EQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION ET APPARTENANCE

Company name : RANDSTAD LUXEMBOURG

Activity sector : Activités de services administratifs et de soutien

Company category : PME

Description of the action

« Nous nous engageons à conduire le changement et à contribuer au développement d'une main-d'œuvre où les différences ne sont pas seulement comprises, mais valorisées et célébrées. » Sander van 't Noordende - PDG et président du conseil d'administration Randstad N.V.

Context

La promotion simultanée de tous les intérêts est l'une des valeurs fondamentales de Randstad. Dans ce cadre, les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance sont ancrés dans notre ADN. Ils sont non seulement au cœur de ce que nous sommes, mais aussi au cœur de notre activité en tant que fournisseur de services RH. L'équité, la diversité et l'inclusion doivent exister du début à la fin du cycle de vie d'un employé. Du moment où une personne voit l'un de nos recruteurs jusqu'au moment où elle quitte notre entreprise.

Objectives

Randstad s'est fermement engagé à se "transformer" en une organisation plus inclusive et plus diversifiée. Nous pensons que cela nous aide à construire une main-d'œuvre plus agile, plus productive et plus innovante qui reflète notre base de candidats et de clients, ainsi que la société dans laquelle nous travaillons. Nos politiques nous guident et nous aident dans cette démarche.

Approach

Nous nous engageons à faire en sorte que nos équipes et nos talents reflètent la riche diversité des sociétés que nous servons. Nous voulons créer un environnement d'appartenance, de sécurité et de confiance pour que chacun puisse s'épanouir au travail. Nous valorisons la diversité et ne pratiquons aucune discrimination fondée sur l'âge, la couleur de peau, le handicap, le sexe, l'état civil, la nationalité, la race, la religion ou l'orientation sexuelle, et nous avons une politique de non-discrimination pour le souligner. Nous promouvons l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion à travers nos politiques internes. Ces sujets sont explicitement évoqués dans nos standards RH, dans notre code de déontologie et dans notre politique des droits de l'Homme. Un dispositif d'alerte professionnelle permet de signaler tout manquement à ces principes. Tout nouvel arrivant au sein de notre entreprise doit prendre connaissance et signer ces politiques. Ces sujets sont également régulièrement évoqués autant dans nos communications internes qu'externes. Par ailleurs, notre enquête de satisfaction interne inclut des questions relatives à ces thèmes. Cela nous permet de vérifier que ces bonnes pratiques que nous prônons vivent bien au quotidien dans notre entreprise.

Impact

Une main-d'œuvre où chacun se sent à sa place est plus innovante, plus efficace et plus productive.

« To do »

- Les différences culturelles et de genre sont acceptées et valorisées. - L'opinion de chacun compte. Indépendamment du statut et de la position (hiérarchique). - Les dirigeants stimulent l'échange de points de vue différents et sont eux-mêmes aussi ouverts que possible. - Les gens travaillent ensemble vers un objectif commun et respectent les différences de chacun.

« Not to do »

- Sélectionner des candidats sur des critères autres que les compétences. - Collaborer avec des partenaires (clients, fournisseurs) qui enfreignent ce principe. Accepter de répondre à des demandes discriminantes de nos clients. - Système d’évaluation/ de rémunération basé sur de caractéristiques inappropriées (nationalité, origine ethnique, statut matrimonial…).