

rapport sur la durabilité et l'impact

2025.

une marque, une mission.

digital first, inclusif par conception.



randstad

partner for talent.



sommaire.

1 introduction.

2 portrait.

3 1er pilier:
partenaire pour
un travail honnête
et équitable.

4 2e pilier:
partenaire intègre.

5 3e pilier:
partenaire pour
une meilleure
planète.

6 conclusion:
analyse de
notre impact.

annexes.



donner des chances aux gens: c'est le cœur du sujet.

Pour avoir une nouvelle chance dans la société, il faut souvent commencer par trouver un emploi. Générer un véritable impact social, c'est offrir de nouvelles perspectives aux gens, précisément lorsque les obstacles sur le marché du travail semblent les plus durs à franchir. Un magnifique exemple de cela, datant de l'année dernière, est notre projet «Werk jezelf buiten» (Travailler pour se libérer) à la prison d'Audenarde, où nous accompagnons des détenus vers un nouveau départ équitable dans le monde du travail. Cela démontre quel est, chez Randstad, le cœur du sujet: faire tomber les barrières et offrir des perspectives équitables à chacun, quels que soient son identité ou ses origines.

Qu'il s'agisse d'un ancien détenu qui cherche à retrouver sa place sur le marché du travail, d'un collaborateur allophone qui, grâce à un accompagnement linguistique ciblé, peut désormais travailler chez Volvo Car Gand, de l'un des plus de 15.000 talents éloignés du marché du travail que nous avons activés l'an dernier, ou encore d'une personne en quête d'une nouvelle étape dans sa carrière: c'est pour cela que nous le faisons.

Depuis notre création en 1960, l'entrepreneuriat durable et équitable fait partie de notre ADN. Nous croyons fermement que la réussite économique et la valeur ajoutée sociale vont de pair. Sur un marché du travail tendu, se contenter de «compter les mains» ne suffit plus: l'essentiel réside dans l'employabilité durable, le renforcement des compétences et l'égalité des chances pour tous.

Cet engagement commence par nous-mêmes:

- en interne, 73% de tous nos postes de direction sont occupés par des femmes;
- le nombre d'accidents du travail parmi nos intérimaires a baissé de 30% et nous nous sommes classés dans le top 10 belge du Top Employers Institute;
- nos bureaux fonctionnent à 100% à l'électricité verte, nous travaillons à 98% sans papier et notre forêt Randstad à Gouvry a désormais absorbé plus de 1.500 tonnes de CO₂.

Tournés vers l'avenir, nous regrouperons définitivement, à compter du 1er octobre 2026, toutes les expertises de Tempo-Team, Hudson et Randstad sous une seule et même marque unifiée. Nous offrirons ainsi aux organisations une réponse claire et globale aux défis RH de demain.

Pour nous, le développement durable n'est pas un gros rapport qui finit au fond d'une armoire, mais une action quotidienne sur le lieu de travail. Je vous invite à découvrir comment nous construisons chaque jour un monde du travail où chacun a la possibilité de s'épanouir.

Bonne lecture!

[Annic Bosmans](#)

CEO Randstad Group Belgique et Luxembourg





principes du rapport.

Depuis 2001 déjà, Randstad rend compte de sa politique de développement durable au moyen d'un rapport de durabilité. Conformément à notre valeur fondamentale – la prise en compte simultanée de tous les intérêts –, chaque décision stratégique tient compte de l'impact sur toutes les parties prenantes et leur environnement. Il s'agit d'une valeur fondamentale qui remonte à notre création en 1960. En matière d'entrepreneuriat durable, Randstad a été un pionnier avant l'heure; cela fait partie de notre ADN.

Afin de garantir la pertinence et la transparence de ce rapport, nous nous concentrons résolument sur les thèmes où notre impact sociétal et nos activités commerciales se recoupent. Ces priorités sont ancrées dans la double analyse de matérialité (DMA) et dans le cadre stratégique de développement durable de Randstad à l'échelle mondiale. Au sein de ce cadre global, nous alignons étroitement nos priorités locales sur les attentes de nos principales parties prenantes belges: nos talents, nos employeurs et nos partenaires.

note de la marque: limite technique de reporting

Le présent rapport d'impact rend compte des performances, des initiatives et des chiffres non financiers consolidés de l'année civile 2025 pour l'ensemble de l'organisation belge.

Bien que les chiffres figurant dans les annexes reflètent l'activité historique de l'ensemble du groupe pour l'année 2025 (y compris les résultats historiques de Tempo-Team et de Hudson), le texte du présent rapport anticipe délibérément et dès à présent intégralement l'identité unifiée de Randstad qui entrera en vigueur le 1er octobre 2026. Cela permet de dégager une vision claire et tournée vers l'avenir, sans fragmentation.

Ce rapport d'impact rend tangible notre impact sociétal, social et environnemental. Il offre un aperçu transparent et objectif de nos performances et de nos engagements en 2025. Chaque chiffre et chaque initiative ont été validés localement par les départements responsables, ce qui nous permet d'anticiper les normes internationales de reporting plus strictes (CSRD).

Pour les résultats financiers consolidés et le rapport ESG au niveau du groupe, nous vous renvoyons au [rapport annuel mondial de Randstad SA](#).

Birgit Wachtelaer

CSR advisor & equity coach | randstad group belgium





1

2. portrait

3

4

5

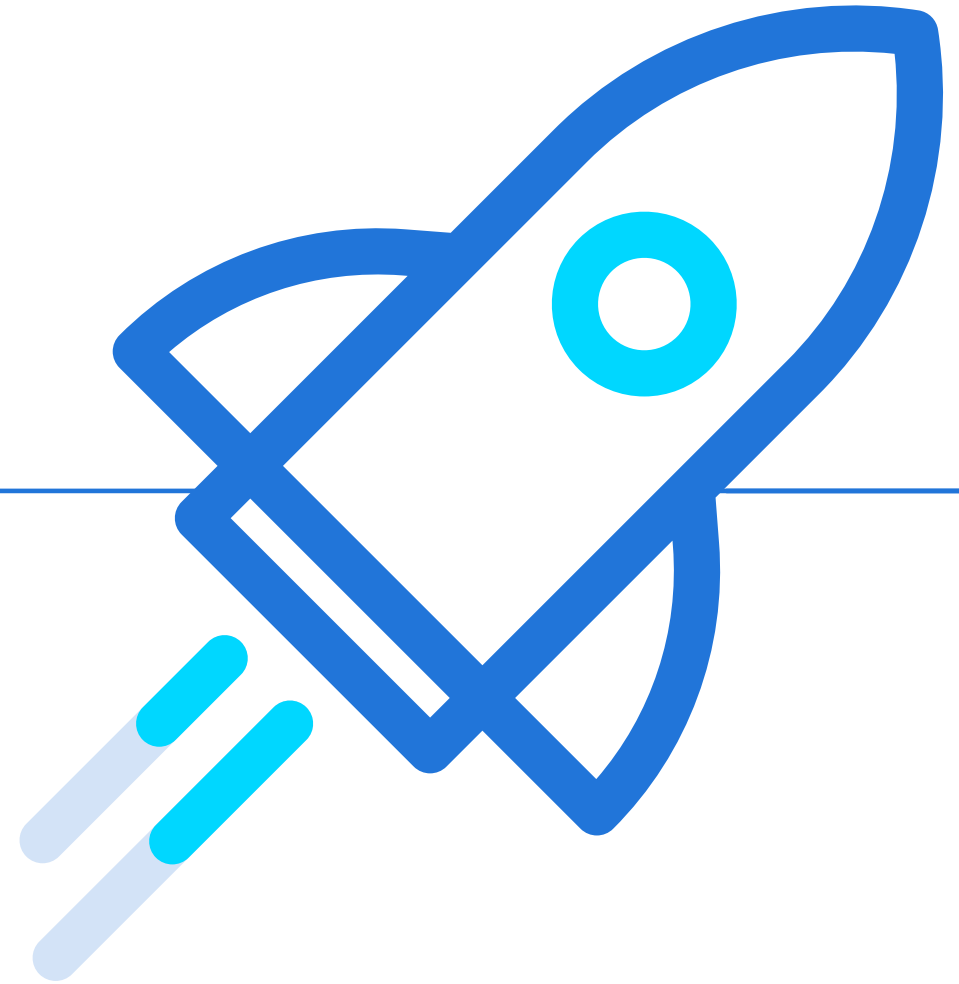
6

portrait.

Randstad est le premier prestataire de services RH en Belgique. Nous sommes convaincus que le monde du travail d'aujourd'hui et de demain exige des compétences spécialisées, de l'agilité et un profond sens de l'égalité.

notre ambition

«devenir l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée.»





nos valeurs

Nos décisions quotidiennes et notre contribution sociétale reposent sur 5 valeurs fondamentales:

connaissance

Nous connaissons nos partenaires et respectons scrupuleusement les principes internationaux relatifs aux droits de l'homme et la législation en vigueur.

confiance

Nous traitons chacun avec respect et intégrité. Nous ne tolérons ni le harcèlement ni la discrimination.

service

Notre succès est le fruit d'un service d'excellence, honnête et éthique.

défense simultanée des intérêts

Nous créons simultanément de la valeur sociale et économique pour toutes les parties prenantes.

quête de la perfection

Nous innovons en permanence et plaçons la sécurité et l'impact environnemental au cœur de toutes nos activités.

une seule marque forte à partir du 1er octobre 2026

Afin de maximiser notre valeur sociale, technologique et qualitative sur le marché du travail belge, nous misons pleinement sur l'avenir. À compter du 1er octobre 2026, nous regrouperons toutes les expertises uniques de Tempo-Team, Hudson et Randstad sous une seule et même marque forte: Randstad.

Aujourd'hui, les entreprises sont confrontées à des défis complexes, tels qu'une pénurie de candidats, un taux de rotation trop élevé ou un décalage entre les compétences d'aujourd'hui et les besoins de demain. Nous les aidons à voir au-delà des symptômes en nous attaquant au cœur du problème. Nous réfléchissons avec elles à la mise en place d'un effectif agile et proposons des solutions qui vont au-delà du simple recrutement. En réunissant toute notre expertise sous une seule marque, nous apportons une réponse globale aux multiples défis RH de demain. Nous aidons ainsi les organisations et leurs collaborateurs à rester pertinents à long terme.



1

2. portrait

3

4

5

6

notre cadre de développement durable: «partner with purpose».

En tant que leader mondial en matière de talents, Randstad possède une connaissance approfondie du monde du travail. Cette expertise s'accompagne d'une grande responsabilité sociale. Notre vision durable s'inscrit dès lors dans un cadre stratégique clair et global: «Partner with Purpose».

Ce cadre traduit notre ambition de devenir l'organisation de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde en une valeur concrète pour les personnes, l'environnement et la société.

nos piliers de développement durable et les ODD

Afin de garantir que notre stratégie de développement durable contribue aux besoins sociétaux les plus urgents, nous avons aligné de manière transparente notre cadre «Partner with Purpose» sur les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

Sur la base de notre dernière analyse de double matérialité, nous nous concentrons résolument sur les 5 ODD spécifiques où nous avons le plus grand impact:

partner with purpose

partenaire pour
un travail honnête
et juste



travail honnête et développement de talents

équité, diversité et inclusion

partenaire
intègre



progrès technologique numérique

santé et sécurité

éthique d'entreprise

partenaire pour
une meilleure
planète



zéro émission nette*

*pas un enjeu matériel de la DMA

objectif stratégique:

être un partenaire qui garantit que les talents disposent des compétences et des opportunités adéquates pour s'épanouir dans un monde du travail en mutation.



objectif stratégique:

être un partenaire qui applique sans compromis les normes les plus strictes en matière d'éthique d'entreprise, de sécurité informatique et de santé et sécurité.



objectif stratégique:

être un partenaire qui met à profit son expertise et son influence pour créer, partout dans le monde, un environnement de travail durable, sain et sûr.





1

2. portrait

3

4

5

6

1. partenaire pour un travail honnête et équitable.

Nous promouvons l'inclusion, l'égalité des chances et l'équité sur le marché du travail belge.



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

nous misons sur l'apprentissage tout au long de la vie et sur la mise à niveau et la reconversion continues des talents afin d'accroître la valeur de chacun sur le marché du travail.



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

nous visons une égalité totale entre les sexes à tous les niveaux, tant au sein de notre propre organisation que chez nos clients.



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

nous orientons les talents vers des emplois valorisants, sûrs et équitables, dans lesquels ils peuvent s'épanouir pleinement.



10 INÉGALITÉS RÉDUITES

nous éliminons les barrières sur le lieu de travail et créons l'égalité des chances pour chaque individu, indépendamment de son origine ou de son contexte.

2. partenaire intègre.

Nous agissons selon les normes éthiques les plus élevées et garantissons une transparence absolue.



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

en tant que gardien sur le marché du travail, nous luttons activement contre la discrimination, veillons à ce que le recrutement soit éthique et garantissons le strict respect de la législation sociale et des droits de l'homme.



10 INÉGALITÉS RÉDUITES

3. partenaire pour une meilleure planète.

Nous réduisons au minimum notre empreinte écologique et accélérons la transition climatique.



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

nos objectifs climatiques ont été officiellement validés par l'initiative Science Based Targets (SBTi). Nous alignons ainsi notre politique sur des objectifs de réduction fondés scientifiquement afin d'atteindre zéro émission nette d'ici 2050 au plus tard.





1

2

3. 1er pilier: partenaire pour un travail honnête et équitable

4

5

6

1er pilier: partenaire pour un travail honnête et équitable.

priorité: permettre aux talents de
s'épanouir dans un monde numérique

Le pilier «Partenaire pour un travail honnête et équitable» constitue la pierre angulaire de notre ambition sociale. Dans un marché du travail en pleine mutation et tendu, nous estimons que le travail doit être accessible à tous, équitable et pérenne. Nous mettons à profit notre puissance de marché et notre expertise pour faire tomber les barrières et créer un environnement de travail où chaque talent bénéficie des mêmes chances et peut s'épanouir pleinement.





1

2

3. 1er pilier: partenaire pour un travail honnête et équitable

4

5

6

chiffres d'impact en point de mire



15.590

talents éloignés du marché du travail ont été accompagnés et réinsérés avec succès par notre service d'employabilité, avec un taux de réussite de 65%.

845

jeunes diplômés ont trouvé un emploi étudiant lié à leurs études via Randstad Young Talents et plus de 2.500 étudiants ont été accompagnés au sein de plus de 40 facultés.

0

euro de frais administratifs supplémentaires pour les chèques-service.



73%

de tous nos postes de direction internes sont occupés par des femmes (sur un total de 503 cadres), ce qui nous permet de briser effectivement le plafond de verre.



22%

de nos intérimaires ont suivi une formation visant à garantir leur employabilité à long terme, ce qui représente un total de 151.647 heures de formation, soit une augmentation de 19% par rapport à 2024.

564

talents ont profité de l'offre de formation gratuite Goodhabbitz, représentant 2.612 heures.

100%

de nos collaborateurs permanents ont bénéficié d'une formation continue proactive, soit 76.167 heures de formation, ce qui correspond à une moyenne de 36,6 heures par collaborateur. Plus de 80% de nos collègues ont suivi une formation aux compétences en IA afin de soutenir la transformation numérique de manière efficace et agile.



84%

un score obtenu par notre équipe en matière de résilience face à la discrimination lors de l'enquête mystère annuelle et indépendante.



L'histoire derrière les chiffres

pourquoi nous choisissons de ne facturer aucun frais supplémentaire pour les chèques-service

À une époque où le secteur des chèques-service est confronté à une hausse des coûts opérationnels et où la plupart des prestataires facturent des frais administratifs supplémentaires aux utilisateurs finaux, Randstad choisit délibérément de ne pas facturer de frais supplémentaires. Grâce aux économies d'échelle et à la structure organisationnelle efficace de Randstad, nous maintenons les coûts opérationnels dans les limites des subventions publiques, sans répercuter la facture sur le consommateur. Ce choix nous permet de préserver un important canal d'afflux. Notre secteur constitue en effet un point de départ crucial pour les personnes peu qualifiées, les allophones ou les gens issus de l'immigration. Pour les profils vulnérables, c'est souvent la seule option professionnelle qui garantisse un statut officiel, une protection sociale complète et un revenu stable à long terme. En supprimant l'obstacle financier pour les familles, la demande reste stable et nos collaborateurs conservent leurs heures et leur sécurité de l'emploi. Parallèlement, cette initiative nous permet de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur le marché du travail. En allégeant la charge des tâches ménagères qui pèse sur les familles, nous améliorons la productivité du travail et la qualité de vie en Belgique. Nous donnons aux familles les moyens de concilier au mieux travail et vie familiale. Notre choix constitue ainsi un investissement direct tant dans le travail décent que dans l'égalité des chances pour tous.

mobilisation du potentiel inexploité grâce à randstad risesmart employability

En période de pénurie structurelle de talents, l'activation des groupes historiquement sous-représentés constitue une formidable opportunité d'augmenter le taux d'emploi sur le marché du travail et de promouvoir les métiers (futurs) en pénurie. Là où le marché traditionnel voit rapidement des obstacles liés à l'âge, à la langue, au contexte migratoire ou à la santé, notre département Employabilité se concentre sur les compétences et le potentiel.

En 2025, nos coaches en employabilité ont accompagné pas moins de

15.590 talents uniques

(9.890 nouveaux arrivants et 5.700 parcours en cours) éloignés du marché du travail:

inclusion et origine migratoire	6.470	talents issus de l'immigration, que nous avons activés, dont 3.804 personnes de nationalité hors UE.
développement linguistique et des compétences	5.457	talents allophones ont bénéficié d'un accompagnement ciblé afin de renforcer leur valeur professionnelle sur le marché.
talents expérimentés (55-63 ans)	2.635	talents uniques ont été accompagnés afin de pouvoir continuer à mettre durablement à profit leur précieuse expertise et leur riche expérience sur le marché du travail.
handicap professionnel	2.494	talents ont été accompagnés avec succès grâce à un accompagnement intensif sur mesure et au «job crafting», vers un poste adapté et valorisant sur le lieu de travail.



témoignages d'impact

la langue, levier d'inclusion chez volvo car gant

Le lancement de la production de la Volvo EX30 en 2025 a nécessité une augmentation considérable des effectifs chez Volvo Car Gand. Avec un taux d'emploi avoisinant les 80 % en Flandre, nous (Volvo Car Gand et Randstad) avons pris conscience de l'importance de miser sur des publics cibles alternatifs, tels que les personnes allophones. Dans ce cadre, un projet pilote (couronné de succès) a été lancé en 2023 en cocréation avec la Volvo Car Academy, le centre de formation destiné aux collaborateurs de Volvo. La phase de test de ce projet a débuté en 2024 avec deux groupes tests et, depuis lors, des ajustements continus ont été apportés, tant au niveau du processus que du contenu, avec notre coach linguistique comme point de contact unique (SPOC). Cette phase de test nous a permis de déployer le projet à grande échelle en 2025.

En étroite collaboration avec la Volvo Car Academy, un programme de cours sur mesure a été élaboré pour permettre aux personnes de langue étrangère d'apprendre le néerlandais directement sur le lieu de travail. L'accent est mis sur des situations professionnelles concrètes: des consignes de sécurité aux retours d'expérience sur le lieu de travail. En 2025, 289 collaborateurs allophones ont suivi ce parcours.

résultat: le taux de rétention des collaborateurs allophones accompagnés est supérieur de 16 points de pourcentage à celui des collaborateurs non allophones qui n'ont pas suivi ce parcours et maîtrisaient déjà la langue. Cela prouve qu'un accompagnement ciblé 'sur le tas' atténue les tensions dans le vivier de recrutement et contribue directement à un effectif plus fidèle et plus stable.

de nouvelles opportunités derrière les barreaux – «se libérer par le travail»

Pour les personnes sortant de détention, le marché du travail est souvent semé d'embûches. Afin de réduire le risque de récidive et de favoriser l'inclusion sociale, Randstad RiseSmart a lancé en 2025, au sein de l'établissement pénitentiaire d'Oudenaarde, le projet FSE «Werk jezelf buiten» (Travaillez pour vous libérer). Ce projet est une synergie unique dans laquelle le VDAB joue le rôle de guide (screening et orientation ciblée), l'entreprise de travail adapté WAAK offre une expérience professionnelle pratique dans un atelier pénitentiaire, et nos collègues du pôle Employabilité se concentrent sur un accompagnement intensif à la candidature et une recherche d'emploi ciblée.

Les efforts déployés dans le cadre de ce partenariat ont immédiatement porté leurs fruits. Sur les 11 détenus qui ont intégré le programme, 7 ont mené à bien le parcours intensif de 12 semaines en se dotant d'un CV concret et d'une attitude adéquate pour postuler. Par la suite, 6 dossiers actifs ont été suivis par nos conseillers en recherche d'emploi: un participant occupe désormais un emploi, un deuxième a obtenu une promesse d'embauche officielle et trois personnes continuent d'être activement accompagnées sur la voie de leur réinsertion.

Nous partons toujours des talents de chacun et de ce que la personne peut apporter aujourd'hui, en mettant fortement l'accent sur l'autonomie après la libération. «Nous n'offrons pas un accompagnement à vie, mais nous renforçons les forces propres à chaque individu», explique Ans Van den Audenaeren, Project Manager Employability. «Nous misons sur le renforcement du réseau. En apprenant aux détenus à développer eux-mêmes, après leur libération, leur réseau avec le VDAB, les syndicats ou les employeurs, nous abaissons le seuil et augmentons les chances d'une réinsertion sociale réussie et durable.»





témoignage d'impact

randstad young talents – un démarrage fulgurant pour votre carrière

Pour de nombreux jeunes diplômés, quel que soit leur âge ou leur parcours, le passage de la salle de cours au monde du travail constitue une étape importante. Depuis 2012, Randstad Young Talents jette un pont actif entre l'enseignement supérieur et le marché du travail en accompagnant les jeunes diplômés vers des emplois à temps partiel en lien avec leurs études, avant même le début de leur carrière professionnelle. Il s'agit d'un investissement durable offrant un retour sur investissement social et économique élevé: en accompagnant les jeunes diplômés dès le départ de manière qualitative, nous réduisons le risque d'abandon précoce et d'inadéquation professionnelle, tout en favorisant des parcours professionnels durables. Un bon départ, de qualité, est en effet essentiel pour permettre aux talents de développer pleinement leur potentiel au cours de leur nouvelle carrière. Le marché du travail et l'économie en gagnent ainsi en résilience et en productivité, car les talents rares intègrent plus rapidement, de manière plus ciblée et avec davantage de confiance en eux le poste qui leur convient.

Dans un monde qui se numérise à un rythme effréné, notre présence physique hebdomadaire sur les campus de plus de 40 établissements d'enseignement supérieur à travers toute la Belgique est une nécessité absolue. De nombreux jeunes diplômés manquent souvent de l'expérience informelle et de la confiance en soi nécessaires pour mener un entretien d'embauche ou de réseautage professionnel en face à face. Nos 12 consultants Young Talents leur offrent cette proximité physique indispensable. En les formant personnellement sur le campus à la communication interpersonnelle et aux interactions professionnelles, nous comblons ce fossé et les préparons à établir de véritables liens humains sur le lieu de travail.

résultat: en 2025, 845 étudiants ont trouvé un job d'étudiant en lien avec leurs études grâce à notre division Young Talents. Par ailleurs, plus de 2.500 étudiants et jeunes diplômés ont participé à nos ateliers et à nos séances de coaching individuel, organisés au sein de plus de 40 facultés à travers toute la Belgique. Ces chiffres témoignent d'une forte croissance qualitative par rapport à 2024, année où nous avons aidé 697 étudiants à trouver un emploi à temps partiel en lien avec leurs études. Grâce à notre approche unique sur les campus, qui met l'accent sur les véritables compétences humaines, les jeunes diplômés accèdent avec assurance et sont immédiatement productifs à un poste fixe et adapté sur le marché du travail, souvent au sein de la même entreprise, ce qui permet en outre aux employeurs de réaliser d'importantes économies sur les coûts d'intégration.



entretien approfondi avec Chris De Clippelen, talent manager, et Birgit Wachtelaer, csr advisor, sur l'équité au travail

«un lieu de travail inclusif est une condition sine qua non pour une croissance durable»

«L'équité au travail» figure en tête des priorités chez Randstad. Birgit Wachtelaer, Corporate Social Responsibility Advisor, et Chris De Clippelen, Talent Manager, jettent dès lors un regard serein sur le chemin parcouru. Non pas parce que tous les objectifs ont déjà été atteints, loin de là, mais parce que l'ensemble de l'organisation est imprégnée de la nécessité de continuer à miser sur ce thème.

En tant que CSR Advisor chez Randstad, on n'est pas livrée à soi-même. «On constate que l'EDI est ici une culture qui vibre aussi au niveau stratégique. Notre PDG et notre direction contribuent à porter les principes d'un marché du travail équitable et égalitaire.» L'approche est en outre holistique. «Nous commençons par nous-mêmes, en interne, et étendons cette responsabilité à nos talents détachés, à nos clients et à nos partenaires.»

Cet engagement repose sur des bases solides. «Notre politique belge s'appuie sur les axes prioritaires définis au niveau mondial», explique Chris. «Nous y ajoutons ensuite les accents locaux nécessaires, en nous appuyant sur la data et les retours d'expérience. Ainsi, les enseignements tirés de notre enquête de satisfaction des employés, des appels mystères et de l'enquête Top Employers nous aident à définir les priorités locales.»

plus d'inclusion, moins de tabous

«En 2025, notre focus s'est porté sur les personnes d'origine non belge et sur les personnes en situation de handicap», poursuit Chris. «Ces groupes s'avèrent encore sous-représentés au sein de notre organisation, notamment au niveau de la direction.»

Un plan d'action positif, qui s'est notamment concrétisé par un atelier sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, doit permettre de remédier à cette situation. «Un lieu de travail à l'image de la société est une condition sine qua non d'une croissance durable.»

Une nouvelle édition de la Equity Week s'imposait également. Diverses formations ont prouvé leur utilité et ont renforcé les collaborateurs dans leur rôle de partenaires équivalents. «Il est beau de voir que cette initiative annuelle évolue au rythme de notre maturité en matière d'EDI», remarque Birgit. «Ainsi, nous savons désormais tous que l'équivalence est un concept très large, qui profite à tout le monde. Le fait que le sujet de la ménopause ait également été abordée, ce qui nous a permis de briser ce tabou, le prouve avec brio.»

atelier equitable sales

Dans ces projets, on accorde également de plus en plus d'attention à leur impact positif sur l'activité. «Nous essayons de rendre tangibles les effets bénéfiques, afin que chacun se sente encore plus motivé à contribuer à faire la différence.» Cela nécessite également des actions externes, avec nos consultants RH comme acteurs clés. «Leur rôle ne doit pas être sous-estimé», comprend Birgit. «Ils doivent trouver le juste équilibre entre les attentes des talents et celles des clients. Et plus les objectifs sont ambitieux – nous ne faisons jamais de concessions en matière de non-discrimination –, plus cet équilibre est délicat. La défense équivalente des intérêts reste le fondement.»

La dixième enquête par appel mystère, menée de sa propre initiative par Randstad, a une nouvelle fois clairement dressé la

carte du risque de discrimination. «En 2025, nous avons obtenu un résultat légèrement inférieur à notre ambition élevée d'un taux de réussite de 90%. Nous continuons à nous concentrer sur un accompagnement supplémentaire pour atteindre le niveau souhaité. Ainsi, l'étude de 2025 nous a clairement montré qu'il fallait un script spécifique lorsque, dans ce type de situation, des transferts d'appel s'imposent. La prise de distance par rapport à la discrimination doit être communiquée immédiatement, dès le premier point de contact. Outre l'intégration de ce script dans le parcours d'apprentissage, du contenu supplémentaire a été ajouté à la formation d'intégration des nouveaux collègues, et des informations complémentaires ont également été intégrées dans le «roadbook», le manuel utilisé par nos consultants. Chaque année, l'enquête met en lumière de nouveaux axes d'amélioration, et c'est une opportunité que nous saisissons à chaque fois. Lors de chaque édition, nous ajoutons également de nouveaux scénarios et des échantillons plus ciblés.»

Bien que les exigences de qualité en matière de non-discrimination ne soient pas négociables, le suivi des consultants se fait en tout cas sans ton moralisateur. À cet égard, le nouvel atelier interactif sur les ventes équitables s'avère également très précieux. «Alors que cet atelier se déroule normalement sur une base volontaire, la participation est obligatoire pour les collègues qui n'ont pas réussi l'appel mystère. Ils apprennent ainsi, de manière accessible et pratique, comment gérer au mieux un cas de discrimination.» Beaucoup d'actions proactives, donc. Même s'il y a aussi toujours Birgit, la coach en équité, qui constitue le filet de sécurité ultime pour les questions spécifiques concernant des dossiers complexes. «Un rôle des plus passionnants, que j'assume avec beaucoup d'enthousiasme.»



1

2

3

4. 2e pilier: partenaire intègre

5

6

2e pilier: partenaire intègre.

priorité: les normes éthiques
les plus élevées comme seuil minimum

Alors que notre premier pilier est axé sur l'humain et l'égalité des chances sur le marché du travail, le pilier «Partenaire intègre» se concentre sur les fondements de notre conduite éthique et sur la transparence au sein de notre organisation. Il ne s'agit pas ici de savoir qui nous aidons, mais de la manière dont nous assumons notre rôle d'acteur du marché: avec une éthique irréprochable, une responsabilité technologique et une attention absolue portée à la sécurité physique et mentale. C'est une condition sine qua non pour conserver la confiance de nos parties prenantes et garantir notre réputation de partenaire intègre.





1

2

3

4. 2e pilier: partenaire intègre

5

6

chiffres d'impact en point de mire



30%

baisse du taux global de fréquence des accidents du travail chez nos talents intérimaires depuis 2018, ce qui nous permet de systématiquement performer mieux que le marché belge.

7,5/10

note globale d'engagement et eNPS positif de +18 (avec 33% de promoteurs actifs), soutenus par un impressionnant taux de participation annuel cumulé de 87% (1.734 répondants sur 2.004 collaborateurs).

le top 10

certifiés Top Employer par le Top Employers Institute pour la huitième année consécutive, nous avons intégré pour la première fois le top 10 officiel belge (classement consolidé pour l'ensemble du groupe belge).

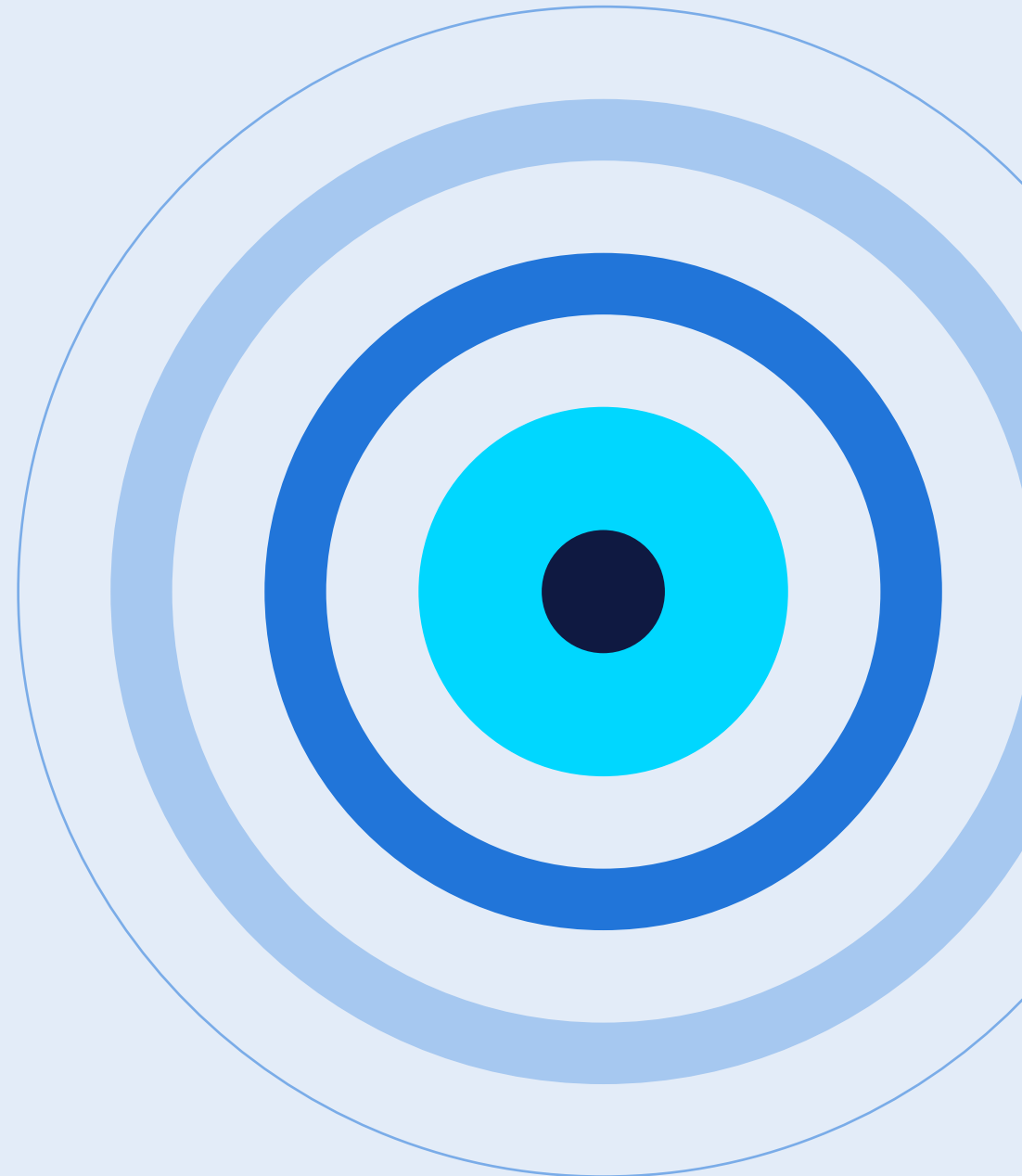


100%

de déploiement systématique: chaque fournisseur ou partenaire de la chaîne d'approvisionnement de Randstad est invité de manière proactive à signer le Global Supplier Code de Randstad afin de garantir le respect des normes éthiques, des droits de l'homme et du travail équitable tout au long de la chaîne de valeur.

913

collaborateurs internes ont été formés à nos Principes d'entreprise, notre boussole éthique. Cela représente près d'un triplement par rapport aux 337 collaborateurs formés en 2024. Les Principes d'entreprise ont été renouvelés en 2025 et l'intégration des collègues de Hudson dans ce chiffre explique également cette forte augmentation. Nous développons activement une culture sans préjugés ni inégalités de traitement.





l'histoire derrière les chiffres

témoignage d'impact

notre culture interne: écouter, former et exceller

Notre enquête de satisfaction des collaborateurs a atteint en 2025 un taux de participation de 87% (1.734 répondants uniques sur un total de 2.004), ce qui garantit une grande fiabilité statistique. Le score global d'engagement est resté stable chaque trimestre à 7,5/10 (0,2 point de pourcentage en dessous du benchmark du marché).

Cela se traduit par un eNPS positif de +18, avec 33% (578 collaborateurs) agissant en tant que promoteurs actifs et 15% en tant que détracteurs. Cette forte réponse témoigne d'une culture de sécurité psychologique dans laquelle les collaborateurs osent faire entendre leur voix.

Afin de garantir activement cette intégrité et une culture sans préjugés, nous avons investi dans des formations à l'éthique. En 2025, pas moins de 913 collaborateurs internes ont suivi la formation Business Principles, soit près d'un triplement par rapport aux 337 participants de 2024.

résultat: cette solide culture interne de feedback, le haut degré de représentativité et son suivi systématique ont également fait l'objet d'un audit externe en 2025 et ont été couronnés par une étape historique. Pour la huitième année consécutive, notre groupe belge a obtenu la certification de Top Employer et a également fait son entrée, pour la première fois, dans le Top 10 officiel belge en 2025. Le jury d'audit indépendant a particulièrement salué notre fonctionnement pour nos excellentes performances en matière d'inclusivité (EDI), de recrutement et de fidélisation des talents, de stratégie de rémunération et de notre politique active d'écoute des collaborateurs. L'offboarding s'est par ailleurs distingué de manière remarquable: alors qu'il s'agissait encore d'un point à améliorer lors des audits précédents, il est devenu, suite à des plans d'action internes ciblés, l'un des processus RH les mieux notés au sein de notre organisation unifiée. Cela prouve que nous ne nous contentons pas d'écouter les retours, mais que nous les traduisons réellement en améliorations organisationnelles de qualité.





1

2

3

4. 2e pilier: partenaire intègre

5

6



«Chez Randstad, la positivité, l'intégrité et le respect ne sont pas lettres mortes, mais une culture vécue.»

«Je suis fière de travailler chez Randstad, car cela signifie travailler dans le respect mutuel, de concert et en formant une seule et même équipe. J'adore!»

témoignage d'impact

notre engagement externe: droits de l'homme et responsabilité de la chaîne d'approvisionnement

En tant que leader du marché dans le secteur des ressources humaines, nous jouons un rôle exemplaire en matière d'intégrité et assumons une responsabilité sociale active. Le point de départ est l'engagement formel de notre leadership: notre Charte belge du développement durable, signée personnellement par notre PDG, constitue la boussole absolue qui guide toutes nos actions. Par le biais de cette charte, nous nous engageons sans réserve à respecter les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies en matière de droits de l'homme, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Cette charte s'inscrit dans le prolongement de notre propre politique globale en matière de droits de l'homme ([human rights policy](#)), que nous révisons périodiquement (la dernière révision datant de 2025) afin de la mettre en permanence en conformité avec la législation et les normes internationales les plus récentes. Conformément à cela, nous ne tolérons aucune forme de travail forcé, de travail des enfants ou de violation des droits de l'homme. Non seulement nous alignons nos propres actions sur ces critères (en totale conformité avec les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et avec les normes de l'Organisation internationale du travail), mais nous imposons également ces normes par contrat à tous nos partenaires.

résultat: par le biais de notre code de conduite pour les fournisseurs ([randstad global supplier code](#)), nous étendons systématiquement cette gestion éthique de la chaîne d'approvisionnement à nos fournisseurs. Chaque fournisseur ou partenaire de la chaîne d'approvisionnement de Randstad est invité de manière proactive à signer ce code. Cela nous permet d'effectuer des contrôles et, en cas d'infractions, d'engager immédiatement un dialogue afin de minimiser les risques et de prendre sans délai des mesures correctives. En cas de non-conformité persistante, nous résilions le contrat de manière irrévocable. Grâce à cette responsabilité stricte tout au long de la chaîne d'approvisionnement, nous garantissons à nos clients et parties prenantes qu'ils collaborent avec des partenaires pouvant s'appuyer sur une chaîne de valeur éthique et régie de manière transparente, réglementée et couverte par le mandat officiel de notre PDG.





notre engagement

- 1 Nous nous engageons à respecter et à contrôler l'âge d'emploi légal requis de tous nos employés permanents et temporaires.
- 2 Nous proposons des emplois qui correspondent au mieux aux compétences et aux attentes de chacun, et qui sont acceptés sur une base volontaire.
- 3 Nous nous efforçons de mettre en place des conditions de travail garantissant la sécurité et la santé afin de préserver et de promouvoir le bien-être de tous nos collaborateurs.
- 4 Nous nous engageons au maintien permanent d'un dialogue social constructif entre tous nos collaborateurs.
- 5 Nous interdisons toute pratique discriminatoire, notamment fondée sur le genre, l'âge, l'appartenance à un groupe ethnique ou sur les opinions politiques, philosophiques ou religieuses. Nous sélectionnons uniquement les candidats en fonction de leurs compétences pertinentes pour un poste.
- 6 Nous condamnons tout comportement déraisonnable susceptible de porter atteinte à la dignité d'une personne ou à son intégrité physique ou morale.
- 7 Nous nous engageons à mener une politique qui permette à tous nos collaborateurs de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie privée.
- 8 Nous garantissons à tous nos collaborateurs que nous respectons leurs droits, leurs intérêts et leurs conditions de rémunération.
- 9 Nous menons cette politique d'entrepreneuriat durable à l'aide d'un système de gestion qui intègre des mécanismes de contrôle et d'évaluation, permet un suivi précis et est capable d'ajuster nos processus opérationnels.
- 10 Nous entretenons une communication transparente et accessible avec nos parties prenantes internes et externes.

Annic Bosmans

CEO Randstad Group Belux



entretien approfondi avec Pascal Meyns, safety manager, sur la sécurité au travail

«nos investissements portent leurs fruits»

Pour une entreprise axée sur l'humain, la sécurité et la santé constituent le bien suprême. Les choix stratégiques et les chiffres le prouvent. D'un point de vue juridique, les agences d'intérim n'ont pas l'obligation de veiller au bien-être psychosocial de leurs intérimaires. Cette responsabilité incombe au client. Elles ne sont pas non plus tenues de mettre en place un parcours de réintégration formel ou informel lorsqu'un intérimaire est en arrêt. Le fait que Randstad mise néanmoins résolument sur ces points prouve, selon le responsable de la sécurité Pascal Meyns, la réputation de partenaire intègre que s'est forgée l'entreprise. «Nous ne nous cachons pas derrière la législation et nous allons au-delà des exigences pour les personnes que nous employons. Je suis fier que nous soyons précurseurs en la matière.»

des chiffres encourageants

Tout aussi réjouissante est la tendance à la baisse du nombre d'accidents du travail graves – surtout par rapport à l'ensemble du marché du travail belge, où ce chiffre stagne depuis des décennies. Mais cela tient aussi au hasard. «Un marteau qui tombe d'un échafaudage peut atterrir par terre, sur un orteil ou sur une tête – ce qui détermine la gravité de l'incident», précise Pascal avec réalisme. «Ce que nous pouvons toutefois attribuer à notre politique, ce sont les baisses marquées du nombre de déclarations, des taux de fréquence et du nombre de jours d'incapacité de travail temporaire. Depuis 2018, nous avons pu réduire le taux de fréquence global de près d'un tiers. Nous continuons également à afficher de meilleurs résultats que le secteur.»

Les initiatives en matière d'absentéisme et de réintégration déployées depuis 2023 ont atteint leur plein ressort en 2025. «Nos investissements commencent vraiment à porter leurs fruits. Nous maîtrisons de mieux en mieux les procédures et nous en récoltons aujourd'hui les fruits.»

le paradoxe des trajets domicile-travail

Le défi majeur est la sécurité routière. Pascal fait remarquer que le passage de la voiture à la mobilité douce a des effets positifs sur la santé, mais augmente en même temps le risque de blessures physiques. «Notre approche repose sur la sensibilisation. Nous insistons ainsi sur le respect des règles de circulation, un bon entretien du vélo et le port d'équipements de protection tels que le casque de vélo – dont nous avons nous-mêmes acheté 2.000 exemplaires.»

Cependant, c'est aussi par le biais de la mise en œuvre de son plan de restauration d'entreprise que Randstad contribue à la sécurité des trajets domicile-travail. «Nous n'y incluons pas les speed pedelecs et les trottinettes électriques, qui présentent davantage de risques. Les vélos électriques, en revanche, sont pris en charge, précisément parce que nous pouvons ainsi garantir une bonne qualité et un entretien adéquat.»

des circuits courts

«Comme nous nous occupons quotidiennement de gens, la sécurité est profondément ancrée dans notre organisation», explique Pascal pour mettre en perspective l'importance de son équipe au sein de Randstad. Même si la grande accessibilité

du département, tant pour les parties prenantes internes qu'externes, joue également un rôle. «Il ne doit y avoir aucun obstacle à prendre contact et à demander conseil. Nous y travaillons d'arrache-pied.» L'expert en sécurité conclut par un message adressé aux responsables politiques. «Sur le plan législatif, il y a eu à nouveau de nombreux changements, notamment en matière de réinsertion et d'absentéisme. Espérons que nous allons maintenant connaître quelques années de stabilité, afin que chacun puisse continuer à construire progressivement une politique solide.»



1

2

3

4

5. 3e pilier: partenaire pour une meilleure planète

6

3e pilier : partenaire pour une meilleure planète.

objectif: éliminer notre impact environnemental négatif

Nous abordons notre impact écologique à travers une approche objective, fondée sur les données. Les risques climatiques et la pénurie de matières premières sont en effet des réalités tangibles et mesurables. Aujourd'hui déjà, ils influencent les coûts opérationnels et pèsent sur le pouvoir d'achat des consommateurs. Un cadre de vie sain et stable constitue tout simplement le fondement d'un marché du travail productif et sain. Les individus donnent le meilleur d'eux-mêmes lorsque leur environnement de travail et de vie est sûr et dynamique. En revanche, les phénomènes météorologiques extrêmes et la pollution environnementale perturbent les chaînes logistiques et augmentent les risques opérationnels pour l'économie dans son ensemble.

Par ailleurs, le marché actuel exige une transition active vers l'économie circulaire. Jeter des matières premières revient, d'un point de vue économique, à une pure destruction de capital. En maintenant les matériaux le plus longtemps possible dans un circuit fermé, nous nous protégeons, ainsi que nos partenaires, contre la volatilité des prix et les risques géopolitiques liés à l'approvisionnement. Nos objectifs Net Zéro, étayés scientifiquement par l'initiative Science Based Targets (SBTi), constituent le fil conducteur concret qui nous permettra de réduire systématiquement notre empreinte opérationnelle.





1

2

3

4

5. 3e pilier: partenaire pour une meilleure planète

6

chiffres d'impact en point de mire



Notre forêt Randstad à Gouvvy compte

8.869

arbres et a déjà capturé 1.552,07 tonnes de CO₂ de l'atmosphère, avec une contribution annuelle spécifique de 76,2 tonnes (76 192 kg) en 2025.

En 2025, nous avons fait don de

180

HP Probooks à Digital For Youth afin de prévenir les déchets électroniques et d'aider les jeunes confrontés à la fracture numérique à faire leurs premiers pas dans le monde scolaire et professionnel.

100%

de l'électricité destinée à l'ensemble de nos bureaux et sièges sociaux en Belgique provient de sources d'énergie vertes et renouvelables garanties.

Une flotte

100%

électrique d'ici 2030 au plus tard, ce qui nous permet d'anticiper de manière proactive l'évolution de la législation fiscale et la mise en place de zones à faibles émissions urbaines. En 2025, 20% de la flotte était électrique (hors hybrides). Ce pourcentage va s'accélérer dans les années à venir grâce aux renouvellements de contrats liés à notre nouvelle offre durable.

Une administration à

98%

sans papier d'ici 2025 grâce à la numérisation complète de nos contrats d'intérim, de nos fiches de paie et de nos processus d'intégration (stratégie RO-Refuse).



l'histoire derrière les chiffres

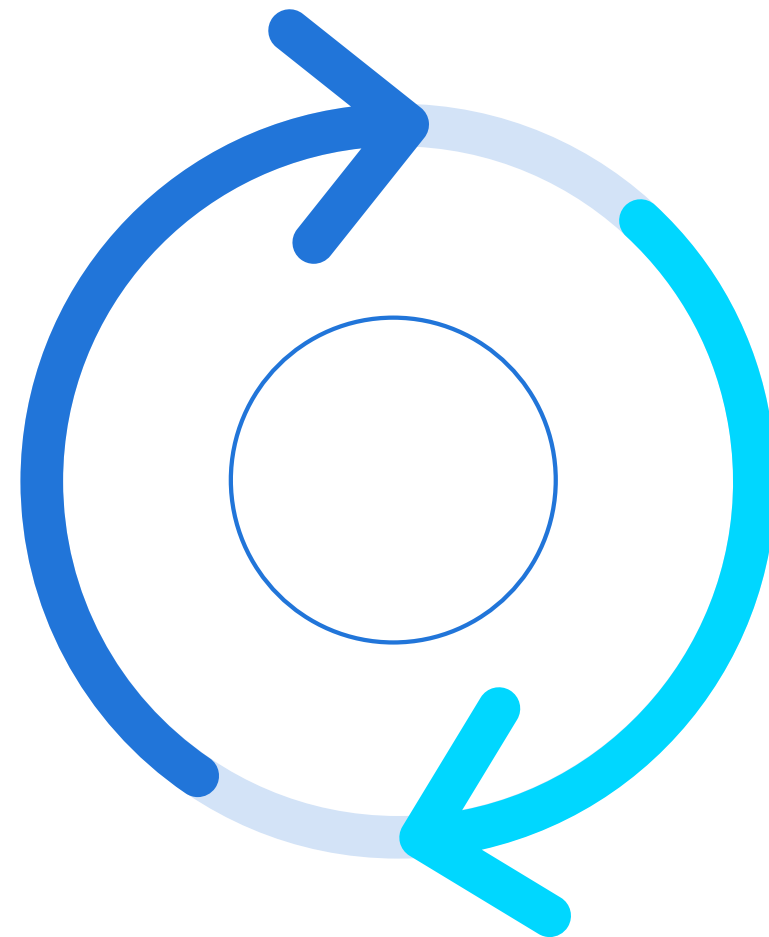
témoignage d'impact

l'informatique circulaire et l'inclusion numérique en partenariat avec digital for youth

Notre évolution technologique interne vers une organisation «digital first» entraîne une modernisation continue de notre infrastructure informatique. Ce processus s'accompagne toutefois d'une grande responsabilité en matière de déchets électroniques. Au sein de nos services facilitaires et de notre gestion informatique, nous privilégions un modèle circulaire (R3-Réutilisation et R4-Réparation). Lorsque du matériel de haute qualité ne peut plus être utilisé en interne, il trouve une destination sociale utile grâce à notre partenariat structurel avec l'ASBL belge Digital For Youth (R5-Reconditionnement).

Cette collaboration reflète notre ambition de devenir l'entreprise la plus équitable au monde. L'égalité signifie en effet que nous nous employons de manière proactive à uniformiser les règles du jeu pour tous. Dans un monde où les compétences numériques sont indispensables pour apprendre, postuler et s'épanouir, un ordinateur n'est pas un produit de luxe, mais un droit fondamental. Les jeunes qui ne disposent pas, chez eux, des moyens d'acheter du matériel numérique entament leur parcours scolaire ou professionnel avec un retard structurel. En réinitialisant, en reconditionnant et en faisant don de notre matériel obsolète, nous utilisons directement la circularité écologique comme levier pour une inclusion numérique active.

résultat: depuis le début de la collaboration en 2021, nous avons déjà généré un impact social considérable. Après un premier don de 800 ordinateurs portables en 2022 et de 200 écrans en 2023, nous avons fait don, le 22 septembre 2025, d'un nouveau lot de 181 HP ProBooks réutilisables à Digital For Youth. Ces ordinateurs portables sont distribués à des jeunes en situation de vulnérabilité par l'intermédiaire d'associations de jeunesse. Ainsi, non seulement nous évitons la destruction de matières premières précieuses, mais nous contribuons aussi activement à développer les talents numériques de demain et à réduire la distance qui sépare les groupes les plus vulnérables du marché du travail.



témoignage d'impact

une action climatique chez nous: des éponges ont donné naissance à une forêt à Gouvvy

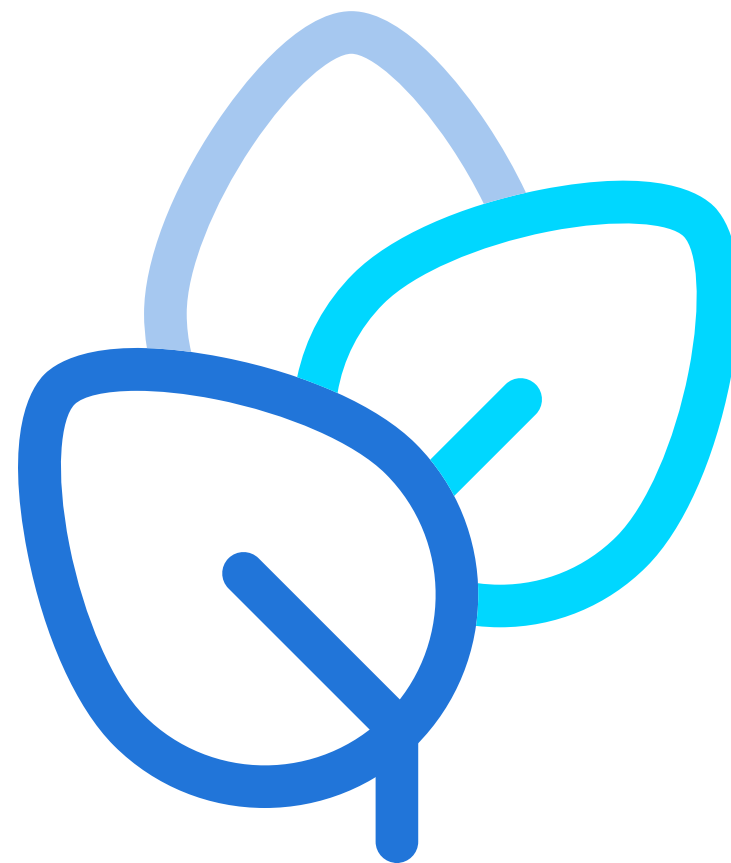
Les grandes initiatives environnementales naissent parfois de manière inattendue. Notre projet forestier à Gouvvy, en Wallonie, en est la preuve par excellence. Ce projet a vu le jour sous l'impulsion de l'initiative mondiale Net Zero Tree Planting de Randstad, qui mettait chaque pays au défi de contribuer localement au reboisement. En Belgique aussi, cette nécessité se fait désormais cruellement sentir. Les conditions météorologiques de plus en plus extrêmes provoquent de graves inondations en hiver et une sécheresse et une chaleur intenses en été.

Dans ce contexte, les arbres sont de véritables cadeaux du ciel; ils agissent comme des éponges naturelles et des climatiseurs qui tempèrent activement ces deux extrêmes, tout en purifiant l'air. C'est ainsi qu'est née notre conviction que c'est précisément dans notre propre pays que nous devons mener une action climatique ciblée. Nous avons alors délibérément cherché une solution win-win créative et locale: remplacer un produit jetable polluant destiné à un usage quotidien par une alternative durable et circulaire.

Cela a donné lieu à une campagne de vente interne de «tampons à récurer indestructibles» aux couleurs vives. Contrairement aux tampons à récurer classiques jaune et vert qui finissent chaque semaine à la poubelle, ces tampons sont extrêmement durables, lavables au lave-vaisselle et conviennent même pour laver les

voitures sans les rayer. Sous la devise «Une éponge vendue, c'est un arbre planté», nos collègues ont réagi avec un enthousiasme débordant: en un clin d'œil, près de 800 éponges ont été vendues. Inspirée par cet immense engagement interne, la direction a décidé de reverser l'intégralité du don de fin d'année à la toute nouvelle forêt Randstad. Cette décision a permis, d'un seul coup, de passer à près de 9.000 arbres.

résultat: pour la gestion professionnelle et la plantation, nous avons trouvé le partenaire idéal au sein de l'organisation belge Go Forest. Cette organisation garantit non seulement l'entretien et les moyens de subsistance des arbres pendant les 30 premières années, mais veille également à leur résilience écologique. Au lieu d'une monoculture vulnérable, elle adapte parfaitement la composition de la forêt (comprenant notamment le chêne pédonculé, le hêtre commun, le bouleau verruqueux, l'érable commun et le tilleul d'hiver) à la qualité du sol et aux besoins locaux en matière de biodiversité. Aujourd'hui, la forêt de Gouvvy compte 8.869 arbres qui, rien qu'en 2025, ont permis de séquestrer 76,2 tonnes de CO₂ et, cumulativement, pas moins de 1.552,07 tonnes de CO₂ de l'atmosphère de manière permanente.





entretien approfondi avec Christophe Croughs, country lead, et Katrien Deryck, strategic procurement manager – la voie vers le net zéro

«si nous poursuivons sur la lancée de 2025, nous atteindrons nos objectifs haut la main»

Atteindre d'ici 2050 une activité neutre en carbone, avec bientôt déjà quelques objectifs intermédiaires ambitieux: c'est audacieux, mais loin d'être irréalisable. «Qu'est-ce qui fait de Randstad un partenaire pour une planète meilleure? Notre engagement n'est pas tombé du ciel et découle véritablement de nos valeurs. Notre travail quotidien est imprégné du concept des trois P: People, Planet, Profit.» Ce sont les propos de Katrien De Ryck, Strategic Procurement Manager et, en 2025, responsable par intérim des objectifs Net Zéro de Randstad en tant que Country Lead Belgium. Christophe Croughs, qui a rejoint l'entreprise en fin d'année au poste de Strategic Manager Facilities et qui prendra la relève en tant que Country Lead à partir de 2027, partage son point de vue. «Je constate d'ores et déjà que la durabilité est une réalité au sein de Randstad. Les principes du Net Zéro se retrouvent dans chaque processus.»

sur la bonne voie

Sur la voie menant à l'objectif final – un fonctionnement neutre en CO₂ d'ici 2050 – se dressent plusieurs objectifs intermédiaires, avec 2030 comme date cible: une réduction des émissions de

50% dans les scopes 1 et 2 et de 30% dans le scope 3.

«Cette échéance approche tout doucement, mais cela semble bien se présenter», déclare Katrien. «Si nous continuons sur la lancée de 2025, nous atteindrons nos objectifs haut la main.»

Les principaux défis se situent dans le scope 3, où Randstad dépend par définition d'autres acteurs, mais où les mécanismes de reporting ne sont pas encore au point. «Il n'y a pas encore de consensus sur la formule de calcul des émissions de CO₂, ce qui ne facilite pas la mise en accord de toutes les parties. Nous avons toutefois franchi une étape importante en 2025 en intégrant ces ambitions dans nos conditions générales d'achat. Lors de négociations avec les fournisseurs, ce sujet figure désormais systématiquement à l'ordre du jour.»

la communication et l'innovation comme éléments clés

La communication est un levier essentiel et, dans ce domaine, Randstad s'efforce de jouer un rôle de premier plan. En témoignent les échanges avec les partenaires de la chaîne, mais aussi avec les propriétaires des bureaux loués. «Nous accordons une grande importance à la performance

énergétique de nos bâtiments et y voyons encore une grande marge d'amélioration», dicit Christophe. «C'est pourquoi nous misons sur la sensibilisation, et ces efforts portent leurs fruits. Plus qu'auparavant, nous parvenons à convaincre les propriétaires d'investir dans leurs immeuble.» Le nouveau plan de communication s'adresse également à nos propres collaborateurs. «Le développement durable commence par un changement de comportement», explique Katrien. «Éteindre la lumière en quittant une salle de réunion. Garder les fenêtres fermées lorsque la climatisation fonctionne. De petits gestes qui ont un grand impact.» L'accent mis sur l'innovation n'en est pas moins intéressant. Christophe voit dans une technologie judicieusement déployée un soutien bienvenu à la politique écologique. Et cela va au-delà d'un simple reporting piloté par les données. «Nous avons ainsi fait appel à un partenaire pour surveiller la consommation d'énergie dans les bureaux, ce qui nous permettra ensuite de mettre en place des actions ciblées, et nous utilisons désormais des capteurs pour réguler l'éclairage.» Enfin, le législateur contribue bien sûr, lui aussi, à accélérer le mouvement. «Grâce aux règles relatives à l'électrification, notamment, nous avons déjà fait d'énormes progrès en matière de mobilité durable.»



1

2

3

4

5

6. conclusion

conclusion

analyse de notre impact.

création de valeur sur un marché en mutation

Le marché du travail belge connaît une mutation fondamentale. La pénurie structurelle due aux changements démographiques et le fossé croissant en matière de compétences, résultant de la numérisation et de l'essor de l'IA, font que les organisations ne peuvent plus se contenter de miser uniquement sur le volume. L'accent est définitivement mis sur le passage du simple 'comptage des effectifs' à la création de valeur durable. L'impact que nous avons généré à travers nos trois piliers stratégiques constitue notre réponse directe à ces défis.





1

2

3

4

5

6. conclusion

notre impact concret à travers les trois piliers

1er pilier

partenaire pour un travail honnête et équitable:

Nous croyons que chaque talent compte et que l'accès au travail est un droit fondamental. En supprimant les obstacles pour les groupes sous-représentés et en misant fortement sur la formation continue et la reconversion professionnelle, nous comblons le déficit de compétences à la source. Nous transformons ainsi le volume quantitatif en capital durablement employable sur le marché du travail.

2e pilier

partenaire intègre:

Sur un marché serré, un environnement de travail sûr, intègre et inclusif constitue notre atout majeur. Nous ne considérons pas la sécurité et l'égalité des chances comme des obligations formelles, mais comme la condition préalable au bien-être et à l'engagement. En misant systématiquement sur l'éthique et l'accompagnement, nous garantissons l'employabilité durable des talents et consolidons notre réputation de partenaire éthique.

3e pilier

partenaire pour une meilleure planète:

Pour nous, la responsabilité écologique et la résilience sociale sont indissociables. Grâce à des flux informatiques circulaires et à des initiatives climatiques locales, nous réduisons notre empreinte écologique tout en contribuant à combler la fracture numérique chez les jeunes. Nous investissons ainsi dans la main-d'œuvre de demain et renforçons les fondements sociaux sur lesquels repose notre économie.

Vous trouverez plus de détails sur l'évolution de nos chiffres clés et de nos performances ESG dans notre «Data Hub» (voir annexes).





la fusion des marques comme réponse stratégique

Les entreprises sont aujourd'hui confrontées à des défis complexes, tels qu'un influx de talents restreint, un taux de rotation trop élevé ou un décalage entre les compétences d'aujourd'hui et les besoins de demain. Nous les aidons à voir au-delà des symptômes en nous attaquant au cœur du problème. Nous réfléchissons avec elles à la mise en place d'un effectif agile et proposons des solutions qui vont au-delà du simple recrutement.

En réunissant désormais toute notre expertise sous une seule marque, nous apportons une réponse globale aux multiples défis RH de demain. L'intégration de nos marques, le 1er octobre 2026, est l'expression ultime de notre ambition de simplifier la complexité. En réunissant les forces de Tempo-Team, Hudson et Randstad, nous offrons à nos clients non seulement une envergure, mais aussi la profondeur et l'agilité nécessaires. Nous aidons ainsi les organisations et leurs collaborateurs à rester pertinents et s'adapter aux défis de l'avenir sur le long terme.





1

2

3

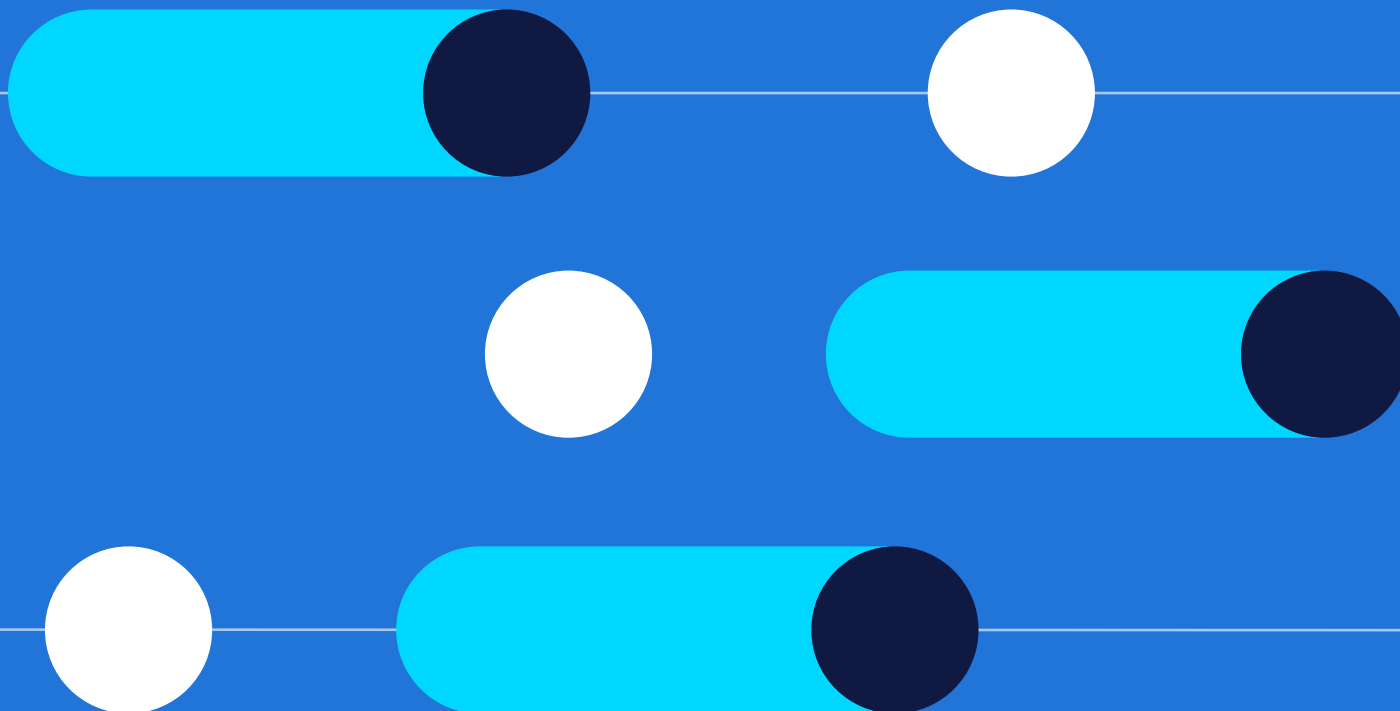
4

5

6

annexes

annexes le data hub.





1

2

3

4

5

6

annexes

tableau a: nos chiffres clés

talents externes

122.105 talents détachés

44%
femmes

56%
hommes

âge

<25
51%

25-34
23%

35-45
12%

46-55
8%

≥ 56
6%

149
nationalités

2.325
réfugiés

26.354
migrants

22% ayant suivi une formation

151.647
heures de formation

62.679
dont perfectionnement et
reconversion professionnelle

88.968
dont santé et
sécurité

6.084 aides ménagères

34.910 nombre moyen de salariés par semaine

378 embauches en CDI

37.005.986
heures prestées

8.892
entreprises

34.434
clients particuliers

talents internes

2.079 collaborateurs permanents

84%
femmes

16%
hommes

âge

<25
4%

25-34
34%

35-45
30%

46-55
21%

≥ 56
12%

503
dont cadres

73%
femmes
cadres

27%
hommes
cadres

23 nationalités

34%
de titulaires
d'un master

47%
de titulaires
d'un bachelor

19%
de diplômés de
l'enseignement secondaire

100%
de collaborateurs
ayant suivi une formation

76.167
heures de
formation

242
places
de stage



[1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[annexes](#)

tableau b: nos chiffres de formation

propres collaborateurs:

2025

2.484

collègues ayant suivi
une formation de recyclage

soit

76.167

heures de formation

913

collègues ont suivi la formation
sur les principes commerciaux

694

formations lancées sur learnit

2.679

chapitres abordés
sur learnit

52

participations à equitable sales

2024

2.379

collègues ayant suivi
une formation de recyclage

soit

70.032

heures de formation

337

collègues ont suivi la formation
sur les principes commerciaux

443

formations lancées sur learnit

1.711

chapitres abordés
sur learnit

52

participations à equitable sales

talents intérimaires:

2025

26.905

talents
formés

22%

4.665

talents formés
à la mise à
niveau et à la
reconversion
professionnelle

22.240

talents formés
à la santé et à la
sécurité

151.647

soit un nombre
d'heures de
formation

62.679

heures de
perfectionnement
et de reconversion
professionnelle

88.968

heures de
formation à la
santé et à la
sécurité

149.035

heures de
formation
obligatoire

2.612

heures de
formation
facultative

2024

29.322

talents
formés

19%

2.706

talents formés
à la mise à
niveau et à la
reconversion
professionnelle

26.616

talents formés
à la santé et à la
sécurité

166.004

soit un nombre
d'heures de
formation

89.283

heures de
perfectionnement
et de reconversion
professionnelle

76.721

heures de
formation à la
santé et à la
sécurité

89.283

heures de
formation
obligatoire

76.721

heures de
formation
facultative



[1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[annexes](#)

tableau c: empreinte carbone (scopes 1, 2 et 3 en détail)

Belgique, y compris le Luxembourg		2025	2024	2023
source d'émissions	Système métrique	2025 Q4	2024 Q4	2023 Q4
scope 1		tonnes de CO ₂ e	tonnes de CO ₂ e	tonnes de CO ₂ e
gaz de chauffage	1.000 m3	861	1.083	6.962
véhicules de société à essence	1.000 litres	3.539	3.699	20.984
véhicules de société au diesel	1.000 litres	426	781	16.013
fuite de réfrigérant	1.000 kg	274	101	13.084
total scope 1		5.100	5.663	57.043
scope 2*				
électricité	1.000 Gj	145	0	7,897
garanties d'origine	1.000 Gj	-145	0	-7,713
électricité durable	1.000 Gj	0	0	0
chauffage urbain	1.000 Gj	0	0	991
total scope 2		0	0	1,174
scope 3				
voyages en avion	1.000.000 km	16	26	12.276
autres voyages d'affaires	1.000.000 EUR	839	442	8.484
biens et services achetés	1.000.000 EUR	6.550	10.515	127.906
déplacements domicile-travail des salariés	1.000.000 km	1.680	183	15.104
activités liées aux carburants et à l'énergie	(1)+(2)+(3)+(5)+(7)	1.235	1.399	11.087
total scope 3		10.320	12.565	174.857
émissions totales		15.420	18.228	233.074

*En 2024, la consommation d'électricité et les garanties d'origine ont fait l'objet d'un reporting consolidé suite à une modification de la méthodologie de reporting.



un dialogue
durable?

envie d'échanger
des idées?

csr@randstadgroup.be

suivez-nous sur:



randstad

partner for talent.