
(en kWh)



### les agences MASE : jusqu'au bout de l'exigence !

Au sein du réseau Randstad, certaines agences ont pour clients des entreprises dont le secteur d'activité nécessite une attention toute particulière aux questions de sécurité et d'environnement : c'est le cas de la chimie, de la pétrochimie, du nucléaire... Ces agences, au nombre de 14, sont toutes certifiées MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises). « *Pour répondre aux exigences du référentiel, nous devons travailler sur trois axes, la sécurité, la santé et l'environnement, dans une démarche d'amélioration continue.* » explique **Martine Chapus**, directrice des réseaux MASE et CEFRI chez Randstad.

Par nature, l'activité de services des agences MASE – comme celle de tout le réseau Randstad – leur confère un impact environnemental limité. Pour continuer de s'améliorer en la matière, elles doivent donc faire preuve d'imagination et aller au bout de l'exigence. Ainsi, certaines pratiques sont désormais partagées par ces agences : le remplacement des gobelets et couverts en plastique par de la vaisselle, la promotion de l'éco-conduite, l'installation d'un point de collecte des bouteilles en plastique... Les agences peuvent aussi faire preuve d'initiatives locales.

Pour valoriser ces efforts, Martine Chapus prépare pour chacune des agences un bilan environnemental qui est affiché dans les locaux.



“

### initiative à Martigues

*Pour tous nos déplacements, nous privilégions le covoiturage. Nous faisons recycler nos cartouches d'encre et nous avons un collecteur de piles usagées que nos candidats et intérimaires peuvent également utiliser, puisqu'il est installé à l'accueil.* explique Samir Imzi, responsable des agences de Martigues et Arles.

”

L'agence de Martigues, qui délègue des chauffeurs PL-SPL, a aussi décidé de faire passer à tous ses intérimaires un module de formation e-learning sur l'éco-conduite.

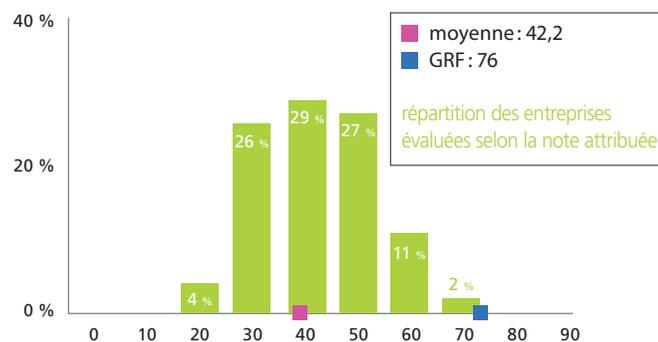
Le groupe Randstad en France est évalué sur sa performance RSE par plusieurs plateformes de notation externes, avec des résultats parmi les meilleurs de son secteur d'activité.



détail de la performance EcoVadis RSE de Select TT (septembre 2016)

environnement	70	niveau avancé
social	70	niveau avancé
éthique des affaires	60	niveau confirmé
achats responsables	60	niveau confirmé

comparaison de Groupe Randstad France par rapport aux entreprises du secteur de l'emploi évaluées par EcoVadis en 2016



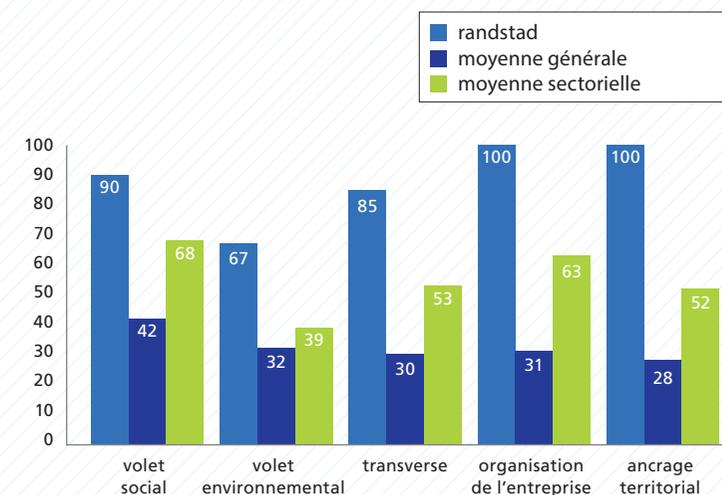
ACESIA est un outil en ligne développé par AFNOR CERTIFICATION qui permet à tout organisme de partager avec ses fournisseurs une démarche de progrès continue en matière de RSE. Construit autour des 7 questions centrales de

la norme ISO 26 000 et dans l'esprit de la charte de bonnes pratiques des relations inter-entreprises, ACESIA positionne l'acheteur opérationnel au cœur d'une démarche d'achat responsable.

score global contrôlé Acesa pour le Groupe Randstad France

**89/100**

Randstad se classe 2<sup>e</sup> sur 104 dans le secteur des entreprises d'activités liées à l'emploi, avec une moyenne sur tous les thèmes nettement supérieure à celles de toutes les entreprises évaluées par Acesa et à celles des entreprises du secteur de l'emploi.



Ces audits RSE permettent à nos entreprises clientes d'évaluer, sur de mêmes bases, les performances extra-financières de leurs prestataires en ressources humaines.

EcoVadis gère la première plateforme collaborative dédiée à l'évaluation et l'amélioration des pratiques développement durable dans les processus achats. La méthodologie EcoVadis repose sur les standards internationaux du développement durable, en particulier le Global Reporting Initiative, le Pacte Mondial des Nations Unies et la norme ISO 26000.

# CORRESPONDANCE AVEC LE GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)



## comportements éthiques et intègres

- G4-56. Code de conduite Introduction
- G4-57. Existence d'un service d'experts conseil en matière de RSE 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5
- G4-58. Comité anti discrimination 3.1

## performance économique

- G4-EC1. Performance économique et présence sur le marché Introduction
- G4-EC5. Écart moyen de rémunération femme/homme 3.2
- G4-EC8. Impacts économiques indirects Introduction

## environnement

- G4-EN6. Économies d'énergie 4.1, 4.2, 4.3
- G4-EN19. Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre 4.1, 4.2, 4.3

## social/emploi, relations sociales et travail décent

- G4-LA1. Effectif total Introduction
- G4-LA2. Avantages sociaux 2.4
- G4-LA6. Accidents du travail et absentéisme 2.3
- G4-LA8. Programmes de sécurité et de santé 2.3
- G4-LA9. Heures de formation 2.1, 2.2
- G4-LA11. Évaluation et carrière 2.2
- G4-LA12. Diversité des effectifs 3.1, 3.2, 3.3, 3.4
- G4-LA 13. Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes 3.2

## social/droits de l'Homme

- G4-HR1. Promotion des droits de l'Homme Introduction
- G4-HR3. Mesures contre les discriminations 3.1

## social/société

- G4-SO3. Domaines soumis à des analyses de risque en matière de corruption n/a
- G4-SO4. Formation et communication autour des législations et procédures anti-corruption n/a
- G4-SO5. Mesures prises en réponse à des incidents de corruption Introduction
- G4-SO7. Comportement anticoncurrentiel n/a

## social/responsabilité liée aux produits

- G4-PR5. Satisfaction clients n/a
- G4-PR8. Respect de la vie privée Introduction