

Randstad, première entreprise en France à être renouvelée une deuxième fois sur les labels « Egalité professionnelle » et « Diversité »

Paris, le 11 mai 2016 – *Randstad est la première entreprise en France à avoir été renouvelée une deuxième fois sur les labels « Diversité » et « Egalité professionnelle » dans le cadre du premier audit commun aux deux labels (« alliance des deux labels »). Ce deuxième renouvellement, inédit sur les deux labels, a été accordé le mois dernier par l’Afnor au terme d’un audit conduit fin 2015 et début 2016 sur la base d’un cahier des charges exigeant. L’entreprise, qui avait obtenu en 2008 le label « Egalité professionnelle » puis, un an plus tard, le label « Diversité », avait été renouvelée une première fois sur ces deux labels en 2012. Ce deuxième renouvellement marque l’avance de Randstad sur ces sujets alors que l’entreprise lutte au quotidien contre les discriminations et pour l’égalité des chances dans l’emploi. Cette politique, portée par des actions concrètes, rayonne également au-delà du groupe via son réseau de 700 agences en France et ses contacts quotidiens avec ses collaborateurs intérimaires, candidats et entreprises clientes.*



« Randstad est la première entreprise en France à être renouvelée une deuxième fois sur les labels ‘Egalité professionnelle’ et ‘Diversité’. Au regard des efforts entrepris depuis plus de dix ans, ce résultat est un motif de fierté pour l’ensemble des collaborateurs du groupe. Cette distinction montre que les valeurs du groupe trouvent à s’incarner dans des actions concrètes. J’en veux pour preuve le fait d’avoir réduit, au sein du réseau Randstad, les écarts de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes à 1 % alors que l’écart moyen, toutes choses égales par ailleurs, est de 10 % en France selon l’Insee. Notre ambition, bien sûr, est d’arriver à 0 %. En effet, comme le montrent année après année les Randstad Awards, notre étude sur l’attractivité des employeurs, les candidats semblent attacher peu d’importance aux valeurs sociales et environnementales revendiquées par les entreprises. En cause ? Un décalage perçu entre les discours et la réalité. Pour battre

en brèche cette idée, le groupe Randstad France entend régulièrement solliciter les audits de l’Afnor. Signe que les valeurs d’égalité des chances et de diversité que défendent le groupe et ses collaborateurs ne relèvent pas du discours, mais d’une pratique des ressources humaines par la preuve », commente François Béharel, président du groupe Randstad France.

Label « Egalité professionnelle » : une priorité, l’égalité salariale

Les objectifs

La politique égalité professionnelle du groupe Randstad France se décline en trois axes prioritaires :

- La poursuite des actions de suppression des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes supérieurs à 2,5 %.

- Des efforts vers la mixité dans les différents métiers avec un rééquilibrage de 5 % pour les populations déséquilibrées F/H (par exemple les métiers d'agence à prédominance féminine et les métiers de l'informatique à prédominance masculine).
- Des accès équilibrés aux évolutions de carrière et la poursuite de la progression de l'accès des femmes aux postes de direction, avec l'objectif d'atteindre 60 % de femmes sur les niveaux d'encadrement (niveaux 6 et 7). Aujourd'hui, cette proportion est de 50 %.

Les résultats

• Egalité salariale

- Depuis 2011, le cabinet Aon Hewitt réalise pour le compte du groupe Randstad France une étude sur les rémunérations du groupe. L'étude permet notamment d'identifier les critères qui expliquent les différences de salaire entre les femmes et les hommes. Deux enseignements peuvent être tirés de l'étude. Les écarts injustifiés sont d'une part très faibles et, bien que jugés peu ou significatifs par Aon Hewitt, ils s'inscrivent en baisse. Ils sont ainsi passés de 1,8 % en 2011 à 1,1 % en 2012 puis 1 % en 2015.



- Pour arriver à ce résultat, le groupe a mis des indicateurs d'égalité professionnelle à disposition des managers lors des révisions salariales annuelles. Ainsi, chacune de leurs actions en matière d'augmentation salariale met automatiquement à jour, sur leur périmètre, le nombre de femmes et d'hommes augmentés et le pourcentage moyen de hausse attribué aux hommes et aux femmes. De la sorte, les managers peuvent corriger « en direct » des augmentations qui bénéficieraient davantage à l'un ou l'autre sexe.
- Ensuite, dans le cadre de l'accord portant sur l'égalité professionnelle signé avec les partenaires sociaux, le groupe accorde aux personnes non seulement en congé maternité, mais également aux personnes en congé parental, une augmentation de salaire systématique au moins égale au pourcentage moyen appliqué sur la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent lesdites personnes.
- Par ailleurs, le groupe finance depuis 2014 une retraite à temps plein pour les salariés travaillant à temps partiel en prenant en compte la part patronale. Pour les salaires les plus modestes, le groupe prend aussi en charge la part salariale.
- Le groupe mettra enfin en place d'ici la fin de l'année 2016 un réseau interne de promotion de la mixité, comprenant des femmes salariées du groupe, au bénéfice de l'égalité professionnelle.



 **randstad**

CDI-Intérim | Experts | Search & Selection | Solutions RH | Inhouse Services

- **Equilibre des temps de vie**



CDI-Intérim | Experts | Search & Selection | Solutions RH | Inhouse Services

- Téléassistance aux devoirs

Afin d'aider les salariés parents dans leur vie quotidienne, le groupe met en place un service expérimental de téléassistance aux devoirs pour les enfants scolarisés aux niveaux collège et lycée. Ce service est réalisé par des enseignants certifiés par l'Education Nationale et concerne les matières suivantes : français, mathématiques et anglais. Chaque enfant bénéficie du service gratuitement, du lundi au jeudi de 17 à 20 heures. Le format de l'aide est au choix de l'enfant : classe virtuelle, ou téléphone, ou par écrit.

- Aide pour trouver un logement à proximité de son lieu de travail

Afin d'aider leurs salariés à limiter le temps passé dans les trajets domicile-travail et répondre à leurs engagements en matière de développement durable et de limitation de leur empreinte écologique, le groupe met à disposition un accès à un site internet spécialisé dans la recherche de logements à proximité de leur lieu de travail. Les logements sont proposés à la vente ou à la location, sélectionnés dans un périmètre déterminé par un temps de trajet domicile/travail de 30 minutes autour des sites du groupe.

- Situations de monoparentalité : prise en charge des frais de garde pendant les formations

Compte tenu des difficultés particulières rencontrées par les salariés en situation de monoparentalité, dont les frais de garde d'enfant(s) sont susceptibles de constituer un frein à la participation à des formations dispensées en dehors du lieu habituel de travail, le groupe s'engage à leur assurer une prise en charge partielle des frais de garde. Ainsi, une prime forfaitaire d'un montant de 50 euros bruts sera accordée à l'ensemble des salariés en situation de monoparentalité devant parcourir plus de 2 heures aller et plus de 2 heures retour pour se rendre à une action de formation dispensée par le groupe et tenus d'assurer la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 10 ans.

Label « Diversité » :

Les objectifs

La politique Diversité du groupe se décline en deux axes prioritaires :

- La lutte contre les discriminations, les préjugés et les stéréotypes ;
- Intégration du volet Qualité Diversité à tous les niveaux.

Les résultats

- **Lutte contre les stéréotypes**
 - Randstad France a lancé en 2014 une campagne de communication interne et

externe sous le signe de la lutte contre les stéréotypes. Cette campagne s'appuyait sur douze dessins réalisés par le caricaturiste Antoine Chéreau. Ils épinglaient avec humour et sans volonté de moraliser des représentations susceptibles de produire des comportements discriminants. D'autres campagnes nationales Randstad de lutte contre les stéréotypes s'appuyant sur des dessins réalisés par le caricaturiste Antoine Chéreau avaient été menées précédemment sur les thèmes de l'appartenance syndicale, l'apparence physique, l'égalité professionnelle F/H, l'état de grossesse, le handicap, les mœurs, la multi discrimination, l'orientation sexuelle, le patronyme, le racisme, les seniors. Au total 35 planches sont disponibles sur l'internet du groupe...

- **L'emploi des personnes en situation de handicap**

- Dans le cadre d'une convention avec l'Agefiph, le groupe a mis en œuvre une politique globale d'emploi destinée à développer l'insertion des personnes en situation de handicap. Cette politique a permis de multiplier par quatre, entre 2011 et 2014, le taux d'emploi direct des permanents du groupe ayant la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH). Malgré cette belle progression, le groupe entend naturellement poursuivre ses efforts.

A propos du Groupe Randstad France

Le Groupe Randstad France fait partie du Groupe Randstad, deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2015 un chiffre d'affaires de 2,84 milliards d'euros. En 2015, le groupe (3 500 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 61 000 collaborateurs intérimaires et recruté 32 500 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 740 agences et bureaux.

Randstad, qui est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations, est la seule entreprise française de services en Ressources Humaines à avoir obtenu, puis renouvelé à deux reprises (2012 et 2016), les labels « Egalité Professionnelle » et « Diversité », en reconnaissance des actions menées en faveur de la promotion de la Diversité au sein de l'entreprise.

En savoir plus : www.grouperandstad.fr/ /  @GroupRandstadFR

Découvrez RE.SOURCES, la plateforme créée à l'initiative du Groupe Randstad France qui décrypte les tendances liées au marché de l'emploi en s'appuyant sur des données et des statistiques. <http://resources.grouperandstad.fr>