

rapport sociétal. 2023

les ODD
comme
fondements de
l'entrepreneuriat
durable.

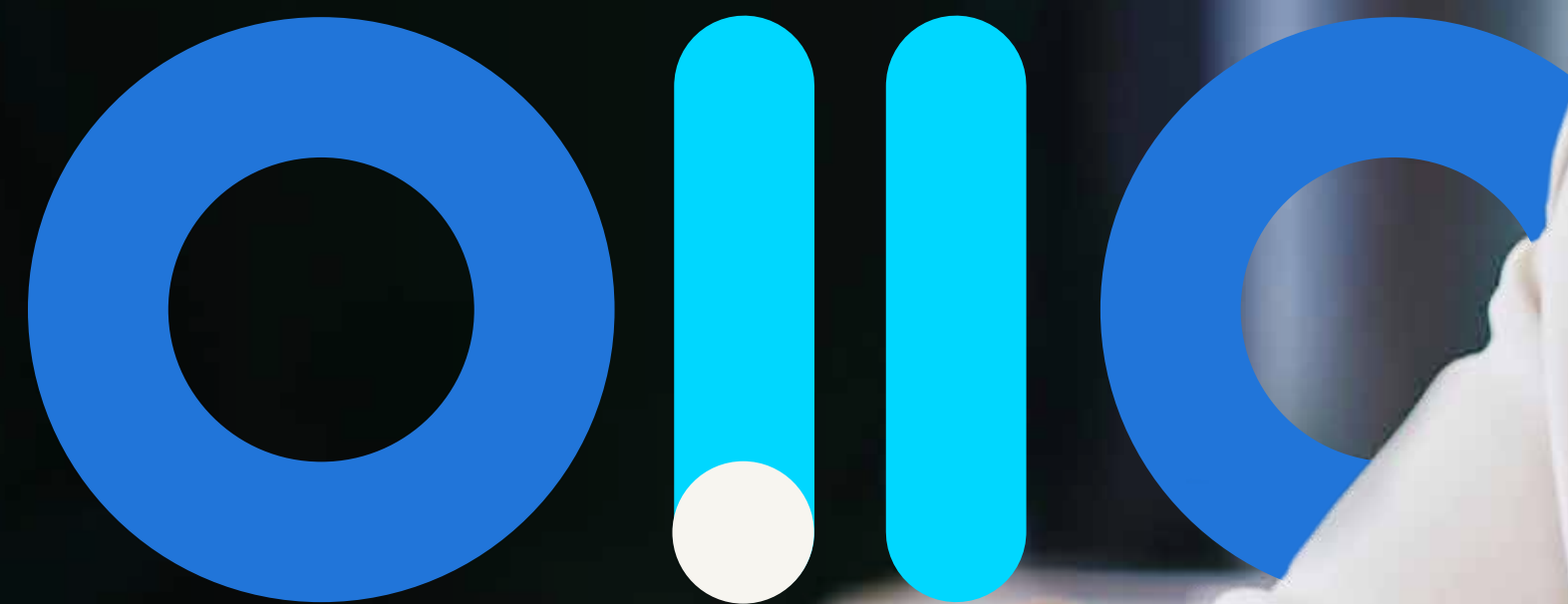
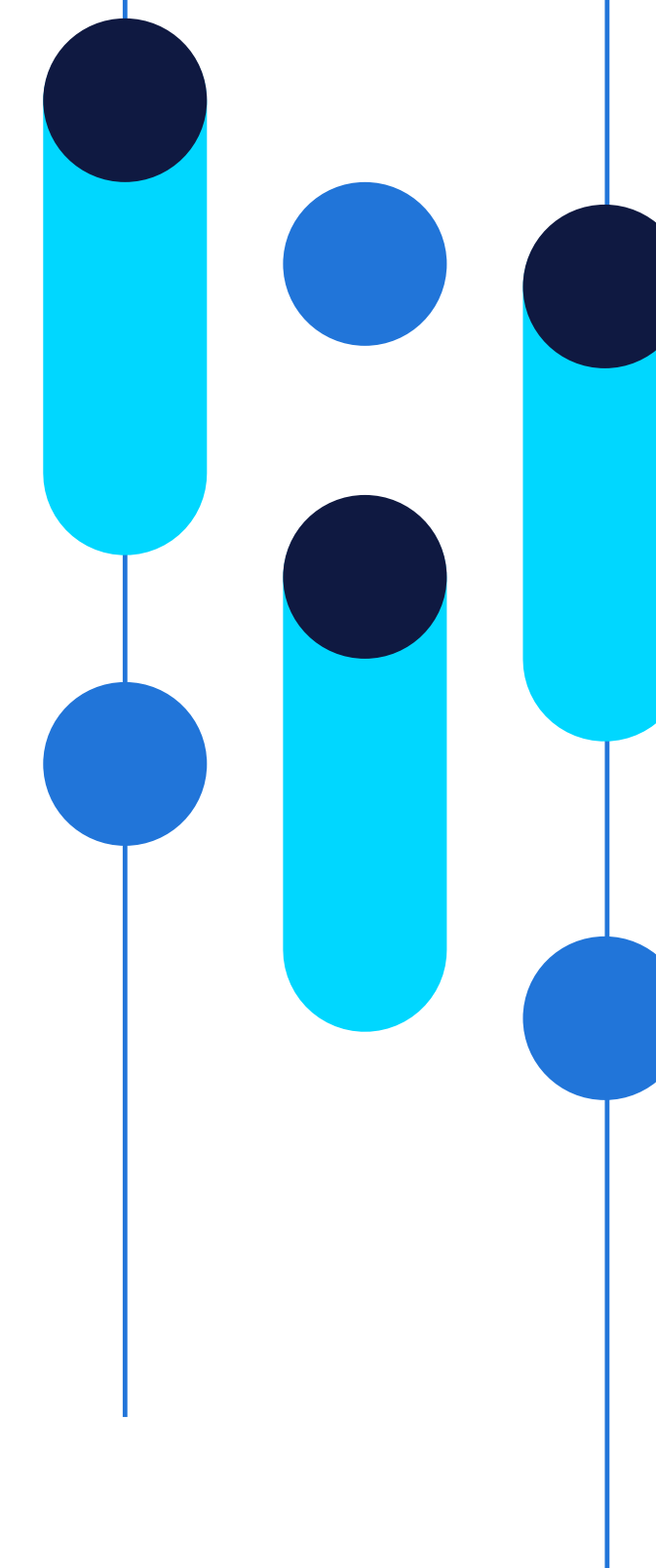


table des matières.

introduction.	3
temps forts.	5
portrait.	6
Randstad Group	
notre ambition	
nos valeurs	
nos marques et services	
nos indicateurs clés	
principes du rapport.	9
les ODD comme fondements de l'entrepreneuriat durable.	10
ODD 1 : pas de pauvreté.	11
ODD 3 : bonne santé et bien-être.	12
soulager nos collaborateurs	
ODD 5 : égalité entre les sexes. + ODD 10 : réduire les inégalités.	17
équité, diversité & inclusion – une approche intégrale	
ODD 8 : travail décent et croissance économique.	24
randstad young talents	
spark	
athumi	
randstad risesmart	
randstad risesmart employability	
témoignage	
l'impact total de Randstad RiseSmart Employability	
conformité	
notre charte de durabilité	

ODD 10 : réduire les inégalités.	32
volontariat à l'international	
journée de volontariat	
initiatives caritatives	
politique de droits humains	
ODD 12 : consommation et production responsables.	35
rapport d'impact	
ODD 13 : lutte contre les changements climatiques.	37
télétravail	
choix des avantages extralégaux	
siège breem	
mobilité	
émissions de CO ₂	
distribution neutre en CO ₂	
collaboration avec GoForest	
engagement.	41
satisfaction des clients	
les études de Randstad.	42
dialogue social	
formation continue	
2023 en chiffres	
partenaires en rse.	50
le mot critique de la fin.	53



introduction.

Chers lecteurs,

Le développement durable, et en particulier son volet humain, est une notion qui me tient fort à cœur. Je considère qu'il y va de ma responsabilité personnelle d'assumer pleinement notre rôle d'entreprise à cet égard. C'est pourquoi je suis fière de pouvoir déclarer qu'en 2023, nous avons une fois de plus franchi des étapes majeures en matière de durabilité. L'accélération qui se dessine sur ce terrain reste palpable dans l'ensemble de la société. Nous le constatons également auprès de nos clients et de nos talents. Le climat, la circularité, la diversité et l'inclusion sont autant de sujets qui figurent au cœur de nombreuses discussions.

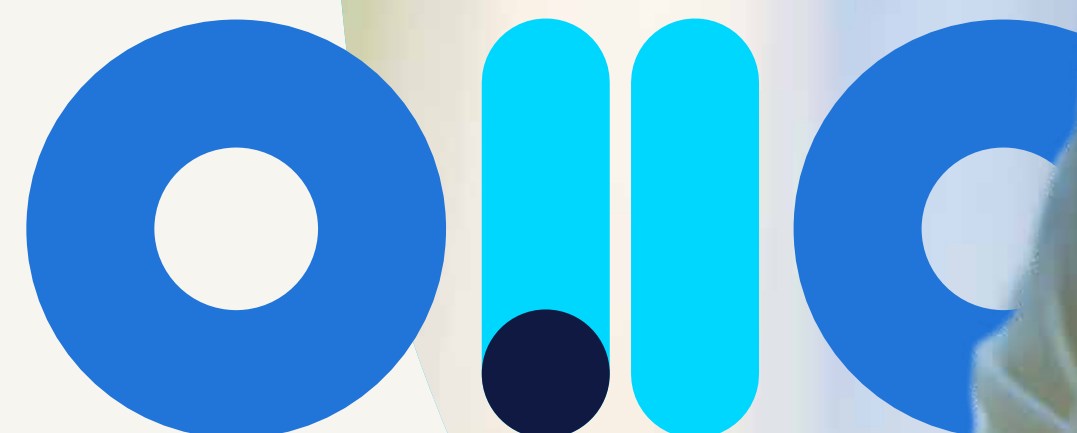
En tant que premier employeur du pays, nous avons notamment pour mission de participer à la transition vers un marché durable du travail et de contribuer aux objectifs de développement durable. Ces derniers constituent la clé de voûte de ce rapport.

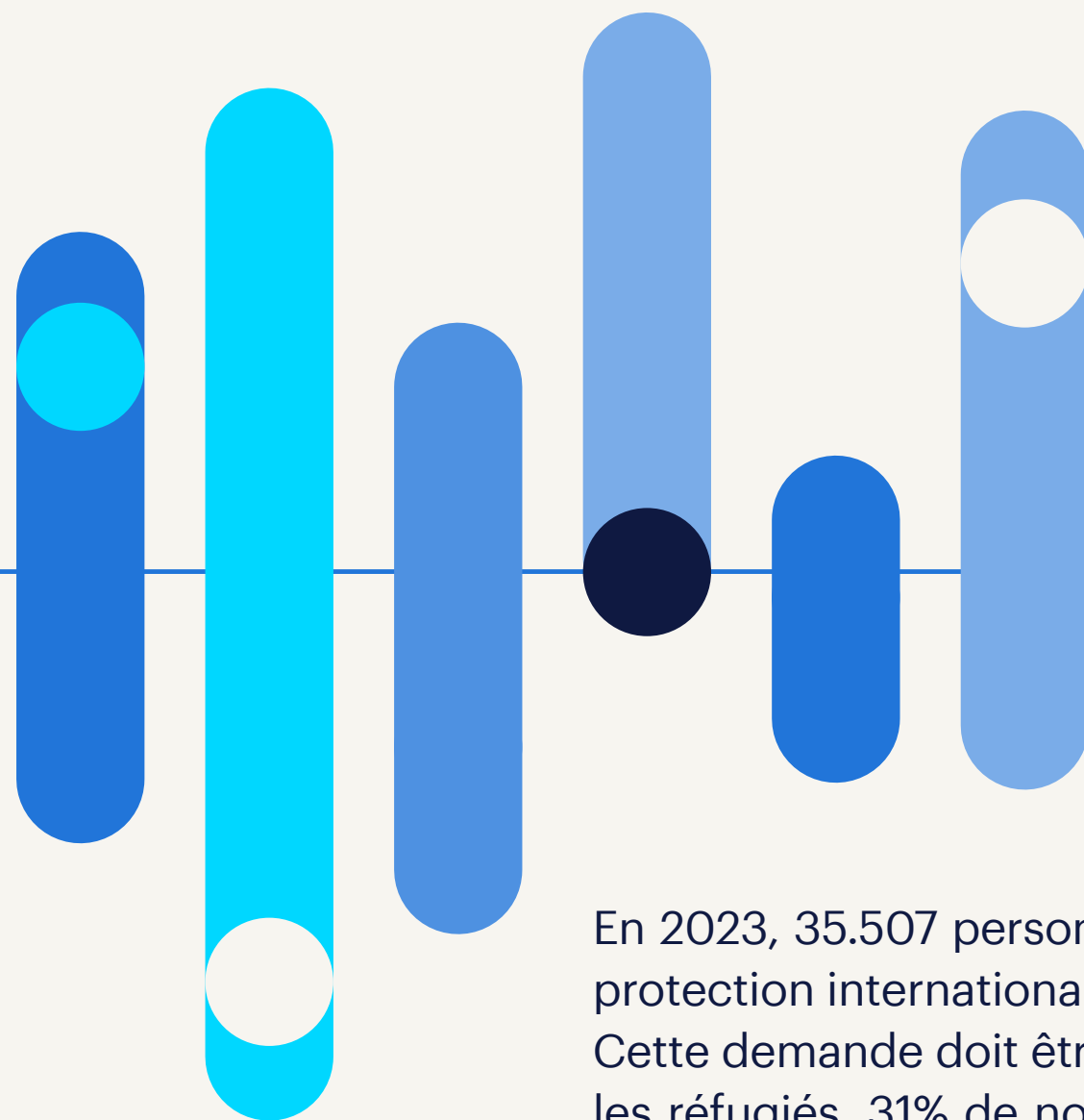
L'un des moments forts de 2023 fut la performance réalisée par notre division Randstad RiseSmart, qui peut se targuer d'une année exceptionnelle, tant sur le plan des chiffres que des expériences vécues. Elle nous

partage dans le présent rapport les principales réflexions que lui inspire cette année 2023, nous apportant ainsi la preuve que la durabilité en matière de ressources humaines porte ses fruits.

L'« employabilité » est un important pilier de notre organisation, qui s'attelle à mieux armer les personnes éloignées du marché du travail et à les accompagner vers un emploi durable. Notre rôle consiste à combler cette distance en rapprochant demandeurs d'emploi et entreprises. En 2023, nous avons ainsi accompagné 10.500 demandeurs d'emploi. Notre taux de réussite moyen de 65% nous a permis d'avoir un impact non négligeable sur l'optimalisation du marché du travail.

Les autorités qualifient de gageure l'activation des malades de longue durée. La Belgique ne compte pas moins d'un demi-million de malades de longue durée. En collaboration avec la Mutualité Chrétienne, nous avons réussi à accompagner 315 malades de longue durée en 2023. 45% d'entre eux ont trouvé un emploi au terme de cet accompagnement.





En 2023, 35.507 personnes ont introduit une demande de protection internationale en tant que réfugiés en Belgique. Cette demande doit être introduite chaque année par tous les réfugiés. 31% de nos 10.500 demandeurs d'emploi accompagnés étaient des réfugiés. 65% ont trouvé un emploi au terme de l'accompagnement. Si cet emploi ne doit pas nécessairement émaner de notre propre organisation ou de notre portefeuille de clients, 2.103 réfugiés n'en ont pas moins trouvé leur place sur le marché du travail grâce à notre accompagnement professionnel. Randstad Group a employé pour sa part 3.227 réfugiés, un chiffre constitué aussi bien de demandeurs d'emploi accompagnés que de candidats spontanés. De même, 30.899 migrants ont été placés sous contrat par notre organisation. Des chiffres qui méritent d'être salués.

Notre mission – évoluer vers un marché du travail inclusif – ne se concrétise pas seulement à l'extérieur. La diversité et l'inclusion occupent aussi une place essentielle dans notre politique interne. En 2023, nous avons lancé 2 formations obligatoires. La formation « Inclusive Leadership », destinée aux 451 managers de notre entreprise, leur donne les clés pour diriger leurs équipes dans une optique inclusive et orientée résultats. La formation « Conscious Inclusion »

apprend à tous les membres de l'équipe comment poser des actes consciemment inclusifs. Outre ces formations, notre semaine ED&I annuelle figurait également au programme de 2023. Au cours de cette semaine, nous avons notamment accueilli Ish Ait Hamou et Philippe Harmegnies en tant qu'intervenants principaux. Cette semaine propose un riche panel d'événements centralisés et décentralisés sur le thème de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. L'atelier « what can you do » a connu un tel succès qu'il a également été inscrit à l'agenda de 2024 pour une période plus longue. Un groupe supplémentaire de formateurs a été spécialement préparé pour mener à bien ce projet. L'atelier « what can you do » permet à chaque collègue de découvrir comment agir de façon inclusive dans le cadre de sa propre fonction. Pour nos collègues de la comptabilité ou nos analystes de données, il semble parfois moins évident de cerner l'impact de leur job sur l'objectif d'un marché du travail plus inclusif ; cet atelier apporte une réponse à cette question.

Nous n'avons pas non plus négligé la question climatique en 2023. La durabilisation de notre flotte d'entreprise a atteint sa vitesse de croisière en 2023. Fidèles à notre trajectoire de zéro émission, nous continuons à surveiller et

ajuster d'un œil scrupuleux toutes nos émissions de CO2. En interne, nous avons mené l'action ludique « Vous achetez une éponge, nous plantons un arbre » en collaboration avec GoForest. Cette campagne a suscité un tel enthousiasme que nous l'avons prolongée en offrant également des arbres supplémentaires à nos clients en guise de cadeau de fin d'année. En tout, notre entreprise a ainsi fourni 8.869 arbres supplémentaires, soit 4,21 hectares de forêt, à notre province belge du Hainaut. Notre organisation espère ainsi avoir apporté à chacun une bouffée d'oxygène supplémentaire pour repartir de plus belle en 2024.

En ma qualité de CEO, je m'engage pleinement à mettre toute mon énergie au service de notre mission – devenir l'entreprise de talents la plus équitable et la plus spécialisée – et à représenter ainsi un partenaire digne de ce nom pour chaque talent.

Excellente lecture !

[Annic Bosmans](#)
CEO Randstad Group Belux

temps forts.

janvier

Randstad Group est élue Top Employer pour la 6^{ème} année consécutive.

février

Une étude de Randstad Group désigne fortnite, warzone et league of legends comme étant les meilleurs jeux vidéo pour développer des compétences professionnelles.

mars

Après la nomination de Herman Nijns au poste de Chief Executive Officer de Randstad Europe du Sud, UK et Amérique latine, Annic Bosmans devient la nouvelle CEO de Randstad Group Benelux.

juin

Randstad Group joint ses forces à la Fondation pour l'Enseignement dans le cadre de projets axés sur la reconversion vers l'enseignement visant à lutter contre la pénurie d'enseignants.

étude annuelle sur les étudiants menée par Randstad Group dans le cadre de la nouvelle réglementation : 3 étudiants sur 10 déclarent vouloir travailler plus de 475 heures.

mai

Randstad Group Belgium fait figure de pionnière en étant la première à utiliser les coffres-forts de données flamands.

avril

24^{ème} Randstad Employer Brand Award : GlaxoSmithKline et DPG Media sont les employeurs les plus attractifs en 2023.

juillet

une étude de Tempo-Team en collaboration avec la KU Leuven démontre que si le télétravail est autorisé pour 4 Belges sur 10, les modalités ne sont claires que pour une moitié des entreprises à peine.

octobre

une étude interne démontre que les interférences entre le travail et la vie privée progressent au ralenti.

novembre

étude de Tempo-Team : 3 Belges sur 4 préfèrent la semaine de travail de 5 jours assortie de jours de congé additionnels à la semaine de 4 jours à plein temps.

décembre

Randstad Group fait don de 200 « vieux » écrans à Digital For Youth

portrait.

Randstad Group

un partenaire de confiance à visage humain dans un univers de talents dominé par la technologie

notre ambition

À l'heure où la technologie gagne sans cesse en importance dans l'ensemble du processus de recrutement, Randstad Group souhaite s'investir pleinement dans les contacts humains qui impactent la carrière professionnelle des gens.

Nous aidons nos partenaires à réaliser leurs objectifs professionnels et soutenons les candidats dans la recherche d'un emploi qui leur convient. Nous voulons accompagner ces personnes, depuis leur premier job de vacances jusqu'au flexi-job à l'heure de leur retraite. En 2023, nous avons fait le pari de mettre plus de 140 000 talents à l'emploi chez plus de 10 000 clients. Parallèlement, nous ambitionnons d'être, pour les travailleurs de Randstad Group, un employeur qui les aide à développer leur potentiel, en leur offrant l'espace nécessaire à leur épanouissement et leur autonomie dans un environnement de travail orienté résultats et tourné vers le service.

nos valeurs



Définies dès l'origine de Randstad, ces valeurs fondatrices sont le ciment de toutes nos activités et procédures. Chaque collaborateur les cultive fièrement auprès de nos clients et candidats. Notre activité doit être en toute circonstance bénéfique pour l'ensemble de la société.

nos marques et services

Randstad, Tempo-Team et Hudson forment au sein de Randstad Group trois entreprises opérationnelles distinctes, chacune possédant son identité et son expertise propres. Comme elles opèrent indépendamment les unes des autres, ces marques sont à même de gérer chacune de façon optimale leur image, leurs stratégies marketing, leurs activités commerciales, leurs réseaux, leur politique RH, leurs mesures de sécurité, leurs normes de qualité et leurs styles de management.



- **Randstad Staffing** : spécialisations par secteur et groupe cible. Permanent, temporaire avec permanent en option, et permanent. Y compris Randstad Payroll Solutions et les solutions sur mesure.
- **Randstad Inhouse Services** : Randstad au sein de votre entreprise pour l'engagement d'intérimaires à grande échelle.
- **Randstad RiseSmart** : outplacement, career services, focus carrière, compétence & assessment services, employability.
- **Randstad Professionals** : projectsourcing, engineering, ICT, finance, life sciences, HR, sales & marketing, interim management.
- **Randstad Sourceright** : Managed Service Provider (MSP) & Recruitment Process Outsourcing (RPO)
- **Randstad Digital** : expertise en ICT via le project sourcing, les managed services et les managed solutions.
- **Randstad Talent Advisory** : aide les entreprises à définir leur stratégie en matière de gestion des talents à travers un conseil et un concept stratégiques neutres.



- **Tempo-Team Staffing** : tant pour l'industrie que pour les bureaux et les étudiants. Permanent, temporaire avec permanent en option, et permanent.
- **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 Exselsia** : expert en accueil full service, services de réception et externalisation 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**

nos indicateurs clés

talents internes

2.030 collaborateurs permanents
employés par Randstad Group Belgium

1.733
femmes (85%)

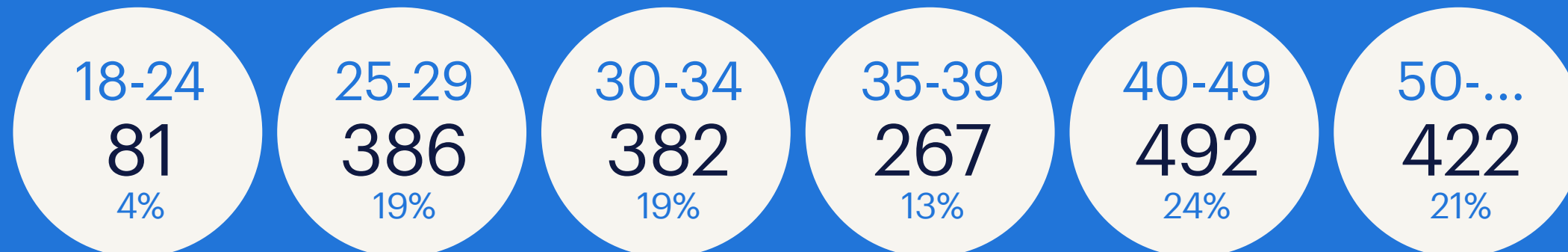
297
hommes (15%)

dont **451** managers

75%
de femmes

25%
d'hommes

de tous âges



de **20 nationalités** différentes



de divers degrés d'éducation :

30% de masters
50% de bacheliers
20% de diplômés du secondaire

8 collègues en situation de handicap enregistré

talents externes

143.422 Talents délégués
par Randstad Group en 2023

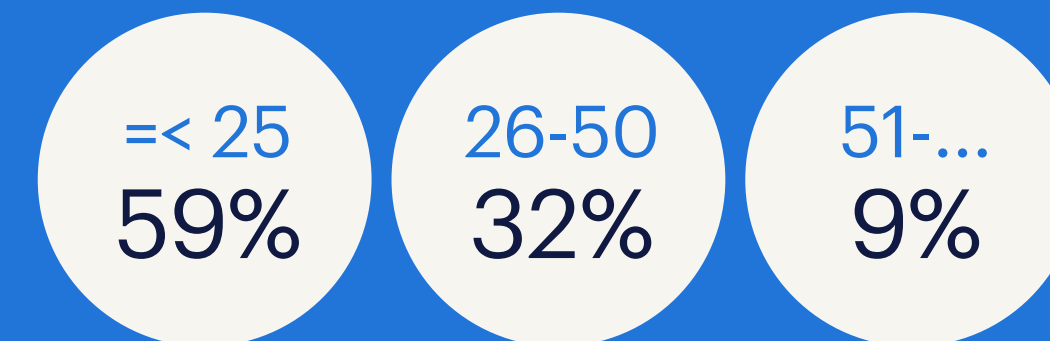
45%
de femmes

55%
d'hommes

37.418
mises à l'emploi par semaine en moyenne

2.782
recrutements permanents réalisés par l'intermédiaire de Randstad Group

âge



166 nationalités

3.227
réfugiés

30.899
migrants

130
Talents délégués en situation de handicap enregistré

285
talents au travail sans diplôme

Nos talents délégués, parmi lesquels des aides ménagères et collaborateurs de projets, ont presté

45.812.615 heures pour nos **12.023 clients professionnels** et **18.000 clients particuliers** en 2023



principes du rapport.

Depuis 2001 déjà, nous publions toutes nos activités en matière d'entrepreneuriat durable dans un rapport sociétal. Chez Randstad Group, nous sommes convaincus que la valeur d'une entreprise ne se mesure pas qu'à son EBITDA en fin d'exercice comptable.

Comme le prône une des valeurs de notre entreprise, nous visons, pour chacune de nos activités, la défense simultanée des intérêts de toutes les parties concernées. Pour chacune de ses décisions et de ses activités, l'entreprise doit tenir compte à la fois du client, du talent, du fournisseur, de la société et du cadre de vie de toutes ces composantes.

Chez Randstad Group, l'entrepreneuriat durable n'est pas un emplâtre sur une jambe de bois. Entreprendre durablement ne consiste pas à compenser par quelques « beaux gestes » les dégâts occasionnés par l'activité de l'entreprise. La durabilité doit imprégner chacune des activités de l'entreprise, la manière dont elle mène ses affaires, son mode de réflexion. Elle figure au cœur de sa politique, en tant que pilier stratégique de l'entreprise.

Le présent rapport vous propose, chers lecteurs, une immersion dans notre politique de durabilité. Il se veut le reflet de notre impact et souhaite partager avec vous la vision du futur et les objectifs que Randstad Group s'est fixés pour y travailler. Ce rapport porte sur toutes les activités de Randstad Group Belgium. Les informations présentées dans ce rapport ont été fournies et validées par les responsables de chaque département concerné. Ensemble, elles fournissent une description objective des engagements de Randstad en 2023.

Vous retrouverez tous nos résultats financiers dans le rapport annuel de Randstad Global. Ce dernier fait également état de nos résultats mondiaux en matière d'entrepreneuriat durable.

[Birgit Wachtelaer](#)

Conseillère en RSE Randstad Group Belgium

les ODD comme fondements de l'entrepreneuriat durable.

En septembre 2015, les 193 États membres des Nations unies ont officiellement approuvé le plan « Agenda 2030 » destiné à bâtir un avenir meilleur. Ce plan établit pour les 15 années à venir une feuille de route visant à éradiquer la pauvreté extrême, l'inégalité et l'injustice, et à préserver notre planète. Le cœur de cet « Agenda 2030 » est constitué des 17 objectifs de développement durable (ou ODD) repris ci-contre. Ces 17 objectifs peuvent s'articuler autour de 3 axes : économique, social et écologique. Ils constituent le cœur de la RSE et, par conséquent, le fil conducteur de ce rapport sociétal. Ce rapport indique dans l'ordre chronologique, pour chaque ODD, les activités de l'entreprise qui ont contribué à atteindre l'objectif de développement durable.



ODD 1 : pas de pauvreté.

3.255

réfugiés
accompagnés

65%

taux de réussite

315

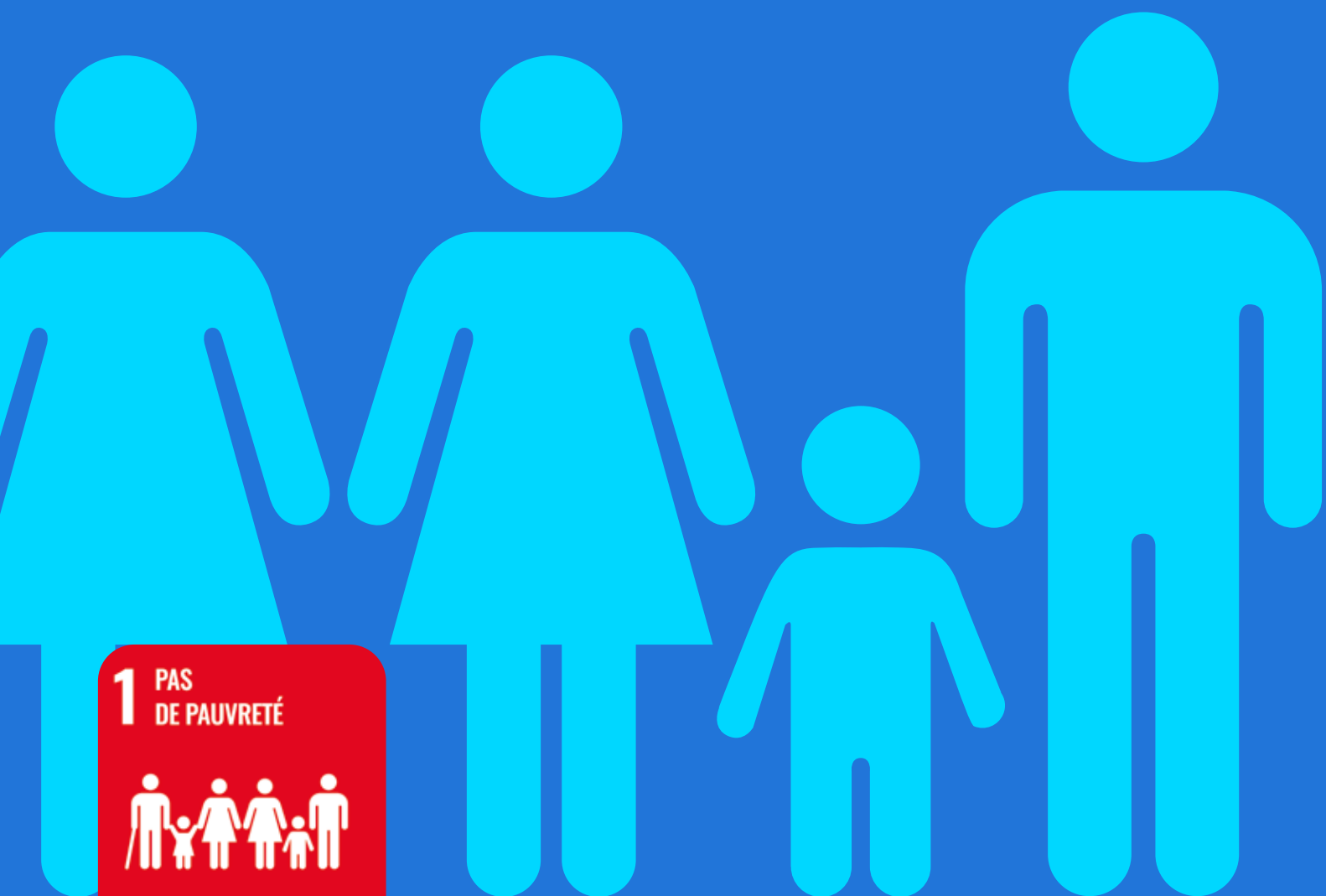
malades de
longue durée
accompagnés

45%

taux de réussite

200

« vieux »
écrans
donnés



1
PAS
DE PAUVRETÉ



L'autonomie financière et notre mission – mettre en relation les gens et le travail – sont deux notions indissociablement liées. Surtout lorsque Randstad Group se veut garante à l'échelle mondiale d'un travail équitable pour un salaire équitable. C'est pourquoi plusieurs actions relayées dans ce rapport participent de cet objectif de développement durable. Lorsqu'on pratique l'entrepreneuriat durable dans un réel souci de qualité, les actions ou initiatives répondent généralement chacune à plusieurs ODD. C'est une conséquence de la conception holistique de la durabilité. Chaque action doit avoir un impact exclusivement positif pour toutes les parties. Le lecteur attentif le remarquera tout au long de ce rapport. Nous avons tenté de classer les diverses initiatives durables dans le principal ODD.

Les collègues de RiseSmart employability remuent ciel et terre en Belgique pour atteindre cet ODD en accompagnant les groupes les plus vulnérables vers un emploi. Comme vous l'aurez lu dans l'introduction, notre service employability a accompagné 3.255 réfugiés et 315 malades de longue durée, avec un taux de réussite de 65% pour les premiers et de 45% pour les seconds en 2023. Ce sont souvent ces groupes vulnérables qui, sans le bon accompagnement ou soutien, basculeraient dans la pauvreté. Toutes marques confondues, Randstad Group a été l'employeur de 3.227 réfugiés et 30.899 migrants.

En décembre 2023, nous avons fait don de 200 « vieux » écrans à notre partenaire Digital For Youth, un organisme qui s'attache à combler le fossé numérique engendré par la pauvreté chez les jeunes.

De même, notre encouragement à la pratique du bénévolat, que nous détaillons plus loin dans ce rapport, participe dans de nombreux cas à cet ODD. Nous sommes une entreprise à visage humain, qui place l'individu au cœur de son activité. Le choix des bonnes causes que nous soutenons reflète généralement notre engagement en faveur des bonnes causes à caractère social. Quant à nos missions de volontariat de plus longue durée, elles s'inscrivent elles aussi dans le cadre de projets de mise à l'emploi dans des pays où règne une grande pauvreté.

La lutte contre la pauvreté consiste à créer une égalité de chances et à bâtir des ponts : des sujets qui, comme nous l'avons annoncé, viendront fréquemment ponctuer ce rapport.

ODD 3 : bonne santé et bien-être.



3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



Un travailleur a besoin avant tout de sécurité pour pouvoir exercer son emploi et s'épanouir. Un environnement professionnel sécurisé s'avère crucial, au même titre qu'une ambiance de travail sûre. Il ne s'agit pas seulement de travailler en toute sécurité, mais aussi de se sentir en sécurité sur son lieu de travail et parmi ses collègues.

Sécurité, santé et bien-être au travail constituent des valeurs clés pour Randstad Group. Chaque année, nos safety experts élaborent de nouvelles formations, des ateliers pratiques et des idées inspirantes en vue de concrétiser la politique de Randstad Group en la matière.

soulager nos collaborateurs

En général, nous sommes entourés par nos collègues et notre famille, mais dans certaines circonstances, l'écoute bienveillante d'un collègue ou d'un proche ne suffit pas. Il y a certains sujets pour lesquels les collaborateurs préfèrent s'entretenir avec une personne neutre et bénéficier d'un accompagnement.

aide financière, juridique, en cas de stress ou de burn-out

N'importe quel collaborateur de Randstad Group peut faire appel au service externe « Employee Assistance Program » lorsqu'il ou elle :

- ressent du stress dans son travail ou se sent surmené(e). En complément, la possibilité lui est offerte de suivre un programme de pleine conscience.
- a besoin d'aide sur le plan juridique (par ex. en cas de divorce), financier (par ex. en cas de surendettement) ou pratique (par ex. dans la recherche d'une garde pour son enfant).

Un accompagnateur professionnel aide nos travailleurs à résoudre leurs problèmes. Ce service est entièrement gratuit et assuré par une structure externe afin de garantir l'anonymat et l'objectivité à l'ensemble de nos collaborateurs.

S'ils sont âgés de plus de 14 ans, les enfants de nos travailleurs peuvent également bénéficier gratuitement de ce service.

soutien aux malades de longue durée

Care4you est un programme mis sur pied par Randstad Group dans le but d'aider les collaborateurs absents de longue durée. Afin de mener à bien ce programme, nous avons établi une collaboration avec notre partenaire Securex. Les collaborateurs absents depuis plus d'un mois sont contactés par un collaborateur externe de Securex. Le but de cet entretien est de ne pas perdre le lien réciproque et d'examiner les besoins et inquiétudes des collaborateurs. Au retour du collaborateur, une discussion approfondie s'engage sur la manière dont cette personne envisage son nouveau départ. Si des adaptations sont nécessaires, comme un travail à 4/5 temps, les formalités sont réglées par le programme care4you.

ligne d'assistance anonyme

Une ligne téléphonique gratuite et anonyme (accessible 24/7) complète cette formule. Cette ligne est gérée par deux personnes de confiance internes et une personne de confiance externe. Les personnes de confiance internes suivent une formation et un recyclage annuel dispensés par Securex. Ces deux collaborateurs sont habilités à venir en aide à leurs collègues lorsque ceux-ci sont confrontés à une situation d'agression au travail, de harcèlement moral ou sexuel, de stress, de burn-out ou de conflits interpersonnels. Leurs coordonnées sont accessibles à tous nos collaborateurs.

pourquoi choisir des personnes extérieures pour nos programmes internes ?

Nous savons par expérience que le choix d'un organe externe permet à nos collaborateurs de se sentir moins obligés de fournir des réponses socialement correctes. Ils peuvent s'exprimer ouvertement et en toute franchise, sans avoir le sentiment que leurs propos seront consignés dans leur dossier de travailleur. Ensemble, ils font le point de la situation et envisagent d'éventuelles pistes pour aider le travailleur à reprendre sa place sur le marché du travail. La participation à ce programme relève d'une démarche volontaire de la part des collaborateurs.

point de contact pour les mauvaises pratiques

Il importe de pouvoir communiquer à tout moment les incidents, situations ou soupçons de comportements dont l'entreprise est le théâtre et qui seraient en inadéquation avec nos valeurs clés. L'identification de ces situations doit être possible pour les personnes internes mais aussi externes à l'entreprise. C'est pourquoi nous avons complété tout le dispositif précité par un point de contact public pour le signalement des mauvaises pratiques. Quelles pratiques peuvent y être signalées ?

- violations des principes de base en matière de droits humains
- négligences en termes de sécurité et de santé

- violations de nos Business Principles
- violations des règles politiques ou procédures (par ex. pratiques de concurrence déloyale, discrimination, intimidation, corruption, fraude)
- faits délictueux
- non-respect d'obligations légales (incluant les pratiques financières et comptables incorrectes)
- conduite personnelle ou attitude irrespectueuse.

Les personnes qui ont assisté à ou ont été impliquées dans une infraction à l'une de nos politiques, ou qui s'interrogent sur le bien-fondé d'une situation, peuvent faire appel à ce point de contact, renseigné sur notre site sous le terme « Misconduct Reporting Procedure ».

Pour effectuer un signalement, les collaborateurs peuvent compléter un formulaire en ligne et/ou appeler à tout moment une ligne d'intégrité en formant un numéro de téléphone gratuit. Les abus peuvent y être signalés sans aucune crainte de préjudice. Le rapport est ensuite traité, si besoin anonymement, par l'Integrity Officer de Randstad Group, qui entame alors une enquête interne afin de comprendre ce qui s'est passé exactement.

pourquoi ce choix systématique de l'anonymat ?

Bien que Randstad Group ait à cœur de garantir une culture de feedback ouverte et de soigner son lien de confiance avec ses collaborateurs, les collaborateurs de Randstad Group pourraient



se sentir dans certains cas contraints de recourir à un signalement anonyme. Quel que soit le scénario, leur anonymat sera donc garanti en toutes circonstances, tout comme celui des personnes extérieures.

stimuler la vitalité

Randstad Groupe dispose d'une équipe vitalité depuis plus de 10 ans déjà. Cette équipe coache nos collaborateurs pour les aider à adopter un mode de vie plus sain. Depuis 2016, elle publie chaque année un magazine interne.

Intitulé « Vitalité », ce magazine est envoyé chaque printemps à l'ensemble des collaborateurs. Objectif de Randstad Group : rappeler à tous ses collaborateurs que des notions telles que la vitalité et le bien-être occupent une place primordiale au sein de l'entreprise.

les objectifs de vitalité de Randstad Group :

- s'inspirer et se motiver mutuellement à acquérir plus de vitalité
- encourager l'introspection et inciter à prendre soin de soi

Chaque collaborateur reçoit le magazine Vitalité une fois par an à son domicile. Au menu : portraits de collègues, anecdotes en lien avec la pratique, tests, témoignages... ainsi qu'une foule de conseils utiles pour s'épanouir dans les meilleures conditions, au travail comme à la maison. Un chouette support pour créer du lien entre les collaborateurs

et leur permettre de partager leurs expériences personnelles.

2023 a vu paraître la septième édition de Vitalité, qui avait pour thème : « donner toutes les chances à ses propres talents ». Randstad Group y souligne à quel point l'entreprise estime qu'il est essentiel que ses collaborateurs puissent exercer un travail qu'ils apprécient, qui valorise leurs compétences et leur permette de s'épanouir durablement. Autrement dit, qu'ils puissent être la meilleure version d'eux-mêmes et la meilleure prochaine version d'eux-mêmes, car c'est la meilleure des garanties pour le futur. Le magazine « Vitalité » regorge de clés pour devenir la meilleure version de soi. Il fournit des conseils sur la manière de créer une culture flexible du travail et propose plusieurs habitudes faciles à adopter pour intensifier notre activité physique.

pourquoi le magazine paraît-il sur papier et non en mode digital ?

Si nous optons résolument pour un exemplaire physique, c'est pour qu'il puisse être lu et relu tranquillement, y compris par les autres membres de la famille. C'est un exemplaire qui se conserve et que l'on peut consulter à tout moment. Le magazine se double d'un cahier amovible reprenant quelques coordonnées utiles en matière de bien-être et de santé. On y trouve par exemple les programmes cités plus haut, ainsi que les noms et numéros de téléphone des personnes de confiance. Ce n'est donc pas un magazine destiné à disparaître dans la corbeille une fois lu. Randstad Group compense en outre les émissions de CO2 liées à ses envois. Plus de détails dans la section consacrée à l'ODD 13.



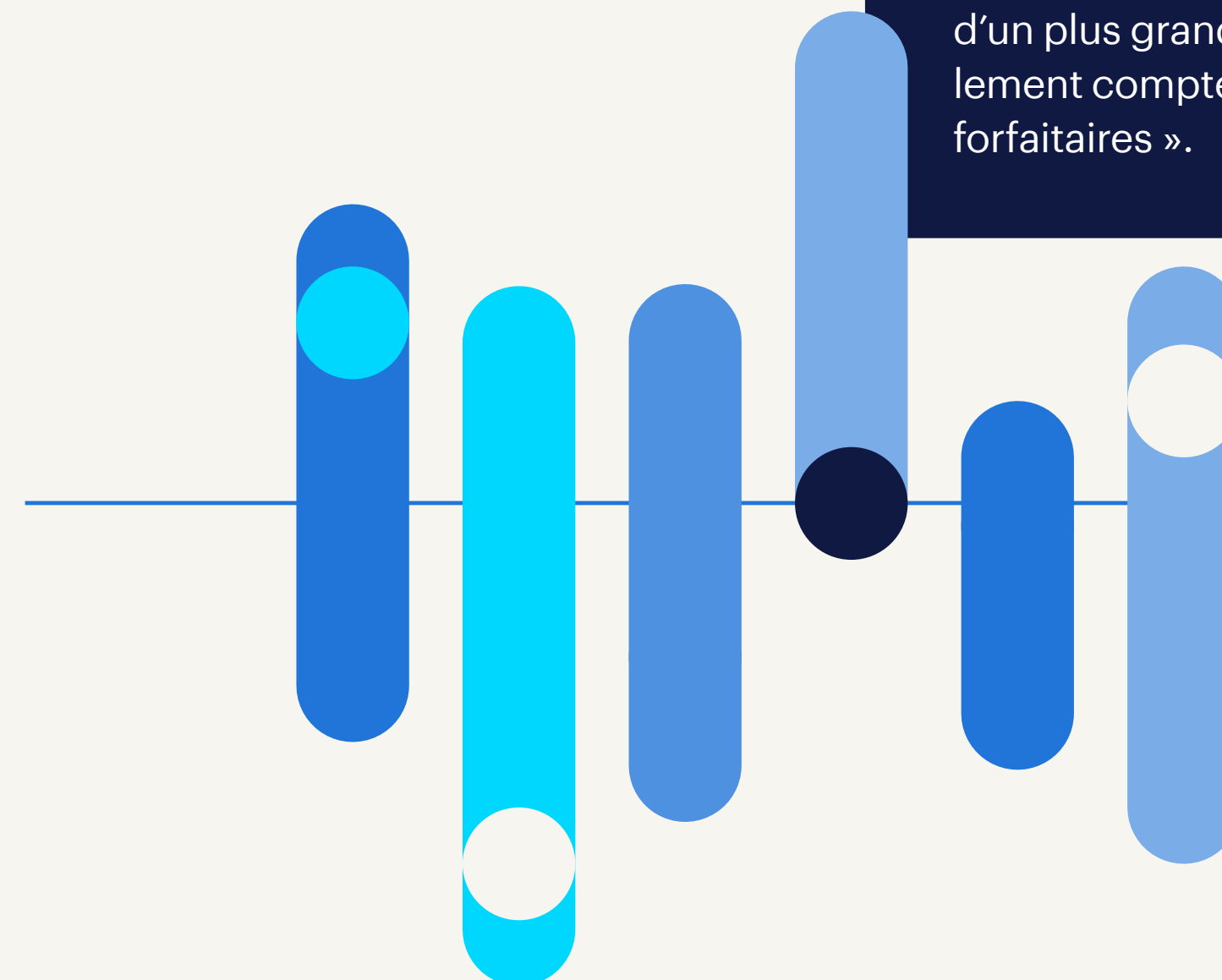
notre sécurité en chiffres

	taux de fréquence		taux de gravité		taux de gravité	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
talents internes	1,40	1,66	0,04	0,05	0,24	0,19
talents externes	30,67	34,39	0,56	0,80	2,25	3,37
secteur du travail temporaire	35,53	38,40	0,78	0,90	2,72	2,76

Le **taux de fréquence** est le nombre d'accidents survenus sur le lieu de travail par million d'heures prestées. Les accidents survenus sur le trajet domicile-lieu de travail ne font pas partie de ce chiffre pour la simple raison que l'on ne peut pas les chiffrer en « heures ». Il s'agit pourtant de la principale catégorie d'accidents parmi les employés. En ce sens, ni le taux de fréquence, ni le taux de gravité ne reflètent complètement le véritable bilan humain.

Le **taux de gravité** indique le nombre de jours calendrier perdus sur 10.000 heures prestées. Ce qu'il faut néanmoins savoir, c'est que le taux de gravité ne peut dès lors pas tenir compte des jours de chômage forfaitaires pour cause d'incapacité permanente. C'est pour cette dernière raison que l'on s'intéresse de plus en plus au taux de gravité global.

Le **taux de gravité** global est une mesure de la gravité des accidents d'un groupe de travailleurs pour une certaine période de temps (1 an). Le taux de gravité global se distingue du taux de gravité par la prise en compte d'un plus grand nombre de facteurs dans le calcul. Le Tgg tient donc également compte de l'incapacité permanente de travail, exprimée en « jours forfaitaires ».



Pascal Meyns, Safety manager, nous apporte son éclairage sur les chiffres relatifs à la sécurité

« Les taux de fréquence et de gravité de Randstad Belgium et Tempo-Team n'ont jamais atteint un niveau aussi bas. La forte baisse des années précédentes s'est donc tout simplement poursuivie. Pour illustrer mon propos en termes footballistiques : on peut soit subir le jeu, soit maintenir constamment la pression. Nous choisissons la seconde option en saisissant toujours la balle au bond. L'essentiel étant la prévention. »

Facteur malchance

« Malgré le nombre d'accidents particulièrement faible, y compris dans le secteur de l'intérim, nous avons joué de malchance avec quelques lésions graves. Une personne qui tombe des escaliers peut s'en tirer avec une ecchymose tout comme elle peut se fracturer un membre. Toutes les statistiques prouvent que la conséquence d'un accident est plutôt liée au hasard. L'an dernier, certains cas ne se sont malheureusement pas limités à une ecchymose. »

La sécurité routière en tête des priorités

« En même temps, la tendance à la hausse du nombre d'accidents graves se confirme, tant au sein des intérimaires que du personnel permanent. Cette tendance est en corrélation avec la transition de la voiture vers le vélo – pour des raisons d'environnement et de bien-être – et le glissement des risques qu'elle entraîne. Alors qu'un accident impliquant une voiture coincée dans un embouteillage n'entraînera que de la tôle froissée et des formalités auprès des assurances, un incident à vélo provoquera plus rapidement des dommages corporels.

Si cette évolution constitue un défi pour un service de sécurité ou de prévention, nous recherchons activement des solutions. Nous identifions par exemple les points dangereux dans les environs immédiats des agences ou des clients grâce à une base de données des accidents de la circulation. La sécurité routière figure en tête de nos priorités. »



ODD 5 : égalité entre les sexes.

+ ODD 10 : réduire les inégalités.



équité, diversité & inclusion – une approche intégrale

Les objectifs de développement durable 5 (égalité entre les sexes) et 10 (réduire les inégalités) jouent un rôle clé dans notre politique. Nous ne les considérons cependant pas comme des objectifs isolés, mais les intégrons dans notre approche et notre vision holistiques du capital humain. Chez Randstad Group Belgium, l'humain est en effet au cœur de toute notre activité ; il constitue à la fois notre expertise et notre force.

Nous cherchons à être une entreprise aussi inclusive que possible, caractérisée par une grande diversité au sein de nos talents et par une politique équitable. Nous nous engageons à ce que chaque individu, quels que soient ses origines ou ses différences par rapport aux autres, puisse réaliser au mieux son potentiel. Nous créons à cet effet une culture du travail où chacun se sent le bienvenu, apprécié, respecté et entendu. En tant que « partner for talent », nous avons conscience que notre impact dépasse le rayon de nos propres collaborateurs ; nous partageons chaque jour notre expertise avec les clients et visons à offrir des opportunités de travail adéquates à toute personne qui a le désir et la capacité de travailler.

Dans ce cadre, nous parlerons de notre politique ED&I¹, acronyme d'Équité, Diversité et Inclusion. Ces trois piliers et les efforts qu'ils impliquent sont indissociablement liés et se renforcent mutuellement.

1) Notre politique ED&I, anciennement appelée politique EDI&B, englobait auparavant le pilier « Belonging » (appartenance). Nous avons toutefois décidé de ne plus considérer l'« appartenance » comme une dimension distincte. Cette démarche s'inscrit dans la modification stratégique de notre organisation visant une plus grande cohérence avec les terminologies habituellement utilisées dans le discours social et scientifique sur ces questions. L'importance substantielle du concept d'appartenance garde toute sa pertinence pour Randstad Group Belgium, mais elle acquiert désormais un rôle davantage intégré dans notre politique.

(é)quité

L'équité procède de l'égalité. Dans le monde des entreprises, cette valeur se traduit par l'équité, la loyauté et la justice au sein de la culture d'entreprise. Cette reconnaissance de justice signifie que nous ne naissons pas tous égaux. Il s'agit de rendre proactivement le terrain de jeu équitable pour tous, de veiller à ce que chacun dispose des instruments et moyens nécessaires pour jouer dans la même cour. L'égalité établit la manière dont il faut mener la politique du personnel et dont l'employeur doit traiter les questions ou besoins spécifiques de ses travailleurs.

(d)iversité

La diversité consiste à refléter objectivement la variété des différences au sein d'une population. Elle comprend toute une série de caractéristiques personnelles telles que l'âge, le sexe, l'origine, les traits physiques, les handicaps. Une entreprise qui favorise la diversité a pour objectif de refléter la diversité de la société à travers son personnel.



(i)nclusion

L'inclusion porte sur notre manière de gérer cette diversité de différences au sein de l'entreprise. Elle tourne autour de la question de savoir dans quelle mesure ces personnes différentes se sentent accueillies au sein de l'organisation. Peuvent-elles garder leur identité au travail ? Se sentent-elles appréciées et respectées ? Bénéficient-elles des mêmes opportunités et possibilités de participer et de contribuer à la culture et aux objectifs de l'entreprise ? En bref, l'inclusion consiste à créer un environnement dans lequel chacun se sent impliqué et en mesure de jouer un rôle équitable.

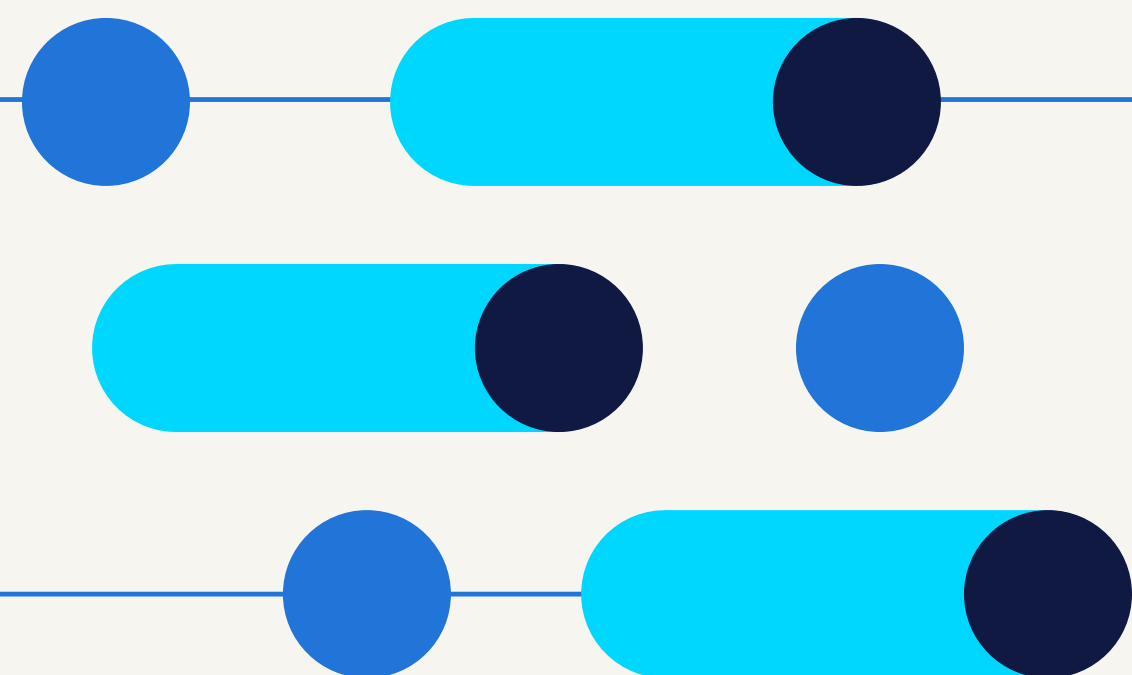
Les principes d'Égalité, de Diversité & d'Inclusion constituent un important fil conducteur dans notre approche. Pour les appliquer de manière efficace, nous adoptons plusieurs mesures. Nous employons une coach en égalité des chances et examinons rigoureusement les motifs de discrimination. Nous entretenons en outre un groupe de discussion ED&I actif et visons à informer, inspirer et mobiliser en permanence nos collaborateurs à travers diverses formations, une semaine ED&I et d'autres événements encore. Nous prenons le pouls de la situation en menant des enquêtes de satisfaction auprès des collaborateurs, notamment sur des sujets récurrents tels que la diversité et l'inclusion, et organisons une enquête annuelle via des mystery calls au sein de nos agences. Enfin, nous avons établi notre propre politique de droits humains et visons à rémunérer équitablement tous nos collaborateurs.

coach en égalité des chances

Randstad Group Belgium emploie une coach en égalité des chances, disponible au quotidien pour prodiguer des conseils en cas de discrimination et favoriser l'égalité des chances. Cette coach organise par ailleurs tout au long de l'année des actions destinées à sensibiliser, conseiller et informer les collaborateurs sur les questions relatives à l'ED&I.

Le rôle du coach consiste à servir d'interlocuteur dans le cadre de procédures en matière d'égalité des chances, à organiser chaque année des mystery calls et à coordonner diverses campagnes de sensibilisation. Le coach participe en outre régulièrement aux réunions régionales afin de rester au plus près de la réalité du terrain et de sensibiliser en permanence nos consultants et leurs managers à l'importance de l'ED&I.





motifs de discrimination

Randstad Group Belgium respecte scrupuleusement les dispositions légales en matière de discrimination telles que formulées par la loi anti-discrimination, la loi genre et la loi antiracisme. Ces lois distinguent 19 motifs de discrimination en tout. On parle de discrimination lorsqu'une personne qui se trouve dans une situation comparable à celle d'une autre est moins bien traitée du fait de son origine, son handicap, sa religion ou conviction, son âge, son orientation sexuelle, etc. Il n'est en revanche pas question de discrimination lorsqu'une différence de traitement peut être objectivée par un raisonnement approfondi.

Nous énumérons ci-dessous les critères actuels de discrimination. Les 5 premiers sont les critères raciaux « classiques », complétés par les 14 autres critères qui ont été ajoutés au fil des ans suite à l'évolution de la société.

Un institut spécial a été créé pour le suivi de cette législation relative à la discrimination: Unia. Unia n'est pas compétent pour les critères 18 et 19. C'est l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui est responsable du 18ème critère, celui du sexe (ou genre). Pour le critère numéro 19, celui de la langue, aucun organisme public n'a encore reçu de compétence spécifique.

- 1 race
- 2 couleur de peau
- 3 nationalité
- 4 ascendance (par ex. juive)
- 5 origine nationale ou ethnique
- 6 handicap
- 7 conceptions religieuses ou philosophiques
- 8 orientation sexuelle
- 9 âge
- 10 fortune (ou ressources financières)
- 11 état civil
- 12 convictions politiques
- 13 convictions syndicales
- 14 état de santé
- 15 caractéristiques physiques ou génétiques
- 16 naissance
- 17 origine ou situation sociale
- 18 sexe (ou genre)
- 19 langue



enquête mystère

Comme mentionné plus haut, notre coach en égalité des chances organise chaque année des appels mystères en collaboration avec un bureau d'études externe. Cette enquête sur les discriminations porte chaque année sur un motif de discrimination spécifique, choisi en fonction des tendances observées sur le marché du travail. Les résultats de l'enquête mystère font l'objet d'une analyse approfondie avant d'être présentés au comité de direction et aux directeurs RH.

En 2023, notre enquête a une fois de plus mis l'accent sur la discrimination fondée sur l'âge, suite aux résultats insatisfaisants obtenus l'année précédente lors des appels mystères effectués sur ce thème. Du 25 mai au 8 juin, 100 appels mystères ont été effectués vers plusieurs agences de Tempo-Team et de Randstad. Au cours de ces conversations, un client fictif a posé diverses questions discriminantes en lien avec la discrimination fondée sur l'âge. Tout au long de l'enquête, nous avons noté qui a décroché le téléphone, à quel moment, quelles questions ont été posées et quelles réponses précises y ont été apportées. Le rapport reflète ainsi dans quelle mesure nos consultants identifient une discrimination et y réagissent ensuite correctement.

Nous souhaiterions...

- une personne âgée de 45 ans maximum, afin qu'elle soit en mesure d'effectuer un travail physique lourd.
- une personne d'au moins 30 ans, afin qu'elle possède déjà une certaine maturité.
- une personne qui n'ait pas entre 30 et 40 ans, car elle serait encore trop absorbée par ses enfants.
- une personne de moins de 30 ans, pour qu'elle soit en phase avec les dernières tendances.
- une personne de plus de 30 ans, afin qu'elle n'agisse pas de façon trop impulsive.

L'analyse des chiffres des mystery calls de 2023 révèle que 84% des collaborateurs ont suivi nos directives et réagi correctement aux exigences discriminatoires des clients. D'autre part, nous observons que 16% des collaborateurs ont accédé aux exigences discriminatoires. Ces pourcentages constituent le meilleur résultat jamais obtenu par Randstad Group Belgium lors d'une enquête interne sur cette forme de discrimination. Ils traduisent en outre une amélioration considérable par rapport aux appels mystères de 2022 visant à sonder la discrimination fondée sur l'âge et révélant que 29% de nos collaborateurs ne s'étaient pas conformés aux directives.

Le résultat décevant de 2022 nous a incités à améliorer la prise de conscience interne du motif de discrimination « âge ». Il est donc positif de constater que ces efforts ont porté leurs fruits un an plus tard. Nous remarquons néanmoins que le pourcentage de 16% reste assez élevé et qu'une marge d'amélioration subsiste. Ce résultat souligne l'importance des efforts de sensibilisation à poursuivre auprès de nos collaborateurs.



formation et sensibilisation

Randstad Group Belgium a mis sur pied différents programmes de formation visant à améliorer les connaissances et compétences de nos collaborateurs en matière d'ED&I et à induire une prise de conscience à tous les niveaux. La vision de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité doit en effet être portée à tous les échelons de l'entreprise. La formation de base du consultant pose un solide fondement dans ce domaine, tandis que des formations obligatoires à l'inclusion consciente ou au leadership inclusif permettent à nos collaborateurs de développer et de gérer des pratiques inclusives conscientes au sein de leurs équipes et organisations.

Nous organisons également tout au long de l'année plusieurs événements axés sur les thèmes de l'ED&I, le point culminant étant la semaine ED&I. Cette semaine a pour but d'améliorer la prise de conscience et les connaissances en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. Durant cette semaine ED&I, nous proposons chaque année un large spectre d'activités, parmi lesquelles des ateliers, des conférences et d'autres événements, afin de stimuler et d'approfondir le dialogue interne sur ces sujets. En 2023, cette semaine avait pour thème « Together we can ». Parmi ses temps forts, citons notamment les interventions de l'artiste polyvalent Ish Aït Hamou et de Philippe Harmegnies, directeur et fondateur de « Passe-Muraille », une organisation qui milite en faveur de l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail.

En tant que premier prestataire de services RH du monde, nous mesurons la responsabilité qui nous incombe de propager le message positif de l'ED&I non seulement dans nos rangs, mais aussi à l'extérieur. Situés en ligne de front de cette thématique, nos consultants sont soutenus et formés en permanence afin d'identifier les discriminations et, en concertation avec les clients, de convertir les préjugés en compétences utiles à la fonction. Ces efforts reflètent notre volonté de favoriser une culture inclusive au sein de notre organisation, mais aussi d'impacter positivement la société dans son ensemble.

groupe de discussion ed&i « all in »

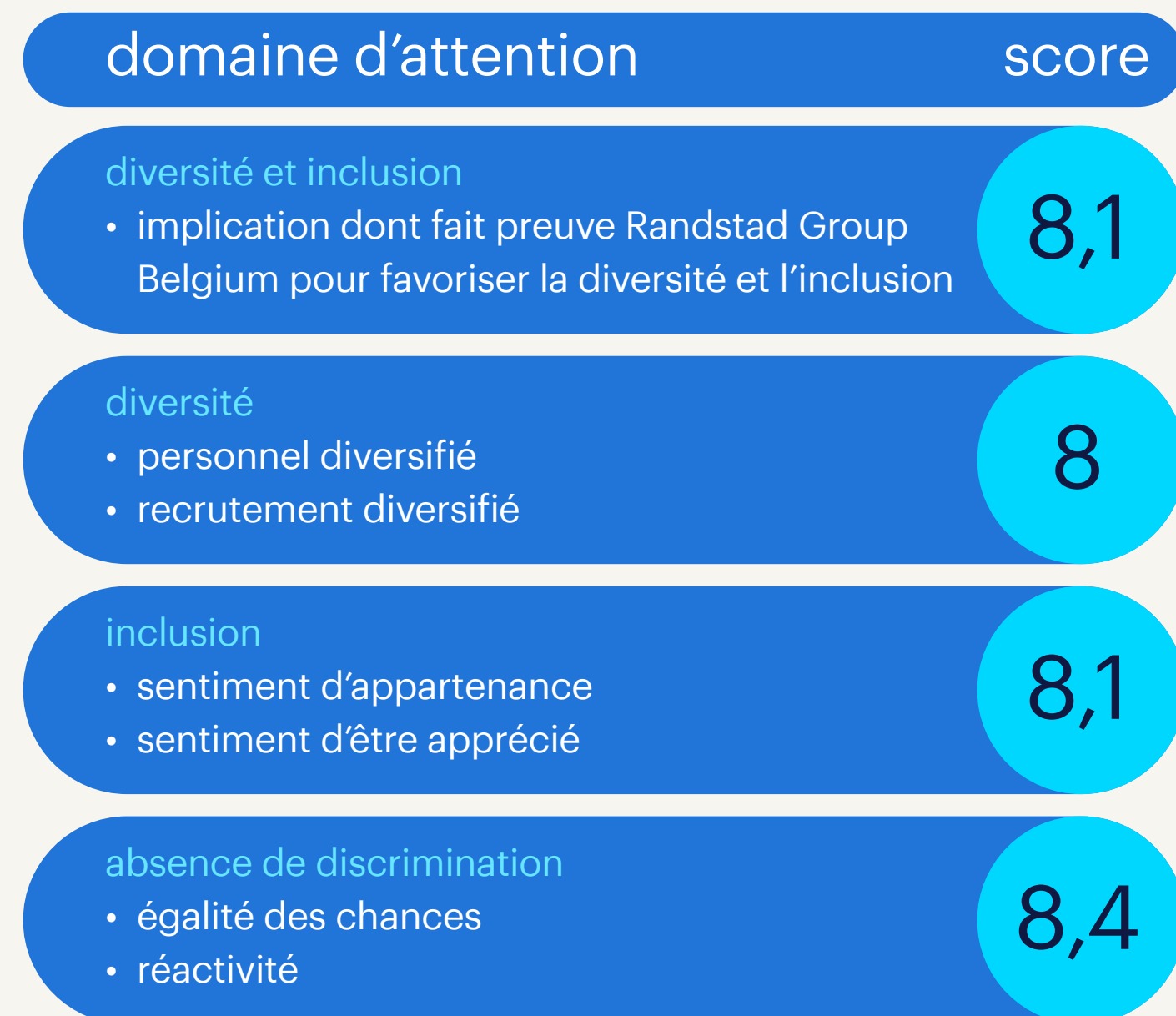
Depuis 2021, Randstad Group Belgium dispose d'un groupe de discussion ED&I baptisé « All In ». Constitué de collègues enthousiastes issus de divers départements et échelons de l'entreprise et présentant des caractéristiques sociodémographiques différentes, ce groupe n'a cessé de grandir pour totaliser 48 membres en 2023. Les nouveaux membres peuvent s'inscrire sur la page ED&I de l'intranet du personnel. Il n'y a pas de critères de sélection ; tout le monde y est le bienvenu.

Ce groupe de discussion a pour principale mission de fournir un retour d'information fidèle sur les nouvelles initiatives comme sur les processus existants. Il réfléchit activement à la politique ED&I et contribue à générer des synergies et des idées pour s'attaquer aux différents problèmes. Ses membres jouent en outre le rôle d'yeux et d'oreilles supplémentaires pour l'organisation, ce qui leur permet de détecter les problèmes et de formuler des suggestions d'amélioration.



enquêtes de satisfaction des collaborateurs

Nous attachons une grande importance au suivi du bien-être de nos collaborateurs tout au long de l'année. C'est pourquoi nous avons continué à soumettre des enquêtes de satisfaction mensuelles à nos collaborateurs en 2023. Ces enquêtes nous permettent de mesurer, à la lumière d'affirmations, différents aspects du travail au sein de notre organisation, et notamment la perception de la diversité, de l'inclusion et de notre politique en matière de discrimination. Cette enquête a permis de mettre en lumière l'implication positive de Randstad Group Belgium dans ces domaines.



* Résultats basés sur un taux de participation global aux enquêtes de 80%.



Depuis 2022, un module a été ajouté aux enquêtes de satisfaction des collaborateurs pour nous permettre de mesurer deux fois par an notre propre diversité de manière volontaire et anonyme. Ce module comporte des questions relatives à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, aux défis corporels ou neurodivergents, aux soins de proximité et à la diversité ethnique parmi nos collaborateurs. L'intérêt de ces réponses est de nous fournir, grâce au référencement croisé, une meilleure idée des éventuels points d'attention à dégager pour des groupes spécifiques de collaborateurs, alors que ces points auraient été « noyés » dans le résultat global.

Un exemple frappant de la valeur ajoutée de cette analyse : en 2023, il est ainsi apparu que les collègues présentant une déficience auditive n'étaient pas satisfaits des efforts fournis par Randstad Group Belgium pour les aider. Après une demande d'explications supplémentaires, il s'est avéré qu'un casque adapté améliorerait considérablement leur confort. Cet exemple illustre qu'une analyse minutieuse peut déboucher sur des solutions concrètes qui ont un impact directement positif sur les conditions de travail d'un groupe spécifique de collaborateurs.

une propre politique de droits humains

Fidèle aux valeurs clés de l'entreprise et à la stratégie « Partner for Talent », Randstad Group Belgium estime que chacun a le droit d'être traité dans la dignité et le respect. En tant que leader mondial dans le secteur des services de ressources humaines, nous assumons notre rôle au sein la société et notre responsabilité en matière de respect des droits humains. Nous nous engageons à éviter que nos activités et services entraînent, directement ou indirectement, des conséquences négatives sur les droits humains, et à les combattre le cas échéant.

Pour Randstad Group Belgium, la responsabilité de l'entreprise en matière de respect des droits humains se traduit aussi par le respect de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des droits fondamentaux tels que fixés par la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Signataire du Pacte mondial des Nations unies, Randstad Group Belgium respecte et soutient en outre tous ses principes, y compris ceux qui portent sur les droits humains et le travail, comme la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Notre Randstad Group Human Rights Policy fixe les grands principes relatifs aux droits humains qui s'appliquent à l'ensemble de nos collaborateurs. Signé par notre CEO, ce document a pour but de démontrer l'engagement de Randstad Group en matière de droits humains et de formuler clairement notre point de vue. Nous réévaluons régulièrement cette politique afin de nous assurer que nos procédures sont en phase avec les derniers développements et les bonnes pratiques en matière de droits humains. La dernière mise à jour date de 2021.



equal pay

Randstad Group Belgium s'engage à appliquer l'égalité salariale sans distinction de sexe, de race, d'ethnie, d'âge, de religion ni d'autres caractéristiques personnelles non pertinentes pour l'exécution du travail. C'est pourquoi nous menons une politique salariale transparente et universelle, identique pour tous.

Conformément à la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, nous effectuons tous les deux ans une analyse de la structure de rémunération de notre entreprise. L'objectif est de veiller à ce que notre politique de rémunération soit neutre sur le plan du genre et que les hommes et les femmes perçoivent le même salaire pour un travail égal. Cette analyse tient compte du type de fonction, de l'ancienneté et du niveau de formation.

Notre dernier rapport réalisé en avril 2023 faisait état d'écarts acceptables et explicables par des caractéristiques spécifiques, comme la différence d'ancienneté ou l'influence d'évaluations négatives vs positives. Notre analyse a conclu que la politique salariale mise en place rendait le risque d'écart structurel de rémunération particulièrement faible.



top employer

En 2023, Randstad Group Belgium s'est vu remettre pour la sixième année consécutive le certificat de Top Employer, qui atteste de notre engagement à être un bon employeur. Au terme d'une analyse approfondie de sa politique RH et de ses conditions de travail, Randstad Group Belgium a été notamment saluée pour l'évaluation transparente de ses talents, son plan d'achat d'actions – permettant aux collaborateurs de devenir copropriétaires d'une partie de l'organisation – et son offre étendue en matière de bien-être. Le Top Employers Institute a également pointé quelques piliers dans lesquels notre entreprise a enregistré le plus de progrès, notamment la durabilité, la diversité et l'inclusion.



ODD 8 : travail décent et croissance économique.

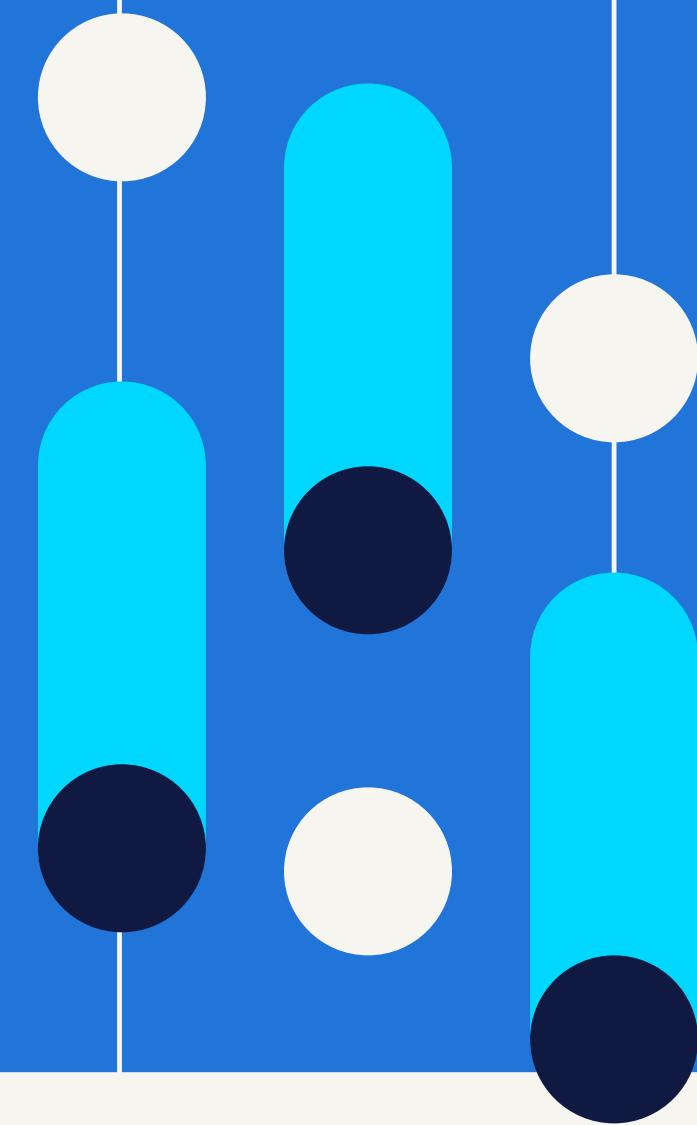
innovation des talents

Randstad Group mise beaucoup sur l'innovation des talents pour stimuler le travail équitable et la croissance économique. En prenant des initiatives axées notamment sur les futurs diplômés, les métiers critiques et les talents éloignés du marché du travail, nous aidons les talents à réaliser leur meilleur potentiel.

randstad young talents

Depuis 2012, Randstad Young Talents jette un pont entre les entreprises et les étudiants jobistes. En collaboration avec 31 facultés et établissements d'enseignement de Flandre, Bruxelles et Wallonie, elle propose à ces derniers des jobs d'appoint correspondant à leurs études ainsi que des postes en bas de l'échelle. Vivian Roks, Innovation Lead chez Randstad Group Belgium, esquisse le contexte : « Les jeunes en passe d'être diplômés ont aujourd'hui l'embarras du choix. Nous voulons donner aux jeunes une solide impulsion sur le marché du travail. Parmi tous ces beaux packages salariaux qui inondent le marché, Randstad Young Talents les aide à réfléchir à l'emploi qui leur conviendrait vraiment. »

Sur ce marché du travail en rapide mutation, il est en outre essentiel de reconnaître et de prendre en compte la diversité des talents. Vivian Roks l'illustre par quelques exemples : « Je pense notamment aux profils à la recherche d'une valeur ajoutée, ou particulièrement soucieux de leur développement personnel, ou encore aux travailleurs hybrides, en quête du bon équilibre entre travail et vie privée. » Suite à leur plus grande diversité, les profils des jeunes diplômés sont moins parfaitement ajustés à l'emploi souhaité qu'auparavant. Ce groupe diversifié de talents reflète l'évolution constante



En 2023, Randstad Young Talents a bien progressé par rapport à 2022.

1.100 étudiants

ont reçu un coaching individuel avant de faire leurs premiers pas sur le marché du travail.

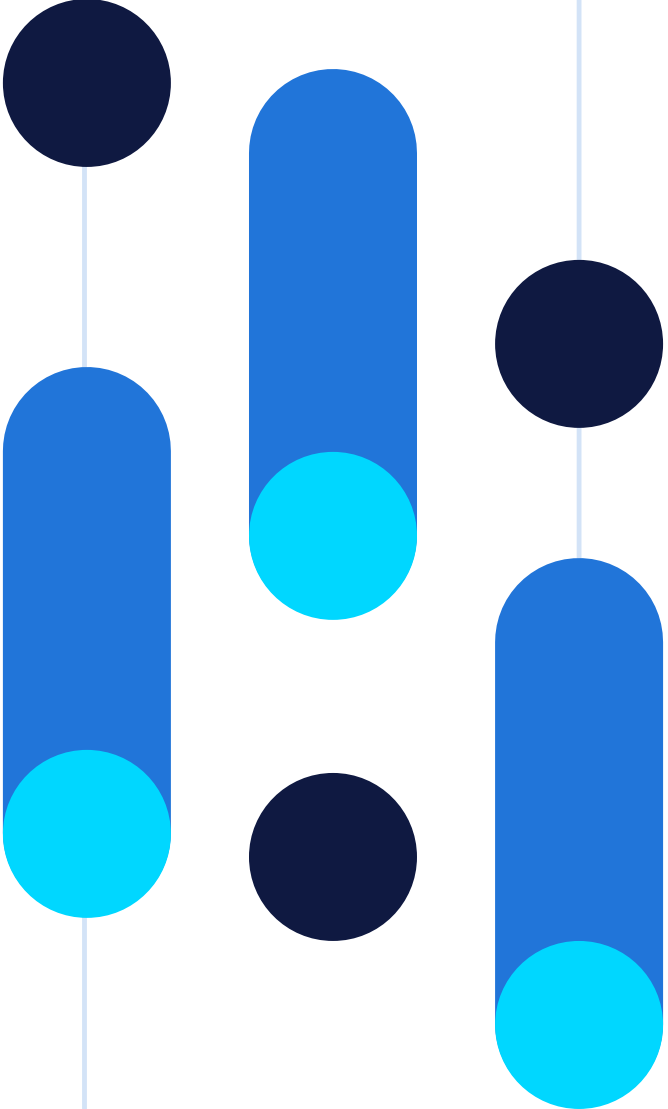
2.100 personnes

ont suivi des ateliers sur différentes thématiques. Randstad Young Talents a créé 1.080 jobs d'appoint dans la lignée des études.

420 jeunes

ont décroché un emploi en vue d'engranger une première expérience professionnelle.





des besoins et des valeurs au sein de la société actuelle. C'est dans ce contexte que Randstad Young Talents aide les jeunes à trouver l'emploi qui leur correspond, mais aussi à naviguer dans la dynamique complexe du marché du travail.

Si Randstad Young Talents doit notamment son évolution positive de 2023 à l'accroissement du nombre de ses partenariats avec des établissements d'enseignement, Vivian Roks salue aussi l'importance croissante des contacts humains. « La surabondance de l'offre digitale déclenche un nombre incroyable de stimuli. Randstad Young Talents valorise l'entretien personnel à l'ancienne. C'est ainsi que nous pourrons offrir à ces jeunes une solution sur mesure. Si l'on se penche sur les chiffres de la meilleure année à notre actif, on peut conclure qu'elle se traduit par une personnalisation massive qui met les jeunes sur les rails d'un bel emploi et aide les entreprises à découvrir la force des jeunes talents. »

spark

Spark est un parcours de formation de deux ans dans le cycle supérieur. Spécialisé dans les métiers en pénurie, ce parcours s'adresse spécifiquement aux personnes qui exercent déjà un emploi ou viennent de le perdre et les accompagne sur la voie d'une profonde reconversion. « Spark apporte une réponse tant à la pénurie sur le marché du travail qu'à l'inadéquation entre candidats et entreprises », explique Vivian Roks. « Les profils en pénurie sont particulièrement difficiles à dénicher aujourd'hui. Il nous faut donc redoubler d'attention à ce niveau. »

Ce parcours de formation a démarré en 2022 et assistera dans le courant de 2024 à la sortie de ses

premiers participants diplômés. Randstad a entre-temps complété ce parcours par des formations de plus courte durée. Ces formations se traduisent par une forte rétention : 90% des participants sont engagés dans l'entreprise où ils ont suivi leur parcours. Les nombres nominaux sont encore faibles étant donné le caractère récent du projet. « Ce sont de belles histoires », témoigne Vivian Roks. « Une psychologue qui se reconvertit en technicienne, une caissière qui devient gestionnaire RH - payroll, ... Il s'agit généralement de personnes qui se trouvaient bloquées dans leur fonction ou dont le CV était solide mais ne mentionnait pas le bon diplôme. Nous les encadrons et les mettons sur la voie d'une profession en pénurie. »

Au cours des années précédentes, Spark s'est concentrée sur la pénurie des profils techniques et RH. À partir de 2024, ce trajet de formation s'attachera aussi à soulager les goulets d'étranglement dans les secteurs de l'informatique, des banques et des assurances.

athumi

En 2023, Randstad Group Belgium a étrenné athumi. Athumi est la plateforme de coffres-forts sécurisés et intelligents mise sur pied l'an dernier par le gouvernement flamand. L'application qui y est liée facilite la preuve d'une qualification, notamment pour les profils de soins de santé. L'objectif est de faire évoluer cette application vers un produit à part entière permettant de partager une large palette de documents nécessaires aux bonnes pratiques de l'employeur. « C'est un exemple de la manière dont on peut faire converger innovation technologique et innovation des talents », explique Vivian Roks. Randstad Group

porte une énorme responsabilité à l'égard des données personnelles des candidats, qu'il s'agisse de CV, de diplômes ou encore de permis de conduire. Cette collaboration permet aux candidats de contrôler ce qu'il advient de leurs données personnelles de manière simple et sécurisée. « Les candidats peuvent choisir avec qui ils partagent leurs données et pendant combien de temps. Cette méthode contribue également à une plus grande inclusion », ajoute Vivian Roks. Elle présente aussi des avantages pour les entreprises avec lesquelles Randstad Group collabore, puisqu'elles peuvent toujours consulter une source authentique validée et que toute fraude est rendue de ce fait impossible.

randstad risesmart

Randstad RiseSmart aide les entreprises à accompagner leurs collaborateurs tout au long de leur carrière. Au cours de cet accompagnement, nous combinons l'expertise de nos consultants et de nos coaches aux technologies et méthodologies les plus avancées.

Randstad RiseSmart élabore ainsi des solutions de mobilité pour les talents. Nous augmentons l'implication des collaborateurs et leur permettons de contribuer à améliorer les résultats de l'entreprise. Confiance, transparence et réflexion à long terme sont les maîtres mots de cette démarche.

Cette approche sur mesure permet aux collaborateurs d'engranger des succès et de développer pleinement leur carrière, et aux entreprises d'adapter rapidement et facilement leur stratégie RH aux objectifs de l'entreprise.



randstad risesmart employability

Randstad RiseSmart Employability est, au sein de Randstad Group, l'expert en coaching et en accompagnement de toutes les personnes qui, d'une manière ou d'une autre, se sentent éloignées du marché du travail. Son action est centrée sur la sensibilisation des employeurs et la conscientisation du client, du collègue et du talent aux problématiques sensibles.

Randstad RiseSmart Employability s'impose ainsi comme le partenaire privilégié lorsqu'il s'agit d'accompagner les « demandeurs d'emploi vulnérables » vers un emploi durable. Nos formations ont lieu aussi bien à titre individuel qu'en groupe. « Nous constatons une réelle demande de la part des entreprises d'activer des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail », affirme Gretel Vlogaert, National Manager Career Development chez Randstad RiseSmart. « C'est une tendance qui est liée à la pénurie sur le marché du travail, mais qui découle aussi de l'importance accrue accordée à l'inclusion. Travailler durablement, cela implique que l'on tienne compte de la demande du marché tout en prenant des initiatives qui se traduiront à long terme par un emploi durable. Cela va plus loin que le fait de faciliter l'accès au marché du travail. » Une approche qui a permis à Randstad RiseSmart Employability de constater des évolutions manifestes sur les thématiques suivantes en 2023.

1.

leaderschap

Nous constatons depuis quelques années déjà une attention croissante accordée au coaching de la direction. Suite à l'impact de la pandémie, cadres et employés recherchent un nouvel équilibre entre télétravail et lieu de travail, le leadership jouant à cet égard un rôle essentiel.

2.

égalité, inclusion et diversité

Randstad RiseSmart Employability se concentre sur les profils diversifiés et généralement très complexes. Elle aide notamment les malades de longue durée, les demandeurs d'asile ou les seniors à intégrer le marché du travail. « Mettre sur pied un environnement de travail inclusif, c'est induire une prise de conscience à tous les niveaux », indique Gretel Vlogaert. « La vision portée par une organisation sur la diversité et l'inclusion doit être partagée à tous les échelons de l'entreprise. » Randstad RiseSmart Employability y contribue à travers ses conseils et son coaching axés sur la collaboration avec des allophones et autres publics vulnérables. La formation des managers à la gestion d'une équipe diversifiée ou encore la formation des équipes et des collaborateurs individuels à la communication inclusive sont également possibles.

3.

santé

Randstad RiseSmart Employability constate, dans le chef des employeurs, une ouverture croissante à une approche plus holistique de la santé des collaborateurs. Gretel Vlogaert nous en livre un exemple : « Nos trajectoires abordent par exemple le stress sous l'angle scientifique, ce qui nous amène à décrire dans nos ateliers les processus hormonaux et neurologiques qui se déclenchent en situations de stress. Ces connaissances permettent aux intéressés de gérer plus efficacement le stress sain et d'en limiter l'impact négatif sur leur bien-être. »



témoignage.

retour au travail : Carlo.

Carlo a travaillé fidèlement pour la même entreprise durant 25 ans, jusqu'à ce qu'une blessure au genou le contraigne à rester à la maison. C'est au cours de cette période que son licenciement a atterri sans crier gare dans sa boîte aux lettres. Un véritable choc pour Carlo, qui a dû accuser le coup, tant physiquement que mentalement. Même une entrevue pour envisager des formules de travail adapté était hors de question. La rupture brutale du contrat de Carlo le faisait douter non seulement de sa santé, mais aussi de son avenir sur le marché du travail.

Malgré sa détermination à trouver un autre emploi, Carlo se heurtait sans cesse à des obstacles. Ses efforts pour trouver des solutions ne parvenaient pas à convaincre ses employeurs potentiels. Les refus successifs ont renforcé son sentiment de découragement et d'incertitude. Comme il n'envisageait pas un seul instant la perspective du chômage, Carlo a fini par se tourner vers Randstad RiseSmart Employability. « Accompagner les personnes en situation de handicap ou en maladie de longue durée vers un emploi durable relève d'un défi », confie Greetje Allaert, National Advisor Employability chez Randstad RiseSmart. « C'est un groupe de candidats envers lequel les employeurs se montrent très exigeants. »

La solution pour Carlo est finalement venue de l'entreprise de transport H.Essers, qui lui a offert l'opportunité de retourner sur le marché du travail par le biais de l'intérim. Au bout d'un temps, il a pu convertir son contrat temporaire en contrat de longue durée. Carlo a en outre découvert avec surprise que ce nouveau job lui procurait une grande satisfaction. Il avoue même préférer son nouvel emploi à celui qu'il avait exercé 25 années durant.

315

En 2023, Randstad RiseSmart a accompagné 315 malades de longue durée. Au terme de l'accompagnement, près de 45% avaient trouvé un emploi.



retour aux sources : Charlotte.

Charlotte comptait parmi les participants d'un atelier « Embodiment » dispensé par Randstad RiseSmart Employability. Cet atelier invite les employés à découvrir leurs émotions refoulées. « Il s'agit des émotions que l'on repousse rationnellement », indique Gretel Vlogaert, National Manager Career Development chez Randstad RiseSmart. « Notre cerveau nous dit 'allons, ce n'est pas si grave, n'y prête pas attention, continue comme si de rien n'était et ne te plains pas'. Au cours de ces exercices, les participants apprennent à capter les signaux que leur corps leur envoie. »

Ces exercices ont ouvert les yeux de Charlotte. À un moment donné, l'accompagnateur lui a demandé de penser dans un premier temps à ce qu'elle ressentait dans un lieu rassurant, pour ensuite basculer dans des situations stressantes. Charlotte a été très impressionnée par la douleur physique qu'elle a ressentie à ce moment. Elle a compris qu'elle devait agir pour réajuster sa situation professionnelle.

À l'issue de la séance, elle a pris son courage à deux mains et est allée parler à son chef et à son responsable RH. Son employeur a fini par faire le point avec Charlotte. Résultat : Charlotte a aujourd'hui retrouvé sa motivation et son engagement au travail, mais surtout sa sérénité psychique et physique. « L'histoire de Charlotte est une source d'inspiration pour tous ceux qui, un jour, se voient contraints de s'absenter longtemps pour avoir dépassé leurs limites », conclut Gretel Vlogaert. « Elle démontre qu'en parvenant à décrypter ses émotions refoulées, on peut engager des discussions difficiles et déclencher ainsi des changements positifs sur son lieu de travail. »



GLOW : groeien en leren op de werkplek

Le projet GLOW (Groeien en leren op de werkplek : évoluer et apprendre au travail) est une initiative d'activation qui propose aux demandeurs d'emploi un accompagnement intensif par l'apprentissage en milieu professionnel. GLOW a pour objectif de créer une adéquation durable sur le marché du travail. En surmontant les obstacles et en acquérant les compétences adéquates sur le lieu de travail, nous visons à rendre l'emploi durable et à développer l'autonomie nécessaire pour trouver un emploi et le conserver. En utilisant diverses formes d'apprentissage en milieu professionnel, nous jetons un pont vers le travail durable. Cela requiert un changement de mentalité et une implication active des entreprises pour reconnaître le potentiel d'évolution et d'apprentissage des travailleurs. Les demandeurs d'emploi entrent ainsi en contact avec un personnel motivé et loyal.

Cette initiative se déroule dans plusieurs régions, dont celles d'Anvers, de Campine, du Limbourg, de Flandre-Orientale et de Flandre-Occidentale (Ostende). En 2023, ce projet nous a permis d'accompagner 1.500 demandeurs d'emploi vers une intégration réussie sur le marché du travail.

l'impact total de Randstad RiseSmart Employability

chiffres globaux

10.500 accompagnements
en 2023

65% d'entre eux en moyenne, tous publics confondus, sont engagés à l'issue de l'accompagnement.

demandeurs d'asile

479 → **321**
demandeurs d'asile accompagnés accédé à un emploi

Randstad RiseSmart Employability a accompagné 479 demandeurs d'asile en 2022, dont quelque 321 ont accédé avec succès à un emploi.

malades de longue durée

45% ont décroché un contrat

En 2023, Randstad RiseSmart Employability a accompagné 315 malades de longue durée. Au terme de l'accompagnement, près de 45% ont décroché un contrat.

seniors

4.800 60+

4.800 personnes de 60 ans et plus (dont 2.500 65+) ont été accompagnés en 2022. L'intérimaire le plus âgé est une dame de 88 ans qui travaille encore deux demi-jours par semaine comme infirmière dans un cabinet de médecine générale.





conformité

Au sein de Randstad Global, l'intégrité et l'éthique constituent les moteurs du code de conduite personnel et professionnel de tous nos collaborateurs. Nous nous efforçons d'y parvenir en conformité avec l'United Nations Global Compact.

Ce pacte non contraignant des Nations unies vise à amener les entreprises du monde entier à s'entendre sur une politique durable et socialement responsable et à rendre compte des progrès réalisés en la matière. Partout où elles sont présentes, les entreprises durables véhiculent les mêmes valeurs et principes. Elles ont dès lors conscience que les bonnes pratiques commerciales qu'elles appliquent dans un secteur ne compensent pas les dégâts qu'elles provoquent ailleurs.

Le Pacte mondial des Nations unies énonce 10 principes en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption que les entreprises peuvent utiliser comme fondements de leur propre politique. En signant l'UN Global Compact, Randstad Holding s'engage au plan international à respecter activement ces 10 principes.



Voici les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies envers lesquels Randstad s'est engagée.

droits de l'homme

- 1 Les entreprises doivent promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- 2 Les entreprises doivent veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

environnement

- 7 Les entreprises doivent appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- 8 Les entreprises doivent prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 Les entreprises doivent favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

travail

- 3 Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 Les entreprises doivent contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5 Les entreprises doivent contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- 6 Les entreprises doivent contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

lutte contre la corruption

- 10 Les entreprises doivent agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Randstad Group Belgium démontre et concrétise son engagement envers le Pacte mondial des Nations unies à travers sa charte de durabilité personnalisée. Cette charte a été personnalisée en fonction de la mission, de la vision et des valeurs clés de Randstad. Physiquement présente dans l'ensemble de nos agences, notre charte de durabilité a été signée par notre CEO. Notre charte symbolise les valeurs que Randstad Group entend défendre et refléter au quotidien.

notre charte de durabilité.

une mission, une philosophie

La manière dont Randstad est responsable socialement est directement liée à notre activité principale: rapprocher les gens et le travail. Trouver un job adapté est important pour chaque individu, et ce, à tout moment de sa carrière. Randstad facilite cette démarche. La manière dont nous travaillons est conforme à notre philosophie de base: la défense simultanée des intérêts de toutes les parties concernées. Cela signifie que nous écoutons d'une part les besoins et feed-back de tous nos stakeholders et d'autre part que nous respectons nos valeurs d'entreprise dans toutes nos activités.

CSR

Randstad possède une Corporate Social Responsibility Policy et a également désigné un manager CSR, responsable de la concertation avec les stakeholders et de la publication interne et externe des activités CSR et de leurs résultats. Le manager CSR entretient des contacts structurels avec tous les départements et toutes les entités de notre entreprise et dispose d'un lien direct avec le CEO et les membres du comité de direction. Dans notre rapport sociétal vous trouverez des informations détaillées sur nos activités CSR.

compliance

L'intégrité et l'éthique sont les forces motrices du comportement personnel et professionnel de tous les collaborateurs de Randstad. En signant le Pacte mondial des Nations unies (UN Global Compact), Randstad Holding s'engage à respecter partout dans le monde dix principes sur les droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Sur cette base, le holding a institué des directives internationales. Elles sont traduites dans chaque pays pour servir de fil conducteur, y compris en 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



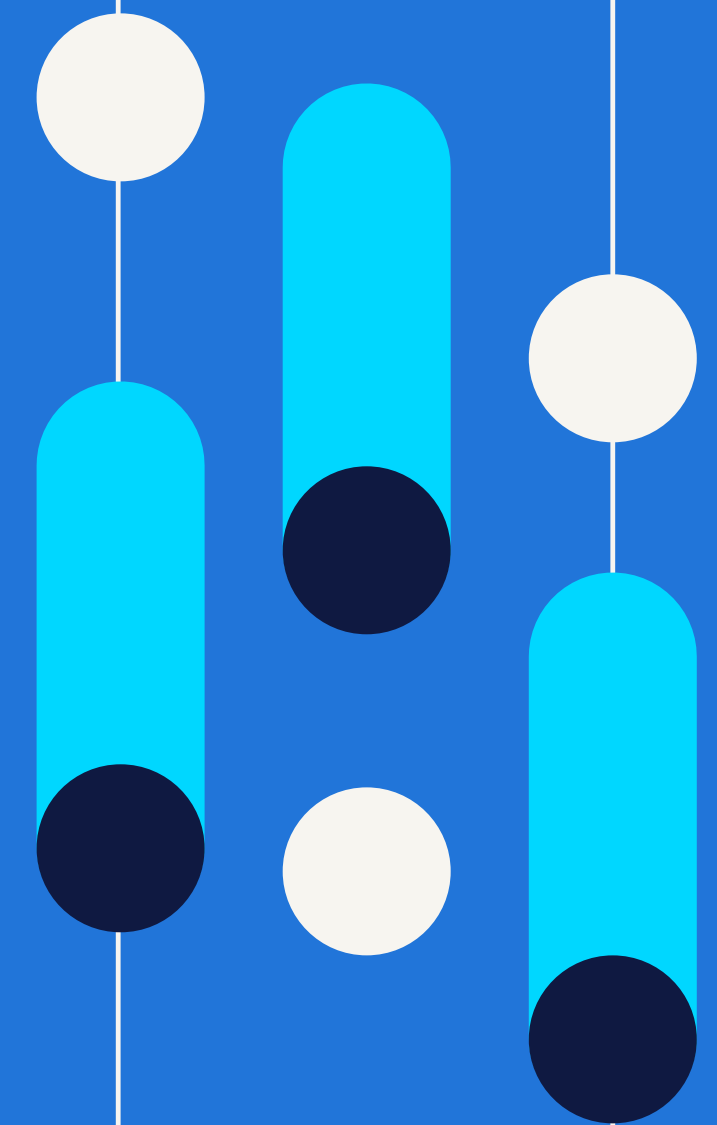
ODD 10 : réduire les inégalités.



Randstad Group est un allié actif dans la lutte contre les inégalités. Comme on peut le lire dans le volet ODD 5 dédié à l'égalité des genres, nous nous engageons fermement en faveur de la justice, de la diversité et de l'inclusion sur le marché du travail. Bien que le travail soit un moyen non négligeable de créer davantage d'égalité, il existe d'innombrables autres instances qui se mobilisent au quotidien pour réduire les inégalités. Elles agissent contre les inégalités que Randstad Group ne peut combattre par le biais de son activité. C'est la raison pour laquelle Randstad Group a développé « Randstad with Heart », un large arsenal de possibilités visant à stimuler l'engagement de tous nos collaborateurs envers la société.

Cette gamme propose plusieurs formules de volontariat à pratiquer en Belgique ou à l'étranger. Ces formes de bénévolat peuvent être physiques ou virtuelles. Lorsque des collègues unissent leurs forces pour rassembler des fonds au profit d'une bonne cause, ils peuvent s'appuyer sur un programme interne qui double la somme récoltée.

L'objectif de ce vaste arsenal « Randstad with Heart » est de motiver un maximum de collaborateurs à s'engager envers la société et à exercer avec notre entreprise un impact positif dans le monde.



volontariat à l'international

2023 marquait le 19ème anniversaire du partenariat entre Randstad et l'ONG VSO (Voluntary Service Overseas). Randstad Group soutient chaque année les initiatives de cette ONG. Financièrement, mais aussi en offrant à nos collaborateurs l'opportunité de s'impliquer dans un de ses projets de lutte contre la pauvreté ou de développement dans les pays du Sud. Depuis 2004, 30 collaborateurs belges sont partis en tant que volontaires VSO, pour des missions pouvant aller jusqu'à 9 mois sur place. En 2023, 1.480 heures de volontariat ont été prestées par Randstad Group Belgium en faveur de VSO.

Ces missions sont toujours associées à des projets de mise à l'emploi et visent généralement les jeunes qui font preuve d'ambition et d'esprit d'entreprise mais ne disposent pas des ressources suffisantes. Les

collaborateurs de Randstad font l'objet d'un screening approfondi et sont affectés au projet dans lequel ils sont censés produire un maximum d'impact et s'épanouir au mieux.

L'événement sportif organisé chaque année en vue de collecter des fonds pour VSO, s'est à nouveau tenu en 2023. Les appels ont fusé des quatre coins du monde pour pratiquer ensemble un maximum de minutes d'activité physique tout en échangeant les recommandations de VSO. À l'échelle mondiale, 1.437 collègues de Randstad issus de 26 pays différents ont participé et 241.085 minutes de sport ont été effectuées en faveur de VSO. La Belgique y a contribué à raison de 11.726 minutes et 95 participants. Le don cumulé au profit de VSO au cours de cette semaine sportive s'est élevé à 30.000 €.

Voici notre partenariat avec VSO en chiffres, ventilés selon la nouvelle forme hybride de VSO :

	2021	2022	2023
partenariat VSO	-	-	-
heures de bénévolat VSO	3.951	14.360	10.006
international	2.848	13.837	9.600
aide à distance	1.103	523	406
bénévoles VSO	119	95	88
international	6	15	14
aide à distance	113	80	74

journée de volontariat

Notre journée de volontariat a vu le jour en 2018 sous le nom « Randstad with Heart Day ». Tout comme VSO, elle offre la possibilité à nos collaborateurs d'accomplir du bénévolat et de l'aide au développement. Randstad with Heart permet aux collaborateurs de s'engager très facilement comme bénévoles : chaque collaborateur de Randstad Group se voit offrir une journée (8 heures) de travail qu'il peut intégralement consacrer en équipe à des activités bénévoles de son choix.

Randstad With Heart reflète notre volonté d'exercer une influence positive sur la société. Engagement, action, sensibilisation : la combinaison de ces ingrédients nous offre à tous la possibilité de contribuer positivement à l'amélioration du contexte social ambiant.

En 2023

168 collègues

ont mis à profit leur journée de volontariat.

soit

**1.332 heures
de bénévolat en tout.**



initiatives caritatives

Lorsqu'une équipe de collègues rassemble des fonds en faveur d'une bonne cause et réunit les quelques conditions requises, Randstad Group double le montant ainsi collecté. L'entreprise souhaite par ce biais récompenser l'engagement social de ses collaborateurs. L'entreprise soutient ainsi directement les bonnes causes qui sont chères à ses collaborateurs. Dans de nombreux cas, le choix d'une bonne cause est guidé par une histoire personnelle. Il y a quelques années, nous perdions un collègue décédé des suites d'un cancer rare pour lequel la recherche n'avait pas encore beaucoup progressé. Ce fut une lourde perte pour notre entreprise comme pour ses collègues. Chaque année, ces derniers mettent sur pied différentes actions au profit de Télévie. Télévie collecte de l'argent en faveur du Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS). L'objectif est de faire avancer la recherche dans la lutte contre le cancer. Ce programme a permis à ces actions de doubler leur impact dans la lutte contre le cancer.

politique de droits humains

Toutes les politiques font l'objet d'évaluations régulières au sein de Randstad Group avant d'être améliorées ou complétées si nécessaire. En juin 2021, Randstad Group a renouvelé le document détaillant toutes les procédures relatives aux thématiques existantes (comme la diversité & l'inclusion, le refus de la discrimination et de l'intimidation, la santé et la sécurité) : la Randstad Group Human Rights Policy.

Fidèle aux valeurs clés de notre entreprise et à notre stratégie « Human Forward », Randstad estime que chacun a le droit d'être traité dans le respect et la dignité. En tant que leader mondial dans le secteur des services RH, nous assumons notre rôle dans la société et notre responsabilité en matière de respect des droits humains. Nous nous engageons à éviter que nos activités et services entraînent, directement ou indirectement, des conséquences négatives sur les droits humains, et à les combattre le cas échéant.

Pour rappel, Randstad a signé le Pacte mondial des Nations unies et respecte et soutient tous ses principes, y compris ceux qui ont trait aux droits humains et au travail. À savoir : la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Notre human rights policy énonce les principaux principes relatifs aux droits humains qui s'appliquent à l'ensemble de nos collaborateurs.

Objectif ? Démontrer notre engagement envers les droits humains et formuler clairement notre point de vue, en vertu de nos valeurs et de notre slogan « human forward ». Cette politique est signée par notre CEO.



ODD 12 : consommation et production responsables.

rapport d'impact

Chaque trimestre, Randstad Global sollicite auprès de ses pays d'opérations les indicateurs clés de performance non financiers, également appelés KPI durables. Ces chiffres donnent une indication du parcours de durabilité de l'entreprise à l'échelle mondiale. Le rapport complet répertorie 24 indicateurs clés de performance différents, subdivisés en 3 couches : collaborateurs internes, talents externalisés et environnement. La collecte des données et des pièces justificatives exige la coopération de tous les départements de l'entreprise.

Chaque KPI est analysé séparément par le conseiller RSE et le senior business controller pour Randstad Group Belgique. Les chiffres sont ensuite soumis pour approbation au Chief Financial Officer. Une fois validés, ils sont publiés dans le rapport non financier.

Les 24 KPI fournissent un éclairage sur un grand nombre de thématiques durables : le capital humain, la sécurité au travail, l'environnement, la diversité, les contributions sociales, l'électrification du parc automobile, les formations, etc. Ce reporting poursuit un objectif de sensibilisation et nous permet d'appréhender les chiffres non financiers de façon responsable. Ce rapport constitue la base du reporting ESG de Randstad Group. Les chiffres liés aux émissions de CO2, comme le carburant, l'électricité, le gaz, les véhicules durables, sont évalués d'un œil particulièrement critique en raison de notre engagement envers le Zéro Net. Ces chiffres sont également pris en compte dans le calcul de notre empreinte carbone.





déchets

Randstad mène une politique scrupuleuse en matière de déchets dans tous ses bâtiments et porte une attention particulière à sa consommation de déchets. Le département Facilities multiplie les efforts pour lutter contre le gaspillage et privilégier au maximum le recyclage.

Les déchets suivants font l'objet d'un tri systématique dans chaque bâtiment : déchets résiduels, papiers/cartons, verres et PMC. Nous recyclons nos capsules de café, nos cartouches d'encre, nos tenues de travail, nos équipements de protection individuelle et nos piles usagées. Ces dernières sont récoltées au profit de Music for Life. Le matériel de bureau et de marketing qui n'est plus utilisé est dans un premier temps recyclé ou donné.

Les collaborateurs de Randstad Group trouvent également dans la politique de gestion des déchets, publiée sur l'intranet, des trucs et astuces pour une consommation responsable et une bonne gestion des stocks. Le plastique est également banni des bâtiments de l'entreprise depuis plusieurs années. Des fontaines à eau Aqualex ont par exemple été installées pour permettre à nos collaborateurs de se désaltérer. Une gourde durable Randstad garde l'eau bien fraîche. Nous nous sommes dotés de nouvelles imprimantes intelligentes en 2021. Ces imprimantes ont permis de réduire de 20% le volume des impressions.

dalles de tapis durables

Les 6 étages du siège de Randstad Group, situé à Berchem-Sainte-Agathe, sont revêtus de tapis plain. Fin 2022, Randstad Group a conclu un partenariat avec Composil Europe dans le cadre du Carpet ReUse Program, un programme axé sur la circularité. Dans un premier temps, la moquette existante sera entretenue, nettoyée et soignée le mieux possible afin de lui garantir une durée de vie maximale.

Lorsque la dalle de tapis nécessitera d'être remplacée, elle sera retournée pour recyclage et l'entreprise recevra une dalle déjà recyclée à la place. Le secteur de la construction est responsable de 40% des émissions et de 60% à 70% de la quantité totale de déchets. Miser sur la circularité dans ce secteur est le moyen le plus efficace de globaliser le développement durable.

ODD 13 : lutte contre les changements climatiques.



13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



télétravail

Aujourd'hui, le travail hybride est une donnée indissociable de Randstad Group. Les collaborateurs peuvent travailler à domicile jusqu'à 3 jours par semaine, tandis que les réunions virtuelles ou même hybrides font partie intégrante des activités quotidiennes. Les 2 jours de travail au bureau sont mises autant que possible à profit pour les relations entre collègues, les brainstormings, les réunions d'équipe, ... Le télétravail est quant à lui idéal pour les tâches bien définies, la gestion de la boîte mail et les coups de fil au calme. La gestion efficace des atouts du lieu de travail et le choix du support adapté ont fait du travail hybride une grande valeur ajoutée pour notre entreprise et nos travailleurs, mais aussi et assurément pour le climat.

choix des avantages extralégaux

Le plan cafétéria est entré en vigueur chez Randstad Group en 2021. Ce plan offre la possibilité à tous les collaborateurs de composer eux-mêmes leur package d'avantages extralégaux, en les « troquant » ou en les convertissant en espèces. On peut choisir par exemple de prendre des jours de congé supplémentaires en échange d'une réduction de salaire, de troquer sa voiture de société contre un vélo en leasing, etc. Ce plan permet d'offrir à chaque membre du personnel une rétribution optimale ainsi que des solutions durables sur mesure.

siège breeam

BREEAM est l'abréviation de « Building Research Establishment Environmental Assessment Method ». Ce label de durabilité permet de réaliser des bâtiments durables et particulièrement respectueux de l'environnement. Un score BREEAM élevé influence autant la valeur du bâtiment que son image verte et favoriserait en outre un lieu de vie et de travail plus sain et plus productif.

L'évaluation porte sur les éléments suivants :

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



mobilité

La mobilité de nos collaborateurs constitue un enjeu majeur. Comme beaucoup d'autres entreprises, Randstad Group possède depuis longtemps une importante flotte de voitures de société. Conscients que nous devons réduire au maximum notre impact sur l'environnement, nous avons commencé par réduire les émissions de CO2 de nos véhicules au fil des ans.

En 2023, c'est essentiellement l'électrification du parc automobile qui sera amenée à sa vitesse de croisière. Randstad Group déploiera ce plan en 3 phases :

PHASE 1	jusqu'au 30 juin 2023	<ul style="list-style-type: none"> • choix volontaire d'une voiture électrique • incitant pour la conduite électrique : plus faible avantage de toute nature
PHASE 2	1 ^{er} juillet 2023 - 31 décembre 2024	<ul style="list-style-type: none"> • conduite électrique « obligatoire » selon certains critères • fin des commandes de voitures roulant au carburant fossile sauf si absence d'alternative • option d'échange possible pour les véhicules de société au carburant fossile en cours de leasing : les collègues qui ne souhaitent pas attendre la fin de leur leasing pour rouler électrique peuvent échanger leur véhicule.
PHASE 3	à partir du 1 ^{er} janvier 2025	<ul style="list-style-type: none"> • véhicules électriques uniquement • scénario de disparition de l'option d'échange

Pour chaque collaborateur qui commande un véhicule électrique, Randstad prévoit si possible une borne de recharge au domicile du travailleur, complétée par une carte de recharge.

Randstad Group fournit également des vélos aux agences des métropoles. Nous souhaitons ainsi accompagner nos collaborateurs internes dans leur évolution vers une mobilité plus écoresponsable. Les collègues peuvent choisir d'enfourcher un vélo pour rendre visite à un client situé 4 rues plus loin.

Grâce au plan cafétéria, tous les collaborateurs de Randstad Group peuvent choisir de troquer leur voiture de société contre un package d'autres avantages extralégaux, comme une prime de mobilité, un vélo électrique en leasing ou encore des jours de congé supplémentaires, par exemple.

émissions de CO₂

Comme nous l'avons déjà précisé, les émissions de CO₂ de Randstad Group font l'objet d'une surveillance rigoureuse. Dans les prochaines années, nous axerons spécialement nos efforts sur ces données en vue d'atteindre notre objectif de Zéro Émission Nette à l'horizon 2050. Le premier volet de cet objectif est d'atteindre, d'ici 2030, 50% de réduction absolue par rapport à l'année de référence 2019 dans les scopes 1 et 2. Le second volet vise les 30% de réduction totale dans le scope 3 à l'horizon 2030.

Voici le rapport d'émissions de CO₂ pour Randstad Group Belgium en 2023 :

source d'émission	métrique	2023	2022	2021
		tonnes de CO ₂	tonnes de CO ₂	tonnes de CO ₂
scope 1				
gaz de chauffage	1,000 m ³	879	531	507
voitures de société essence	1,000 ltr	3.599	3.019	2.052
voitures de société diesel	1,000 ltr	1.346	1.680	1.607
fuite du liquide de refroidissement	1,000 kg	109	117	114
total scope 1		5.934	5.346	4.280
scope 2				
électricité	1,000 Gj	61	2	2
garanties d'origine	1,000 Gj	-42	-2	0
électricité durable	1,000 Gj	0	0	0
chauffage urbain	1,000 Gj	0	0	0
total scope 2 - sur base du marché		19	0	2
scope 3				
voyages en avion	1,000,000 km	16	11	11
autres voyages d'affaires	1,000,000 EUR	733	541	489
achat de biens & services	1,000,000 EUR	9.300	9.991	7.706
trajet domicile-travail collaborateurs	1,000,000 km	823	436	390
activités liées aux carburants & à l'énergie	(1)+(2)+(3)+(5)+(7)	1.475	1.347	1.051
total scope 3		12.347	12.326	9.646
total des émissions		18.299	17.673	13.928
ETP		1.734	1.868	1.819





distribution neutre en CO₂

Comme nous sommes nombreux à expédier du courrier postal et des colis, nous avons quantifié avec notre partenaire bpost les émissions de CO₂ engendrées par ces envois. Nous compensons intégralement ce CO₂ par le soutien au projet du Gold Standard baptisé « Safe Water Rwanda ». Randstad a ainsi compensé 368.868 envois postaux et s'est vu décerner à cet égard le label CO₂-neutral par CO₂ logic. De cette façon, Randstad Group contribue indirectement à l'ODD 6 : « eau propre et assainissement ».

collaboration avec GoForest

En 2023, tous les pays dans lesquels opère Randstad Group Belgium ont organisé une initiative « Net Zero Tree Planting ». En Belgique, les ambassadeurs du Zéro Net ont choisi de vendre un gadget durable pour générer des recettes destinées à la reforestation. En plus de multiplier les arbres, cette action permet aux collègues de Randstad Group d'adopter des habitudes durables de façon ludique. Pour mener cette action, Randstad Group Belgique a fait appel à [GoForest](#). Sous la devise « vous achetez une éponge, nous plantons un arbre », 750 éponges durables ont été vendues à nos collègues. L'enthousiasme suscité par cette action parmi les collègues a inspiré la direction, qui a décidé cette année d'insuffler une dose d'oxygène supplémentaire à notre don de fin d'année en offrant un cadeau symbolique aux clients de Randstad Group. Notre entreprise a ainsi doté en un éclair la province du Hainaut de 8.869 arbres supplémentaires, soit 4,21 hectares de forêt. Ou comment de petites initiatives peuvent engendrer des résultats impressionnants.

[go forest →](#)



engagement.

Parmi les initiatives de Randstad Group, quelques-unes ne sont pas directement liées à un objectif de développement durable. Elles contribuent néanmoins aussi à une société meilleure et plus durable. Témoins de l'engagement dont fait preuve notre entreprise, elles ont également leur place dans ce rapport sociétal.

satisfaction des clients

La stratégie de satisfaction de Randstad Group consiste à mesurer en continu le niveau de satisfaction de nos clients et candidats. En effet, ce n'est qu'en mesurant à intervalles réguliers le degré d'appréciation de nos activités que nous nous donnerons les chances d'optimiser notre collaboration et de transformer chaque partie prenante en ambassadeur.

Nos enquêtes de satisfaction occupent une place prépondérante dans l'aventure du Customer Delight. Elles se divisent en deux catégories : les enquêtes constantes automatisées et le questionnaire global soumis annuellement à nos clients et intérimaires actifs. Réalisés depuis 2017 déjà, ces sondages nous donnent une image fiable de (l'évolution de) la satisfaction des clients. Nous combinons

systématiquement les tendances générales aux éléments détaillés des feedbacks continus afin d'envisager l'opportunité d'activer certains points d'action ou d'améliorer certains processus.

Après l'augmentation progressive des scores au cours des premières années, quelques facteurs essentiellement contextuels ont entraîné un léger recul en 2021 et 2022. L'année dernière, nous avons toutefois assisté au retour d'une tendance positive. La satisfaction globale des candidats est passée de 7,9 à 8 sur 10, celle des candidats de 7,5 à 7,8 sur 10. Les chiffres de Tempo-Team sont également remarquables : la satisfaction des clients a particulièrement progressé, passant de 7,9 à 8,1 sur 10. Ces chiffres positifs s'expliquent par un suivi mieux structuré. De plus, nous avons travaillé, tant à l'échelle des business units qu'au niveau national, sur les points perfectibles dégagés par l'analyse annuelle précédente. Soulignons enfin la collaboration plus étroite entre l'équipe du Customer Delight et celle du Business Excellence, essentiellement dédiée aux processus.

Cette année, nous continuerons à agir sur les points d'amélioration dégagés en 2023. Parallèlement, nous lancerons un nouveau programme, qui sera plus proactif et non plus anonyme pour les clients, afin d'intensifier encore le suivi du feedback. Pour

les clients attribuant un score inférieur à 6 sur 10, le business manager de l'agence concernée recevra désormais aussitôt le feedback dans sa boîte de messagerie. Ce responsable prendra alors directement contact avec le client sur la base d'une procédure bien définie. C'est donc en meilleure connaissance de cause que nous pourrons envisager le moyen de rehausser encore ce score de satisfaction. L'objectif est aussi de déterminer à quel moment précis le contact s'est moins bien passé afin de fournir des rapports et analyses plus pertinents. De manière générale, nous restons conscients du fait que la satisfaction des clients est un processus sans fin : nous continuons à y œuvrer en permanence.



les études de Randstad.

Randstad Group réalise un grand nombre d'études du marché du travail par le biais de l'institut de recherche Randstad Research. Ces études constituent une précieuse source d'information pour nos parties prenantes. Elles aident en outre les organisations à améliorer les efforts qu'elles fournissent pour attirer les talents et les conserver. Afin d'apporter une réelle plus-value à la société par le biais de ces études, Randstad Group allie innovation et continuité : nous misons sur les nouvelles thématiques tout en rééditant chaque année ou tous les x ans les enquêtes consacrées à d'autres thèmes. La comparaison des résultats de ces études au fil des ans donne de la perspective à ces conclusions. Randstad Research a une fois de plus publié quelques études importantes en 2023.



février 2023 :

l'influence du gaming sur les soft skills

« les jeux vidéo offrent des possibilités très pertinentes en termes de travail »

conclusions

Une enquête menée par Randstad auprès de 3.763 répondants révèle que s'adonner à des jeux vidéo peut avoir une influence positive sur le développement de « soft skills » ou compétences douces. Cette étude a analysé 8 jeux populaires, parmi lesquels Fortnite, League of Legends et Call of Duty: Warzone, ainsi qu'un groupe de compétences douces importantes sur le marché du travail moderne. Sur les 12 compétences mises en exergue, 9 se sont améliorées au contact d'au moins un des jeux vidéo étudiés. Il s'agissait de soft skills telles que le leadership, le travail en équipe, le sens de la communication, l'esprit critique, l'attention visuelle, le « multitasking », la persévérance, la prise de décision et l'auto-motivation. L'étude n'a pas établi de rapport évident avec la résolution de problèmes, la gestion de conflits et la gestion du temps, mais suggère néanmoins qu'une analyse plus poussée pourrait confirmer ces liens.

« Selon cette étude, des jeux vidéo tels que Fortnite, Warzone et League of Legends semblent offrir des possibilités très pertinentes dans le cadre du travail », indique Wim Van der Linden, porte-parole chez Randstad Group. « Ces jeux très

populaires, caractérisés par une communauté importante et dynamique (Steam, YouTube, Twitch), sont ceux qui développent le mieux ces compétences comparés aux autres jeux vidéo que nous avons étudiés. »

à épinglez

L'auto-motivation, le travail en équipe et l'esprit critique sont les « soft skills » les plus développées par la pratique de ces jeux vidéo. Fortnite est celui qui réussit à développer le plus grand nombre de compétences étudiées : sens de la communication, esprit critique, attention visuelle, persévérance, travail en équipe et auto-motivation. L'étude révèle en outre que les jeux vidéo qui poursuivent un objectif clair sont les plus efficaces pour développer les compétences. Les jeux sandbox tels que Minecraft ont moins d'effet à cet égard. L'étude souligne encore que le degré de difficulté d'un jeu vidéo peut influencer le développement de compétences. Un degré de difficulté qui augmente rapidement, comme dans Zelda par exemple, peut se traduire par un développement moins structuré des compétences.



avril 2023 :

Randstad Employer Brand Research

« l'impact de la pénurie sur le marché du travail reste limité »

conclusions

La pénurie sur le marché du travail n'a que peu, voire pas d'influence sur les motivations personnelles à rejoindre ou non une entreprise. C'est ce qui ressort des résultats de la 23ème Randstad Employer Brand Research, une étude qui a interrogé un groupe représentatif de 8.761 personnes au moyen d'un questionnaire en ligne. « Vu le nombre record de postes vacants, nous aurions pu nous attendre à ce que le critère de la sécurité d'emploi perde de l'importance, or ce n'est pas le cas », résume Jan Denys, expert du marché du travail chez Randstad. « La sécurité d'emploi reste même le principal critère d'appréciation de son propre employeur. Cela prouve une fois de plus que la flexibilisation généralisée du marché du travail au cours des dernières décennies porte ses fruits. »

à épinglez

Si la sécurité d'emploi reste invariablement en tête de la liste des critères de choix d'un employeur, il n'est pas moins frappant de constater que les trois autres principaux critères traditionnels ne perdent pas de leur poids. En effet, la sécurité d'emploi partage à nouveau le peloton de tête avec « le bon équilibre travail-vie privée »,

« l'ambiance de travail agréable » et « le salaire et les avantages ». « Rien d'étonnant à ce que les travailleurs attachent beaucoup d'importance à leur salaire en période de haute conjoncture, surtout lorsqu'elle s'accompagne d'inflation », explique Jan Denys. « Mais ce que nous observons aussi, c'est que les gens ne sont pas moins satisfaits de leur salaire qu'en 2022. Au contraire, la note de satisfaction est plus élevée cette année. L'indexation automatique des salaires semble avoir fait son œuvre. » Autre détail marquant : l'importance de la proximité géographique de l'employeur, même à l'heure où le télétravail est devenu la nouvelle norme. L'importance de thèmes tels que l'accessibilité et la distance domicile-travail, notamment, reste non négligeable. « Dans ce sondage, nous nous intéressons également à ce que les travailleurs apprécient le plus chez leur employeur actuel », complète Jan Denys. « Eh bien, la proximité figure en deuxième place, après la sécurité d'emploi. Les gens ont une nette préférence pour un employeur aisément accessible de chez eux. »

avril 2023 :

DPG Media et GlaxoSmithKline élus employeurs les plus attractifs en 2023

Depuis 2000, Randstad étudie l'attractivité des plus grands employeurs de Belgique. Cette année, ce sont GlaxoSmithKline (GSK) et DPG Media qui se révèlent les employeurs les plus attractifs. Parmi ceux qui connaissent ces entreprises, 53% déclarent qu'ils y travailleraient volontiers voire très volontiers. Il s'agit d'une première victoire pour DPG Media. Avec une cinquième victoire, GSK, déjà 4 fois vainqueur auparavant, devient codétenteur du record.

« Après avoir figuré pendant quelques années dans le top 10 des employeurs les plus attractifs, ce titre de numéro 1 est l'ultime cerise sur le gâteau », a indiqué Kris Vervaet, ancien CEO de DPG Media, en apprenant la nouvelle. « Nous le devons à nos plus de 1.400 collègues enthousiastes qui donnent chaque jour le meilleur d'eux-mêmes. Cette reconnaissance démontre que la passion qui anime les collaborateurs de notre entreprise est perceptible jusqu'à l'extérieur. Quel plus beau compliment pour nous de voir que les utilisateurs de nos médias aimeraient rejoindre notre équipe médiatique. »

« GSK se distingue comme une entreprise à haut potentiel pour l'innovation scientifique. Sa dimension humaine constitue la clé de sa croissance », a déclaré Emmanuel Amory, directeur général de GSK en Belgique. « Nous avons pour mission d'unir la science, la technologie et les talents pour devancer ensemble la maladie, et c'est cette ambition qui habite tous nos collaborateurs. Le Randstad Award confirme la perception qu'ils ont de l'entreprise et s'appuie sur des critères factuels et durables : cette belle récompense est avant tout celle de nos 9.000 collègues et reflète les valeurs qu'ils défendent au quotidien. »

top 10

des employeurs les plus attractifs (en %) 2023

- 1 53,2% GlaxoSmithKline (gsk)
- 2 53,1% DPG Media
- 3 52,4% Baxter
- 4 52,1% VRT
- 5 50,2% Banque Nationale de Belgique (bnb)
- 6 50,2% Barco
- 7 49,4% Ernst & Young (EY)
- 8 49,4% Pfizer
- 9 49,3% Nike
- 10 47,9% PriceWaterhouseCoopers (PWC)



juin 2023 : étude sur les étudiants

« la nouvelle réglementation stimule les intentions professionnelles des étudiants »

conclusions

Réalisée par Randstad Research auprès de 1.000 étudiants, l'étude annuelle sur les étudiants révèle que ces derniers seraient prêts à augmenter leur quota d'heures de travail si l'occasion leur en était donnée. Grâce à la nouvelle réglementation en vigueur depuis le 1er janvier 2023, les étudiants peuvent travailler jusqu'à 600 heures par an moyennant des cotisations sociales réduites. Auparavant, ce quota était plafonné à 475 heures. Les résultats de l'enquête montrent que 29% des étudiants déjà employés comme jobistes ont l'intention de saisir cette nouvelle opportunité. Enfin, 4 étudiants sur 10 précisent qu'ils profiteraient volontiers de cette nouvelle disposition mais que la multiplication de leurs heures de travail serait incompatible avec leurs études.

à épingle

La moyenne du nombre annuel de jours de travail a augmenté parmi les étudiants pour atteindre 66 jours. La médiane du nombre de jours de travail prestés (50 jours) est, elle aussi, supérieure à celle des années précédentes, ce qui traduit une répartition inégale du travail : certains étudiants travaillent en effet presque tous les jours, même si ce n'est pas à temps plein. « L'assouplissement de la législation permet désormais aux étudiants de travailler très facilement de manière flexible », explique Wim Van der Linden. « Employeurs et étudiants saisissent à pleines mains cette opportunité dans un contexte actuel de tension sur le marché du travail. La conversion des jours de travail autorisés en heures a eu d'importantes répercussions. L'augmentation du nombre d'heures à 600 semble accentuer encore la tendance si l'on en croit les intentions des étudiants. » Pour une majorité d'étudiants, le travail fait partie de la vie quotidienne, 77% travaillant comme étudiants jobistes durant les vacances d'été et 75% tout au long de l'année. Détail frappant : l'écart entre ces pourcentages ne cesse de se réduire. Les étudiants employés durant l'année scolaire présentent un schéma de travail très diversifié : 34% travaillent durant d'autres périodes de vacances, 23% à horaires fixes le week-end et/ou en semaine et 27% à intervalles irréguliers.



octobre 2023 :
étude sur les interférences entre travail et vie privée
« le télétravail est moins répandu qu'on ne le pense parmi les employés »

conclusions

Randstad Research a réédité en 2023 son étude de 2014 consacrée aux interférences entre le travail et la vie privée. Il ressort d'une enquête menée auprès de 2.000 répondants que ces interférences ont continué à s'accroître, mais à un rythme moins soutenu que durant la période de 2008 à 2014. À l'époque, les interférences étaient passées de 4 à 4,7 (1=pas d'interférences, 10=interférences totales). En 2023, l'étude a enregistré un score d'interférence de 4,7 en raison de l'augmentation du nombre de télétravailleurs (de 25% à 44%). Les télétravailleurs font état d'interférences plus importantes (score de 5,3) que ceux qui ne télétravaillent pas (4,3).

Malgré ces interférences accrues, les travailleurs sont généralement plus satisfaits de l'équilibre entre travail et vie privée, le score de satisfaction étant passé de 6,8 à 7. Ce sont surtout les télétravailleurs qui éprouvent le plus de facilités à combiner travail et vie privée, avec un score de satisfaction qui a grimpé de 6,8 à 7,3

à épinglez

On notera l'augmentation du nombre de personnes témoignant d'un important enchevêtrement entre travail et vie privée (avec un score de 8 ou plus). La part de ce groupe passe de 11% à 19% et même à 28% parmi les masters et les cadres. Jan Denys, expert du marché du travail chez Randstad, apporte toutefois une nuance de taille. « La conclusion la plus frappante de cette étude est que les employés, cadres et fonctionnaires qui télétravaillent ne sont toujours pas majoritaires », précise-t-il. « La majorité n'est atteinte que parmi les diplômés du supérieur titulaires d'un master (71%). Parmi les répondants qui détiennent au maximum un diplôme du secondaire, ce pourcentage ne représente qu'un tiers. Le télétravail est également moins répandu chez les employés qu'on ne le suggère souvent. »

L'étude démontre enfin que les entreprises sont de plus en plus attentives au droit à la déconnexion. Près de 34% des répondants affirment que leur entreprise possède déjà une politique en matière de déconnexion, tandis que 19% des entreprises n'attendent pas de leurs collaborateurs qu'ils soient disponibles après leurs heures. Ce qui suggère que plus de la moitié des travailleurs travaillent aujourd'hui dans des entreprises appliquant une politique de déconnexion effective.

octobre 2023 : fonctionnement optimal des collaborateurs « 3 travailleurs sur 4 n'ont encore jamais négocié leur salaire »

Tempo-Team a soumis en 2023 un questionnaire à un échantillon représentatif de 2.500 travailleurs et 250 employeurs. Les résultats de cette enquête, menée pour la troisième année consécutive en collaboration avec la Prof. Dre Anja Van den Broeck, experte en motivation du travail à la KU Leuven, ont été communiqués tout au long de l'année 2023. L'étude porte sur une série de thèmes liés au fonctionnement optimal des travailleurs en général et sur le plaisir au travail en particulier. Citons notamment le télétravail et la politique y afférente, la plus-value des aînés au travail, la culture du feedback ou encore l'importance d'une politique du personnel durable. Quelques conclusions majeures de cette étude :

- 8 travailleurs sur 10 qualifient d'incertain l'avenir de leur emploi et s'interrogent sur sa qualité. De leur côté, les employeurs expriment surtout des doutes quant à la continuité de leur activité du fait des tensions qui règnent sur le marché du travail. Les deux groupes tireraient parti d'une politique du personnel plus durable face au gaspillage excessif de talents.
- Un compliment du patron en vaut deux. Un compliment n'est pas seulement agréable à entendre ; les travailleurs régulièrement complimentés se sentent mieux dans leur peau et dans leur job que ceux qui ne reçoivent jamais de compliments de la part de leur supérieur. Malheureusement, plus d'un quart (28%) ne sont jamais complimentés par leur chef. Les collègues, en revanche, sont plus généreux en compliments. Seuls 17%

des travailleurs disent ne jamais être félicités par leurs collègues.

- L'étude constate peu de changements dans la politique de maintien au travail des aînés de plus de 50 ans. En 2013, 40% des employeurs indiquaient encore que la perte des connaissances due au vieillissement risquait de devenir problématique. Malgré cette crainte, seules 11% des entreprises fournissent aujourd'hui des efforts concrets pour éviter la fuite des cerveaux due au vieillissement. Les préjugés relatifs aux travailleurs plus âgés ont également la vie dure, et ce malgré la pénurie qui règne sur le marché du travail et le recul de l'âge de la retraite. Il est donc essentiel que nos entreprises et organisations redoublent d'efforts en faveur de leurs aînés.
- Pas moins de 76% des Belges autorisés à travailler à domicile le font. Avant le Covid, 30% avaient le droit de télétravailler ; aujourd'hui, leur proportion est passée à 40%. Plus de la moitié (58%) télétravaillent pour mieux concilier travail et vie privée. 51% aimeraient par conséquent pouvoir organiser plus sagement les jours où ils travaillent chez eux. Or, seule la moitié des travailleurs (51%) affirment que leur employeur prend des dispositions claires à cet égard.

études au programme de 2024

En 2024, Randstad Group continuera plus que jamais à allier continuité et innovation. À l'occasion des élections sociales, nous nous pencherons sur la participation et la concertation au sein des entreprises. Des études de suivi sont en outre prévues, notamment la Randstad Employer Brand Research ainsi que l'étude portant sur les étudiants. La collaboration entre la professeure Anja Van den Broeck et Tempo-Team sera également poursuivie. Enfin nous accueillerons le savoir-faire de Hudson, avec entre autres le baromètre RH annuel et la célèbre étude salariale générique.

dialogue social

Le dialogue social respectueux, collaboratif et responsable fait partie de la culture d'entreprise de Randstad depuis toujours. Nos collaborateurs sont représentés par une délégation syndicale, un Conseil d'entreprise et un Comité pour la prévention et la protection au travail. Le vote électronique est mis en œuvre au sein de Randstad Group à l'occasion des élections sociales. Il permet à tous nos collaborateurs d'accéder plus facilement aux élections sociales et augmente ainsi le taux de participation. Les communications à ce sujet s'effectuent intégralement sur intranet, afin que nos collaborateurs restent en permanence au courant des dernières actualités.

formation continue

pour les collaborateurs internes

Apprendre, s'épanouir au mieux, évaluer et rafraîchir ses connaissances, conserver sa pertinence sur le marché du travail, ... sont quelques-unes des clés du succès de la formation continue chez Randstad Group. L'entreprise offre à tous ses collaborateurs l'occasion de se former en permanence, à leur rythme et selon leurs besoins. Grâce à la plateforme numérique d'apprentissage baptisée « learnit », chaque collègue choisit en toute autonomie ses propres formules d'apprentissage. Cette plateforme propose de courtes sessions d'apprentissage, des formations virtuelles assorties de tests et d'exercices en ligne, des formations classiques, des ateliers ainsi qu'une multitude de formules d'apprentissage. Le nombre d'heures de formation par collaborateur constitue l'un des indicateurs clés de performance du rapport non financier évoqué plus haut. Pour une entreprise telle que Randstad Group, il est crucial que ses propres talents restent les premiers de classe et puissent se former ou se recycler en permanence.

pourquoi cet outil ?

D'une part dans le but de rassembler et structurer les nombreux modules d'apprentissage disponibles dans un seul et même système pour plus de flexibilité, de possibilités et d'attractivité. L'objectif est de rendre l'apprentissage aussi accessible que possible pour chaque collègue. Notre ambition d'être l'employeur le plus spécialisé nous pousse à nourrir sans cesse cette expertise et à la rendre pérenne.

D'autre part, cette plateforme d'apprentissage est idéale pour offrir à nos collaborateurs une diversité de méthodes d'apprentissage : on ne parle plus de formations classiques consistant à écouter collégialement un expert dans un même local, mais bien d'apprentissage sur mesure, à distance, au moyen de vidéos et

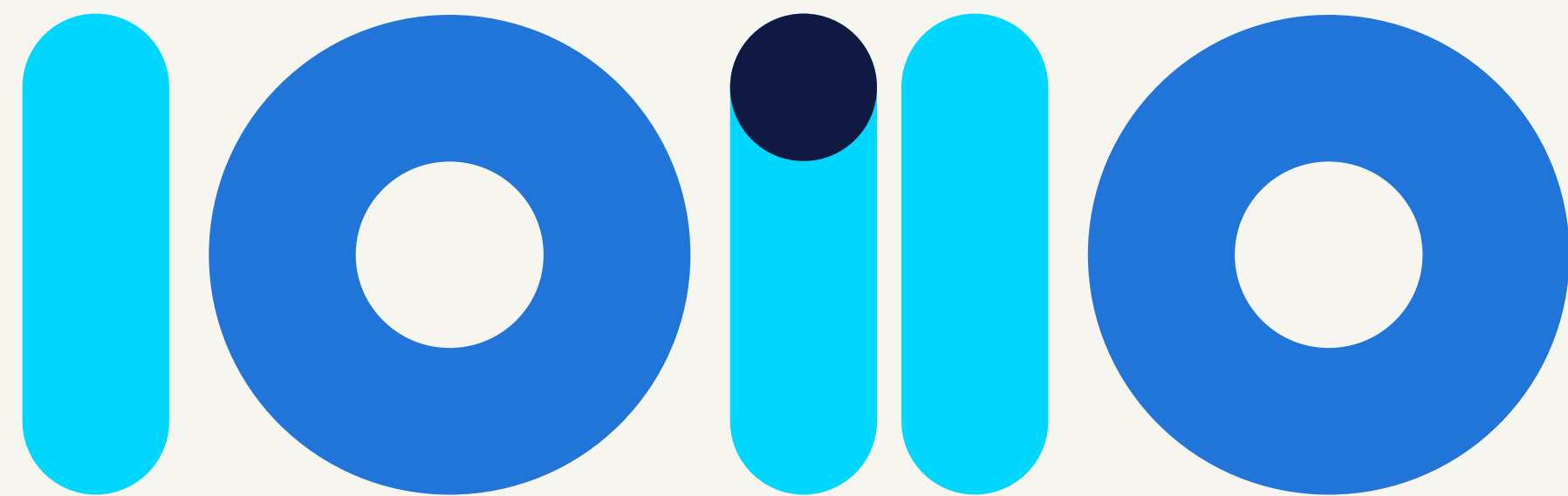
autres questionnaires visant à susciter l'attention et l'interactivité du collaborateur.

L'acquisition de connaissances et d'informations se fait sur une base volontaire, sauf pour ce qui concerne nos principes et notre déontologie professionnelle. Il s'agit de modules obligatoires pour tout collaborateur. Citons par exemple nos business principes, la détection des discriminations et la manière d'y réagir, les pratiques inclusives, ... La plateforme learnit est en constante évolution et se veut proactive. C'est notamment ce qu'elle a fait en mettant l'accent sur la gestion du temps suite aux résultats de notre enquête sur la satisfaction des collaborateurs, qui a révélé les difficultés qu'éprouvent certains à ventiler correctement leur temps et leurs priorités.

70% de nos formations physiques sont dispensées par des formateurs internes.

randstad group library

Outre Learnit, Randstad Group dispose d'une bibliothèque de près de 700 livres, magazines et manuels. On y trouve des ouvrages consacrés à l'économie, au coaching, au management, à la psychologie et au développement personnel. Cette bibliothèque est à la disposition de tous les collègues.



pour les talents intérimaires

Randstad Group se donne pour objectif d'accompagner les candidats et les entreprises dans la réalisation de leur plein potentiel. Au même titre que pour ses collaborateurs internes, Randstad propose un éventail complet de formations internes et/ou externes à ses talents externes : métiers de la vente, chauffeur, ergonomie, ... Ces formations renforcent les compétences des travailleurs et leur ouvrent davantage de perspectives auprès des employeurs toujours à la recherche de nouveaux talents. Nous prenons le temps de bien cerner le profil de ces talents afin de leur proposer des formules adaptées à chaque étape de leur vie professionnelle.

pour les demandeurs d'emploi

Nous proposons également des formations externes aux candidats demandeurs d'emploi qui ne sont pas encore placés mais possèdent le potentiel requis. Chaque agence peut ainsi envoyer des candidats désireux d'occuper un poste de chauffeur permis C ou de transport interne, par exemple.

Quelques exemples de formations proposées :

- agent de call center
- agent de gardiennage
- attitude
- grue montée sur camion
- nacelle
- préparateur de commandes
- permis de conduire BE, C, CE, D
- pont roulant / ponton

2023 en chiffres

collaborateur internes

- **2.379** collègues ont suivi une formation continue
- **70.032** heures de formation
- **337** collègues ont suivi la formation sur les business principles
- **443** formations entamées sur learnit
- **1.711** chapitres abordés sur learnit

talents externes

- **29.322** intérimaires formés (19%)
 - 26.944** formés sur le terrain
 - 532** ont suivi une formation Goodhabitz
 - 1.846** formations dispensées par un formateur externe
- **166.004** heures de formation
 - 107.776** heures de formation sur le terrain
 - 3.316** heures via Goodhabitz
 - 54.912** heures externes

partenaires en rse.



Kom op Tegen Kanker

Le 18 mai 2023 s'est tenue la 12ème édition des 1.000 km pour Kom op Tegen Kanker. La Randstad Cycling Team était fin prête sur la ligne de départ de ces 1.000 km. En 4 jours, notre équipe a sillonné la Flandre à vélo sur un parcours de 1.000 km. Nos cyclistes sont facilement reconnaissables à leurs beaux maillots bleus. Grâce aux multiples dons généreux de collègues, ainsi qu'au doublement de ce montant par Randstad Group, nous avons récolté la coquette somme de 5.600 € et l'avons versée au profit de Kom op tegen Kanker.

EMINO®

Emino

Emino est un service spécialisé de formation, d'accompagnement et de médiation qui encadre les demandeurs d'emploi sur leur parcours vers un emploi durable en leur offrant un soutien intensif tout au long de leur formation spécialisée sur le lieu de travail. Emino se consacre plus particulièrement à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Le partenariat Randstad Group - Emino se traduit par des concertations structurelles au sujet de nos postes vacants et des candidats potentiels pour ces postes. Des moments d'évaluation sont organisés structurellement afin de recueillir leur feedback sur nos offres d'emploi, leurs suggestions de jobcrafting et leurs conseils pour rendre notre lieu de travail plus inclusif.



Actiris

Randstad a déjà soumis à plusieurs reprises un plan d'action afin de décrocher le label de diversité d'Actiris. Actiris est l'agence régionale pour l'emploi de Bruxelles. Ce service public est le principal acteur et fournisseur de solutions d'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Ses actions et ses moyens s'articulent autour de deux missions : assurer d'une part l'adéquation entre employeurs et demandeurs d'emploi et organiser d'autre part la transition vers le travail. En 2023, Randstad Group a pu signer la Charte européenne de la diversité via Actiris.



United Fund for Belgium

Depuis près de 50 ans, cette organisation joue un rôle important de « trait d'union » entre donateurs et associations belges. Elle vise plus particulièrement celles qui se mobilisent pour récolter des fonds en faveur de l'intégration sociale dans toute la Belgique. UFB aide les entreprises belges à développer leur stratégie RSE. Celle-ci requiert une approche toujours plus innovante, car ces entreprises et leurs collaborateurs veulent soutenir des projets à caractère social, s'impliquer et avoir un impact concret, durable et mesurable.





VSO

VSO est une organisation internationale de coopération au développement. Son objectif : un monde sans pauvreté, dans lequel les gens s'unissent pour réaliser leur potentiel de développement. VSO soutient les organisations des pays en voie de développement pour les aider à mieux faire leur travail, c'est-à-dire la lutte contre la pauvreté. Depuis sa création en 1958 par Alec Dickson, plus de 30.000 experts ont partagé leurs connaissances et compétences dans 120 pays. Chaque année, des collègues de Randstad Group partent en mission VSO et l'entreprise organise des événements de sensibilisation et de collecte de fonds dans le cadre de ce partenariat.



The Shift

The Shift est le réseau belge d'organisations et partenaires fédérés autour de la transition vers une économie et une société plus durables. Il rassemble 560 organisations issues de plus de 25 secteurs différents pour relever ensemble les plus grands défis qui se posent à notre planète, notre population et notre prospérité. Randstad Group participe activement aux événements organisés par The Shift, mais se voit aussi régulièrement convié en tant qu'orateur principal.



Go Forest

Go Forest est une jeune entreprise fondée en 2020 avec Sarah Parent et Antoine Geerinckx dans le rôle de moteurs de cette mission de plantation d'arbres et de sauvegarde de la planète. Go Forest collabore avec des partenaires structurels qui œuvrent depuis une quinzaine d'années au reboisement. La déforestation est un problème qui nous affecte tous. Go Forest ne ménage aucun effort pour sauver la planète en plantant des arbres là où ils sont les plus indispensables. Go Forest mène des projets de reforestation, d'agroforesterie et de plantation de mangroves. Elle dote ainsi notre planète de nouveaux arbres, mais veille aussi à ce que les bonnes espèces poussent dans les bonnes régions et que les arbres plantés soient entretenus. Elle garantit ainsi que les arbres soutiennent le mode de vie des communautés locales et créent des emplois supplémentaires.

Quelques chiffres évocateurs des besoins en jeu :

- 67% de la biodiversité a disparu au cours des 50 dernières années
- 15% des émissions de gaz à effet de serre sont directement attribuables à la déforestation mondiale
- Chaque minute, nous perdons l'équivalent de 27 terrains de football en superficie forestière



Unia

Unia est une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et prône l'égalité. Unia défend la participation égale et inclusive de chacun dans tous les secteurs de la société. Elle veille en outre au respect des droits humains en Belgique. Toute personne qui se sent discriminé(e) ou est témoin de discrimination en Belgique peut s'adresser à Unia. Unia vous explique vos droits et vous aide à trouver une solution. Unia mène également des campagnes en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, adresse à cet effet des recommandations aux autorités et propose des publications, des outils et des statistiques à des fins d'information. L'humain a toujours été au cœur des activités de Randstad Group. En sa qualité de fervent allié dans la lutte contre la discrimination, Randstad Group consulte régulièrement Unia. C'est ainsi qu'en 2023, Randstad Group a encore invité Unia à participer à un dialogue sur les codes vestimentaires inclusifs.





YOUCA Action Day

YOUCA est une organisation fondée pour et par les jeunes, qui les encourage à contribuer ensemble à une société durable et équitable. Pour ce faire, elle les sensibilise aux importants défis sociétaux et les soutient dans leur engagement. Elle organise en outre des rencontres uniques qui touchent à la vie culturelle, professionnelle et publique. C'est ainsi qu'elle lance chaque année le YOUCA Action Day, anciennement connu sous le nom de journée Nord-Sud. Chaque année, Randstad Group prévoit de l'espace pour accueillir 25 étudiants à l'occasion du YOUCA Action Day.



Digital for Youth

Digital For Youth s'engage en faveur de l'égalité des chances numériques. Cette entreprise veut combler la fracture numérique qui affecte en Belgique des enfants et jeunes de 6 à 25 ans. En collaboration avec d'autres organisations à vocation sociale, elle s'efforce de leur donner un accès optimal au matériel informatique. Ce faisant, elle veut éveiller leur intérêt pour la technologie et affiner leurs compétences numériques. Pour réaliser sa mission, DFY dépend des dons d'ordinateurs portables et autres outils informatiques. En 2022, Randstad Group Belgium a renouvelé ses ordinateurs portables et fait don de 800 de ses anciens ordinateurs portables à Digital For Youth. En 2023, de nombreux écrans ont été remplacés au sein de l'entreprise ; 200 d'entre eux ont également été donnés à Digital For Youth afin de réduire la fracture numérique des jeunes.



World Bicycle Relief Fund

C'est en 1960 que notre fondateur, Fritz Goldschmeding, embarqua le premier intérimaire sur son vélo pour le conduire à son travail. 60 ans plus tard, nous mesurons à quel point une bonne idée conjuguée à un vélo pouvait impacter la société. D'une bonne idée et d'un vélo, nous avons évolué pour devenir le plus grand partenaire de services RH. World Bicycle Relief Fund mobilise des ressortissants de pays en voie de développement en les équipant de solides vélos, les fameux « buffalo bikes », pour leur permettre d'aller à l'école, de chercher un job ou de lancer une activité. Là-bas comme chez Randstad, un vélo combiné à une bonne idée peut entraîner un immense changement dans une vie humaine.

En 2020, nous avons fait don de 1.000 de ces robustes vélos au WBR à l'occasion de notre 60ème anniversaire. 1.000 nouvelles occasions de changer complètement des vies humaines. En 2022 aura lieu le Pedal to Empower Challenge : un événement cycliste de grande ampleur destiné à récolter des fonds au profit du WBR. Les recettes, et donc les « buffalo bikes » qui pourront être fabriqués grâce à Pedal to Empower, seront plus particulièrement offerts aux femmes et jeunes filles des pays en voie de développement pour les aider à poursuivre leur rêve.

DUO day

DUOday

DUOday is een werkbelevingsdag waarop werkzoekenden met een ondersteuningsnood een duo vormen met een werknemer van een bedrijf. Het is een laagdrempelige manier om de mogelijkheden van deze werkkrachten te ontdekken en kennis te maken met de voordelen als werkgever. Bovendien kunnen de werkzoekenden proeven van de jobinhoud. Randstad Group implementeert DUOday jaarlijks in de ED&I-week van de organisatie. Er wordt nationaal opgeroepen om een stageplek aan te bieden. Vanaf 2024 zal DUOday meer een DUO-stage worden en kan er over een langere periode een stage ingepland worden. Het aantrekken van andersvaliden in het personeelsbestand is één van de prioriteiten van het diversiteitsbeleid bij Randstad Group.



le mot critique de la fin.

l'art du funambulisme

Il est important de faire chaque année l'inventaire et le point sur les étapes qui ont été franchies en termes de durabilité. Mais il est encore plus important de s'arrêter sur les besoins qu'il reste encore à combler. Les mots « destination atteinte » sont encore loin de nous venir à la bouche. La route va se poursuivre dans les années à venir. Trouver le plus court chemin vers un impact 100% positif est une démarche gratifiante et nécessaire. Chaque année, des bosses et des fosses surgissent sur le chemin. À nous de les cartographier et de les anticiper autant que possible.

Les élections fédérales de 2024 sont indépendantes des activités des entreprises. Pourtant, nous ne pouvons pas nier que les tensions politiques actuelles et la tendance à la polarisation dans la société impactent également nos talents, tant internes qu'externes.

Dans le giron de notre entreprise, cette réalité nous pousse à redoubler de vigilance pour préserver la connexion entre tous les collègues. En 2024, nous aimerions accorder à cet effet une attention particulière à la langue. Les tensions régionales sur le plan politique ne peuvent pas impacter négativement

l'ambiance entre collègues. Des initiatives sont au programme pour aider les managers d'équipes plurilingues et faciliter les moments de communication de notre entreprise. L'objectif est de donner à tous les collègues le sentiment qu'ils participent, qu'ils comptent, que nous tenons compte de chacune et chacun.

Cela tient souvent à des détails. Préparer des présentations dans les deux langues nationales ou fournir le résumé traduit d'un exposé donné par un collègue unilingue. S'intéresser à la réalité de son voisin et en tenir compte. Une fois de plus, tout est dans le dialogue. L'inclusion reste un échange à double sens. Le but n'est pas que la majorité puisse deviner aveuglément quelle est l'attente de la minorité, ni que la minorité doive tout bonnement s'aligner sur ce que la majorité a décidé. Il s'agit avant tout d'interroger et d'écouter. Mais aussi d'accueillir spontanément les inquiétudes et les souhaits de toutes les parties. De créer un climat sécurisant, où l'on peut tout se dire dans le respect.

Il va de soi que les points d'attention dépassent la seule thématique de la langue et que cet exercice ne doit pas négliger nos talents externes. En 2024,

nous accueillerons un stagiaire en psychologie appliquée qui réalisera une étude sur l'« equitable sales ». Nos consultants RH et nos talents intérieurs seront au cœur de cette étude. L'objectif est de trouver l'équilibre idéal dans ce délicat exercice de funambule entre nos intérêts commerciaux et les pratiques inclusives. Les conclusions de cette étude se traduiront par un atelier sur mesure pour nos consultants RH. La semaine ED&I nous offrira une excellente occasion de lancer cet atelier pour la première fois.

Une récente réunion avec The Shift nous a confortés dans l'idée que l'action pour le climat ne devait pas perdre son « sens de l'urgence ». The Shift s'est également fait l'écho des inquiétudes suscitées par les développements politiques. En tant que chefs d'entreprise, nous ne pouvons rester dans l'expectative en attendant l'issue des débats politiques. Pour garantir notre vision de l'avenir, nous avons le devoir – et la volonté – de prendre nous-mêmes les choses en main. Établir un plan et s'y tenir. Telle est et reste notre devise.

Birgit Wachtelaer
CSR advisor Randstad Group Belgium

Randstad Group

Access Building

Keizer Karellaan 586 bus 8

1082 Brussels

Belgium

Call +32-2-474 60 00

info@randstad.be

<https://www.randstad.be>