

randstad en avance sur son temps.

responsabiliser
les clients,
les talents et
les communautés.

 **tempo team**

 **hudson**

 **randstad**

découvrez 2024 en action

partner for talent.

table des matières

- 03 introduction.
- 04 portrait.
- 17 promouvoir un marché du travail équitable.
- 31 l'égalité au travail.
- 48 soutenir la transition verte.
- 58 l'engagement social.
- 60 décision durable.

introduction.

Chers lecteurs,

Je suis fière de vous présenter le rapport de développement durable du Groupe Randstad. En tant que Partner for Talent, nous pensons que le travail n'est pas seulement une source de revenus, mais aussi une source d'estime de soi. Il donne du sens, de l'emprise et des perspectives. Le travail n'est pas une fin en soi, mais un point de départ. Pour la croissance. Pour la connexion. Pour les opportunités.

J'aimerais vous poser la question suivante: et si le talent qui nous manque aujourd'hui était celui qui est trop souvent négligé?

Le groupe Randstad est conscient de sa responsabilité sociale. Nous voulons contribuer à un monde dans lequel le travail n'offre pas seulement des opportunités, mais contribue également à un avenir durable et inclusif.

Le présent rapport reflète cette ambition. Il s'articule autour d'un cadre de durabilité clair, aligné sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Nous nous concentrons sur cinq ODD pour lesquels nous pensons pouvoir avoir le plus grand impact: une éducation de qualité, l'égalité des sexes, la croissance économique et le travail décent, la réduction des inégalités et l'action en faveur du climat.

Notre approche repose sur trois piliers stratégiques: la promotion d'un marché du travail équitable, le renforcement de l'égalité au travail et le soutien à la transition verte. Ces piliers constituent non seulement le fondement de notre stratégie de développement durable, mais guident également nos choix quotidiens et nos interactions avec nos clients, nos talents et nos partenaires. Cela nécessite une coopération tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre secteur.

Dans ce rapport, nous partageons avec honnêteté et transparence notre situation actuelle: les mesures que nous avons prises, les défis auxquels nous sommes confrontés et l'impact que nous avons.

Nous sommes fiers de ce que nous avons déjà accompli, mais nous restons engagés en faveur d'un marché du travail plus équitable, plus inclusif et plus résilient. Dans un monde marqué par l'instabilité géopolitique et les défis écologiques, nous voulons continuer à construire de manière positive un avenir où chaque talent compte, aujourd'hui comme demain.

Je vous invite cordialement à lire ce rapport et à vous joindre à nous pour bâtir un avenir qui fasse progresser chacun. Car l'avenir du travail n'est pas un acquis, c'est quelque chose que nous façonnons ensemble.

Construisons des lieux de travail où les gens n'ont pas besoin de s'adapter pour être à leur place. Où il y a de la place pour de nouvelles voix et d'autres définitions de la réussite. Ne nous contentons pas de discuter de l'égalité, agissons au quotidien. Ce n'est qu'à cette condition que nous créerons un marché du travail où chaque talent compte et où personne n'est laissé pour compte.

Cordialement,

Annic Bosmans
CEO Randstad Group BeLux





portrait.

randstad group

Un partenaire de confiance pour le déploiement durable des talents.

Randstad Group est le plus grand prestataire de services RH de Belgique. Il est leader sur le marché du travail temporaire, du recrutement, de la sélection et de l'outplacement.

Nous proposons également des services de coaching professionnel, de formation, d'inhouses, de projets de ressources humaines, de payrolling, de titres-services et de sourcing de projets.

notre ambition

Le monde du travail évolue rapidement. Ce qui était exceptionnel il y a peu est aujourd'hui la norme. Les talents et les clients s'attendent à un parcours numérique fluide dans leur recherche d'emploi. Le groupe Randstad opte donc résolument pour une approche numérique, où la technologie intelligente met en relation les personnes et les organisations de manière rapide et efficace. En même temps, nous continuons à croire au pouvoir du contact humain, précisément dans les moments où l'intuition fait toute la différence.

Nous aidons nos partenaires à atteindre leurs objectifs commerciaux et à se projeter dans l'avenir. Nous aidons les talents à trouver un emploi qui leur convient. Nous souhaitons les guider depuis leur premier job de vacances jusqu'au flexi-job pendant leur retraite. Parallèlement, notre ambition pour les employés du groupe Randstad est d'être un employeur qui les aide à développer pleinement leur potentiel, en leur offrant la possibilité de s'épanouir et d'être indépendants dans un environnement de travail axé sur les résultats et le service.

nos valeurs

savoir

Nous sommes des experts.
Nous connaissons nos clients, nos talents, nos fournisseurs et nos autres partenaires. Dans notre métier, c'est souvent dans les détails que tout se joue.

- Nous connaissons et respectons les principes internationaux en matière de droits de l'homme, politiques et procédures internes de Randstad ainsi que les lois auxquelles nos activités sont soumises.
- Nous connaissons et respectons les lois sur la concurrence et les lois antitrust.
- Nous connaissons et respectons les lois sur les délits d'initiés et les abus de marché concernant les actions ou les titres de Randstad.
- Nous veillons à ce que nos documents (y compris ceux contenant des informations personnelles) soient créés, utilisés, stockés et détruits conformément à la loi.

servir

Notre succès découle d'une croyance collective en l'excellence du service, qui dépasse les exigences de l'industrie.

- Nous menons nos activités de manière honnête et éthique et évitons les situations qui pourraient créer un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un conflit entre les intérêts de Randstad et nos intérêts personnels.
- Nous ne donnons, ne payons ni n'acceptons de pots-de-vin ou tout autre objet de valeur susceptible d'exercer une influence indue ou de donner l'impression d'un comportement inapproprié.
- Nous ne donnons ni n'acceptons de cadeaux ou de marques d'hospitalité, ni aucun objet de valeur susceptible d'exercer une influence indue ou de donner l'impression d'un comportement inapproprié.

confiance

Nous sommes respectueux.
Nous accordons de l'importance à nos relations et traitons les gens correctement.

- Nous traitons les autres avec équité, agissons avec soin et considération et respectons les droits de l'homme. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou d'intimidation.
- Nous respectons le droit à la vie privée, veillons à ce que les informations confidentielles restent confidentielles et n'abusons pas des informations confidentielles d'autrui.
- Nous n'utilisons pas les biens de Randstad, y compris le matériel, les logiciels, les systèmes et les bases de données, à des fins personnelles.

plaidoyer simultané

Nous avons une vision d'ensemble et prenons notre responsabilité sociale au sérieux. Nos activités doivent toujours bénéficier à la société dans son ensemble.

- Nous accordons de l'importance à la diversité et à l'inclusion. Nous sommes attachés à l'égalité des chances et ne pratiquons aucune discrimination fondée sur l'âge, la couleur, le handicap, l'identité sexuelle, l'état civil, la nationalité, la race, l'appartenance ethnique, la religion, l'origine culturelle, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques non pertinentes ou illégales.
- Nous n'entrons pas en contact avec des personnes impliquées dans le terrorisme ou d'autres activités criminelles.
- Nous n'apportons pas de contributions à des candidats à des fonctions publiques ou privées, à des partis politiques ou à d'autres groupes d'intérêts politiques.

la recherche de la perfection

Nous sommes toujours à la recherche d'améliorations et d'innovations. Nous sommes là pour satisfaire nos clients et nos candidats dans tout ce que nous faisons, jusque dans les moindres détails. C'est ce qui nous distingue.

La santé et la sécurité au sein de notre entreprise sont notre priorité absolue. Cela s'applique tant à nos propres employés qu'à nos candidats (travailleurs temporaires). Nous garantissons et fournissons des contrats, des documents et des informations financières complets, raisonnables, opportuns, précis et compréhensibles. Nous prenons en compte l'impact environnemental de notre activité et nous nous efforçons de le minimiser.

nos marques



 randstad operational	 randstad professional	 randstad digital	 randstad entreprise
Constituez votre équipe avec des talents opérationnels de haut niveau.	Pourvoir des postes clés pour soutenir la croissance et l'agilité de votre entreprise.	Accélérez et transformez pleinement votre transition.	Randstad Risesmart vous aide à exploiter pleinement le potentiel de vos collaborateurs.
• construction • centre de contact • horeca • industrie • logistique • commerce de détail • technique • transport	• ingénierie • finance et comptabilité • soins de santé • ressources humaines • sciences de la vie • support administratif • ventes et marketing	• cloud & infrastructure • expérience client • données et analyses • ingénierie numérique et produit	• développement de carrière • employabilité • msp • reclassement professionnel • rpo • conseil en talents



- **Tempo-Team Staffing:** pour l'industrie, les bureaux et les étudiants. Temporaire, temporaire avec permanent en option, permanent et flexi.
- **Tempo-Team domaines de spécialisation** axés sur l'alimentation, le commerce de détail et la logistique. Y compris les solutions sur mesure.
- **Tempo-Team Inhouse Services:** pool management, un seul interlocuteur, rétention, reporting sur mesure, solutions sur mesure.
- **Tempo-Team Search&Selection:** recrutement et sélection qualitatifs de collaborateurs permanents, particulièrement dans les domaines des RH, de la logistique, de la vente, du service à la clientèle, du facility et de l'administration.
- **Tempo-Team @home:** aides ménagères via le système des titres-services.



À partir du 1er janvier 2022, les services de Hudson feront partie de l'offre globale de Randstad Group. Hudson fournit des services RH de haute qualité en matière de sélection et de développement des talents.

Cette société de conseil pour l'ensemble du cycle RH est spécialisée en:

- Gestion des talents
- Recrutement & Sélection
- Recherche & Développement
- Interim management
- Reward management

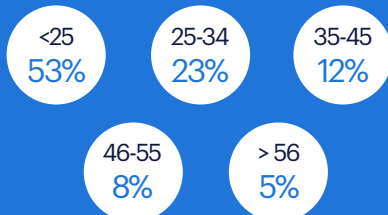
nos chiffres clés

talents externes

131.186 talents envoyés

♀ 45% femmes ♂ 55% hommes

âge



169 nationalités

4.591 réfugiés **47.186** migrants

5% de formations sur les talents suivies

90.328 heures de formation **89.283** mise à niveau et requalification

5.055 aides ménagères

35.098 nombre moyen d'heures de travail par semaine **2.772** recrues permanentes

43.787.101 heures effectuées **11.204** organisations

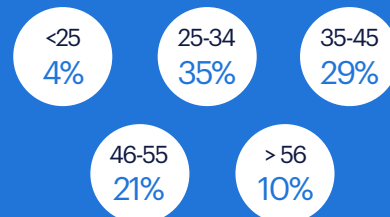
17.558 clients privés

talents internes

2.221 employés permanents

♀ 84% femmes ♂ 16% hommes

âge



dont gestionnaires **479**

♀ 73% femmes ♂ 27% hommes

24 nationalités



35% maîtres **45%** bacheliers **20%** diplôme secondaire

100% de salariés ayant suivi une formation

73.775 heures de formation **343** stages

principes du rapport.

Depuis 2001, nous publions nos initiatives durables à travers un rapport social. Au sein du groupe Randstad, nous sommes convaincus que la valeur d'une entreprise dépasse la seule dimension financière ou boursière. Comme l'exprime l'une de nos valeurs fondamentales, nous nous engageons, dans chaque activité commerciale, à défendre simultanément les intérêts de toutes les parties prenantes. Une entreprise doit tenir compte de tous les acteurs impliqués et de leur environnement dans chacune de ses décisions et activités. Une entreprise se doit de considérer l'ensemble des acteurs concernés ainsi que leur environnement dans chacune des décisions et/ou actions. Pour le groupe Randstad, le développement durable n'est pas un pansement sur la plaie, une solution temporaire, le développement durable ne saurait se réduire à une simple action corrective: il doit être proactif et intégrer

pleinement à toutes les activités de l'entreprise, à notre manière de travailler comme à notre façon de penser. Elle est au cœur de la politique et de la mission stratégique de l'entreprise. Ce rapport vous offre, à vous lecteurs, l'occasion et l'opportunité de jeter un coup d'œil à notre politique de développement durable. Il vise à rendre concret notre impact et à illustrer comment, au sein du groupe Randstad, nous voyons l'avenir et comment nous y contribuons activement. Le rapport couvre l'ensemble des activités du Groupe Randstad Belgique. Les informations qu'il contient ont été fournies et validées par les responsables des départements concernés. L'ensemble constitue une description objective des engagements du groupe Randstad en 2024. Nos résultats financiers sont présentés dans [le rapport annuel de Randstad Global](#).

Birgit Wachtelaer
conseillère en RSE et coach en équité



la valeur sociale du groupe randstad

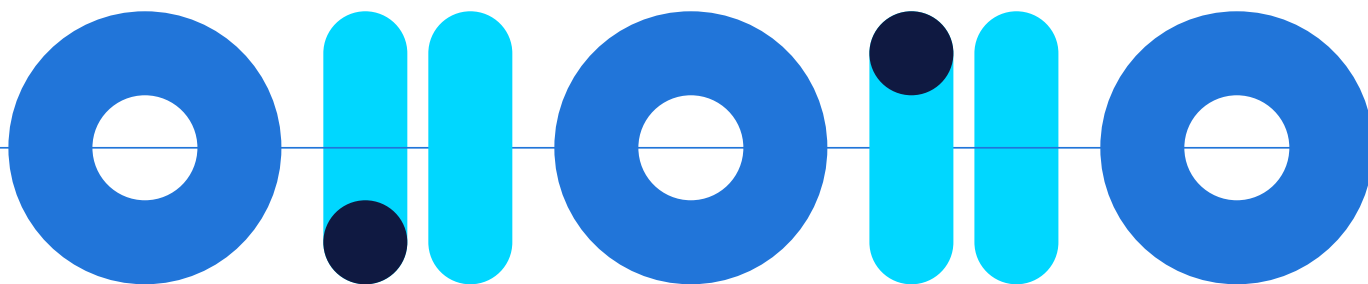
Notre engagement en faveur d'un avenir meilleur et plus durable est au cœur de chacune de nos actions. Animés par l'ambition de devenir la société de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde, nous aspirons à jouer un rôle clé dans la construction d'un monde plus juste et plus inclusif.

Notre mission, qui consiste à contribuer positivement aux besoins sociétaux mondiaux, s'articule autour de trois grands thèmes:

- favoriser un marché du travail équitable
- promouvoir l'égalité au travail
- accompagner la transition écologique

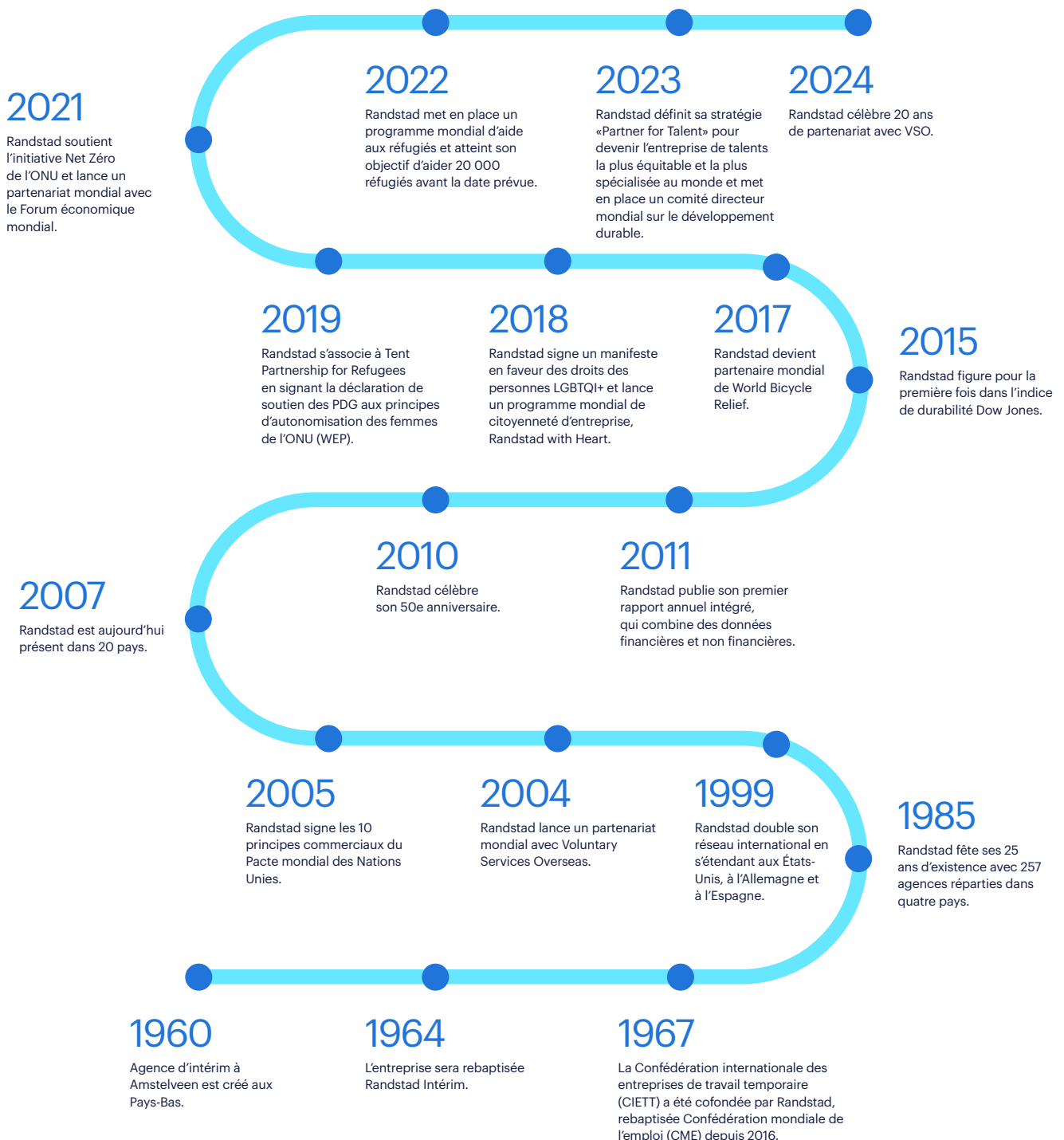
En tant que partenaire de confiance des talents, nous aidons nos clients à accéder à de la main d'œuvre hautement qualifiée, diversifiée, flexible et essentielle à leur croissance dans un contexte marqué par la rareté des compétences. Notre mission ne se limite pas à pourvoir des postes; nous nous engageons à accompagner les gens dans leur recherche d'un emploi significatif (en cours), à développer des compétences essentielles et à trouver un but et une connexion sur leur lieu de travail. Nous avons construit des partenariats solides avec d'autres organisations, dans une logique de synergie et de création de valeur partagée pour la société afin de créer des synergies et d'accroître notre valeur pour la société.

Dans ce rapport, nous mettons en lumière les initiatives innovantes portées par nos équipes en Belgique, à travers nos 3 marques Randstad, Hudson et Tempo-Team. Ces actions concrètes participent à bâtir une société plus équitable, ont un impact tangible et construisent une société plus juste. Si notre regard est tourné vers l'avenir, nous sommes également fiers des changements positifs que nous avons déjà réalisés. C'est avec enthousiasme que nous partageons avec vous ces engagements à travers notre rapport de durabilité.



notre parcours durable.

Cette chronologie retrace l'évolution de Randstad en matière de développement durable au fil des années. Elle met en évidence la manière dont nos engagements se sont renforcés et améliorés avec le temps. Nous avons l'ambition de poursuivre sur cette lancée et d'amplifier encore notre impact positif.



responsabilité conjointe.

Les défis sociaux et environnementaux ne peuvent être relevés efficacement si chaque département, organisation ou groupe agit de manière isolée, sans coordination ni collaboration. C'est pourquoi, aux côtés de nombreuses organisations, nous avons aligné notre cadre de durabilité sur les objectifs de développement durable (ODD) des Nations-Unies. Nous nous engageons activement dans des partenariats durables afin de renforcer notre impact collectif.

ODD

En septembre 2015, les 193 États membres des Nations unies ont adopté le plan «Agenda 2030» pour œuvrer en faveur d'un avenir meilleur. Ce plan trace la voie à suivre au cours des 15 prochaines années pour mettre fin à l'extrême pauvreté, aux inégalités et à l'exclusion sociale.

L'Agenda 2030 a pour but de lutter contre l'injustice et de protéger notre planète. Au cœur de l'Agenda 2030 se trouvent les 17 objectifs de développement durable (ODD). Les 17 objectifs peuvent être divisés en 3 aspects différents: économique, social et environnemental.



Parmi les 17 objectifs de développement durable, nous nous concentrons sur les 5 objectifs pour lesquels nous pouvons faire la différence grâce à notre portée et à notre expertise:

 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

promouvoir un apprentissage tout au long de la vie inclusif, égal et de qualité pour tous.

 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et filles.

 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

encourager une croissance économique soutenue, durable et inclusive, et un travail décent pour tous.

 10 INÉGALITÉS RÉDUITES

réduire les inégalités au sein des pays et entre eux.

 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses conséquences.

notre cadre de développement durable.

En tant qu'entreprise de talents leader sur le marché du travail, Randstad bénéficie d'une connaissance approfondie du monde du travail. Cette compréhension s'accompagne d'une responsabilité forte: celle de contribuer activement à un changement positif.

Grâce à nos interactions quotidiennes avec les clients et les talents, ainsi qu'à notre dialogue permanent avec les gouvernements, les employeurs et les organisations syndicales, nous sommes fiers de participer à des discussions clés qui apportent une contribution constructive à la réponse aux grands enjeux sociétaux mondiaux.

La stratégie de développement durable de Randstad est intégrée à la gouvernance globale de l'entreprise à travers un comité de pilotage dirigé par Myriam Beatove Moreale, Global CHRO Randstad. Ce comité a pour mission de définir les priorités et les objectifs, d'assurer l'alignement des activités à travers l'organisation et d'ancrer le développement durable dans la vision globale de Randstad, qui est d'être l'entreprise de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde.

Comment mettre en œuvre le développement durable dans une entreprise?

coordination:

Veiller à ce que tous les départements, toutes les marques (Randstad, Hudson et Tempo-Team en Belgique) et toutes les régions travaillent ensemble et harmonisent leurs efforts.

l'alignement:

Veiller à ce que la stratégie de développement durable soit appliquée de manière cohérente dans tous les aspects de l'entreprise: de la politique aux pratiques quotidiennes.

l'intégration:

Considérer le développement durable non pas comme un projet distinct, mais comme un élément intégré à l'ensemble de l'entreprise.

nos piliers.

Notre cadre de développement durable reflète notre engagement à répondre aux besoins de la société en se concentrant sur trois piliers clés, liés aux objectifs de développement durable des Nations unies:



1. promouvoir un marché du travail équitable

- conditions de travail: salaire de subsistance, dialogue social, temps de travail, équité et sécurité l'emploi, la liberté d'association et la négociation collective
- santé et sécurité (S&S)
- autres droits liés au travail: pas de violence sur le lieu de travail, pas de travail des enfants ou de travail forcé



2. promouvoir l'équité au travail

- un emploi diversifié et inclusif avec l'égalité des chances
- la formation et l'éducation, y compris l'amélioration et la requalification des compétences



3. soutenir la transition verte

- changement climatique: net zéro d'ici à 2050
- la formation et l'éducation, y compris l'amélioration des compétences et le recyclage pour la transition verte

Ces trois grands piliers sont complétés par des thèmes généraux liés au développement durable, à notre éthique commerciale, à nos politiques d'entreprise et à notre engagement envers l'industrie, à la sécurité des données et à la protection de la vie privée.

promouvoir un marché du travail équitable.

Le monde du travail est en constante évolution, marqué par la poursuite de la numérisation, le développement du travail à distance et la montée en puissance de l'économie informelle¹. En conséquence, de nouvelles méthodes de travail émergent, remettant en question les modèles traditionnels d'emploi et les formes contractuelles classiques auxquelles nous étions habitués.

Si ces tendances offrent aux travailleurs davantage d'opportunités et de flexibilité dans leur travail, elles peuvent également entraîner davantage de risques et un recul des droits. Randstad est l'un des défenseurs les plus actifs de la protection de ces droits et veille à ce que

les travailleurs du monde entier aient accès à des emplois équitables et décents assortis d'un salaire décent. Nous nous engageons à encourager l'offre de travail décent et à réduire l'inégalité des talents.

notre position en matière de pratiques de travail équitables

Notre connaissance approfondie des talents, combinée à notre étroite collaboration et à notre communication constante avec les employeurs, les salariés, les gouvernements et les syndicats, nous permet de contribuer à façonner l'avenir du monde du travail.

Nous sommes fiers de montrer la voie en améliorant l'employabilité des talents et l'accès aux systèmes de sécurité sociale. Nous investissons dans des discussions sur des questions clés telles que le salaire décent, le temps de travail,

l'emploi équitable et bien sûr, la liberté d'association et la négociation collective.

Nous visons à sensibiliser le public et à contribuer à l'amélioration des conditions de travail sur nos marchés. Nous nous engageons également à protéger les droits des travailleurs et ne tolérons aucune violation. Il s'agit notamment de droits fondamentaux tels que l'absence de violence sur le lieu de travail, de travail des enfants ou de travail forcé.



¹ L'économie informelle, également connue sous le nom d'économie cachée, comprend les activités économiques légales et illégales qui ne sont pas enregistrées dans les statistiques officielles. Ces activités ne sont pas observées par les institutions qui établissent les comptes nationaux, comme l'Institut des comptes nationaux en Belgique. Bien qu'elle soit souvent associée aux pays en développement où une grande partie de la population travaille dans le secteur informel, l'économie informelle existe également dans les pays développés. Les tâches ménagères et le travail non déclaré en sont des exemples.

en action.

Voici quelques-uns des travaux que nous menons en Belgique pour contribuer à la promotion d'un marché du travail équitable.

randstad risesmart

Randstad RiseSmart est la référence au sein du groupe Randstad en matière de mobilité des talents et d'orientation professionnelle durable. La division se concentre sur l'orientation sur mesure, avec une approche personnelle qui combine l'expertise des coachs avec des méthodologies et des technologies bien pensées. Randstad RiseSmart est ainsi un partenaire RH solide pour les entreprises qui souhaitent utiliser leur capital humain de manière durable et pour les talents qui veulent façonner leur carrière en toute confiance. La transparence, la réflexion à long terme et la confiance mutuelle sont au cœur de cette approche.

randstad risesmart employabilité

Avec RiseSmart Employability, Randstad se concentre sur les personnes qui sont éloignées du marché du travail. Cette distance peut être due à l'âge, à la langue, à l'origine ou à la santé, mais l'approche est toujours inclusive, orientée vers l'action et axée sur le long terme. Le travail des coachs est axé sur l'autonomisation: ils rendent les seuils négociables et établissent des passerelles avec les employeurs. «Nos coaches approchent les entreprises, les sensibilisent et les assistent dans leur travail», explique Greetje Allaert, conseillère nationale en matière d'employabilité. «L'emploi durable exige de la personnalisation et des employeurs qu'ils s'engagent avec nous dans l'histoire. Cette approche fait de Randstad RiseSmart Employability non seulement un coach pour les talents, mais aussi une caisse de résonance pour les entreprises. En 2024, le nombre de séances de coaching a continué d'augmenter pour atteindre près de 14 000. Avec un flux positif de 70 %, cette approche prouve qu'investir dans l'inclusion est également rentable sur le plan social et économique.

l'impact global de randstad risesmart employabilité

14.000

trajets d'accompagnement d'ici à 2024

taux de réussite moyen de

70%

pour l'ensemble
des groupes
cibles

2.366 talents

âgés de 55 à 63 ans (16,9%)

3.416

(24,4%)

nationalité
non européenne

5.809

(41,5%)

origine
migratoire

2.240

(16%)

restriction
à l'emploi

4.102

(29,3%)

connaissance limitée
du néerlandais

travailler sur des opportunités durables

En 2024, l'activation est devenue plus urgente: non seulement en raison de la tension persistante sur le marché du travail, mais aussi à cause des nouveaux projets du VDAB et de la pression politique autour de la maladie de longue durée. Randstad RiseSmart a donc constaté un fort afflux de profils ayant des besoins d'assistance complexes.

«Nous accompagnons beaucoup de personnes âgées de plus de 60 ans, de malades de longue durée et de personnes issues de l'immigration dans nos parcours», explique Greetje Allaert. «L'astuce consiste à créer des emplois et à sensibiliser les employeurs en même temps.» En 2024, le rôle du coach est devenu plus explicitement celui d'un bâtisseur de ponts: il ne s'agit pas seulement de soutenir les coachés, mais aussi de les aider à trouver un emploi. Les employeurs sont également attirés par les profils qui s'écartent de l'image traditionnelle. «Nous constatons que ceux qui ont une expérience positive sont plus susceptibles d'être à nouveau ouverts pour le candidat suivant», explique-t-il. Cette marée noire est cruciale en cette année où le VDAB a commencé à collaborer plus étroitement avec Randstad RiseSmart dans le cadre des projets GLOW et voucher.

préparer les organisations à l'inclusion

2024 a été une année charnière dans la manière dont les entreprises envisagent l'inclusion et le leadership. La question n'émane plus seulement des RH ou de la politique, elle est également motivée par des signaux provenant d'enquêtes sur le bien-être, comme la perturbation des collaborations ou le sentiment d'insécurité sur le lieu de travail. «Nous constatons que les entreprises commencent à se poser ces questions lorsque les choses se compliquent au sein des équipes», déclare Carla Moors, conseillère en développement de carrière. «Il s'agit de fixer des limites, de communiquer, de créer une dynamique de groupe.» Randstad RiseSmart a mis l'accent sur le leadership inclusif et le développement des équipes. La moitié des trajectoires tournent autour du leadership dans différents contextes. Dans le même temps, la maturité autour de l'inclusion reste très diverse. «Certains pensent qu'il y a les uns entrent avec force, les autres avec les bras croisés. Mais cette zone de tension crée des conversations qui ont de l'impact». Frappant: les PME et les travailleurs indépendants recherchent aussi activement un accompagnement et un suivi. Formation sur les ressources humaines inclusives.



la langue comme levier chez volvo car gent

Volvo Car Gent a commencé la production de la Volvo EX30 entièrement électrique au printemps 2025. Pour faire face à cette expansion, l'usine de Gand a recruté 350 nouveaux employés avec le soutien de Randstad. Dès 2024, Volvo Car Gent a lancé un projet innovant d'onboarding pour les travailleurs de production anglophones. En collaboration avec Randstad RiseSmart, un programme a été développé dans lequel le coaching linguistique et le coaching professionnel vont de pair. «Nous sommes partis d'une question cruciale: que se passerait-il si nous recrutons plus largement et faisons appel à des personnes dont la langue maternelle n'est pas l'anglais? Qu'est-ce que cela signifie pour l'atelier, pour les chefs d'équipe, pour notre culture d'entreprise?», explique Ans Van Den Audenaerden, chef de projet chez Randstad RiseSmart.

Le projet se concentre sur l'entrée inclusive, l'intégration durable et l'engagement sur le lieu de travail. En collaboration avec la Volvo Car Academy, un coach linguistique a élaboré un programme sur mesure. Il consiste en huit sessions, réparties sur 24 semaines, au cours desquelles les employés apprennent le néerlandais pratiquement: culture d'entreprise, sécurité, compréhension et transmission d'instructions, gestion du retour d'information et coopération avec les collègues et les superviseurs.

L'approche est modulaire et flexible: le processus et le contenu font l'objet d'un ajustement continu. Le coach linguistique sert de point de contact et soutient également une équipe de quatre «job coaches» qui s'adaptent au rythme et aux besoins de Volvo Car Gent. «Ce que je trouve fort dans ce projet, c'est que Volvo Car Gent était vraiment prêt à investir dans une vision d'ensemble», déclare M. Van Den Audenaerden. «Elle ne s'est pas seulement demandé comment pourvoir les postes vacants, mais aussi comment faire fonctionner avec succès une équipe diversifiée.»

En 2024, deux groupes de test ont été supervisés, totalisant 180 employés. De nouveaux groupes suivront en 2025, représentant 234 salariés au total. L'ambition: faciliter l'intégration sur le lieu de travail tout en construisant une culture inclusive. Ou comme le résume Ans Van Den Audenaerden: «Ici, la langue n'est pas l'objectif, mais le moyen de grandir ensemble.»



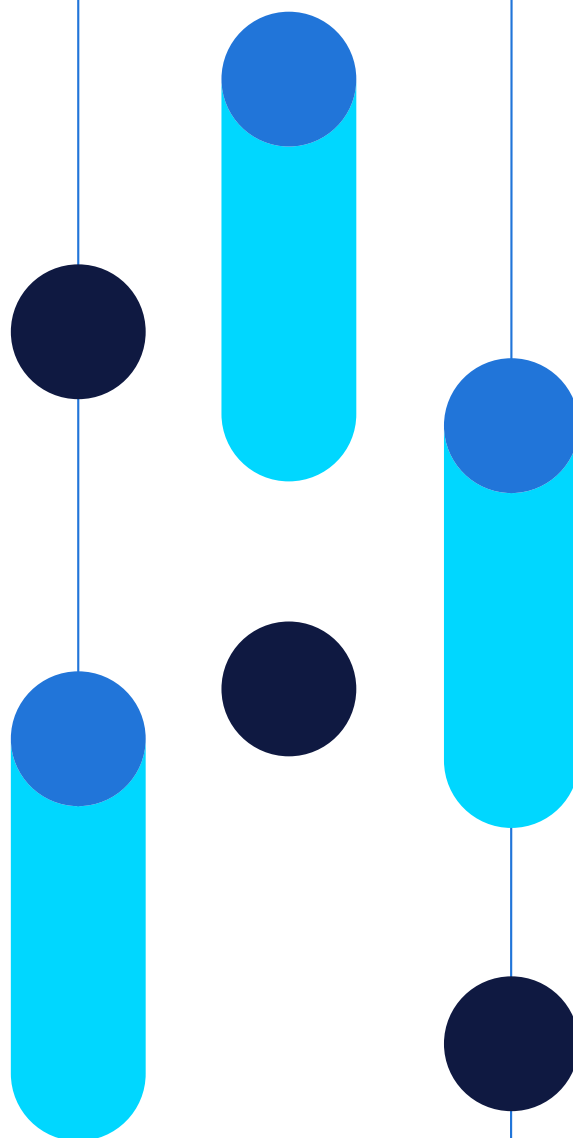
de nouvelles opportunités derrière les barreaux

Pour ceux qui sortent de détention, le marché du travail est semé d'embûches. En 2024, Randstad, par l'entremise de RiseSmart et en collaboration avec le VDAB, a lancé un programme de coaching dans les prisons flamandes «Nous voulons préparer les gens à un nouveau départ», explique Ans Van Den Audenaerden. «Il y a beaucoup de talent derrière les murs des prisons. La seule question qui se pose est la suivante: Comment accompagner la réintégration de ces talents dans le monde du travail?»

Le programme, actif à Bruges, Louvain, Forest et Beveren, prépare, entre autres, les détenus à l'entrée sur le marché du travail: préparer des CV, rédiger des lettres de motivation, préparer des candidatures, s'occuper des références, et surtout apprendre à nommer les compétences et les attitudes. Depuis 2024, la recherche d'emploi a également été ajoutée: les coachs font activement correspondre les profils aux postes vacants, en dialogue avec les employeurs. «Nous partons toujours du talent. Non pas du passé, mais de ce que quelqu'un peut et veut aujourd'hui.»

En 2024, 95 participants ont bénéficié de conseils. Cette démarche représente souvent une première étape avec la prise de conscience, la motivation, l'orientation. «Pour de nombreux participants, c'est la première fois qu'ils réfléchissent positivement à leur avenir. Cela demande de la vulnérabilité ainsi que de la confiance.»

Randstad RiseSmart met également l'accent sur le renforcement du réseau dans le cadre de ce projet. Les détenus apprennent à qui ils peuvent s'adresser après leur libération: VDAB, syndicat, médecin généraliste, employeur. «Il ne s'agit toutefois pas de conseils à long terme», précise Ans Van Den Audenaerden. «Nous voulons renforcer les personnes pour qu'elles construisent elles-mêmes leur réseau. De sorte qu'ils ne rechutent pas, mais qu'ils aillent de l'avant.»



politique de salaire équitable

Randstad s'engage à assurer une rémunération équitable à tous ses employés, indépendamment de leur sexe, de leur origine, de leur âge, de leurs croyances religieuses ou de toute autre caractéristique personnelle non pertinente pour l'exécution du travail. Notre politique salariale est transparente, uniforme et axée sur le principe «à performance égale, salaire égal». Conformément aux obligations légales du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, une analyse approfondie de la structure de rémunération est réalisée tous les deux ans. L'analyse la plus récente, achevée en avril 2023, a montré que les différences de rémunération observées sont explicables sur la base de la catégorie d'emploi, des années de service et du niveau d'éducation, et que la politique salariale adoptée minimise le risque d'un écart de rémunération systématique.

Non seulement nous appliquons une politique salariale équitable pour nous-mêmes, mais nous aidons également les entreprises à mettre en place une structure salariale transparente. En outre, nous aidons les entreprises à se préparer à la directive européenne sur la transparence des rémunérations.

sa propre politique en matière de droits de l'homme

Conformément à ses valeurs fondamentales et à sa stratégie de «partner for talent», Randstad estime que chacun a le droit d'être traité avec dignité et respect. En tant que leader mondial dans le secteur des services de ressources humaines, nous reconnaissons non seulement notre rôle social, mais aussi notre responsabilité en matière de respect des droits de l'homme. Nous nous engageons activement à prévenir et à traiter les impacts négatifs sur les droits de l'homme qui découlent de nos activités et de nos services, ou qui y sont liés. Pour le Groupe Randstad Belgique, cela signifie également respecter la Déclaration internationale des droits de l'homme et les droits fondamentaux tels qu'ils sont définis par l'Organisation internationale du travail. En outre, nous sommes signataires du Pacte mondial des Nations Unies et souscrivons à tous les principes, y compris ceux relatifs aux droits de l'homme et au travail, tels que la liberté d'association, le droit à la négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination sur le lieu de travail. Dans notre propre [politique en matière de droits de l'homme](#), nous avons défini des principes clés en matière de droits de l'homme à l'intention de tous nos employés. Ce document, signé par notre PDG, témoigne de notre engagement et exprime clairement notre position. Nous révisons régulièrement cette politique afin de nous assurer que nos procédures sont conformes aux derniers développements et aux meilleures pratiques en matière de droits de l'homme. La dernière mise à jour date de 2021. Randstad s'efforce de propager les droits de l'homme le plus largement possible sur le marché du travail, dans la mesure de ses capacités.

le dialogue social

Un dialogue social actif, fondé sur le respect mutuel, la coopération et le partage des responsabilités, est un élément fondamental de notre culture d'entreprise depuis le premier jour. Nos employés sont fortement représentés au sein de la délégation syndicale, du comité d'entreprise et du comité de prévention et de protection sur le lieu de travail. Nous facilitons un niveau élevé de participation aux élections sociales en permettant le vote électronique. Grâce à notre intranet, nous tenons tout le monde directement informé des dernières nouvelles et assurons une communication ouverte.



l'aide aux talents

Nous sommes généralement entourés de collègues et de notre famille, mais il arrive parfois que l'écoute d'un collègue ou d'un proche ne suffise pas. Parfois, il y a des sujets que les employés préfèrent aborder avec une personne neutre et pour lesquels ils aimeraient être guidés.

assistance financière, juridique, stress ou burn-out

Tous les employés permanents du groupe Randstad peuvent bénéficier du service externe. Programme d'assistance aux employés lorsqu'ils:

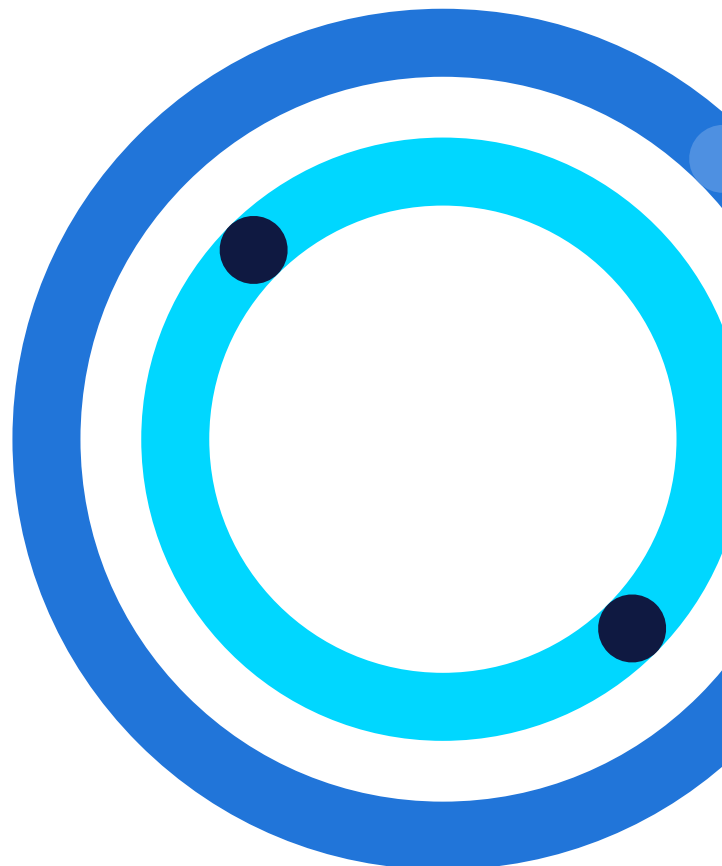
- rencontrent du stress au travail ou un sentiment d'épuisement professionnel. Parmi les solutions proposées figure la possibilité de suivre un programme de pleine conscience
- ont besoin d'aide sur le plan juridique (par exemple, divorce), sur le plan financier (par exemple, dette élevée) ou sur le plan pratique (par exemple, recherche d'une garde d'enfants)

Un conseiller professionnel aide les travailleurs à résoudre leurs problèmes. Le service est entièrement gratuit et un service externe est utilisé pour garantir à la fois l'anonymat et l'objectivité à tous les travailleurs.

Les enfants de nos employés, âgés de plus de 14 ans, peuvent également utiliser ce service librement.

ligne d'assistance anonyme

Une ligne téléphonique anonyme gratuite (disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7) complète la formule. Deux conseillers confidentiels internes et un conseiller confidentiel externe travaillent sur cette ligne. Les conseillers confidentiels internes sont formés et recyclés chaque année par Securex. Les deux membres du personnel sont autorisés à aider leurs collègues lorsqu'ils sont confrontés à une agression au travail, à un comportement d'intimidation, à un harcèlement sexuel, du stress, à l'épuisement professionnel ou à des conflits entre personnes. Les coordonnées sont accessibles à tous nos employés.



service d'assistance téléphonique en cas de faute professionnelle

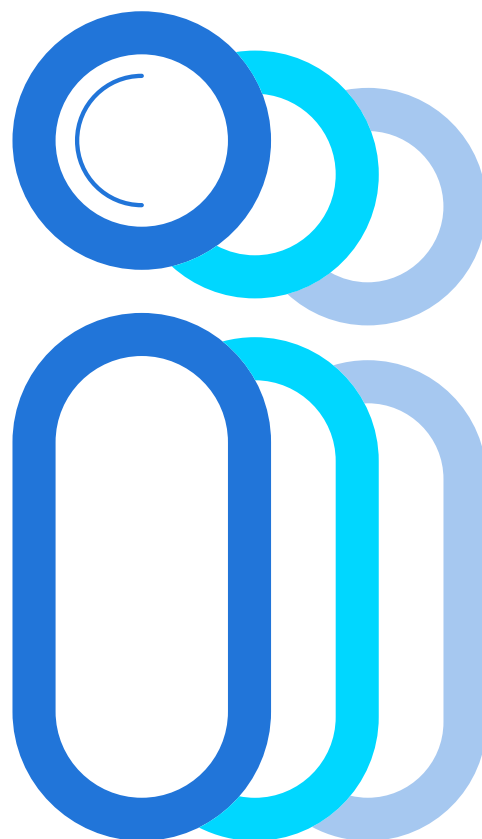
Les incidents, situations ou soupçons dans lesquels certains comportements au sein de l'entreprise ne sont pas conformes aux valeurs fondamentales doivent être communiqués à tout moment. Ces questions doivent pouvoir être soulevées par des personnes de l'intérieur et de l'extérieur de l'entreprise. C'est pourquoi, en plus de tout ce qui précède, nous avons également créé un service d'assistance téléphonique pour les fautes professionnelles.

quelles sont les pratiques qui peuvent être signalées ici?

- violations des principes fondamentaux des droits de l'homme
- déficiences en matière de santé et de sécurité
- violations de nos principes de conduite des affaires
- violations des politiques ou des procédures (par exemple, les pratiques anticoncurrentielles, la discrimination, le harcèlement, la corruption, la fraude)
- infractions pénales
- non-respect des obligations légales (y compris des pratiques financières et comptables incorrectes)
- une mauvaise conduite personnelle ou un comportement irrespectueux

Les personnes qui ont été témoins ou impliquées dans une infraction liée aux politiques, ou en cas de doute sur une situation, peuvent s'adresser à la ligne d'assistance téléphonique, disponible sur le site web sous la rubrique «Procédure de signalement des cas de mauvaise conduite».

Les employés peuvent faire un rapport par le biais d'un formulaire en ligne et appeler une ligne d'intégrité avec un numéro gratuit à tout moment. Les infractions peuvent être signalées sans crainte de préjudice. Le rapport est traité, anonymement si on le souhaite, par le responsable de l'intégrité du groupe Randstad. Ce dernier lance alors une enquête interne pour déterminer exactement ce qui s'est passé.



renforcer la vitalité

Depuis plus de dix ans, le groupe Randstad dispose d'une équipe de vitalité interne elle composée de collègues. Son but est de guider nos employés vers un mode de vie sain et équilibré. Depuis 2016, Randstad publie chaque année son propre magazine «Vitalité», qui est distribué à tous les employés au printemps. Avec «Vitalité», le groupe Randstad entend souligner l'importance de la vitalité et du bien-être au sein de l'organisation. Le magazine contient des portraits de collègues, des histoires vécues, des tests, des témoignages et toute une série de conseils utiles pour s'épanouir dans les meilleures conditions, à la maison comme au travail. Il s'agit d'un moyen amusant de créer des liens entre les employés et de partager des histoires. En 2024, la huitième édition de Vitality a été distribuée dans la boîte aux lettres de chacun. En outre, l'équipe Vitality initie diverses activités tout au long de l'année pour perpétuer la sensibilisation à la vitalité. Diverses manifestations sportives sont également organisées chaque année, auxquelles nos employés peuvent participer gratuitement.



notre sécurité en chiffres

	taux de fréquence		taux de gravité		taux de gravité global	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
talents internes	1,02	1,40	0,05	0,04	0,33	0,24
talents externes	35,46	30,67	0,52	0,56	1,60	2,25
secteur du travail temporaire	34,35	35,53	0,73	0,78	2,13	2,72

Le **taux de fréquence** est le nombre d'accidents du travail pour un million d'heures travaillées. Les accidents de trajet domicile - travail ne sont pas pris en compte dans ce chiffre, car aucune heure ne peut leur être imputée. Or, chez les cols blancs, il s'agit de la catégorie d'accidents la plus fréquente. En ce sens, ni le taux de fréquence ni le taux de gravité ne donnent une image complète du véritable bilan humain.

Le **taux de gravité** reflète le nombre de jours calendaires perdus pour 10 000 heures travaillées. Il faut toutefois garder à l'esprit que le taux de gravité ne

peut pas prendre en compte les jours forfaitaires perdus en cas d'incapacité permanente. C'est pourquoi le taux de gravité global est de plus en plus souvent utilisé.

Le **taux de gravité global** est une mesure de la gravité des accidents d'un groupe de travailleurs sur une période donnée (un an). Le taux de gravité global diffère du taux de gravité par l'intégration d'un plus grand nombre de facteurs dans le calcul. Par exemple, l'incapacité permanente, exprimée en «jours fixes», joue également un rôle.

l'analyse

En raison de la nature de leurs fonctions, nos employés permanents sont moins exposés au risque d'accidents du de travail fréquents et graves. La plupart des accidents chez les employés permanents sont liés aux trajets domicile-travail ou aux déplacements professionnels. C'est pourquoi notre personnel chargé de la sécurité se concentre sur la sécurité routière, tout en accordant une attention particulière à l'ergonomie et à la vitalité.

Bien que les tâches de nos talents déployés soient beaucoup plus diverses et que le nombre de personnes employées soit considérablement plus élevé, nous constatons que les talents sont moins susceptibles d'être impliqués dans des accidents que la moyenne du secteur et que les accidents qui se produisent ont tendance à être moins graves. Cela s'explique par notre équipe de sécurité, qui surveille de près la sécurité pour chaque entreprise et réfléchit de manière proactive à des mesures préventives. Cette approche, combinée à un accueil complet et qualitatif des travailleurs intérimaires, explique ces résultats.



notre charte de développement durable

une mission, une philosophie

L'approche de Randstad en matière de responsabilité sociale est directement liée à notre cœur de métier: rapprocher les gens et le travail. Il est important pour chaque individu de trouver un emploi qui lui corresponde, à chaque étape de sa carrière.

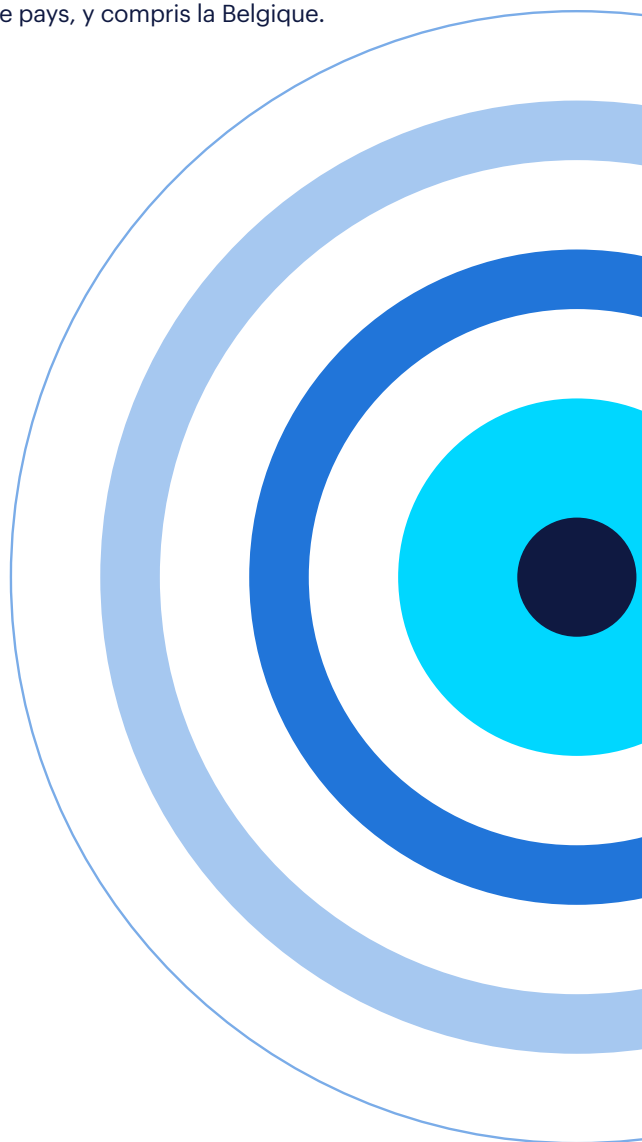
Randstad facilite cette démarche. La façon dont nous procédons est conforme à notre philosophie de base: la promotion simultanée de tous les intérêts de toutes les parties prenantes. Cela signifie que nous sommes à l'écoute des besoins et des réactions de toutes les parties prenantes et que nous respectons nos valeurs d'entreprise dans toutes nos activités.

responsabilité sociale des entreprises

Randstad dispose d'une politique de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et d'un responsable dédié, chargé d'organiser la réunion des parties prenantes et d'établir des rapports internes et externes sur les activités de RSE et leurs résultats. Ce responsable élabore la politique de l'entreprise, entretient des contacts structurels avec tous les départements et toutes les parties de notre entreprise, et est en relation directe avec le PDG CEO et les membres du comité exécutif. Dans notre rapport sur la responsabilité d'entreprise, nous fournissons des informations plus détaillées sur nos activités de RSE.

conformité

L'intégrité et le comportement éthique sont les moteurs de la conduite personnelle et professionnelle de tous les collaborateurs de Randstad. En signant le Pacte mondial des Nations unies, la société holding Randstad s'est engagée à respecter activement dix principes relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption à l'échelle internationale. Sur cette base, le holding a développé des politiques internationales. Celles-ci ont été traduites en directives locales dans chaque pays, y compris la Belgique.



notre engagement

- 1 Nous nous engageons à respecter et à vérifier l'âge légal requis pour la mise au travail de nos collaborateurs, fixes et temporaires.
- 2 Nous offrons un travail qui correspond au mieux aux compétences et aux attentes de chacun et qui est accepté sur base volontaire.
- 3 Nous nous efforçons de mettre en place des conditions de travail qui garantissent la sécurité et la santé afin d'assurer et de favoriser le bien-être de tous nos collaborateurs.
- 4 Nous nous engageons à entretenir en permanence un dialogue social réfléchi entre tous nos collaborateurs.
- 5 Nous interdisons toute pratique discriminatoire, entre autres basée sur le sexe, l'âge, l'appartenance à un groupe ethnique ou sur les opinions politiques, philosophiques ou religieuses. Nous sélectionnons uniquement des candidats sur base des compétences relevantes pour le job. Herman Nijns ceo Randstad Group BeLux.
- 6 Nous condamnons toute conduite abusive susceptible de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou morale d'un individu.
- 7 Nous nous engageons à adopter une politique qui permet à tous nos collaborateurs de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie privée.
- 8 Nous garantissons à l'ensemble de nos collaborateurs le respect de leurs droits, de leurs intérêts ainsi que de leurs conditions de rémunération.
- 9 Nous appliquons cette politique d'entrepreneuriat durable au moyen d'un système de management qui contient des systèmes de contrôle et d'évaluation, qui nous permet de réaliser un monitoring précis et d'ajuster les processus de notre entreprise.
- 10 Nous communiquons de manière transparente et accessible avec nos stakeholders internes et externes.

[Annic Bosmans](#)

CEO Randstad Group BeLux



l'égalité au travail.

L'égalité est au cœur de toutes nos activités. Outre la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail, nous nous efforçons d'offrir à chacun les mêmes chances d'emploi, quel que soit son milieu d'origine. Cela profite à toutes les parties. Les talents traditionnellement sous-représentés ou victimes de discrimination, ainsi que les équipes existantes, s'épanouissent lorsqu'elles sont plus diversifiées. En outre, l'intégration des minorités sur le marché du travail se traduit par un vivier de talents élargi et plus diversifié

qui aide les employeurs à trouver des ressources plus rapidement et plus efficacement. Notre approche intègre un grand nombre de mesures de formation et d'amélioration des compétences afin d'aider les gens à accéder plus facilement à des emplois et à des salaires durables. L'égalité des sexes, l'intégration des personnes en situation de handicap, les talents multigénérationnels, la sensibilisation aux LGBTQI+, les réfugiés, les migrants et les groupes sous-représentés au niveau local méritent tous notre attention.

notre position dans la promotion de lieux de travail équitables

La représentation simultanée de tous les intérêts est une valeur fondamentale du groupe Randstad. Les principes d'égalité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance sont au cœur de notre identité. Toute personne, quelle que soit son origine, mérite un travail qui lui offre dignité, sécurité et raison d'être. Nous nous efforçons de créer des lieux de travail plus équitables et plus diversifiés, tant chez Randstad que chez nos clients et partenaires. Il s'agit notamment de prendre des mesures

pour garantir à chacun un accès égal aux opportunités, tout en aidant nos clients à créer des environnements de travail inclusifs et à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Pour atteindre ces objectifs, nous nous efforçons de créer des conditions équitables. Randstad a mis en place de nombreuses initiatives locales pour promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi, chacune conçue pour répondre aux besoins d'un groupe spécifique sous-représenté.

équité - une approche intégrée

Nous nous efforçons d'être une entreprise aussi inclusive que possible, avec une grande diversité de talents et des politiques équitables qui respectent le principe d'égalité sur le marché du travail. Nous nous engageons à faire en sorte que chaque individu, quels que soient ses antécédents ou de ses différences par rapport aux autres, puisse réaliser son plein potentiel. À cette fin, nous cultivons une culture du travail dans laquelle chacun se sent bienvenu, valorisé, respecté et écouté. En tant que «partenaire pour les talents», nous sommes conscients que notre impact va au-delà de nos propres employés; nous partageons quotidiennement notre expertise avec nos clients et nous nous efforçons d'offrir des opportunités d'emploi adaptées à tous ceux qui veulent et peuvent travailler. C'est dans ce contexte que nous parlons de notre politique d'égalité.

politique d'équivalence

Dans les entreprises, une politique d'égalité se traduit par l'équité, le caractère raisonnable et la justice au sein de la culture d'entreprise. Reconnaître l'équité signifie que tout le monde n'a pas la même position de départ. Il s'agit d'égaliser les chances de manière proactive, en veillant à ce que chacun dispose des ressources et des outils nécessaires pour participer sur un pied d'égalité. Il s'agit de la manière dont les politiques de ressources humaines sont mises en œuvre et dont l'employeur répond aux questions ou aux besoins spécifiques des employés.

Pour appliquer efficacement notre politique d'égalité, nous prenons plusieurs mesures. Nous faisons appel à un coach en équité et respectons la législation sur la non-discrimination. Nous maintenons également un groupe de discussion actif et nous nous efforçons d'informer, d'inspirer et de mobiliser nos employés de manière continue par le biais de divers cours de formation, d'une semaine de l'équité et d'autres événements. Nous mesurons la satisfaction de nos employés au moyen d'enquêtes régulières qui abordent notamment la diversité et l'inclusion, et organisons également une enquête annuelle via des appels mystères dans nos bureaux. Enfin, nous avons notre propre politique en matière de droits de l'homme et nous nous efforçons d'assurer l'égalité de rémunération pour tous nos employés.



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES

en action.

Laissez-nous vous expliquer comment nous mettons en œuvre l'équité sur le lieu de travail.

Le groupe Randstad est convaincu que chacun a droit à un travail qui lui offre dignité, sécurité et sens. C'est pourquoi nous nous efforçons non seulement d'assurer l'égalité de traitement,

mais aussi et surtout l'égalité des chances. Pour cela, il faut du sur-mesure: là où certaines personnes ont simplement besoin d'un coup de pouce, d'autres nécessitent un accompagnement plus structuré. C'est l'essence même de l'équité au travail.

«Nous réalisons plus que jamais que l'égalité de traitement ne conduit pas automatiquement à l'égalité des chances», déclare Karen Vandenweghe, senior learning manager et HR diversity & inclusion lead au sein du groupe Randstad Belgique. «Appliquer les mêmes règles à tout le monde semble juste, mais ne prend pas en compte les différences de position de départ. C'est pourquoi nous misons sur l'équité tout au long du parcours des talents, tant pour nos propres collaborateurs que pour les dizaines de milliers de talents qui débutent leur carrière par notre intermédiaire.»



Randstad adopte une approche holistique: une politique intégrée, soutenue par le leadership engagé, renforcée par la formation et l'évaluation. En interne, les formations sur l'inclusion et le leadership conscient font partie du parcours d'apprentissage standard. En externe, nous accompagnons nos clients dans leur politique de diversité, nous identifions les discriminations à la source et nous défendons les profils les plus vulnérables.

En 2024 également, l'ambition était claire: égaliser les chances. Pas avec des slogans, mais avec des actions structurelles, des résultats mesurables et une position claire dans le débat social.

l'inclusion de l'intérieur: plus qu'une simple case à cocher

En 2024, Randstad Belgium s'est appuyé sur sa politique d'inclusion existante pour mettre en place de nouvelles mesures d'intégration. des impulsions qui ont permis d'ancrer davantage les intentions politiques dans les actions et les structures. «La diversité était déjà une valeur fondamentale depuis un certain temps, mais en 2024, nous avons ancré davantage cette vision dans la politique et la pratique», explique Karen Vandeweghe. Par exemple, chaque employé a reçu une formation obligatoire sur «l'inclusion consciente» et une série supplémentaire de sessions sur le leadership inclusif a été organisée pour la direction.

Autre nouveauté: la collaboration avec Automatic, une organisation qui accompagne les personnes autistes vers un emploi durable. En 2024, six profils ont été mis au travail dans

le secteur des technologies de l'information. «Le plus beau? Les ajustements nécessaires pour ces collaborateurs - clarté, structure, communication - se sont avérés bénéfiques pour les autres collègues», souligne Karen Vandeweghe.

En outre, Randstad a élaboré un manuel dédié à l'inclusion des personnes en situation d'handicap en 2024, appuyé par un groupe de travail constitué de 30 collègues mobilisé sur ce sujet. Par ailleurs, l'enquête de satisfaction au travail a été élargie: «Nous interrogeons désormais nos collègues non seulement sur leur bien-être et leur engagement, mais aussi sur leur perception de notre politique en matière d'éducation et d'information. En effet, une politique n'est crédible que si elle est perçue comme telle.»

l'équivalence comme réflexe commercial

Parmi les clients et les talents, Randstad a constaté un changement de climat en 2024.

«En raison des tensions géopolitiques, nous avons reçu davantage de questions de la part de clients qui s'interrogent sur l'importance de la diversité et de l'inclusion. Notre réponse? Continuer à faire ce qui est équitable et durable.»

Birgit Wachtelaer,
conseillère en RSE et
coach en équité



L'un des outils clés reste l'enquête annuelle sur les appels mystères. En 2024, l'ethnicité a de nouveau été étudiée en tant que motif de discrimination, sur la base de 100 appels clients simulés. Résultat: 92 % des personnes interrogées ont réagi de manière adéquate. «C'est moins que le score record de 2021, mais toujours supérieur à notre norme de 90 %. Et plus important encore: chaque manque une partie? L'appel échoué est discuté individuellement et se traduit par un coaching supplémentaire. En outre, Randstad interroge ses employés tous les trimestres au moyen d'une enquête de satisfaction sur l'engagement, le bien-être et l'inclusion. Il ne s'agit pas seulement de mettre en place une politique, mais aussi de la confronter au ressenti: les collègues ressentent-ils vraiment l'histoire de l'inclusion?

L'atelier «Equitable Sales», qui enseigne que les pratiques commerciales et inclusion peuvent aller de pair, a été développé et proposé à tous les consultants dans les deux langues nationales. Cette formation leur donne des outils pour répondre aux questions délicates des clients sur la diversité et l'inclusion.

«Nous demandons à nos collaborateurs de trouver un équilibre entre l'orientation client et l'intégrité morale. Ce n'est pas une faiblesse mais notre force», conclut Birgit Wachtelaer.

l'égalité des chances est une voie à double sens

Après avoir effectué des stages dans différentes divisions, Laurens De Smet a été engagé en 2024 chez Randstad. Il est atteint de déficience visuelle. Il ne perçoit que 3 à 5 % de sa vision - Laurens sait mieux que quiconque ce que signifie concrètement «l'équité au travail».

«L'égalité des chances exige un engagement de la part des deux parties», ajoute-t-il. «Randstad s'est engagée dès le départ à faire tout ce qui était possible sur le plan pratique. Et puis, il est logique que je rende cet engagement à mon tour.»

Laurens De Smet,
consultant RH



Cet engagement était déjà présent lors de son stage, notamment lors des conversations préalables visant à rendre tous les outils numériques et logistiques accessibles. Aujourd'hui, Laurens travaille avec le braille et la technologie vocale, et navigue aisément dans les systèmes de Randstad grâce à des raccourcis clavier. Des mesures décisives ont également été prises dans les moments difficiles. Au cours d'une session de groupe pendant son stage, un candidat a fait un commentaire déplacé sur la déficience visuelle de Laurens. «Mes collègues ont réagi de manière très appropriée et ont demandé au candidat de quitter la session. Ils se sont très bien occupés de moi à ce moment-là».

Aujourd'hui, il accompagne les entreprises à recruter, notamment dans le cadre du projet de Volvo Car Gent. «Il subsiste encore des obstacles, notamment numériques, mais nous cherchons toujours des solutions ensemble. C'est cette collaboration qui fait toute la différence.

Son conseil aux autres entreprises?

«Vous hésitez à embaucher une personne en situation de handicap? Parlez-en.

Demandez-lui ce qui pourrait permettre d'envisager ensemble une collaboration.

Une personne qui se sent accueillie sera d'autant plus engagée.» Et aux autres candidats en situation de handicap qui hésitent à postuler: Lancez-vous. Soyez honnête sur ce dont vous avez besoin et montrez ce dont vous êtes capable. L'inclusion, c'est un échange: chacun doit y mettre du sien.»

coach en équité

Le groupe Randstad Belgique emploie un coach en équité, disponible chaque jour pour conseiller sur les cas de discrimination et promouvoir l'égalité des chances. Ce coach mène également des actions tout au long de l'année pour sensibiliser, conseiller et informer sur l'équité.

Dans ce rôle, le coach joue un rôle central dans les procédures d'égalité des chances, organise les appels mystères annuels et coordonne diverses campagnes de sensibilisation. En outre, le coach participe régulièrement à des réunions régionales afin de rester proche de la réalité et de maintenir l'équilibre au cœur des préoccupations de nos consultants et de leurs managers.



motifs de discrimination.

Le groupe Randstad Belgique suit de près les dispositions légales en matière de discrimination, telles que définies dans les lois anti-discriminations, ainsi que dans celles contre le sexisme et le racisme. Ces lois identifient un total de 19 motifs de discrimination différents. Il y a discrimination lorsqu'une personne se trouvant dans une situation similaire à une autre est moins bien traitée en raison de son origine, de son handicap, de sa religion ou de ses convictions, de son âge, de son orientation sexuelle, etc. En revanche, il n'y a pas de discrimination lorsqu'une différence de traitement peut être objectivement justifiée.

Nous énumérons ci-dessous les critères actuels des motifs de discrimination. Les cinq premiers sont les critères raciaux «classiques», complétés par les 14 autres critères ajoutés au fil des ans par l'évolution de la société:

- 1 race
- 2 couleur de peau
- 3 origine nationale
- 4 origine ethnique
- 5 origine nationale ou ethnique
- 6 handicap
- 7 opinions religieuses/philosophiques
- 8 orientation sexuelle
- 9 âge
- 10 patrimoine
- 11 état civil
- 12 opinion politique
- 13 situation de famille
- 14 état de santé actuel ou futur
- 15 caractéristiques sexuelles
- 16 naissance
- 17 origine sociale
- 18 sexe
- 19 langue

Pour veiller au respect de ces lois sur la discrimination, un institut spécial a été créé: Unia. Unia n'est pas compétent pour les critères 18 et 19: le critère 18 concerne le «sexe (ou genre)», pour lequel l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes est responsable. Pour le critère 19, «langue», aucun organisme gouvernemental spécifique n'est actuellement compétent.

enquête sur les appels mystères

Comme indiqué précédemment, notre coach en équité organise des appels mystères annuels en coopération avec une agence de recherche externe. Chaque année, cette enquête sur la discrimination se concentre sur un motif de discrimination spécifique, choisi sur la base des tendances observées sur le marché du travail. Les résultats de l'enquête mystère sont analysés en profondeur et présentés au comité exécutif et aux directeurs des ressources humaines.

En 2024, nous avons axé l'enquête sur la discrimination ethnique. Entre le jeudi 18 avril et le lundi 6 mai, 100 appels mystères ont été effectués, 40 auprès des agences de Tempo-Team et 60 aux agences de Randstad. Au cours de ces appels, un client fictif a posé plusieurs questions discriminatoires liées à la discrimination fondée sur l'origine. Tout au long de l'étude, nous avons relevé qui avait répondu au téléphone, à quel moment, quelles questions avaient été posées ainsi que la manière dont les personnes avaient réagi. Le rapport offre ainsi un aperçu du degré de reconnaissance de la discrimination par nos consultants et de la pertinence de leurs réactions.

En analysant les résultats des appels mystères en 2024, nous constatons que 92% des employés ont suivi nos lignes directrices et ont répondu de manière appropriée aux demandes discriminatoires des clients.

Dans le même temps, nous constatons que 8% des collaborateurs ont accepté de telles demandes. Il s'agit du deuxième meilleur résultat obtenu par le groupe Randstad Belgique dans le cadre d'une étude interne sur cette forme de discrimination. Pour autant, nous restons vigilants. Il est nécessaire de rester à l'écoute. Les tensions géopolitiques et le climat politique d'extrême droite ne doivent pas favoriser la discrimination sur le marché du travail.



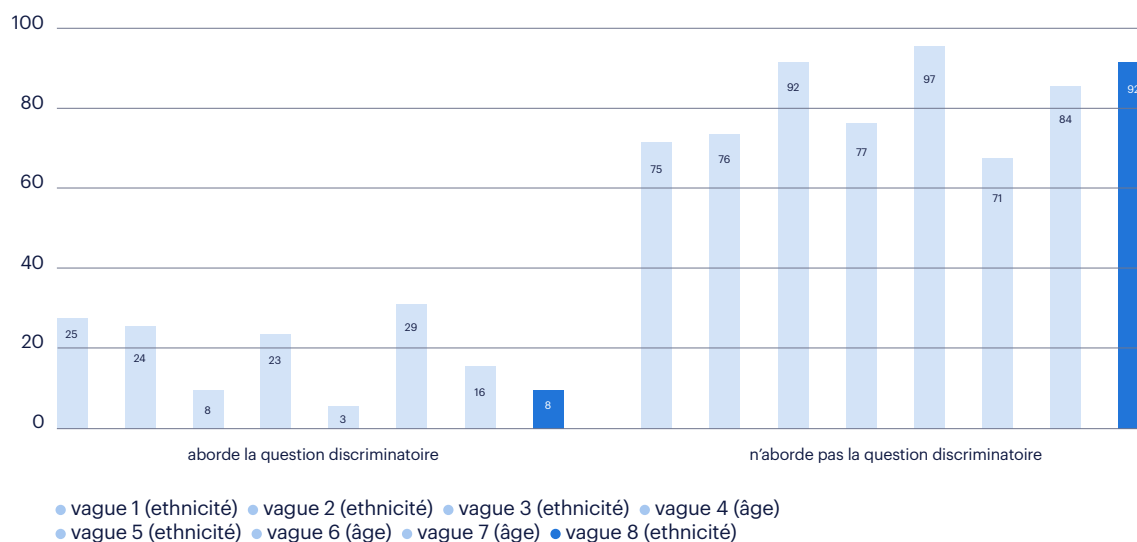
qu'advient-il des collègues qui ont commis des erreurs au cours de l'enquête?

Chez Randstad Group, nous accordons une grande importance au feed-back constructif. Nous commençons par analyser précisément ce qui s'est passé et ce qui n'a pas fonctionné. Cette discussion de suivi avec le collègue est avant tout une occasion d'apprendre, pour les deux parties. Nous vérifions si le collègue a bénéficié d'un soutien et d'une formation suffisants pour faire face à de telles situations

et s'il peut compter sur notre soutien total lorsqu'une question commerciale ne reçoit pas de réponse positive en raison de son caractère discriminatoire. À l'issue de cet échange constructif, le collaborateur est inscrit au prochain atelier sur la vente équitable, afin qu'il soit mieux préparé à affronter des situations délicates à l'avenir.

pourcentage d'agences d'intérim qui répondent à une demande discriminatoire

n=100



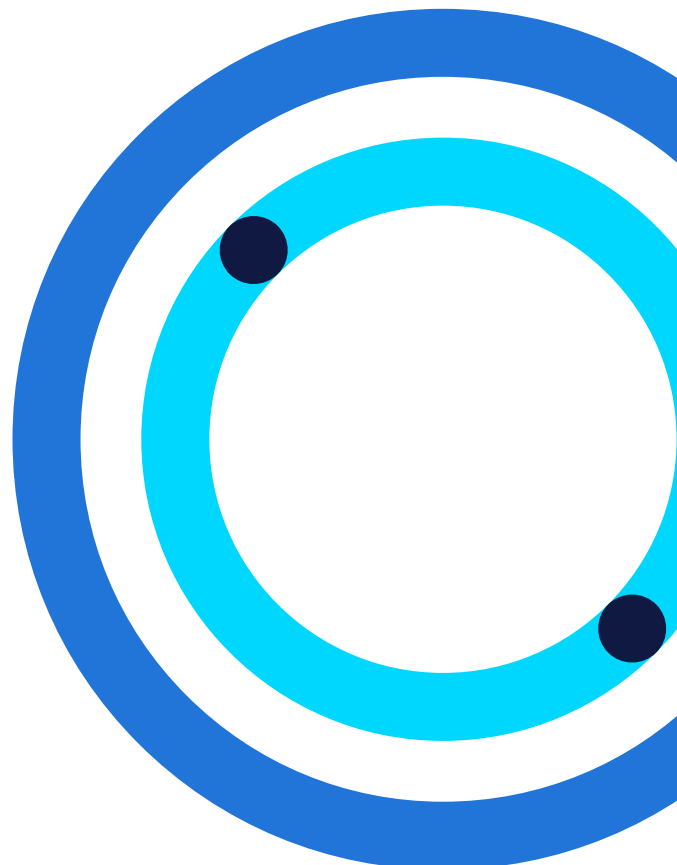
formation et sensibilisation

Le Groupe Randstad Belgique a mis en place divers programmes de formation pour améliorer les connaissances, les compétences et la sensibilisation de nos collaborateurs dans le domaine de l'égalité. En effet, la vision de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité doit être véhiculée à tous les niveaux de l'entreprise. Le groupe manque? La formation de base de consultant constitue un socle solide dans ce domaine. En effet, ils occupent une position clé, à savoir le lien entre le client et le candidat. Il existe également une formation obligatoire à l'inclusion consciente pour les employés dont les emplois sont moins directement concernés par la discrimination. Cette formation enseigne comment chaque individu peut agir de manière inclusive à son niveau. La formation obligatoire «Leadership inclusif» devrait permettre à nos cadres de développer et de diriger des pratiques inclusives conscientes au sein de leurs équipes et de leurs organisations.

De plus, nous organisons des événements sur le thème de l'éducation et de la formation tout au long de l'année. Le point culminant de l'année est la semaine de l'équité. Cette semaine est entièrement consacrée à la sensibilisation et à la connaissance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à l'échelle nationale, pour l'ensemble de nos collaborateurs. Au cours de cette semaine, nous proposons chaque année un large éventail d'activités, notamment des ateliers, des conférences, des orateurs inspirants et d'autres événements interactifs. L'objectif est de stimuler et d'approfondir le dialogue interne sur ces sujets. Chaque année, les organisateurs de la semaine s'efforcent d'y associer un concours ludique. En 2024, à l'approche de la semaine de l'équité, les employés ont été invités à choisir eux-mêmes le slogan de la semaine. Le texte gagnant était le suivant: l'harmonie dans la diversité».

La «bibliothèque vivante» s'est révélée être une activité très efficace et percutante, qui a attiré de nombreuses personnes.

Nos collègues ont pu engager la conversation avec des personnes auxquelles sont attachés certains stéréotypes, et qui sont donc victimes de préjugés. Lors de cette bibliothèque vivante, ces «livres vivants» ont partagé en toute franchise leurs histoires personnelles et répondu à des questions que nous n'aurions peut-être pas osé poser autrement. Ces rencontres directes se sont révélées à la fois enrichissantes et motivantes, contribuant à une meilleure compréhension et prise de conscience. Par la suite, nos collègues ont adopté une vision plus nuancée de ces personnes, avec une plus grande compréhension et empathie. Voici quelques exemples de thèmes: (ex)-alcoolique, patient en fauteuil roulant, malade de longue durée, musulman fier de l'être, non-binaire, neurodivergence et réfugié politique.



L'innovation numérique et la recherche de l'égalité se sont également rejointes de manière spéciale lors de la semaine de l'équité. La sensibilisation à tous les niveaux est essentielle pour créer un environnement de travail inclusif. C'est pourquoi Randstad a mené le projet de recherche «Inclusion par l'immersion» en collaboration avec l'école Arteveldehogeschool. Dans nos bureaux de Melle, les employés de Randstad ont participé

à une expérience de réalité virtuelle immersive pendant la semaine de l'équité, afin de faire l'expérience des micro-agressions sur le lieu de travail. Les simulations de réalité virtuelle ont été développées par des chercheurs du réseau d'expertise Business and Management. Grâce à la réalité virtuelle, les cadres expérimentent directement ce qu'ils ressentent lorsqu'ils sont victimes d'une exclusion subtile et de préjugés au travail.



«Après avoir vécu une situation particulière, une réflexion individuelle s'ensuit et les participants s'engagent dans une discussion de groupe. Pour l'instant, cette simulation de réalité virtuelle est la seule de ce type en Flandre.»

Ilse Lievens,
chercheuse à
l'Arteveldehogeschool

«Les formations classiques de sensibilisation à l'égalité sur le lieu de travail ne fonctionnent pas à long terme. Immerger les employés dans un environnement de réalité virtuelle dans lequel ils font l'expérience de la discrimination est une méthode prometteuse de sensibilisation à long terme. Ces simulations font appel à la responsabilité personnelle des participants. Cela peut entraîner un changement dans la prise de conscience et les attitudes.»

Wim Van der Linden,
porte-parole de Randstad

groupe de réflexion «tous ensemble»

Depuis 2021, le groupe Randstad Belgique dispose d'un groupe de réflexion appelé «All In», composé de collaborateurs enthousiastes issus de différents départements, de différents niveaux hiérarchiques et de différentes caractéristiques sociodémographiques. Aujourd'hui, le groupe de réflexion compte 42 membres. Les nouveaux membres peuvent poser leur candidature via l'intranet. Il n'y a pas de critères de sélection, tout le monde est le bienvenu.

La mission principale du groupe de réflexion est de fournir un retour d'information honnête sur les nouvelles initiatives et les processus existants. Il réfléchit activement à la politique d'équité et contribue à générer de l'énergie et de l'inspiration pour résoudre les problèmes. En outre, les membres jouent le rôle de «yeux et d'oreilles» supplémentaires au sein de l'organisation, ce qui leur permet de détecter les problèmes et de faire des suggestions d'amélioration.

enquêtes de satisfaction des salariés

Nous accordons une grande importance au suivi du bien-être de nos employés tout au long de l'année. C'est pourquoi nos employés ont continué à recevoir, en 2024, des enquêtes de satisfaction menées de manière régulière. Ces enquêtes nous permettent d'évaluer, à l'aide de différentes affirmations, plusieurs aspects du travail au sein de notre organisation, notamment la perception de la diversité, de l'inclusion et de notre politique de discrimination. Cette enquête a montré une image positive de l'engagement du Groupe Randstad Belgique dans ces domaines.

domaine d'intervention

score

diversité et inclusion

- l'engagement du groupe Randstad Belgium en faveur de la diversité et de l'inclusion

8

la diversité

- diversité de la main-d'œuvre
- diversité du recrutement

8

inclusion

- sentiment d'appartenance
- se sentir apprécié

8,2

pas de discrimination

- égalité des chances
- réactivité

8,3

* Les résultats sont basés sur un taux de participation à l'enquête de 80%.

premier employeur

En 2024, le Groupe Randstad Belgique a reçu la prestigieuse certification Top Employer' pour la septième année consécutive, reconnaissant ainsi notre engagement permanent en faveur de l'excellence en tant qu'employeur.

Après un examen approfondi de nos politiques de ressources humaines et de nos conditions d'emploi, le Top Employers Institute a particulièrement salué le Groupe Randstad Belgique en particulier pour la transparence de son évaluation des talents, pour son plan d'achat d'actions qui permet aux employés de devenir copropriétaires de l'organisation et pour son programme complet de bien-être. En outre, le Top Employers Institute a souligné les progrès significatifs réalisés par notre entreprise dans des domaines clés tels que la durabilité, la diversité, l'inclusion et l'off-boarding.



l'éducation et la formation tout au long de la vie

pour nos propres employés:

L'apprentissage continu, le développement personnel optimal, la rétention des connaissances, la mise à jour et le maintien de l'adéquation avec le marché du travail sont quelques-uns des piliers qui sous-tendent la politique de formation réussie du groupe Randstad. Notre organisation offre à tous ses collaborateurs la possibilité de se former en permanence, à leur rythme et en fonction de leurs besoins personnels. Grâce à la plateforme d'apprentissage numérique interne, chaque collègue est maître de son propre processus d'apprentissage. La plateforme offre un large éventail de possibilités d'apprentissage, y compris de courtes «collations d'apprentissage», des cours de formation virtuels avec des tests et des exercices en ligne, des formations en classe et des ateliers. Le nombre d'heures de formation par employé est l'un des indicateurs de performance clés de notre rapport non financier. Pour une entreprise comme le groupe Randstad, il est crucial que nos employés restent à la pointe de leur domaine et qu'ils puissent se recycler en permanence.

pourquoi cet outil?

D'une part, il s'agit de regrouper et structurer les nombreux modules d'apprentissage disponibles au sein d'un système unique afin d'offrir plus de flexibilité, davantage de possibilités et un attrait renforcé. L'objectif est de rendre l'«apprentissage» aussi accessible que possible à chaque collègue. Dans le cadre de notre ambition d'être l'employeur le plus spécialisé, nous devons continuellement entretenir cette expertise et la maintenir à l'épreuve du temps.

D'autre part, la plateforme d'apprentissage est également idéale pour transmettre à nos employés la variété des différentes méthodes d'apprentissage. Il ne s'agit plus de la formation classique où un groupe écoute un expert dans une salle de classe, mais plutôt d'un apprentissage sur mesure, à distance, à l'aide de vidéos et de questionnaires qui favorisent l'attention et l'interactivité des employés.

70 % de notre formation en présentiel est assuré par des formateurs internes.

L'acquisition de connaissances et d'informations est volontaire, sauf lorsqu'il s'agit de nos principes et de notre éthique de travail. Ces modules sont obligatoires pour chaque employé: réfléchir à nos principes d'entreprise, à la reconnaissance et à la réponse à la discrimination, à l'action inclusive, etc. Learnit évolue en permanence et veut être proactif. Par exemple, un focus particulier a été accordé à la gestion du temps à la suite des résultats de notre enquête de satisfaction auprès des employés. Ces résultats ont montré que certaines personnes avaient des difficultés à répartir correctement leur temps et leurs priorités.

bibliothèque du groupe randstad

Outre Learnit, le groupe Randstad dispose d'une bibliothèque de près de 700 livres, magazines et manuels. Vous y trouverez des ouvrages sur l'économie, le coaching,

le management, la psychologie et le développement personnel. La bibliothèque est à la disposition de tous les collègues.

l'éducation et la formation tout au long de la vie

pour les talents externes:

Le groupe Randstad s'est fixé pour objectif d'aider les talents et les entreprises à atteindre leur plein potentiel. Comme pour nos collaborateurs internes, nous proposons aux talents externes un large éventail de formations internes et/ou externes: vente, conduite, ergonomie. Ces formations renforcent les compétences des collaborateurs et ouvrent davantage de perspectives aux employeurs, toujours à la recherche de nouveaux talents. Nous prenons le temps nécessaire pour bien connaître les talents afin de leur présenter des solutions adaptées à chaque étape de leur carrière professionnelle.

l'éducation et la formation tout au long de la vie

pour les demandeurs d'emploi:

Nous proposons également des formations externes aux candidats à la recherche d'un emploi, qui n'ont pas encore été placés mais qui ont le potentiel requis. Par exemple, chaque bureau peut orienter des candidats souhaitant travailler comme conducteurs permis C ou comme manutentionnaires.

Quelques exemples de cours proposés:

- agent de centre d'appel
- agent de sécurité
- attitude
- grue sur camion
- nacelle élévatrice
- préparateur de commandes
- permis conduire BE, C, CE, D
- pont roulant / échafaudage



taux d'apprentissage 2024

ses propres employés:

2.379

collègues formés

représentant

70.032

heures de formation

337

collègues ont participé à la formation sur les principes commerciaux

443

cours lancés sur learnit

1.711

chapitres ont été traités sur learnit

les talents de la radiodiffusion:

29.322

talents ont été formés (19%)

26.944

ont été formés sur le lieu de travail

532

personnes ont participé à un cours de formation de Goodhabitz

1.846

ont été dispensés par un formateur externe

soit

166.004

heures de formation

107.776

heures de formation en cours d'emploi

3.316

heures grâce à Goodhabitz

54.912

heures externes

soutenir la transition verte.

Chaque année de nouveaux records climatiques sont battus, avec des conditions parfois extrêmes, impactant des communautés du monde entier. Chez Randstad, nous encourageons activement les politiques et les pratiques qui soutiennent la transition verte, y compris les actions visant à minimiser notre impact sur le climat.

Nous sommes fiers d'être en mesure de former davantage de talents qualifiés pour l'économie verte. Alors que la transition énergétique crée une énorme demande de talents, nous nous

engageons à combler les déficits de compétences et à aider à répondre aux exigences des nouvelles technologies, les organisations et les marchés.

notre position en matière de protection de l'environnement

Notre engagement en faveur de la protection de l'environnement se reflète à la fois dans notre politique environnementale globale et dans notre cadre de reporting intégré. Pour nous assurer que nous prenons nos responsabilités, nous analysons régulièrement notre activité afin de mieux comprendre notre impact. Nous avons également mis en place des programmes et des pratiques pour mener nos activités de manière écologiquement et économiquement responsable. Randstad s'est engagé à soutenir l'initiative Net Zero de l'ONU en 2021, qui vise à réduire les émissions mondiales de 45 % d'ici 2030. Il s'agissait notamment de fixer des objectifs globaux de réduction des émissions de GES et de concevoir un plan d'action visant à réduire les émissions de plus de 57 % dans les champs d'application 1 et 2 d'ici à 2030 et de plus de 30 % dans le

champ d'application 3, par rapport à 2019. Nous continuerons à œuvrer en faveur d'émissions nettes nulles d'ici à 2050. Notre entreprise minimisera son empreinte carbone grâce à la mobilité durable, à l'efficacité énergétique des bâtiments, à l'utilisation d'une énergie 100 % renouvelable, à des voyages d'affaires durables et à une politique d'engagement des fournisseurs. Pour favoriser la sensibilisation et l'engagement en interne, nous avons mis en place un réseau mondial d'ambassadeurs net-zéro. En 2023, le programme comptait 156 ambassadeurs actifs issus de 20 pays. Habilités à s'engager dans leurs communautés locales, les ambassadeurs ont donné vie à 52 projets et lancé une initiative qui a conduit à la plantation de 63 500 arbres dans le monde entier. Par le biais d'actions conjointes nous créons un environnement plus sain et plus juste pour tous les talents.

en action.

C'est ainsi que nous soutenons la transition verte:

Les effets du changement climatique sont de plus en plus visibles chaque année. Randstad veut contribuer à faire la différence en réduisant son empreinte écologique et en développant des talents pour l'économie verte. La transition énergétique s'accompagne de nouvelles fonctions et compétences. Randstad aide les entreprises et les candidats

à s'y préparer. Dans le même temps, nous rendons notre propre organisation plus résistante au climat, grâce à des politiques concrètes concernant les bâtiments, la mobilité, la consommation d'énergie et l'économie circulaire. En 2024, cette politique a été clairement structurée avec le déploiement du cadre décisionnel vert.

construire la durabilité: le cadre de décision vert

En 2024, la politique de développement durable de Randstad a été dotée d'une structure claire avec le déploiement du cadre décisionnel vert.

«Nous ne voulons plus être réactifs à ce qui est commercialement nécessaire, mais nous nous efforçons de créer un parc immobilier durable», déclare Martine Roeges, gestionnaire de l'infrastructure et responsable de la gestion du parc immobilier.

Le cadre effectue une analyse intégrale pour chaque bâtiment: consommation (gaz, électricité, mazout), état du bâtiment, isolation, vitrage, ventilation, score EPC, options de mobilité et critères de bien-être. «Nous avons l'habitude de considérer la consommation d'énergie de manière isolée. Maintenant, nous procédons à une analyse à 360 degrés: quel est le degré de durabilité du bâtiment en tant que lieu de travail?

Randstad a également décidé explicitement de cesser de louer des locaux qui ne répondent pas aux normes minimales de sécurité des critères de durabilité. «Nous ne voulons pas seulement un certificat. Nous voulons le sentir dès que nous entrons. Le vert, c'est plus qu'un label.

Le nouveau siège qui sera mis en service en 2026, en est un exemple tangible. Le bâtiment sera doté de toits verts, d'un système de récupération des eaux de pluie, d'un système de détection de présence pour l'éclairage, le chauffage, la ventilation et la climatisation, et d'une vaste infrastructure de recharge. «Notre déménagement n'est pas seulement un choix opérationnel, c'est aussi une déclaration», explique M. Roeges. «Nous déménageons dans un lieu mentalement et physiquement plus vert. Cela se ressent également: plus de lumière, plus d'arbres, plus d'espace pour respirer.»



L'accessibilité par les transports publics constituera un défi supplémentaire. Randstad étudie donc de manière proactive comment les employés peuvent se rendre au nouveau site de Strombeek-Bever de manière durable et efficace. «Tout le monde ne peut pas recharger sa batterie à la maison, et tout le monde ne peut pas toujours venir au bureau en voiture. La mobilité, l'énergie et le bien-être sont liés.»

mobilité et impact de la flotte

Depuis juillet 2023, la mobilité électrique est la norme chez Randstad Belgium. Les nouvelles voitures sont obligatoirement électriques, sauf exception motivée. Cela s'est traduit par une forte baisse des émissions en 2024, en plus de l'effet du travail à domicile depuis la pandémie du Covid-19. «Nos émissions de type 1 et 2 ont diminué de près de 60 % par rapport à 2019, alors que nous ne devons atteindre que 50 % d'ici 2030.»

Pourtant, l'infrastructure de recharge reste un défi. C'est pourquoi Randstad envisage d'installer des bornes de recharge supplémentaires dans son nouveau siège, prévu pour 2026. Des alternatives telles que le soutien aux transports publics sont également à l'étude. «La mobilité reste un point de travail, en particulier pour les jeunes employés dans un contexte urbain.»

la pensée circulaire et la lutte contre le gaspillage

Un troisième fer de lance en 2024 était la prévention des déchets. Randstad réutilise le mobilier, fait don des excédents à de bonnes causes et s'engage, entre autres, à appliquer le principe du «cradle-to-cradle» (du berceau au berceau) pour les dalles de moquette. «On ne jette pas une table stable parce que la couleur ne nous convient plus. Nous préférons remettre à neuf plutôt que de remplacer».

La gestion des stocks a également retenu l'attention de Randstad de manière concrète. Les produits ne sont livrés qu'une fois par semaine, et en petites quantités. «Nous ne commandons rien dont nous n'avons pas vraiment besoin. Moins d'espace de stockage signifie aussi moins de tentation de thésauriser». Par exemple en limitant systématiquement la capacité de stockage dans les nouveaux bureaux, Randstad s'oblige à des choix plus conscients. «Les déchets, c'est aussi la durabilité», déclare Martine Roeges. «Ceux qui achètent moins doivent jeter moins».

«Les chiffres ouvrent les yeux, mais une conversation change les comportements.»

Lobna Abdi,
installation coordonnateur



Randstad Belgium passe aujourd'hui à la vitesse supérieure dans sa transition écologique et fait tout son possible pour impliquer le plus grand nombre de collègues. Depuis les installations, Lobna Abdi traduit les manques? Elle a transformé des objectifs climatiques ambitieux en petits choix quotidiens pour 2 200 collègues. Avec le pragmatisme nécessaire, elle fait de la transition écologique un projet auquel chacun peut contribuer au quotidien.

«Mon impact réside dans les petites choses», dit-elle. «Deux fois par mois, je partage une astuce concrète avec des chiffres: qu'est-ce qu'un degré de chauffage en moins permet d'économiser? Combien d'arbres sauvons-nous en n'imprimant que les documents nécessaires? Ces micro-messages incitent tout le monde à prendre des mesures. Le siège social a éliminé 60 000 bouteilles en plastique par an depuis que les robinets ont remplacé le réfrigérateur. Les capsules en aluminium ont été remplacées par des grains de café: moins de transport, zéro déchet. Les agendas et les cahiers de notes perdus ont une seconde vie grâce à des «crops de bureau» internes et ce qui reste est envoyé dans les écoles.

Lobna ne dirige pas depuis une chaire. Elle participe, fait des démonstrations. Dans chaque pièce, elle éteint discrètement les lumières inutiles et parle du gaspillage d'énergie au coin café. «Les chiffres ouvrent les yeux, mais une conversation change les comportements», dit-elle. Cela fonctionne, elle le remarque dans les statistiques: les messages sont lus de plus en plus souvent, les actions obtiennent de plus en plus de «likes».

Mais le changement d'état d'esprit est encore plus important que le plaisir. «Les consultants qui avaient l'habitude de prendre leur voiture par défaut prennent désormais leur vélo pour se rendre chez les clients. Et à partir de 2026, l'ensemble de la flotte de Randstad roulera à l'électricité. Nous ne changerons pas le monde en un seul sprint, mais nous le changerons en faisant mille petits pas dans la même direction.»

rapport d'impact

Chaque trimestre, Randstad Global interroge les KPI non financiers, ou durables, dans les pays où l'entreprise opère. Ces chiffres donnent un aperçu de la trajectoire durable de l'entreprise à l'échelle mondiale. Le rapport total comprend 24 indicateurs de performance clés différents et se compose de trois volets: les employés internes, les talents déployés et l'environnement. La collecte des données et des preuves nécessite la coopération de tous les départements de l'entreprise.

Chaque KPI est analysé séparément par le conseiller en RSE et le senior business controller du Groupe Randstad Belgique. Les chiffres sont ensuite soumis à l'approbation du directeur financier. Après approbation, les chiffres sont publiés dans le rapport non financier.

Les 24 indicateurs clés de performance donnent un aperçu d'un large éventail de thèmes liés au développement durable: capital humain, sécurité sur le lieu de travail, environnement, diversité, contributions sociales, électrification de la flotte, formation, etc. Le rapport nous sensibilise et nous permet de traiter de manière responsable les chiffres non financiers. Le rapport constitue la base du rapport ESG du groupe Randstad. Les chiffres liés aux émissions de CO₂, tels que le carburant, l'électricité, le gaz, les voitures durables, sont soumis à un examen critique supplémentaire en raison de l'engagement de Net Zéro. Ces chiffres sont également inclus dans le calcul de l'empreinte carbone.

déchets

Le groupe Randstad a mis en place une politique détaillée en matière de déchets dans tous les bâtiments. La gestion de déchets fait l'objet d'une attention particulière.

Le département des installations s'efforce autant que possible de réduire les déchets et de maximiser le recyclage. Les déchets suivants sont triés de manière standard dans chaque bâtiment: déchets résiduels, papier/carton, verre et PMD. Les capsules de café, les cartouches d'encre, les vêtements de travail, les équipements de protection individuelle et les piles usagées sont recyclés. Les piles usagées sont collectées au profit de Music for Life. Le matériel de bureau et de marketing que nous n'utilisons plus est d'abord recyclé ou donné.

Les employés du groupe Randstad peuvent consulter la politique des déchets, publiée sur l'intranet. Ils y trouvent également des conseils et des astuces pour consommer consciemment et gérer correctement les approvisionnements. Le plastique a été banni des bâtiments de l'entreprise il y a plusieurs années. Par exemple, des fontaines d'eau Aqualex approvisionnent nos employés en eau. Une bouteille d'eau Randstad durable garde l'eau fraîche. De nouvelles imprimantes intelligentes sont arrivées en 2021. Elles ont permis de réduire le volume d'impression de 20 %.

dalles de moquette durables

Le siège social du groupe Randstad, situé à Sint-Agatha-Berchem, comprend six étages couverts de moquette. Fin 2022, le groupe Randstad et Composil Europe se sont associés dans le cadre du Carpet ReUse Program. Un programme engagé dans la circularité. Dans un premier temps, la moquette existante est entretenue, nettoyée et soignée au mieux pour lui assurer une durée de vie maximale.

Lorsque la dalle de moquette doit être remplacée, elle est apportée pour être recyclée et une dalle déjà recyclée prend sa place.

Le secteur de la construction est responsable de 40 % des émissions et de 60 à 70 % du total des déchets. S'engager en faveur de la circularité dans ce secteur est la méthode la plus efficace pour devenir durable à l'échelle mondiale.

télétravail

Le travail hybride est devenu la norme pour le groupe Randstad. Les employés peuvent travailler à domicile jusqu'à trois jours et les réunions virtuelles, voire hybrides, font partie de nos activités quotidiennes.

Pendant les deux jours de travail au bureau, nous consacrons tous nos efforts à la connexion, aux brainstormings, aux réunions d'équipe, etc. Le travail à domicile, quant à lui, est idéal pour se concentrer, gérer la boîte mail et les appels téléphoniques ininterrompus. L'utilisation efficace des ressources de votre lieu de travail et le choix du support font que le travail hybride est devenu un atout majeur pour notre entreprise et nos employés. Et, bien sûr, pour le climat.



le choix de vos propres avantages sociaux

À partir de 2021, le plan cafétéria est entré en vigueur au sein du groupe Randstad. Ce plan permet à tous les employés du groupe Randstad de composer leur propre ensemble d'avantages sociaux. Des jours de congé supplémentaires peuvent être choisis en échange d'une baisse de salaire, la voiture de société peut être échangée contre un vélo de leasing, etc. Ce plan permet d'offrir à chaque collaborateur une rémunération optimale et des solutions durables sur mesure.

siège de breem

BREEAM est l'abréviation de «Building Research Establishment Environmental Assessment Method». Il s'agit d'un label de durabilité qui permet de construire des bâtiments durables ayant un impact minimal sur l'environnement. Un score BREEAM élevé influe à la fois sur la valeur et l'image écologique du bâtiment, et contribue également à créer un environnement de travail et de vie plus sain et plus productif.

Ces critères sont évalués:

- gestion
- santé et bien-être
- l'énergie
- l'eau
- transport
- matériaux
- déchets
- paysage et écologie
- pollution

la mobilité

La mobilité de nos collaborateurs est un défi majeur. Comme beaucoup d'autres entreprises, le groupe Randstad dispose depuis longtemps d'un vaste parc de voitures de société. Conscients de la nécessité de réduire au maximum notre impact sur l'environnement, nous avons d'abord réduit les émissions de CO2 de nos voitures de société d'année en année.

Jusque fin 2024, seules les voitures électriques pourraient figurer sur la liste de choix.

Il n'était plus possible de déroger à cette règle que dans des cas exceptionnels et avec une justification suffisante. En 2025, seules les voitures électriques sont disponibles à l'achat.

Le déploiement s'est fait en trois phases au sein du groupe Randstad:

PHASE 1: jusqu'au 30 juin 2023

- choix volontaire d'un véhicule électrique
- incitation à la conduite électrique: réduction des avantages de toutes sortes

PHASE 2: 1er juillet 2023 - 31 décembre 2024

- la conduite électrique "obligatoire" soumise à des critères
- ne plus commander de voitures fonctionnant aux combustibles fossiles, à moins qu'il ne soit pas possible de faire autrement
- option d'échange possible pour les voitures de société aux combustibles fossiles avec leasing continu: les collègues qui ne veulent pas prendre de voiture de société fossile ont la possibilité de l'échanger contre une voiture de société fossile
- ceux qui attendent l'expiration de leur contrat de location pour rouler à l'électricité peuvent échanger leur voiture

PHASE 3: à partir du 1er janvier 2025

- uniquement des voitures électriques
- scénario d'extinction de l'option de swap

Dans la mesure du possible, le groupe Randstad fournira à chaque employé qui commande un véhicule électrique une borne de recharge à son domicile, complétée par une carte de recharge.

Le groupe Randstad fournit également des vélos aux bureaux métropolitains. Il souhaite ainsi encourager ses collaborateurs internes à évoluer vers une mobilité plus respectueuse de l'environnement. Les collègues peuvent choisir de rendre visite à un client situé à quatre pâtés de maisons en bicyclette.

Grâce au plan cafétéria, tous les collaborateurs du groupe Randstad peuvent choisir d'échanger la voiture de société contre un ensemble d'autres avantages sociaux, comme par exemple une prime de mobilité, un vélo électrique de location ou des jours de congé supplémentaires.

émissions de CO2

Comme nous l'avons déjà mentionné, les émissions de CO2 sont strictement contrôlées au sein du groupe Randstad. Dans les années à venir, les données seront largement utilisées pour atteindre l'objectif Net Zero d'ici 2050. La première étape consiste à obtenir une

réduction absolue de 50 % des émissions des champs d'application 1 et 2 d'ici à 2030.

Cela comprend une réduction de 50 % par rapport à l'année de référence 2019. En outre, l'objectif est d'atteindre une réduction totale de 30 % du champ d'application 3 d'ici à 2030.

le rapport sur les émissions de CO2 du groupe Randstad Belgique en 2024:

source d'émission	métrique	2024	2023
champ d'application 1		tonne de CO2e	tonne de CO2e
gaz pour le chauffage	1.000 m3	1,083	6,962
véhicules utilitaires à essence	1.000 ltr	3,699	20,984
véhicules utilitaires diesel	1.000 ltr	781	16,013
fuites de réfrigérant	1.000 kg	101	13,084
total du champ d'application 1		5,663	57,043
champ d'application 2 - basé sur le marché			
l'électricité	1.000 Gj	0	7,897
garanties d'origine	1.000 Gj	0	-7,713
électricité renouvelable	1.000 Gj	0	0
chauffage urbain	1.000 Gj	0	991
total du champ d'application 2		0	1,174
champ d'application 3			
transport aérien	1.000.000 km	26	12,276
autres voyages d'affaires	1.000.000 EUR	442	8,484
biens et services achetés	1.000.000 EUR	10,515	127,906
salariés faisant la navette	1.000.000 km	183	15,104
combustibles et activités liées à l'énergie		1,399	11,087
total du champ d'application 3		12,565	174,857
émissions totales		18,228	233,074
ETP*		1,602	43,336
émissions par ETP		11,38	5
émissions totales en 2024		245	
total des tonnes métriques de CO2e (x 1 000) - année de référence 2019		298	
variation par rapport à l'année de base 2019		-17,70%	

* ETP signifie «équivalents temps plein».

Les champs d'application 1, 2 et 3 ont référence aux différentes catégories d'émissions selon le protocole des gaz à effet de serre.

distribution neutre en CO2

Compte tenu du grand nombre de livraisons de lettres et de colis, les émissions de CO2 en retour sont examinées chaque année avec le partenaire Bpost. Le CO2 est entièrement compensé dans le cadre du projet Gold Standard «Safe Water Rwanda». Ainsi, 368 868 envois adressés ont été compensés. Randstad a reçu pour cela le label CO2 Neutral de CO2 logic. Ce faisant, le groupe Randstad contribue aussi indirectement à l'ODD 6 «eau propre et salubre».

une forêt privée

En 2023, tous les pays où le groupe Randstad Belgique est présent ont organisé une initiative de plantation d'arbres Net Zero. En Belgique, les ambassadeurs Net Zero ont choisi de générer des revenus pour la plantation de forêts supplémentaires en vendant un gadget durable. Cela permet non seulement de fournir des arbres supplémentaires, mais aussi d'enseigner aux collègues du groupe Randstad des habitudes plus durables d'une manière ludique. Pour cette action, le groupe Randstad Belgique a fait appel à Go Forest. Sous le slogan «vous achetez une éponge, nous plantons un arbre», 750 éponges durables ont été vendues aux collègues. L'enthousiasme des collègues pour cette action a inspiré la direction. C'est pourquoi il a été décidé que le don de fin d'année, un cadeau symbolique pour les clients du groupe Randstad, serait consacré à de l'oxygène supplémentaire. Du coup, notre entreprise a fourni 8 869 arbres supplémentaires, soit 4,21 hectares de forêt supplémentaires dans la province du Hainaut. Il est donc clair que de petites initiatives peuvent avoir de grands effets.

l'engagement social.

Le groupe Randstad a une longue histoire d'actions caritatives et philanthropiques visant à améliorer la vie des personnes vulnérables dans le monde. Nous sommes fiers d'être le partenaire d'organisations caritatives internationales qui fournissent des services qui changent la vie, tels que les secours d'urgence en temps de crise. Tout le bénévolat et l'engagement communautaire de nos employés s'inscrivent dans le cadre de ce que nous appelons «Randstad with Heart» (Randstad avec du cœur). Il s'agit d'un cadre de citoyenneté d'entreprise qui aide à coordonner et améliorer les efforts sociaux de nos employés et les relier à nos valeurs.

Nous aimerions vous expliquer comment, grâce à Randstad with Heart, nos employés peuvent tirer le meilleur parti de leur engagement social.

le volontariat transfrontalier

En 2024, Randstad et la coopération Randstad ont célébré l'ONG VSO (Voluntary Service Overseas) pour son 20e anniversaire. Le groupe Randstad soutient chaque année les initiatives de cette ONG. Non seulement financièrement, mais aussi en donnant l'occasion aux employés de participer activement à l'un des projets de VSO sur la réduction de la pauvreté ou le développement dans le Sud. Depuis 2004, 34 employés belges sont partis en mission en tant que volontaires VSO. Ils ont passé jusqu'à neuf mois sur place. Les missions sont toujours liées à des projets d'emploi, souvent axés sur des jeunes ambitieux et entrepreneurs, mais qui manquent de ressources. Les collaborateurs du groupe Randstad font l'objet d'une sélection

approfondie et sont affectés au projet où ils peuvent avoir le plus d'impact et se développer le mieux. L'événement sportif annuel, destiné à collecter des fonds pour VSO, a également eu lieu en 2024. Des personnes du monde entier ont été invitées à faire de l'exercice ensemble pendant le plus grand nombre de minutes possible tout en échangeant des informations sur VSO. Globalement, il y a eu 2 375 collègues Randstad de 28 pays différents ont participé. Au total, 2 375 collègues Randstad de 28 pays différents ont participé, cumulant 357 369 minutes d'activité, soit un peu moins de 6 000 heures, équivalant à 250 jours. La Belgique a contribué pour 10 000 minutes. Au final, 30 000 euros ont été collectés lors de cette semaine sportive au profit de VSO.



journée du bénévolat

Notre journée de volontariat a vu le jour en 2018 sous le nom de Randstad with Heart Day. Comme VSO, elle est l'occasion pour les collaborateurs internes de s'engager dans le volontariat et l'aide au développement. Grâce à Randstad with Heart, il est très facile et peu contraignant pour les employés de s'engager dans le bénévolat. Chaque employé du groupe Randstad recevra en cadeau une journée de travail (huit heures) qu'il pourra, avec d'autres coéquipiers, consacrer entièrement à des activités bénévoles de son choix.

Randstad With Heart reflète notre engagement à avoir un impact positif sur la société.

Engagement, action, sensibilisation:

la combinaison de ces ingrédients nous permet à tous d'apporter une contribution positive à l'amélioration de notre contexte social.

En 2024

162 collègues
ont enregistré leur
journée de bénévolat.

ce qui a permis
d'effectuer

1.282 heures
de bénévolat.

initiatives caritatives

Lorsqu'une équipe de collègues collecte de l'argent pour une association caritative et que certaines conditions sont remplies, le groupe Randstad double le montant collecté pour l'association. L'entreprise souhaite ainsi récompenser l'engagement social de ses collaborateurs. L'entreprise soutient ainsi directement des associations caritatives qui tiennent à cœur à ses employés.

Dans de nombreux cas, le choix d'une œuvre de bienfaisance s'explique par une histoire personnelle. Il y a quelques années, nous avons perdu un collègue atteint d'un cancer rare qui n'a pas encore fait l'objet de recherches approfondies. Ce fut une lourde perte pour notre entreprise et nos collègues.

Ses collègues ont continué à s'investir à plusieurs reprises dans des actions caritatives. actions en faveur du Télévie. Le Télévie collecte des fonds pour le Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS). L'objectif est de faire progresser la lutte contre le cancer. Grâce à ce programme, ces actions ont un impact double dans la lutte contre le cancer.

décision durable.

Au sein du Groupe Randstad Belgique, nous sommes fiers des mesures que nous avons prises pour assurer la durabilité en 2024. En tant que «Partner for Talent», nous prenons notre responsabilité sociale au sérieux et nous nous efforçons d'avoir un impact positif sur nos employés, nos talents et la société dans son ensemble. Pour nous, le développement durable n'est pas une réflexion après coup, mais fait partie intégrante de notre activité principale.

notre performance en matière de développement durable

Nous avons réalisé des progrès significatifs dans plusieurs domaines du développement durable:

marché du travail équitable:

Nous nous engageons en faveur de salaires équitables, de bonnes conditions de travail et de la protection des droits des travailleurs. Nos initiatives, telles que Randstad RiseSmart Employability, aident les personnes éloignées du marché du travail à s'intégrer et à réaliser leur plein potentiel.

l'équivalence au travail:

L'égalité est l'une de nos priorités. En interne comme en externe, nous proposons diverses formations, ressources de soutien et initiatives pour lutter contre la discrimination et créer un environnement de travail inclusif où chacun se sent à sa place.

transition verte:

Nous visons à réduire nos émissions de CO2 au strict minimum grâce à l'électrification de notre flotte de véhicules, à l'efficacité énergétique de nos bâtiments, à des fournisseurs durables et à une gestion réfléchie des déchets. Notre «cadre décisionnel vert» nous aide à faire des choix durables dans toutes nos activités.

nos accents

Fiduciaire humain: nous voulons soutenir les talents et investir dans la formation, le mentorat et le bien-être. Nous croyons au pouvoir du contact humain et voulons faire la différence dans la vie des gens.

Collaboration: Nous travaillons avec d'autres organisations et partenaires pour accroître notre impact et atteindre les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies. Ensemble, nous pouvons plus que seuls.

Transparence: Par le biais de notre rapport social et d'autres rapports, nous partageons nos progrès, nos défis et nos réussites de manière ouverte et honnête. Nous voulons rendre des comptes et tirer des enseignements de nos expériences.

notre vision de l'avenir

Le groupe Randstad envisage l'avenir comme une ère où la technologie et le contact humain vont de pair. Nous voulons être à la pointe du développement durable des talents pour l'économie verte et la transformation numérique. La durabilité reste une priorité stratégique et nous visons à étendre davantage notre impact positif.

la conclusion finale

Notre rapport reflète notre approche sérieuse et holistique du développement durable. Nous sommes plus qu'une simple agence pour l'emploi; nous voulons jouer un rôle actif dans la création d'un monde plus juste, plus inclusif et plus durable. Nous avons des objectifs clairs, des initiatives concrètes et des résultats mesurables.

Nous reconnaissons que la durabilité est un processus continu et qu'il est toujours possible de l'améliorer. Nous restons engagés et innovants pour relever les défis de l'avenir. Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli et envisageons l'avenir avec confiance.



le partage des connaissances

Nous croyons en la création d'un monde où le travail apporte prospérité, sécurité et opportunités à tous ceux qui veulent y contribuer. Nous sommes animés par la vision d'un marché du travail équitable et inclusif. Le travail est la base de l'épanouissement personnel, du progrès social et du bien-être économique.

Nous voulons partager nos connaissances et nos idées pour y parvenir, contribuer à façonner le débat sur le marché du travail et positionner Randstad et ses solutions de talents comme une voix de premier plan sur le marché du travail. Notre ambition est de maintenir et de renforcer notre position en tant que l'une des principales institutions privées de connaissance en menant des recherches rigoureuses.

Randstad réalise des études sur le marché du travail depuis 25 ans. L'innovation (l'exploitation de nouveaux thèmes) et la continuité (la répétition périodique de l'étude) sont nos principes directeurs.

nos travaux de recherche reposent sur trois piliers essentiels:

- nous sommes la voix des talents et nous aidons les employeurs à comprendre leurs besoins et leurs attentes sur un marché du travail en constante évolution
- nous nous efforçons d'éliminer les obstacles qui peuvent empêcher les gens de réaliser leur plein potentiel en raison de leur origine, de leur apparence et de leur identité
- nous œuvrons pour un marché du travail plus équitable, où des emplois décents apportent prospérité et sécurité aux travailleurs

une sélection de nos publications:

- mars 2024: [baromètre hudson hr](#)
- avril 2024: [randstad employer brand research](#)
- mai 2024: [consultation et participation](#)
- juin 2024: [les étudiants au travail](#)
- septembre 2024: [enquête sur les récompenses de l'hudson](#)
- septembre 2024: [lancement du livre "everyone at work" de Jan Denys](#)
- octobre 2024: [enquête sur les récompenses de hudson tech](#)
- décembre 2024: [workmonitor equity pulse](#)

un dialogue durable?

échanger des idées?



csr@randstadgroup.be

Suivez-nous en direct sur:



randstad

partner for talent.