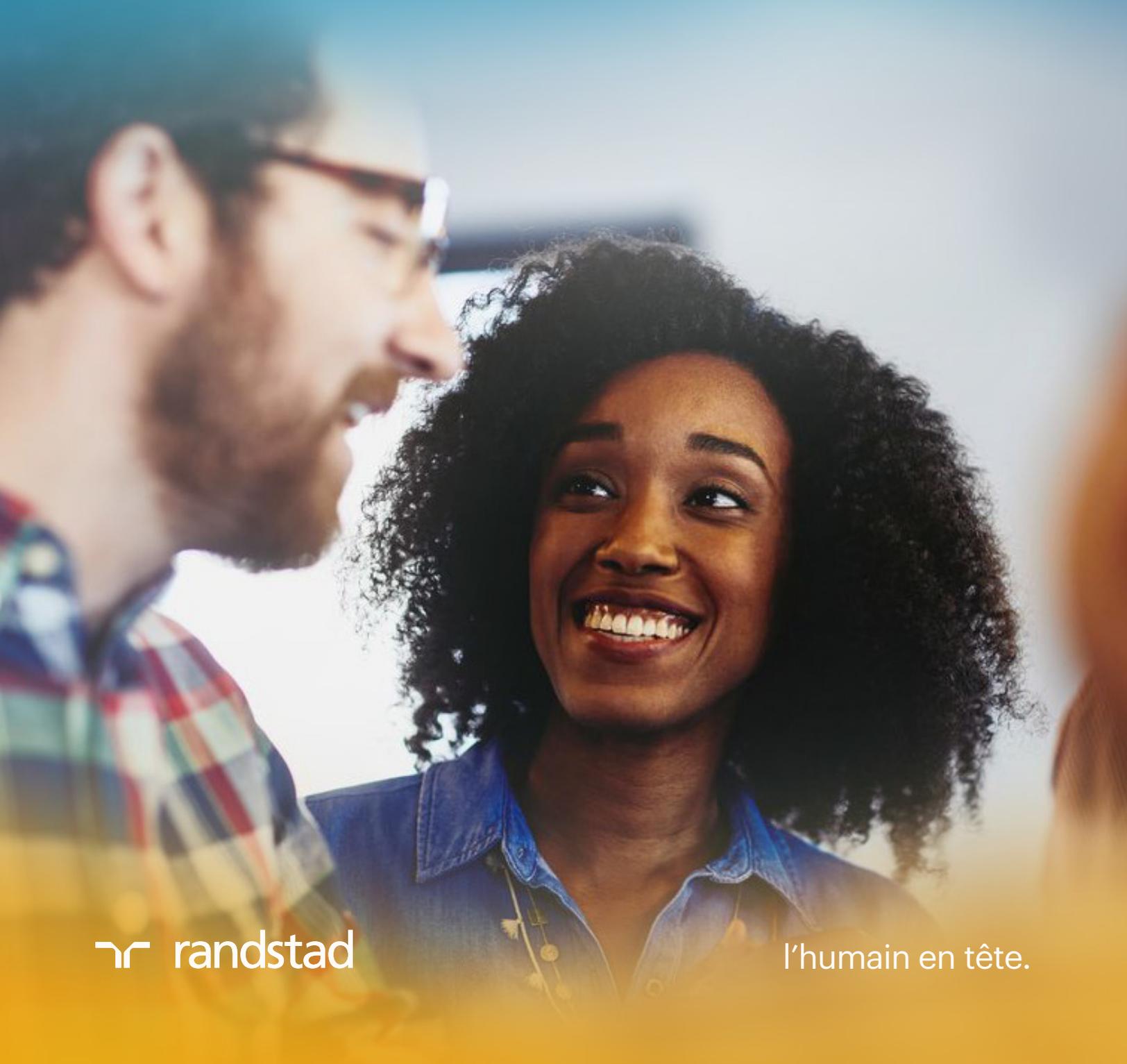


comment bâtir une équipe
inclusive et diversifiée.



sommaire.

qu'est-ce que la diversité en milieu de travail?	3
la diversité et vos résultats.	4
une main-d'œuvre qui reflète la société actuelle permet de mieux comprendre les clients.	5
pourquoi la diversité et l'inclusion peuvent être difficiles à réaliser.	6
la création d'une culture d'inclusion et de diversité.	7
des stratégies pour accroître la diversité.	8
mettre l'accent sur la diversité des genres.	16
les femmes dans les STIM. il y a encore du travail à faire.	17
aider les femmes à entrer dans les STIM.	18
comment un partenaire RH peut soutenir vos objectifs en matière de diversité.	19

qu'est-ce que la diversité en milieu lieu de travail ?

En termes simples, la diversité en milieu de travail permet de former un ensemble polyvalent d'employés qualifiés à tous les niveaux d'une organisation et qui présentent des caractéristiques diversifiées : origine ethnique, âge, langue, personnalité, croyances religieuses, handicaps, niveau d'éducation, expertise. Dans les milieux de travail d'aujourd'hui, il faut aller au-delà de la simple embauche de différents types de personnes, mais aussi encourager l'égalité en termes de participation, de performance, de promotion et de rémunération. S'arrimer à la communauté dans laquelle évolue une entreprise peut permettre de corriger les inégalités en fonction de données démographiques spécifiques.



la diversité et vos résultats.

La diversité et l'inclusion permettent aux employés d'une organisation de donner le meilleur d'eux-mêmes au travail chaque jour. De nombreuses études l'ont mis en évidence. Une étude récente de Deloitte qui sondait 1 200 entreprises canadiennes a révélé que les organisations les plus diversifiées se trouvaient avantagées par rapport à leurs concurrents sur plusieurs aspects:

- augmentation des revenus
- croissance de l'embauche
- capacité à se développer et à être compétitif sur les marchés nationaux et internationaux
- valorisation de la culture d'entreprise
- résilience face à l'adversité dans un climat d'affaires en pleine mutation

la diversité et vos employés.

La diversité et l'inclusion sont également des facteurs clés du bien-être des employés d'une entreprise. Lorsque les employés voient que les différences sont acceptées et célébrées au travail, ils sont plus enclins à exprimer leurs idées originales, ce qui renforce la créativité et favorise la collaboration entre collègues. Il faut encourager tous les employés à avoir confiance en leurs capacités et à contribuer à l'équipe. La diversité et l'inclusion engagent tout le monde et pas seulement les groupes sous-représentés. Elles favorisent un fort engagement des employés envers l'entreprise, ce qui se reflétera inévitablement sur les revenus et la croissance.

une main-d'œuvre qui reflète la société actuelle permet de mieux comprendre les clients.

Embaucher des talents diversifiés vous permet de mieux répondre aux besoins variés de votre clientèle, laquelle n'est pas non plus homogène. Lorsque vous employez des personnes issues de différents horizons, vous bénéficiez d'un large éventail de points de vue. Vous pouvez mieux comprendre les intérêts ou les difficultés de différents groupes démographiques, ce qui vous permet de mieux servir votre clientèle, et même d'attirer de nouvelles clientèles.

une réduction de la rotation du personnel.

Dans une enquête menée par PwC, plus de 80% des personnes interrogées ont déclaré que les politiques de diversité et d'inclusion des employeurs sont un facteur décisif dans l'acceptation d'un poste. Pour les milléniaux, qui constituent maintenant la plus grande population active depuis les boomers, on accorde plus de valeur à l'engagement d'une entreprise envers la diversité et de l'inclusion. Les entreprises qui n'ont pas de stratégie globale en matière de diversité risquent d'en pâtir : les meilleurs talents vont assurément choisir une entreprise qui favorise la collaboration, l'ouverture et l'inclusivité.



pourquoi la diversité et l'inclusion peuvent être difficiles à réaliser.

Il existe une abondance de données provenant d'organisations réputées dans le monde entier, comme PwC, le Harvard Business Review et le Boston Consulting Group, qui établissent toutes un lien entre la diversité et l'amélioration des performances financières et des affaires en général. Mais pour certaines entreprises, la difficulté ne réside pas dans la reconnaissance des avantages d'une culture de travail inclusive et diversifiée, mais dans la résistance au changement, à la fois inconsciente et consciente.

Les faits montrent que les gens se sentent plus à l'aise avec ceux qui leur ressemblent à différents de point de vue. Les responsables de l'embauche auraient également tendance à préférer les personnes qui s'adapteraient bien à la culture de l'entreprise car elles pratiquent des activités sans rapport avec le travail, comme le hockey ou le squash. Ce type de préjugé d'embauche mène à la formation d'un groupe homogène de personnes, et peut nuire à la recherche de solutions créatives. Des recherches ont montré que les entreprises qui disposent d'un éventail diversifié de talents ont tendance à être plus innovantes.

Parfois, le changement ne se produit pas naturellement. Sortir du statu quo et changer nos pratiques habituelles rend certainement inconfortable. Mais si une organisation fait l'effort d'élaborer un plan détaillé autour de la diversité et de l'inclusion, elle en sera récompensée par un personnel plus heureux et plus productif.

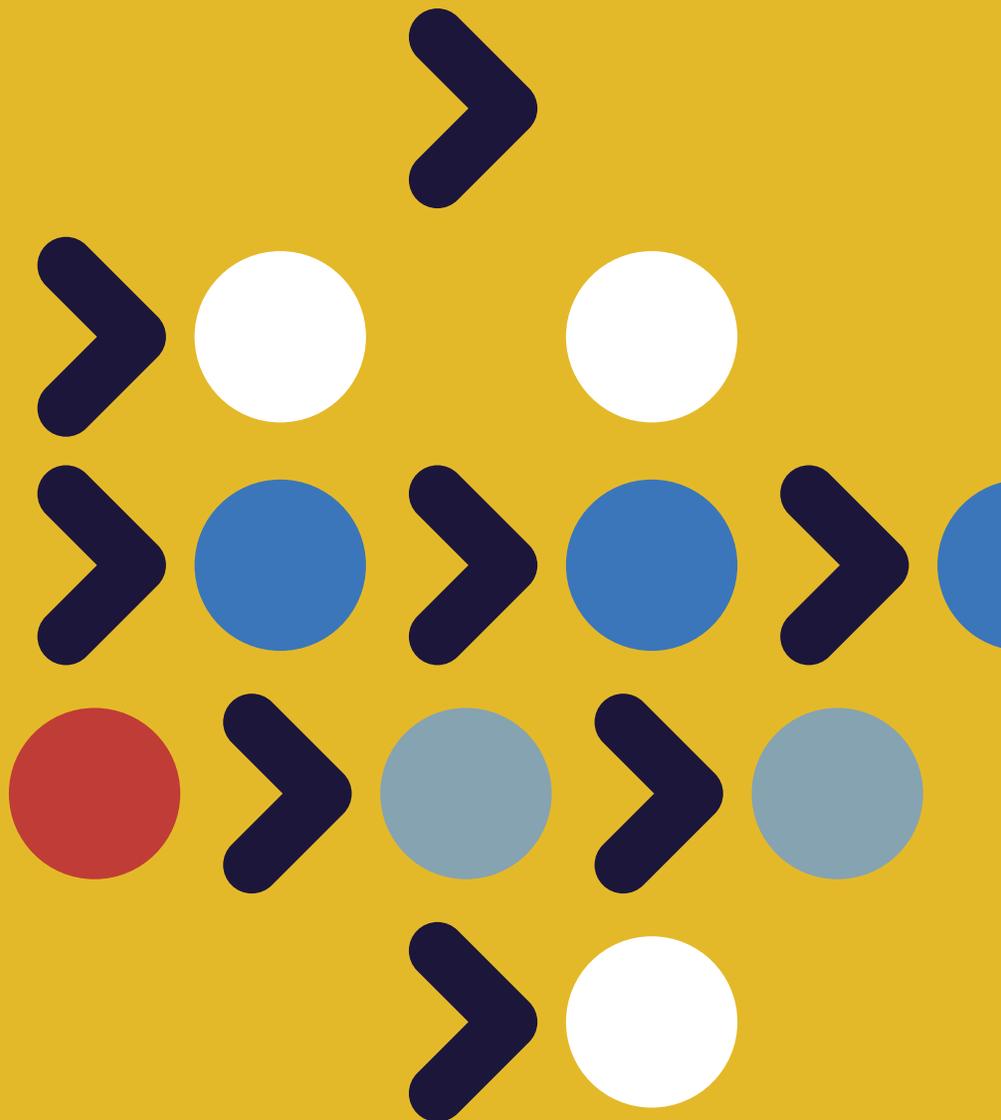
créer une culture d'inclusion et de diversité.

Toute stratégie en matière de diversité et d'inclusion ne se crée pas en vase clos et engage tout le monde, qu'il s'agisse des cadres supérieurs, des dirigeants, des employés ou des stagiaires. Chaque organisation doit également bâtir une feuille de route qui lui est propre pour réussir, en fonction des informations recueillies sur la culture actuelle de l'entreprise.

On peut d'abord sonder les employés afin de connaître leur perception quant à la diversité et l'inclusion dans l'entreprise. En recueillant de l'information sur le portrait démographique de l'entreprise, l'employeur pourra mieux déterminer si ses équipes sont suffisamment diversifiées, si ses pratiques sont équitables et dégager des pistes d'amélioration. En examinant de près la culture organisationnelle, une entreprise sera mieux équipée pour développer la stratégie adéquate, en partant des bonnes informations.



des stratégies pour
accroître la diversité.



obtenez l'adhésion des dirigeants.

Pour que les politiques de diversité et d'inclusion s'ancrent véritablement au sein de l'environnement de travail, l'adhésion des dirigeants est essentielle. Les cadres supérieurs doivent voir clairement les avantages d'un plan de diversité et comment les initiatives sont arrimées aux objectifs de l'entreprise. Nommez un responsable au sein de l'équipe de direction pour gérer le plan et mobilisez un groupe d'employés qui fera vivre le programme au quotidien.

proposez une formation sur la diversité.

Offrez une formation à tout le monde, au PDG comme aux stagiaires, et au cours de laquelle les participants peuvent discuter en toute confiance de concepts tels que les préjugés inconscients et conscients et la compétence culturelle. Plus les employés se familiarisent avec ces concepts, mieux ils sont outillés pour reconnaître certaines situations et y répondre.

Les séances de formation sur la diversité doivent être considérées comme une conversation continue ou une série d'ateliers plutôt que comme un programme ponctuel. De cette façon, employeurs et employés apprennent avec le temps à apprivoiser les différences et les intégrer dans leurs façons de faire. En amenant les dirigeants et les employés à prendre l'habitude de penser à la diversité, le lieu de travail devient plus inclusif pour tout le monde et l'équipe entière s'épanouit.



créez un programme de mentorat.

Selon [une étude](#), le mentorat est un élément essentiel pour attirer et retenir des talents. L'étude a révélé que les femmes et personnes issues de minorités ethnoculturelles étaient plus susceptibles de compter sur le mentorat pour faire avancer leur carrière. Les personnes issues de minorités ethnoculturelles sont également plus nombreuses à affirmer qu'elles ont trouvé un mentor par elles-mêmes, soit 25% contre 18% de l'échantillon global, ce qui suggère que les entreprises pourraient tirer profit de la mise en place d'outils et de programmes de mentorat pour aider les groupes minoritaires à trouver des mentors.

Il ne fait aucun doute que les programmes de mentorat qui favorisent la diversité peuvent contribuer à favoriser l'inclusion sur le lieu de travail. Outre le partage de connaissances professionnelles et de conseils expérimentés, un programme de mentorat peut également contribuer à développer des talents sous-représentés pour des postes de direction en exposant différents groupes à de nouvelles opportunités auxquelles elles n'auraient pas eu accès autrement. Les programmes de mentorat peuvent également faire partie d'un programme plus large de développement des employés et créer des liens plus authentiques entre collègues, ce qui permettra d'assurer un milieu de travail plus équitable.

rendez votre processus d'embauche plus objectif.

Que ce soit consciemment ou inconsciemment, de nombreuses entreprises ont des processus d'embauche qui sont intrinsèquement biaisés. Ces préjugés peuvent faire en sorte qu'un responsable du recrutement se laisse influencer par les caractéristiques superficielles d'un candidat, et non par ses qualifications.

Au cours du processus de recrutement, les responsables du recrutement peuvent aussi, sans le savoir, rechercher des informations qui confirment leurs convictions préexistantes, tout en rejetant les informations qui remettent en cause ces convictions. Pour surmonter ces préjugés, il existe un certain nombre d'outils simples et efficaces que les recruteurs peuvent utiliser pour se faire un portrait plus juste et plus objectif d'une candidature, et qui tient compte avant tout basée de ses connaissances, de ses compétences, de ses capacités, de sa personnalité et de ses comportements.

rédigez des descriptions de poste inclusives.

Les descriptions de poste sont souvent le premier point de contact des candidats potentiels avec une entreprise. Il est donc important que le langage et le contenu soient inclusifs. Les entreprises doivent éviter d'utiliser un vocabulaire lourd et chargé et des expressions codées en fonction du genre qui donnent une image inexacte des emplois et qui donnent aux candidats l'impression qu'ils ne sont pas faits pour le poste. Lorsque vous abordez les exigences d'un emploi, limitez la liste aux compétences essentielles. Des recherches ont montré que les femmes sont moins susceptibles de postuler un emploi si elles ne pensent pas posséder pas toutes les compétences listées dans une annonce d'emploi. Il est également toujours judicieux d'inclure dans la description de poste l'engagement de votre entreprise en faveur de la diversité et de l'inclusion, ainsi que les avantages qui en découlent.

vérifiez les CV à l'aveugle.

La vérification aveugle des CV est une pratique qui permet d'accroître la diversité en milieu de travail. Des études ont montré que certains préjugés raciaux et sexistes influencent la vérification des CV, et ont pour effet d'écartier des candidats qualifiés de la course. [Selon une étude](#), les candidats dont les noms évoquent une appartenance à la race caucasienne ont 75% de chances de plus d'obtenir une demande d'entrevue que les candidats qui ont des CV identiques mais qui portent des noms asiatiques. De manière similaire, les candidats dont les noms évoquent une appartenance à la race caucasienne ont 50% de chances de plus d'obtenir une entrevue par rapport aux candidats avec des CV identiques qui portent des noms à consonance afro-américaine. Il en va de même pour les hommes et les femmes, car les hommes ont 40% plus de chances d'être rappelés que les femmes selon cette même étude.

Lorsque l'on utilise le filtrage aveugle des CV, les informations telles que les noms, les adresses, les écoles fréquentées, les années d'obtention des diplômes sont toutes supprimées car elles peuvent donner des indices quant à l'identité des candidats. La vérification à l'aveugle des CV vise à éliminer les préjugés d'embauche potentiels et permettre au recruteur de se concentrer principalement sur les aptitudes et les compétences des candidats, plutôt que sur des facteurs démographiques ou socio-économiques.

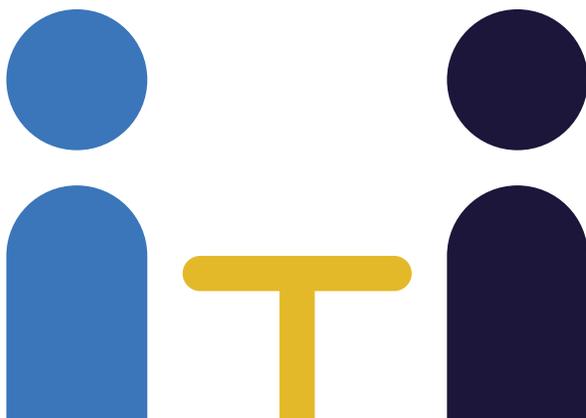
uniformisez votre format d'entrevue.

Afin d'uniformiser les règles du jeu pour tous les candidats, les responsables de l'embauche peuvent privilégier des entrevues structurées. On y pose exactement les mêmes questions, dans le même ordre, et les candidats sont évalués selon une échelle de notation commune. Pour plus d'équité, au lieu d'avoir un seul interlocuteur, on peut créer un jury d'entrevue diversifié. Cela contribuera à réduire les préjugés et permettra également à la personne interrogée de se projeter au sein dans l'entreprise. En réduisant les préjugés à l'embauche, vous aurez plus de chances d'embaucher la bonne personne pour le poste et récoltera les nombreux avantages qui vont de pair avec l'embauche d'une main-d'œuvre plus diversifiée.

mettez en place un processus d'intégration inclusif.

Un accueil inclusif permet aux nouveaux employés de vraiment prendre le pouls de la culture de l'entreprise. En plus de préciser le rôle du nouvel employé, de donner des informations pratiques sur le fonctionnement de l'entreprise, l'accueil inclusif permet à tous les employés, nouveaux et anciens, de se sentir soutenus dans le processus. La création d'un environnement sûr et accueillant est essentielle dans les milieux de travail modernes d'aujourd'hui. Cela est particulièrement vrai pour les milléniaux qui composent la plus grande partie de la main-d'œuvre actuelle et qui n'ont pas peur de chercher un nouvel emploi s'ils sont malheureux, selon une étude de [LinkedIn](#).

Ainsi, vous pouvez commencer par préparer l'équipe existante en leur donnant des informations sur la nouvelle recrue et favoriser une attitude inclusive dès le début. Avec vos nouveaux employés, discutez de la manière unique dont ils apporteront de la valeur ajoutée à l'équipe. Communiquez clairement votre engagement à créer et maintenir un milieu de travail diversifié et inclusif.



mettez en place un système de jumelage.

Un système de jumelage peut contribuer grandement à ce que les nouveaux employés se sentent bien accueillis. Par exemple, les nouveaux employés peuvent se sentir mal à l'aise de poser certaines questions à leur patron et peuvent être plus enclins à parler avec un collègue amical. Un collègue peut faire le pont, présenter le nouvel employé à l'équipe et mettre le nouvel employé à l'aise puisqu'il aura ainsi quelqu'un vers qui se tourner en toute confiance.

Pour jouer ce rôle d'accompagnateur, l'employé doit avoir une bonne compréhension de la culture et des processus de l'entreprise et démontrer de solides qualités interpersonnelles. Lorsque les nouveaux collègues sont capables de nouer des relations solides dès le début, ils ont plus de chances de rester dans l'entreprise. La création d'un environnement accueillant et inclusif dès le premier jour peut également contribuer à réduire la rotation du personnel. Une étude menée sur [la culture du lieu de travail](#) révèle que 20% de la rotation du personnel se produit au cours des 45 premiers jours.

uniformisez le processus d'intégration.

La véritable intégration se produit lorsque l'employé commence à travailler au sein de l'entreprise. Mettez en place un processus d'intégration stratégique et standardisé pour assurer une communication uniforme autour des politiques, des pratiques et de la culture de l'entreprise pour tous les nouveaux employés. Ainsi, le nouvel employé fera plus rapidement la connexion entre son travail et la mission et les objectifs de l'entreprise, ce qui influencera sa performance, performance et son niveau d'engagement.



encouragez les discussions.

Voyez l'intégration comme un brise-glace amical entre les nouvelles recrues et les collègues. N'oubliez pas que les gens sont des êtres sociaux et qu'il est donc important d'encourager les conversations pendant la période d'intégration. En réalité, plus le nouvel employé sent qu'il fait partie de l'équipe, plus il sera susceptible de collaborer et de partager ses idées et son point de vue unique.

parlez diversité.

Pour attirer les meilleurs talents, privilégiez une communication claire, cohérente et ouverte. Vous favoriserez ainsi l'égalité des chances et permettrez aux personnes de divers horizons d'exceller. Communiquez régulièrement les progrès de votre entreprise en matière de diversité et d'intégration et partagez vos expériences, apprentissages et meilleures pratiques.

Privilégiez également l'intersectionnalité dans les visuels choisis pour représenter votre entreprise. Non seulement cela façonne la façon dont votre entreprise est perçue, mais cela facilite le recrutement et la fidélisation de talents diversifiés.



offrez des chances égales de progression de carrière.

On peut dire sans risque que personne ne veut stagner dans sa carrière. Pour rester compétitif, placez la croissance et le développement professionnel de tous les employés au cœur de la politique de l'entreprise. Après tout, les personnes talentueuses veulent travailler pour des entreprises qui les apprécient et qui sont prêtes à investir dans leurs aspirations futures.

Chacun mérite la même chance d'atteindre ses objectifs professionnels. La conception d'un système d'aide à la planification de la relève et des promotions est un bon moyen de maintenir un vivier de talents solide et diversifié. Chaque employé devrait avoir un plan de carrière bien défini au sein de l'organisation afin de mieux visualiser son avenir dans l'entreprise. La feuille de route devrait identifier des étapes spécifiques pour la réalisation du plan de carrière, les possibilités de formation et de développement et les objectifs de progression de carrière. En favorisant une culture positive de mobilité ascendante pour tous, les employés seront plus engagés et auront la possibilité de gravir les échelons parce qu'ils se sentiront appréciés par leurs dirigeants.

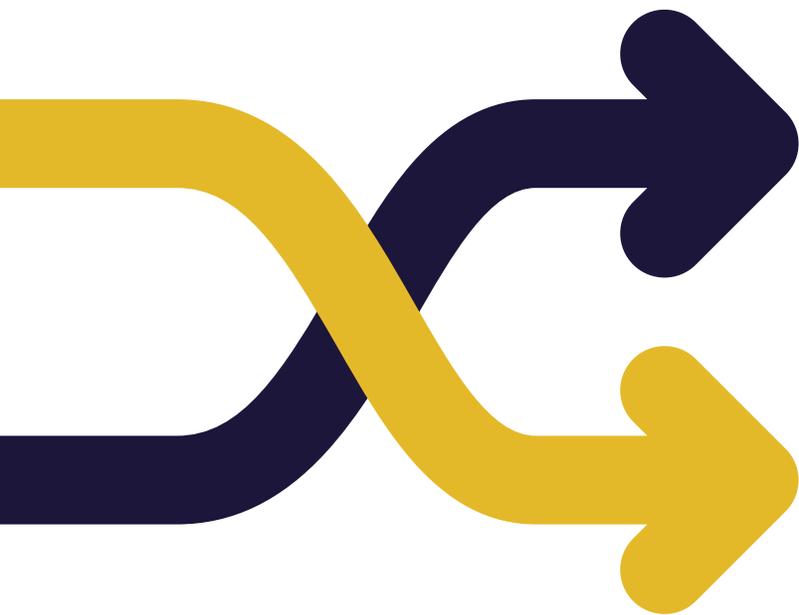
Proposez une variété de programmes et de réseaux de développement de carrière destinés aux employés sous-représentés. Les programmes de mentorat, ainsi que les ateliers et les événements de réseautage comptent également parmi les meilleurs outils qu'une entreprise peut utiliser pour renforcer l'autonomie des employés de tous les horizons. Ces derniers pourront avoir accès à un plus large éventail de rôles et pourront obtenir des conseils de première main de leurs pairs qui ont atteint leurs objectifs avec succès.



mettez l'accent sur la diversité des genres.

La véritable diversité des genres dans une entreprise va au-delà de la simple présence d'un nombre égal d'hommes, de femmes, de transsexuels ou de personnes non binaires sur le lieu de travail. Elle encourage la participation et l'égalité des chances pour tous les groupes de personnes. Elle signifie également que les groupes sous-représentés sont embauchés et promus à un rythme similaire ou constant à celui des hommes.

Bien que l'accès des femmes aux postes de direction se soit amélioré, la disparité entre les hommes et les femmes existe toujours. Cela est particulièrement vrai pour les femmes de couleur. Selon une étude récente menée par [McKinsey](#), l'accès à un rôle de cadre est le plus grand obstacle auquel les femmes sont confrontées. Pour 100 hommes promus à ce niveau, seules 58 femmes afro-américaines et 68 femmes latino-américaines sont promues et, malheureusement, ces chiffres continuent à diminuer plus on grimpe dans la hiérarchie de l'entreprise. Les entreprises doivent se rendre compte que lorsque les femmes et les groupes sous-représentés réussissent, c'est l'ensemble de la main-d'œuvre qui réussit également.



les femmes dans les STIM. Il y a encore du travail à faire.

Au Canada, les STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) sont l'une des industries qui connaissent la croissance la plus rapide et dont les salaires sont parmi les plus élevés du pays. Pourtant, malgré ce boom, seules 20% des femmes ayant fait des études universitaires choisissent de faire carrière dans les STIM, contre 40% des hommes. Malheureusement, les STIM restent une industrie à prédominance masculine, avec des taux élevés [de discrimination à l'égard des femmes](#). Mais la bonne nouvelle, c'est que les femmes canadiennes qui évoluent dans le domaine de la technologie ont pavé la voie à la prochaine génération pour qu'elle considère les vastes possibilités offertes par ce secteur.

faits en bref : la lutte pour les femmes dans les STIM.

- Les femmes représentent moins de 25% de la main-d'œuvre dans les industries STIM
- moins de 30% des chercheurs dans le monde sont des femmes
- seuls 15% des postes de direction dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la technologie sont occupés par des femmes

des études ont montré que les femmes dans les STIM :

- publient moins
- sont moins bien payées pour leurs recherches
- et ne peuvent donc pas avancer aussi loin que les hommes dans leur carrière*

*données tirées de l'étude des [Nations unies sur la Journée internationale de la femme](#)



aider les femmes à percer dans les STIM.

La nécessité d'augmenter le nombre de femmes dans les STIM va au-delà de la question de la parité des sexes. Lorsque la moitié de la population est absente de la réserve de talents, c'est toute la communauté technique et scientifique qui se prive de nouvelles occasions d'innover et de faire des découvertes importantes. Selon une étude de McKinsey, le soutien aux femmes dans les STIM pourrait ajouter 150 milliards de dollars au PIB du pays d'ici 2026 et redynamiser l'économie canadienne. Pour encourager davantage de femmes à faire carrière dans les STIM, il faut éliminer un certain nombre d'obstacles et de modèles dépassés. Voici quelques conseils pour améliorer la participation des femmes dans les domaines des STIM :

reconnaissez l'existence de préjugés.

Lorsque les femmes racontent comment l'industrie des STIM ne leur a pas permis de réaliser leur plein potentiel, écoutez-les et transformez ces conversations en décisions et en actions mobilisatrices.

encouragez le réseautage.

Les réseaux d'échange offrent aux femmes une plateforme leur permettant de discuter ouvertement de leurs expériences et de leurs préoccupations, ce qui peut être un catalyseur de changements majeurs au sein de l'industrie. En plus de recevoir des conseils en matière de développement professionnel et de nouer des relations, les femmes peuvent trouver des alliés masculins et de parrains potentiels qui peuvent contribuer à changer les attitudes en milieu de travail de manière à équilibrer la main-d'œuvre.

soulignez la flexibilité du lieu de travail.

Selon une [étude](#), les femmes dans le secteur des technologies sont 45% fois plus susceptibles de quitter le domaine que les hommes et citent les obligations familiales comme principale raison. Pour combler ce fossé, les options de travail flexible peuvent être utilisées pour encourager les femmes à rester en poste, car elles seront en mesure de concilier travail et famille sans être pénalisées et auront plus de facilité à accéder à des postes de direction.

visez l'équité salariale.

Au Canada, les femmes qui occupent des emplois dans le secteur des technologies, titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur, gagnent près de 20 000 dollars de moins par an que leurs homologues masculins, et cet écart salarial peut être tout aussi sombre pour les minorités visibles. Pour retenir les meilleurs talents, les entreprises devraient renforcer leur engagement à corriger cette disparité.



comment un partenaire RH peut soutenir vos objectifs de diversité.

Chez Randstad, nous proposons des solutions de recrutement sur mesure pour répondre aux besoins de votre entreprise. Sur la base de critères convenus, nos experts examinent minutieusement chaque candidat en fonction de leur compréhension du poste et de vos attentes, afin de s'assurer que vous obtenez les meilleurs talents pour le poste à pourvoir. Nos experts en recrutement peuvent également vous aider à attirer des candidats qui contribueront à la fois à vos objectifs commerciaux et à votre culture d'entreprise. En outre, le recours à une agence de recrutement vous fera gagner un temps précieux, car vous n'aurez à consacrer du temps qu'aux entretiens avec les candidats qui correspondent à vos attentes.

le pouvoir de l'image de marque de l'employeur.

Ne sous-estimez pas le pouvoir de l'image de marque de l'employeur. Une marque employeur forte vous amènera davantage de candidats talentueux qui se disputeront un même poste. Votre marque employeur, c'est la perception qu'ont vos anciens, actuels et futurs employés de votre entreprise. Un certain nombre de facteurs peuvent jouer un rôle dans la transformation de votre marque employeur en avantage concurrentiel. La vision et les valeurs de l'entreprise, la culture du lieu de travail, les conditions salariales, les avantages sociaux, la flexibilité, les possibilités d'avancement, le style de gestion, les programmes de formation et de mentorat et la stabilité sont quelques-unes des principales conditions que les candidats potentiels compareront lorsqu'ils chercheront un emploi.

Votre marque d'employeur doit être attrayante et authentique et doit promouvoir votre entreprise comme un lieu de travail idéal. Nous travaillons en étroite collaboration avec vos équipes de marketing et de ressources humaines pour créer une image de marque d'employeur convaincante qui communique ce qui fait que votre entreprise se démarque des autres.

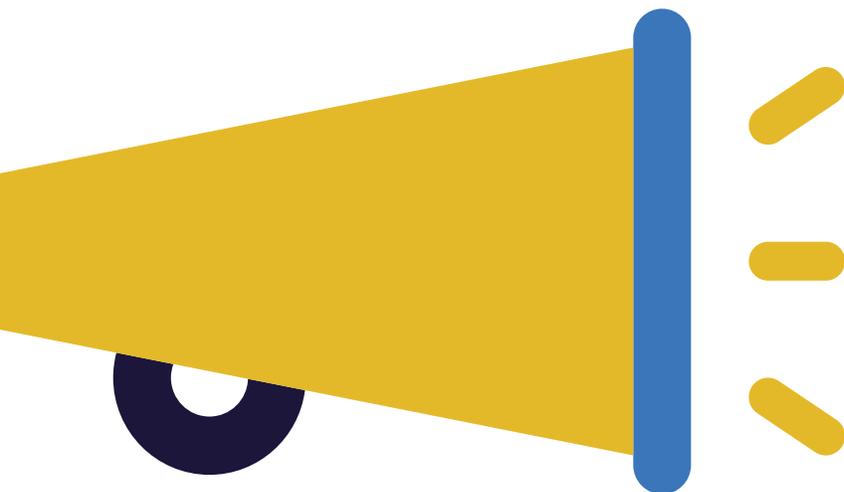
faites-vous voir.

La technologie nous accompagne quotidiennement dans tous les aspects de notre vie personnelle et professionnelle. De **nouvelles données** suggèrent que les Canadiens passent 11 heures par jour sur les écrans, ce qui signifie que si vous n'êtes pas actif là où les candidats potentiels passent leur temps, vous risquez de manquer l'occasion de vous faire remarquer de beaucoup de talents de qualité.

Les marques employeur peuvent se faire connaître grâce aux médias sociaux, au moyen de blogues et de vlogues, par des témoignages et des études de cas, par le site web d'entreprise ou les foires d'emploi. Tous ces points de contact sont autant d'occasions de faire bonne impression auprès des candidats potentiels. Les experts en recrutement de Randstad peuvent vous aider à définir les plateformes et les messages qui mettront votre entreprise en valeur et vous permettront de vous distinguer de la compétition.

bénéficiez de notre vaste réseau.

Travailler avec Randstad, c'est avoir accès à notre vaste réseau de talents qui recherchent activement un emploi ou qui cherchent à faire avancer leur carrière. Entrez en contact avec les meilleurs talents pour vos postes et votre organisation rapidement et efficacement.



à propos de randstad

Randstad est le leader mondial dans l'industrie des services RH. Nous aidons les gens et les organisations à réaliser leur plein potentiel en combinant la puissance de la technologie d'aujourd'hui et notre passion pour les gens. C'est notre promesse L'humain en tête.