

charte développement durable.

nos engagements RSE.

Comité innovation sociale et environnementale janvier 2024.





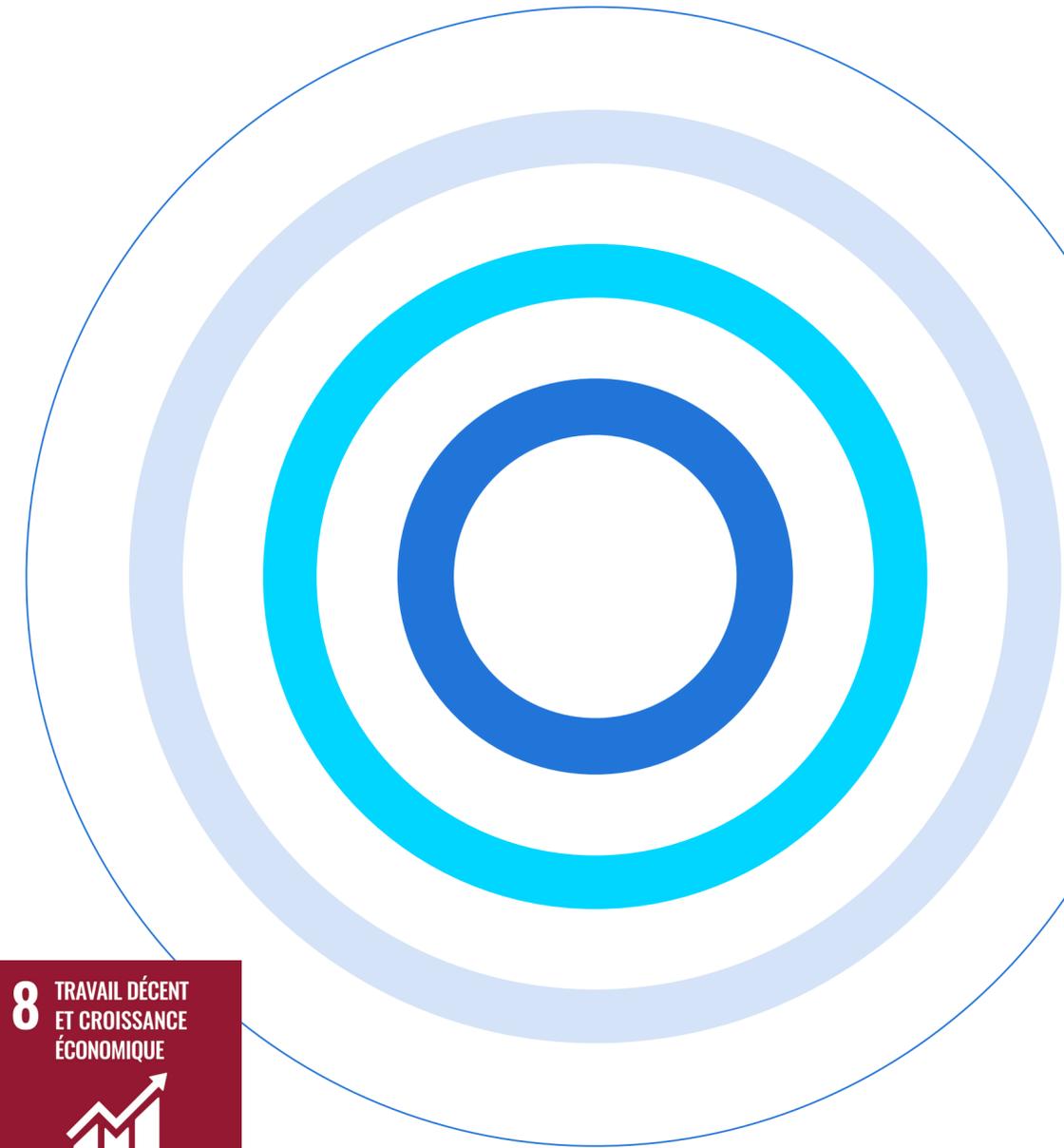
préambule.

Cette charte témoigne des engagements du groupe Randstad France en matière de développement durable. L'organisation s'engage à réaliser ses activités dans le plus grand respect de son environnement économique, physique et social ainsi qu'avec l'application de pratiques de saine gouvernance.

Cette charte, rédigée par le comité innovation sociale et environnementale du groupe Randstad, est l'expression d'une démarche volontaire inscrite dans une perspective d'amélioration continue, portée par la direction et ses collaboratrices et collaborateurs, en cohérence avec les objectifs et la vision du groupe Randstad au niveau mondial :

- devenir l'entreprise des talents la plus équitable et spécialisée du monde,
- réduire les émissions de plus de 57 % dans les scopes 1 et 2 et de plus de 30 % dans le scope 3 d'ici 2030 et tendre vers un objectif de zéro émission d'ici 2050.

Cette démarche s'appuie d'une part sur les grandes lignes directrices internationales en matière de responsabilité sociétale et les 17 objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations-Unies (ONU) parmi lesquels 8 objectifs ont été choisis car particulièrement pertinents avec nos activités et engagements.





assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.



D'ici à 2030, le groupe Randstad France s'engage à accompagner les demandeurs d'emploi dans l'acquisition de compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi dans des secteurs en tension, mais aussi à les aider à obtenir un travail décent ou à se lancer dans des projets d'entrepreneuriat grâce à ses partenaires associatifs.

Le groupe s'engage également à informer les salariés intérimaires et permanents

- sur tous les dispositifs de formation,
- les droits à formation ainsi que de mettre à disposition la liste des partenaires internes (institut des métiers et des compétences -IMC) et externes (partenaires de l'Institut Randstad) pour faciliter les choix et prises de décision individuels et trouver l'accompagnement adéquat.

Le groupe oriente ses investissements vers une digitalisation plus importante de ses dispositifs de formation, en s'efforçant notamment de les rendre plus attrayants par des systèmes de gamification des parcours.

Afin de rendre plus concret les métiers d'aujourd'hui et de demain, le groupe continue de mettre en avant des programmes de type "Vis ma vie", et permet aux collaborateurs qui participent à ces opérations, de valoriser leur engagement.

Enfin, le groupe s'engage à réaliser des campagnes annuelles internes et externes de lutte contre les stéréotypes, des actions de sensibilisation au développement durable et des séances de sensibilisation de ses clients à la non discrimination.



contribuer à autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre :

Le groupe Randstad s'est engagé depuis le début des années 2000 dans la lutte contre toute forme de discrimination. Il cherche sans cesse à innover en la matière, notamment dans le cadre du [comité innovation sociale et environnementale](#) créé en 2021. Ce comité réalise de nouveaux outils de sensibilisation, comme par exemple un livret [lgbtqi+](#), un guide des talents senior, des fiches facilitant le recrutement des talents réfugiés et bien d'autres...

Il s'appuie également sur l'Institut Randstad qui œuvre depuis 2005 pour le retour durable à l'emploi de publics éloignés de l'emploi. Pour cela, il promeut et co-construit des actions afin de favoriser l'insertion professionnelle sur les territoires vulnérables en France, notamment grâce à des partenariats avec des associations de proximité.



assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats en promouvant et en déclinant à son échelle les lois et politiques initiées par le gouvernement en la matière :

Le groupe Randstad est ainsi force de proposition au niveau de la branche professionnelle, et a contribué à la création du nouveau contrat CDI intérimaire en 2014.

Depuis, il s'efforce de développer le nombre de CDI et a pour objectif d'avoir au moins 20 % de ses effectifs intérimaires en CDI à l'horizon 2030.



adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité :

Le groupe Randstad France a inscrit dans l'ensemble de ses accords la réduction des inégalités notamment salariales, une meilleure qualité de vie au travail et une protection accrue de ses salariés intérimaires et permanents .

Il met en œuvre les actions nécessaires pour améliorer son index égalité.

Le groupe Randstad s'engage à promouvoir l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble de ses programmes et communications.

Il s'attachera également à inciter ses partenaires (notamment sportifs) à avoir une politique inclusive et à agir concrètement pour l'égalité femmes/hommes.



promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.



- D'ici à 2030, le groupe Randstad souhaite contribuer à garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail équivalent.
- C'est pourquoi il met en place en interne les accords nécessaires au suivi de cet objectif et il développe en externe des nouvelles formes d'accompagnement, comme Kliff par Randstad, le premier réseau d'Entreprises Adaptées de Travail Temporaire, créé en 2019, issu d'une joint venture sociale avec Soun by Fastroad.
- Depuis 2012 nous rendons accessible la totalité de nos locaux aux personnes en situation de handicap, quelque soit le handicap.

- La politique prévention du groupe Randstad est axée sur 3 axes : humain, technique et organisationnel :
 - l'humain avec la formation des permanents pour «déléguer en sécurité», la sensibilisation des intérimaires aux risques génériques de leur activité
 - la technique avec la réalisation des études des postes de travail des intérimaires afin d'en déterminer les risques et les moyens de prévention mis en oeuvre par les clients
 - l'organisation avec :
 - l'animation mensuellement des indicateurs de prévention,
 - la mise en place d'opérations telle que la semaine de la sécurité,
 - l'organisation d'ateliers sur des thèmes différents et notamment le droit d'alerte et de retrait

garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable. L'énergie durable est une opportunité pour améliorer les pratiques et réduire l'impact sur la planète.

Le groupe Randstad en France se fournit exclusivement en énergie verte pour 97 % de sa consommation d'électricité. Depuis 2020 le groupe Randstad pilote les consommations d'énergie de ses sites afin d'identifier les éventuelles surconsommations et trouver des solutions opportunes pour réduire ces dernières de façon durable.

La stratégie immobilière du groupe Randstad vise :

- à occuper des locaux répondant à la certification HQE et BBV lorsque ces derniers sont disponibles et/ou
- à privilégier la sélection de locaux moins énergivores
- à réduire les surfaces en cas de sous-occupation.

L'aménagement des locaux est effectué de sorte à favoriser les modes de consommation durable : points d'eau, éclairage LED, collecte sélective.

Les normes environnementales sont prises en compte dans les cahiers des charges pour tous travaux et nouvelles implantations.

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

Afin de réduire les émissions de CO² de 30 % sur le scope 3, la politique voyages du groupe a été amendée en privilégiant les solutions alternatives aux déplacements, notamment au transport aérien. Elle promeut l'utilisation du train et le préconise plutôt que l'avion en dessous de 3 heures de trajet. Depuis 2018, le recours au transport aérien est en recul.

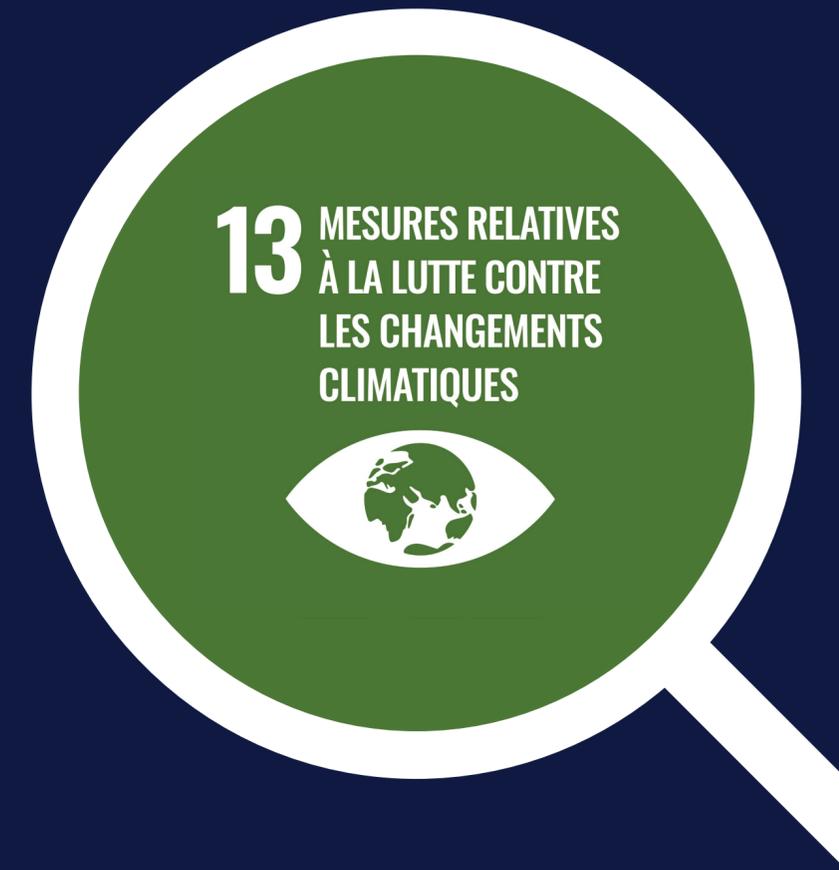
Le groupe Randstad met, par ailleurs, à disposition de ses salariés des solutions de mobilité douce :

- mise à disposition d'un véhicule électrique pour les déplacements professionnels Paris intra muros
- mise en place d'une solution de covoiturage en 2020, étendue depuis 2021 grâce au partenariat avec BlaBlaCar Daily.

Le groupe Randstad a fait le choix d'augmenter la proportion de véhicules à faibles émissions et à supprimer le diesel dans sa flotte automobile, conforme aux normes européennes en vigueur.

Le groupe organise des sensibilisations au dérèglement climatique à travers des ateliers «La Fresque du Climat» (déjà 500 collaborateurs sensibilisés).

Les actions mises en place par le groupe sont portées à la connaissance des collaborateurs via une newsletter trimestrielle intitulée «éco-actu».



d'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.

Le groupe sensibilise ses collaborateurs à la réduction des déchets et à la réduction du gaspillage alimentaire en lien avec ses prestataires.

Comme cela a été fait au siège et dans son restaurant (avec un objectif de réduire les déchets évitables de 50 % d'ici 2025), le groupe Randstad met en place progressivement des solutions de recyclage des matériels et fournitures (informatique, téléphonie, cartouches d'encre, mobilier...) et déploie le tri sélectif sur l'ensemble du réseau (papier, carton, plastique...)

La volonté de réduction durable des déchets du groupe passe aussi par un certain nombre d'initiatives parmi lesquelles nous pouvons citer :

- le guide des écogestes
- l'utilisation progressive de consommables réutilisables plutôt que jetables (ex. : suppression des gobelets au profit des mugs)
- la mise en place de solution de recyclage ou réemploi des biens/outils en fin de vie (mobilier, toners, équipements informatiques...)
- la participation à la Clean Up et à la Digital Clean Up



réaliser des achats responsables et inclusifs combinant, entre autres, la maîtrise des risques relatifs à nos tierces parties et la décarbonation de nos achats.

→ achats responsables

Le groupe Randstad a mis à jour en 2021 sa politique d'achats responsables qui complète la présente charte de développement durable.

Les acheteurs au sein du groupe sont régulièrement formés en matière d'achats responsables notamment sur le volet sociétal afin de garder une dynamique d'amélioration continue de nos pratiques. Pour ce faire, un suivi régulier des KPI achats responsables est réalisé.

Au-delà des critères de qualité, coût, délais et d'innovation, la RSE fait partie intégrante des critères de sélection de nos fournisseurs. Le groupe Randstad souhaite en effet développer des partenariats avec des entreprises partageant ses valeurs et engagées dans une démarche responsable, vertueuse pour l'ensemble de son écosystème.

La fonction achats veille à la maîtrise des risques.

La décarbonation de nos achats est, par ailleurs, au coeur de nos priorités. Nos acheteurs/acheteuses évaluent le coût global d'achats d'un produit ou d'une prestation. Ces derniers privilégient, à chaque fois que c'est possible, l'achat de produits éco-labellisés, plus respectueux de l'environnement, éco-conçus, recyclables ou réutilisables. Ils veillent par ailleurs à limiter l'impact lié à la logistique des approvisionnements en regroupant par exemple les commandes.

→ équipements informatiques et réseaux

Le groupe Randstad a également mis en place une politique visant à réduire les impressions inutiles et privilégier les solutions de dématérialisation. Afin de réduire sa pollution numérique, le groupe Randstad organise des Digital Clean Up.

Le groupe Randstad a également entrepris une politique de réduction du nombre d'appareils par utilisateur (ex: déploiement des Chromebook remplaçant tablette et ordinateur).





construire des partenariats inclusifs nécessaires pour un programme de développement durable réussi. Ces partenariats sont construits sur des principes et des valeurs communes, ainsi que sur des objectifs qui placent les peuples et la planète au centre.

Le groupe Randstad France souhaite continuer à contribuer au développement économique des territoires via notamment le recours aux EA, ESAT et autres acteurs de l'économie sociale et solidaire. Cette démarche volontaire de recours au EA et ESAT porte ses fruits : le chiffre d'affaires auprès de ses établissements a été multiplié par 8 depuis 2018.

Avec désormais 6 agences, le groupe Randstad continue à développer son activité d'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire sur l'ensemble du territoire français avec Kliff by Randstad.

C'est au coeur des territoires que l'Institut Randstad, laboratoire d'idées et d'expérimentations pour le retour vers l'emploi durable apporte son expertise à des partenaires associatifs et accompagne des bénéficiaires directs.

Enfin, le groupe Randstad a créé en 2021 une communauté "Randstad s'engage" pour concrétiser l'engagement de ses équipes au niveau local et contribuer au développement économique des territoires dans lesquels il est implanté.

17 PARTENARIATS POUR
LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS

