

tempo-team

interim | professionals | search & selection | inhouse services



Rapport sociétal 2015

Sommaire

Introduction	03
Tempo-Team en 2015	04
• Une approche multiple	
• Nos activités	
Nos collaborateurs	05
• Valeurs de l'entreprise	
◦ <i>Great People Survey</i>	
• Formations de qualité	06
◦ <i>Grandir ensemble</i>	
• Santé et sécurité	07
◦ <i>Energy@work</i>	
◦ <i>Vitality@Tempo-Team</i>	08
◦ <i>Flexibilité</i>	09
◦ <i>Digitalisation</i>	
Nos candidats	10
• La richesse de la diversité	
• Tempo-Team Titres-Services	11
• Tempo-Team Employability	
• Santé et sécurité	12
• Learn4Job: formations pour nos candidats	13
Engagement	14
• VSO	
• Art for Charity	
Nos stakeholders	15
• Partenaire privilégié	
• Dialogue avec notre personnel	16
• Corporate Governance	
• Liste des certificats de qualité et RSE	17
Environnement	18
• Achats et déchets	
• Consommation d'énergie	
• Papier versus électronique	19
• Mobilité et émissions de CO ₂	

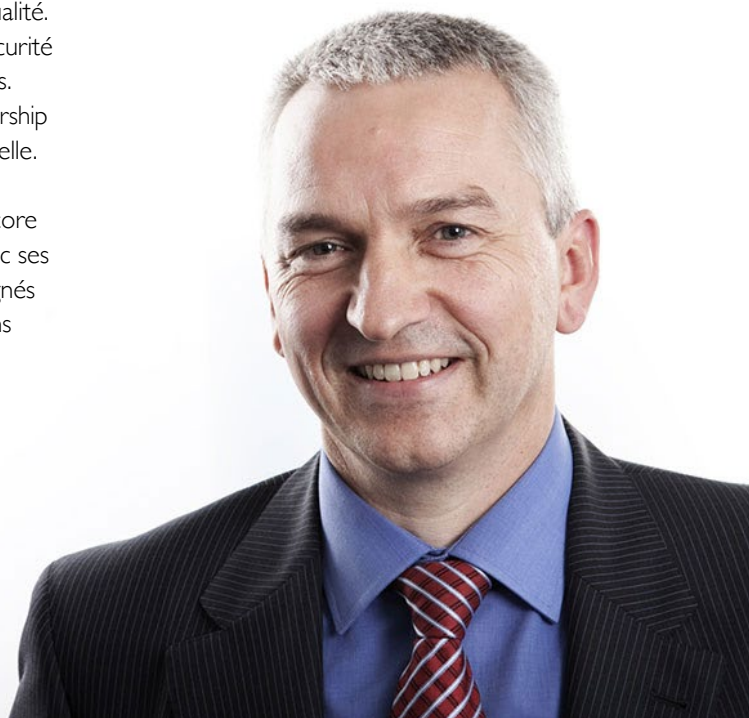
Introduction

Le développement des connaissances

Le temps d'un deuxième rapport sociétal pour Tempo-Team est arrivé. Avec son lot d'informations chiffrées sur nos activités pour l'année 2015, mais aussi avec des explications détaillées sur notre vision du travail et nos ambitions. Trouver des talents et les fidéliser demeure un défi. Par conséquent, investir dans le capital humain s'avère d'autant plus essentiel. Le travail devient plus complexe, et certainement avec les développements technologiques d'aujourd'hui. Le marché du travail demande toujours plus de flexibilité et de rapidité sans perdre en qualité. Des connaissances spécialisées sont nécessaires pour la sécurité d'emploi des travailleurs et la performance des entreprises. Le développement des connaissances, l'implication et le leadership sont revenus en tête des priorités RH de notre société actuelle.

Tempo-Team s'engage dans cette évolution et prouve encore en 2015 qu'elle mérite sa place sur le marché du travail avec ses 43.500 intérimaires placés et ses 3.500 candidats accompagnés par sa division Tempo-Team Employability. Mais nous voulons aller encore plus loin et devenir un partenaire privilégié qui prodigue des conseils RH à ses clients et à ses candidats. Notre objectif est d'être au plus proche de nos parties prenantes par le biais de conseils sur mesure, par exemple.

Tempo-Team peut se targuer d'avoir l'expérience de nombreuses années de présence sur le marché de l'intérim tout en ayant gardé un esprit très jeune et innovant, toujours à la recherche de nouveauté. Nos collaborateurs et partenaires partagent ces qualités et je les remercie pour leur confiance et leurs efforts.



Herman Nijns
CEO Randstad Group Belgium

Tempo-Team en 2015

Une approche multiple

Tempo-Team est l'un des principaux prestataires de service HR spécialisé dans le domaine du travail intérimaire et des services HR en Belgique, mais pas seulement ! Notre mission principale est de trouver le meilleur candidat pour nos clients. Et ce, dans de multiples domaines : ceux d'Office et Industry bien sûr, mais nous proposons également des emplois dans le secteur de la construction, de l'horeca, de la finance, TECHNICA, du retail, des Titres-Services et de manière plus spécifique, dans le médical avec notre division MEDICA. Citons aussi les collaborateurs de Tempo-Team Professionals qui proposent du recrutement et de la sélection, de l'outplacement, du testing et de l'assessment, de l'outsourcing, des formations et du développement de spécialistes pour des projets temporaires ou un engagement à titre définitif. Sans oublier le service, unique en son genre, de garde d'enfants malades à domicile que propose ChildCare aux membres du personnel de nos clients. Tempo-Team partage ses services de support avec Randstad au sein du Shared Service Center de Randstad Group en Belgique. C'est pourquoi nous parlons parfois d'actions groupées dans ce rapport, au nom de Randstad Group.

La responsabilité sociétale fait partie des valeurs fondamentales de Tempo-Team. Par le biais de ce 2^e rapport, nous voulons partager en toute transparence les résultats de nos activités pour l'année 2015, mais aussi décrire nos projets et ambitions à nos parties prenantes. L'accent est mis sur l'importance de la diversité au sein de nos propres équipes, mais aussi dans nos sélections. L'investissement dans la formation de nos collaborateurs est au cœur de nos préoccupations afin de rendre leur travail durable et de pouvoir répondre aux exigences nouvelles de la société d'aujourd'hui. Mais "être à jour" ne suffit pas à Tempo-Team qui se veut un partenaire visionnaire pour ses clients et ses candidats. Nous réfléchissons ensemble à ce que sera le monde du travail de demain afin de les accompagner au mieux dans leurs démarches. Nous pouvons être fiers de ce que nous avons accompli durant cette année 2015.

Valérie Denis
Advisor CSR



Nos activités



12.841.448 heures

Nombre d'heures prestées
pour nos clients par :
nos intérimaires
+ nos travailleurs titres-services
+ nos collaborateurs de projet

43.475 intérimaires
4.312 clients

Intérim

1.787 travailleurs
titres-services
96% sous CDI
11.277 clients

Titres-Services

3.490 personnes
accompagnées
61% de taux de réussite

Tempo-Team Employability

300 candidats placés

Tempo-Team Professionals



94 agences dont
38 inhouses



401 collaborateurs fixes

Nos collaborateurs

Valeurs de l'entreprise

Nous voulons être une entreprise franche et fiable qui partage ses valeurs avec ses collaborateurs. Au sein même de Tempo-Team et dans les sélections que nous opérons pour nos clients, chaque personne est la bienvenue et doit être respectée et reconnue pour ses compétences. Nous encourageons la diversité et l'esprit d'équipe afin de créer une culture d'entreprise motivante et transparente.



En 2015, nous avons obtenu le Label Diversité de la part d'Actiris sur la Région de Bruxelles-Capitale. Par ce Label, Tempo-Team est reconnu pour sa politique du personnel soucieuse de la diversité. Tempo-Team s'engage ainsi dans la lutte contre la discrimination et pour l'égalité des chances. Ce dispositif, qui s'opère sur une base volontaire de la part d'une société, est le signal d'une véritable mobilisation. Il est soutenu, en interne, par la concertation sociale et est approuvé par le comité de gestion d'Actiris.



401 collaborateurs fixes
8% hommes / 92% femmes
19% > 45 ans



93 managers
18% hommes / 82% femmes

GREAT PEOPLE SURVEY

Chaque année, les collaborateurs de Tempo-Team sont invités à participer au "Great People Survey". Organisé par le Randstad Holding, près de 70% des collaborateurs belges y ont participé. Il s'agit d'une enquête dont les questions sont basées sur trois piliers. Ensemble, ils donnent une vue globale de notre organisation. Les questions visent à connaître le sentiment individuel de chaque travailleur (1^e pilier), le degré de confiance de celui-ci dans le management (2^e pilier) mais aussi comment culture et stratégie de l'organisation sont vécues (3^e pilier). Les résultats de cette enquête sont publiés sur nos différents réseaux de communication et font l'objet de plans d'action si besoin.



Formations de qualité



Programme d'induction **5.984** heures
Management/Leadership **1.213** heures
Formations externes **733** heures

2014



Programme d'induction **11.050** heures
Management/Leadership **722** heures
Formations externes **1.889** heures

2015

GRANDIR ENSEMBLE

Les formations sont le levier pour faire grandir nos collaborateurs, insister sur nos valeurs et développer notre entreprise. Tempo-Team envisage le travail dans un contexte de durabilité et opte pour des parcours de formation de plus en plus complets et diversifiés, accessibles également sur une plate-forme online. L'objectif de ce panel de formations est d'accompagner au mieux nos collaborateurs dans leur carrière face aux changements rapides, notamment technologiques, auxquels ils doivent faire face. Mais il vise aussi à garder nos talents au sein de l'entreprise. Car trouver des talents et se les attacher demeure un défi. Investir dans le capital humain s'avère d'autant plus essentiel.

Quelques exemples :

- Onboarding : chaque nouveau collaborateur démarre sa carrière chez Tempo-Team par 3 jours de formation pour assimiler les bases de notre approche et nos méthodes de travail.
- Chacun peut suivre tout au long de sa carrière, une large gamme d'activités d'apprentissage liées à la fonction, au développement personnel, au travail en équipe et au leadership.
- Des modules individuels online sont également accessibles via notre plate-forme e-learning.
Au programme : gestion du stress ; time management ; techniques de réunion ; management et leadership.
On y trouve également un module sur nos "Business Principles" qui est un code de déontologie international basé sur les valeurs de Tempo-Team en matière de corruption, de conflit d'intérêt, de loi sur la concurrence et de traitement équitable.
- En parallèle, des learning coaches ont été désignés pour accompagner nos collaborateurs afin de les guider sur le terrain.
- En plus de ces formations sur le développement des talents et des compétences, chaque collaborateur peut suivre un module plus spécifique sur la gestion de l'agressivité et des agressions par des tiers. Par ailleurs, chaque agence est équipée de matériel pour la sécuriser.

Si le contenu de "l'onboarding" est dense, j'ai toutefois vécu ces 3 jours comme une entrée professionnelle progressive. Tout d'abord grâce à l'accueil chaleureux propre au Groupe. On s'intéresse à qui nous sommes, notre parcours... Nous nous sentons pris en considération, ce qui nous donne l'envie immédiate de nous investir.

Ensuite, il y a un côté rassurant. Nous ne commençons pas en agence du jour au lendemain sans connaître l'histoire, le fonctionnement et les valeurs de l'entreprise. Faire ce parcours avec d'autres nouveaux et avec des formateurs qui vont nous suivre tout au long de notre première année, met en confiance. Enfin, le contenu enseigné est totalement nécessaire pour avoir un minimum de repères en commençant. Les techniques de formation sont dynamiques et stimulantes.

Déborah Brisbois
Consultante



Santé & Sécurité



2014 taux de fréquence **7,31**
2015 taux de fréquence **2,18**
2014 taux de gravité **0,01**
2015 taux de gravité **0,02**

Accidents du travail personnel fixe

ENERGY@WORK

Un point d'honneur a été mis depuis quelques années sur le bien-être au travail. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est de plus en plus au centre des préoccupations de Tempo-Team. Un de nos objectifs 2015 fut donc de former toute notre ligne hiérarchique aux signes du burn-out chez leurs collaborateurs.



Challenge accompli !

Cette formation a été accueillie avec beaucoup d'intérêt et les résultats sur le terrain se font déjà sentir.

Objectif 2016 : ouvrir cette formation Energy@work à tous sur la base d'une inscription volontaire.

Toujours dans ce même cadre, un autre objectif, réalisé en 2015, a été de proposer un service téléphonique anonyme et gratuit à tous nos collaborateurs ainsi qu'aux membres de leur famille pour la prévention du burn-out et la gestion des problèmes privés ou professionnels (partenariat avec ICAS via notre assurance groupe AXA). Chacun de nos collaborateurs a reçu par courrier deux cartes de visite avec les coordonnées de ce service afin d'y avoir accès à tout moment.

En tant qu'Office Manager, j'ai eu la possibilité de suivre le module Energy@work. Lors de cette formation, nous avons entre autres appris à détecter les signes avant-coureurs du burn-out. Même s'ils ne sont pas facilement détectables, il faut rester attentif. La différence entre burn-out et dépression a été abordée ainsi que les consommateurs d'énergie au niveau professionnel et à l'inverse, les sources d'énergie.

En rentrant de cette formation, ma première réaction a été de revenir vers les membres de mon équipe et de leur poser les mêmes questions que celles par lesquelles commence le module, à savoir : "Sur une échelle de 1 à 10, où en est votre énergie ? Comment était-elle il y a un an ? Depuis quand est-elle à ce niveau ?". Je leur ai ensuite exposé les différents signes de détection du burn-out et c'est là qu'une collègue m'a interpellée, car ces explications lui ont fait prendre du recul par rapport à sa propre situation et elle s'est rendue compte qu'elle devait faire attention.

Aujourd'hui, je me félicite d'avoir pu aider quelqu'un à prendre conscience que certaines de ses limites étaient dépassées et que l'écoute de son corps est primordiale. Le stress continu qui ne parvient plus à être géré peut mener à un burn-out et cela peut arriver à n'importe qui.

La formation était très enrichissante et très importante à suivre pour les personnes qui coachent des équipes. La détection est primordiale.

Christine Joiret
Office Manager



VITALITY@TEMPO-TEAM

Tempo-Team encourage ses collaborateurs à vivre et travailler plus sainement.

Le département Santé et Sécurité s'occupe du projet "Vitality" et lance régulièrement des initiatives autour de 4 thèmes: bouger, faire du sport, manger sainement et bien-être.

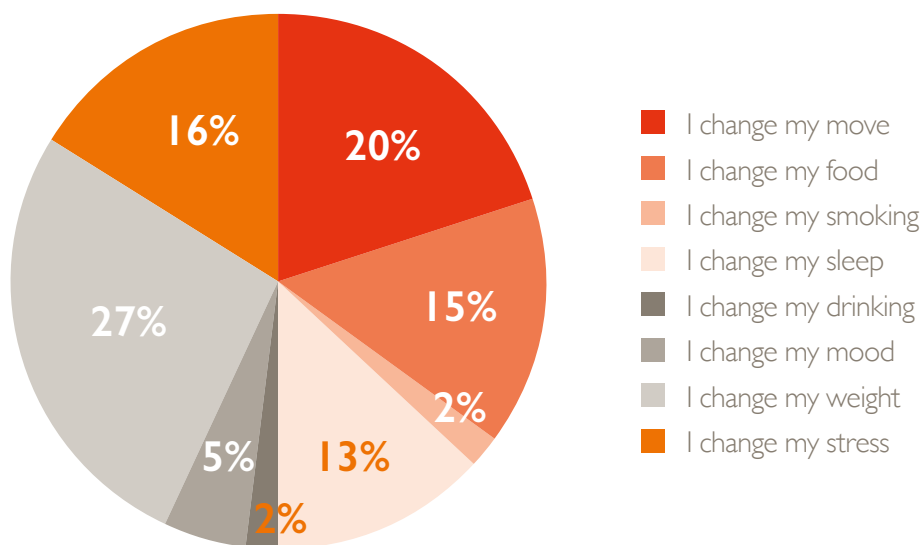
Cela se traduit sous diverses formes :

- Un contrôle de sécurité et de santé est organisé chaque année sur tous les lieux de travail et pour tous les collaborateurs, en veillant à l'ergonomie, à la qualité de l'aération et de l'éclairage.
- Les frais d'inscription ainsi que les dossards pour les 20 km de Bruxelles et d'autres courses organisées sont entièrement remboursés par Tempo-Team.
- Le vaccin contre la grippe est remboursé par Tempo-Team pour tous ses collaborateurs.
- Un examen médical complet et gratuit est proposé automatiquement tous les 3 ans à tous les collaborateurs à partir de 45 ans et tous les ans à ceux de plus de 50 ans.
- Ouverture de la plate-forme ichange2 qui propose 8 modules interactifs consacrés aux thèmes suivants : le poids, bouger, le tabac, le stress, l'alcool, l'alimentation, l'humeur et le sommeil. Une fois inscrits à un ou plusieurs modules, les collaborateurs reçoivent chaque semaine des conseils et des exercices pour atteindre leur objectif. Une App pour smartphones a également été développée afin de faciliter l'accessibilité du site.

Objectifs 2016 :

- En partenariat avec Securex, organiser pour nos collaborateurs une permanence avec un psychologue dans les agences 1 fois toutes les 2 semaines. Notamment pour faciliter la réintégration après un burn-out.
- L'organisation d'ateliers en agence avec des diététiciens sur le thème "Healthy food".

500 abonnements pour Randstad Group en 2015 :





FLEXIBILITÉ

Tempo-Team souhaite être, pour ses collaborateurs, une entreprise où il fait bon travailler. Une société où l'équilibre vie professionnelle/vie privée est respecté et où les choix et les envies de chacun sont encouragés.

Le régime de travail à 4/5^e rencontre de plus en plus de demandes, surtout ces dernières années.



30% temps partiel

70% temps plein

DIGITALISATION

Les développements technologiques et la globalisation impliquent des changements profonds et continus ayant un impact considérable et permanent sur le marché du travail.

Les collaborateurs sont presque reliés en permanence à leur travail par la technologie mobile. Ces développements requièrent d'autres compétences, spécialités et aptitudes de la part des collaborateurs. Mais ils apportent aussi leur lot de flexibilité puisqu'il est possible aujourd'hui, par exemple, pour chaque collaborateur fixe de se connecter au réseau aussi facilement à domicile et dans une autre agence du groupe que dans sa propre agence.

Grâce à la connectivité, l'échange de connaissances entre départements, entreprises et secteurs se renforce.

Avec plus de 20 ans d'expérience chez Tempo-Team, j'ai vu le monde des RH changer en profondeur. Le plus grand changement est la digitalisation, je pense. Le rythme et la charge de travail ont augmenté, le besoin d'efficacité est devenu plus grand. Ajoutez à cela les réglementations plus strictes, et vous voyez comment les outils digitaux sont une, si pas LA, solution. Aussi parce que presque tous les intérimaires ont aujourd'hui un smartphone et l'utilisent pour communiquer.

Marc Heyns
Sales Director



Nos candidats

La richesse de la diversité

Nous opérons nos sélections pour nos clients selon les mêmes critères et valeurs que pour nos collaborateurs internes fixes. Chaque personne est la bienvenue et chacun doit être respecté et reconnu pour ses compétences. Notre position est très claire: lors de la sélection des candidats, nous ne pouvons tenir compte que d'un seul critère : leurs compétences professionnelles, sans distinction de sexe, couleur de peau, culture, religion, origine nationale ou ethnique, orientation sexuelle, âge, état de santé, caractéristique physique et en s'abstenant de toute forme d'inégalité, de discrimination ou de racisme.

Un "Equal Treatment coach" a été désigné afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans les sélections qu'ils opèrent et pour pouvoir les conseiller en cas de doute sur les intentions d'un client ou d'un candidat en matière de diversité et de discrimination.

Des tables rondes ont été organisées dans tout le pays sur l'importance de la non-discrimination à l'embauche. Ces principes sont déjà abordés en profondeur lors des 3 jours de formation de démarrage, mais ces tables rondes sont l'occasion d'aller à la rencontre des acteurs de terrain et de les aider dans leurs démarches auprès de leurs clients et de leurs candidats.

Toutes nos activités ont un but commun: rendre le monde du travail durable. Et ce, par le biais de formations, d'un accompagnement sur le marché du travail, de l'activation de tous les groupes d'âge et de population, et d'une attention particulière pour les profils en pénurie.



43.475 intérimaires
9,62% > 45 ans
85% belges
47,5% d'européens
132 nationalités différentes



450 heures de tables rondes suivies par l'ensemble de nos collaborateurs

Le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination en matière d'emploi et de travail est essentiel au sein du groupe, non seulement parce que nous y sommes obligés par la législation existante, mais également, car ces principes fondamentaux font partie de nos valeurs. Il était dès lors important au cours de ces tables rondes de rappeler le cadre légal existant, mais aussi de permettre aux consultants de se faire entendre et conseiller par rapport à leurs questions, craintes ou demandes d'aide face à des situations souvent très délicates à gérer.

Il ne s'agit pas pour les consultants de se limiter à connaître par cœur des principes légaux théoriques; ils doivent avoir les moyens de les appliquer concrètement en se sentant soutenus jusqu'au bout par leur entreprise.



Séverine Baguet
Legal Advisor

Tempo-Team Titres-Services

Tempo-Team fait partie des premières sociétés en Belgique à avoir travaillé avec les titres-services. C'est en effet en 2003 que la société a décidé d'ouvrir un département titres-services pour encourager un système fournissant un emploi officiel à des personnes peu qualifiées et proposant des jobs flexibles de proximité. Tempo-Team a opté pour une croissance durable dans ce segment et se veut avant tout un excellent employeur pour ce type de travailleurs. C'est pourquoi nous offrons une formation et un accompagnement les meilleurs qui soient. Nous veillons aussi à la sécurité et à la reconnaissance personnelle de chacun de nos 1.787 collaborateurs. Nous encourageons par ailleurs le dialogue et le service aux particuliers en proposant, notamment, des visites à domicile. C'est l'occasion pour nos consultants de voir les lieux de travail de nos collaborateurs titres-services, de conseiller les particuliers et de discuter de divers points pratiques éventuels.



1.787 travailleurs Titres-Services
96% de CDI
53% > 45 ans

Tempo-Team Employability

En plus de ses services RH et Titres-Services, Tempo-Team a une section baptisée Tempo-Team Employability qui travaille spécifiquement avec des demandeurs d'emploi issus des groupes à risque. Tempo-Team collabore ici avec le VDAB dans le cadre d'un "Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling" (TIBB) – un appel d'offres pour un accompagnement et une médiation intensifs – afin d'aider les chômeurs à trouver un emploi. En fonction des besoins du demandeur d'emploi, Tempo-Team offre des trajets intensifs de médiation et d'accompagnement ainsi que des formations afin d'augmenter ses chances de trouver un emploi durable.



Nombre de collaborateurs **24**
Nombre de personnes accompagnées **3.490**
% de personnes qui ont trouvé du travail suite à Employability **61,4%**

Tempo-Team est surtout une entreprise chaleureuse. On consacre vraiment du temps aux gens – les clients et les collègues. Chez Tempo-Team on les écoute pour apprendre à les connaître. Nous sommes effectivement une entreprise commerciale – très orientée terrain, solutions et no-nonsense – mais avec une fibre sociale aussi.

Chez Employability, on aide les travailleurs peu qualifiés et les allochtones à se remettre au travail. Ils sont coachés individuellement et collectivement avec, entre autres, des formations à la sollicitation et à l'attitude, et des informations sur le fonctionnement du marché du travail.



Philippe Mélis
Director Service
Vouchers &
Employability

Santé et sécurité


Une **plate-forme d'accueil interactive** comprenant des instructions de sécurité ainsi que des tests est installée chez nos clients depuis juin 2014.

6.350 utilisateurs
+ 500 nouveaux formés par mois

2014

9.330 utilisateurs
+ 1.200 nouveaux formés par mois

2015

 **Objectif 2015 de doubler le nombre d'utilisateurs réussi !**

Objectif 2016 : augmenter encore le nombre de nouveaux candidats formés de 30%.

Accompagnement permanent des clients sur le lieu de travail des intérimaires par nos conseillers en sécurité. Ils répertorient tous les risques, contrôlent et donnent des avis.

Tempo-Team propose à certains de ses clients de réaliser un film d'introduction pour présenter leurs activités aux nouveaux collaborateurs temporaires, les risques qui y sont liés et les mesures de prévention.



2014 taux de fréquence **34,5**
2015 taux de fréquence **31**
2014 taux de gravité **0,66**
2015 taux de gravité **1,00**

Accidents du travail - Intérimaires



2014 taux de fréquence **41,3**
2015 taux de fréquence **39,33**
2014 taux de gravité **0,85**
2015 taux de gravité **0,89**

Taux du secteur



2014 taux de fréquence **21,69**
2015 taux de fréquence **17,7**
2014 taux de gravité **0,56**
2015 taux de gravité **0,51**

Accidents du travail - Travailleurs Titres-services

Nous ne mettons pas les gens "vite-vite" au travail dans n'importe quelle entreprise, nous cherchons vraiment à mettre ensemble les bonnes personnes. La sécurité est aussi une priorité absolue. Chaque travailleur de la construction qui décroche un job par notre entremise doit avoir sa certification VCA. Les clients trouvent chez nous des gens compétents, qui sont bien formés en matière de sécurité et qui observent toutes les réglementations. C'est primordial pour quelqu'un qui, par exemple, est de 5h à 14h sur un échafaudage de 8 étages.

Pour chaque intérimaire que nous mettons au travail, nous allons nous-mêmes vérifier sur chantier ce qu'il ou elle fait. C'est très instructif. Ce que fait un plâtrier n'est pas la même chose que ce que fait un menuisier, un maçon ou quelqu'un qui monte des échafaudages. Sur le chantier, on perçoit mieux les dangers spécifiques.



Carolien Spanoghe
Office Manager

Learn4Job : formations pour nos candidats

La politique de Tempo-Team est d'élargir toujours plus son offre en tant qu'acteur RH et de se positionner en tant que réel partenaire de ses stakeholders. Nous proposons une multitude de formations à nos collaborateurs fixes, nos intérimaires et nos travailleurs titres-services. Mais nous proposons aussi des formations externes aux candidats demandeurs d'emploi qui ne sont pas encore placés, mais qui ont le potentiel requis. Chaque agence peut ainsi envoyer des candidats en formations externes comme celles pour chauffeurs permis C, transport interne...



Nombre d'heures de formation

2.670

Nombre de candidats formés

318

Les **travailleurs titres-services** font également l'objet de plusieurs formations en matière de sécurité, et de méthodes et organisation du travail.



1.817 heures de formations internes



Engagement



Tempo-Team encourage ses collaborateurs à vivre certains de leurs défis personnels en participant à des projets différents. En effet, même si le bénévolat et la récolte de fonds de sont pas des priorités pour Tempo-Team, nous permettons à nos travailleurs de partir en mission avec l'ONG VSO (Voluntary Services Overseas) avec laquelle le Randstad Groupe, dont Tempo-Team fait partie, a un partenariat depuis plus de 10 ans. VSO est une organisation qui s'est spécialisée dans le recrutement et la mise au travail de personnes à l'étranger. Le projet VSO est l'une des possibilités qu'offre Tempo-Team à ses collaborateurs pour enrichir leur carrière, transmettre leurs connaissances et vivre une expérience hors du commun.

Art for Charity

En 2015, le groupe a organisé un projet interne ayant pour objectif de donner accès à ses collaborateurs à toute une série d'œuvres d'art rassemblées au fil des années dans les agences et au siège sous la forme d'une vente aux enchères. Les recettes de cette vente ont été reversées au Fonds ICT Community for ASD (Autism Spectrum Disorder), action soutenue par la Fondation Roi Baudouin, qui a pour but de soutenir des projets en Belgique visant à améliorer les conditions de vie, les possibilités d'emploi et l'entreprise indépendante de groupes à risque et plus prioritairement de personnes souffrant d'autisme. Cette vente a permis de récolter 10.580€!

J'ai découvert le partenariat Randstad Group-VSO quand une de mes collègues y a postulé. Ayant toujours aimé les voyages et l'aventure, le projet m'a tout de suite plu et j'ai envoyé également ma candidature. En plus de me lancer un challenge personnel, j'ai vu cette opportunité également comme un plus pour la société. C'était l'occasion d'utiliser mes compétences professionnelles et de porter les valeurs de l'entreprise pour une bonne cause.

Après avoir réussi les tests de sélection, on m'a directement proposé une offre au Ghana. L'Afrique était alors pour moi une "terre de découverte", n'y ayant jamais mis les pieds. Ma mission était de renforcer l'équipe des 6 Regional Managers de VSO dans le recrutement et la sélection de bénévoles (mise en ligne des offres d'emploi, screening de CV, propositions de candidats...).

Dès les premiers jours, le dépaysement fut total! Mes capacités d'adaptation ont été mises à rude épreuve, mais je n'en retire que du positif! L'encadrement VSO m'a permis de me sentir vite "chez moi" et de trouver mon rythme. J'ai travaillé sur différents projets au sein de l'association: du support sur le marché grec à la création de nouveaux visuels marketing en passant par le recrutement pour VSO Asie... Il faut être flexible quand on participe à ce genre d'expérience!

Je conseille à tous de tenter leur chance avec VSO, pour l'enrichissement que ça apporte, tant au niveau professionnel que personnel. Si je dois juste donner un conseil, c'est qu'il faut bien se préparer, car on part littéralement à l'aventure, loin de ses repères habituels. Différents types de missions et de durées sont proposés, il y en a donc pour tous les goûts!

Camille Lingrand
Consultante Inhouse



Nos stakeholders

Position de partenaire privilégié

Notre objectif au quotidien est d'être proche de nos clients et de nos candidats. De nous positionner en tant que partenaire privilégié en matière de RH, mais aussi dans l'accompagnement et de prodiguer nos conseils en tant qu'experts du marché.

Nous partageons volontiers nos connaissances avec nos différents stakeholders, notamment à travers les actions suivantes :

- 2 plates-formes ont été mises en ligne en 2015:
 - l'une orientée clients, gestion RH et avis d'experts externes (<https://hrm.tempo-team.be/fr/>).



Nombre de visiteurs **8.212**

- l'autre orientée vers les jeunes avec des conseils pratiques ainsi que des articles interactifs et faciles à appliquer (<https://teamwork.tempo-team.be/fr/>).



Nombre de visiteurs **28.715**



Notre objectif 2015 est donc **rempli !**

- Une vaste enquête sur les tendances du marché du travail est réalisée au moins 2 fois par an. L'objectif de ces enquêtes est de sonder les entreprises sur les réalités, difficultés qu'elles rencontrent au quotidien selon un thème en rapport avec l'actualité. Les résultats de ces enquêtes sont ensuite publiés dans les médias traditionnels, mais aussi via nos propres canaux.
- On peut se forger aisément une image précise des entreprises grâce aux réseaux sociaux. Il est important aujourd'hui d'être transparent, c'est pourquoi les pages Facebook, Twitter et LinkedIn de Tempo-Team informent le grand public de nos actions, enquêtes, campagnes et permettent aussi de recevoir des commentaires directs de la part de ce public.

Objectifs 2016 :

- développer encore plus les réseaux sociaux, notamment Instagram et nommer des ambassadeurs parmi nos collaborateurs fixes dont le rôle serait de relayer un maximum d'informations sur les réseaux sociaux ;
- organiser des actions de recrutement qui sortent de l'ordinaire. Notamment via le projet pilote "Job-Up Bar" qui présentera les compétences des candidats sur le marché du travail de manière originale et ludique.



Dialogue avec notre personnel

Le partage des connaissances s'avère crucial.

À la fois pour faciliter la collaboration à distance avec des collègues qui ne partagent pas physiquement le même local, et par-delà les frontières classiques d'un département ou d'un secteur d'activité. Le partage de la connaissance est essentiel pour le développement personnel et la carrière.

Nous souhaitons une culture de communication qui stimule l'authenticité, l'ouverture et la transparence, et ce, pour chaque membre de la société. Différents outils internes comme Google+ et notre intranet ont été développés dans le but de faciliter le dialogue et le partage des best practices.

Le dialogue social est aussi fondamental chez Tempo-Team. Il se concrétise à travers le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail.

Corporate Governance

La gouvernance d'entreprise est un élément clé de la culture de Tempo-Team. Elle a un rôle déterminant dans notre structure et dans les règles internes qui précisent nos méthodes d'opération et le comportement que l'on attend de chaque collaborateur. Ce rapport sociétal présente le compte rendu de nos activités.

L'intégrité et l'éthique sont les forces motrices du comportement professionnel et personnel de tous les collaborateurs de Tempo-Team. Elles sont mises en œuvre, par exemple, via :

- nos Business Principles : nous avons établi les standards minimums, un code de déontologie professionnelle que tout collaborateur de Tempo-Team doit à tout moment respecter dans ses rapports avec les candidats, autres collaborateurs (collègues directs, intérimaires, collaborateurs de projets, travailleurs titres-services...), clients, fournisseurs et autres partenaires professionnels ;
- Misconduct Reporting Procedure : toute infraction aux politiques existantes peut être signalée par chaque salarié, anonymement ou non, par l'intermédiaire d'un site sécurisé ou d'une ligne téléphonique spéciale ;
- Data Protection Policy : cette directive organise le traitement des données personnelles que possède Tempo-Team, qu'elles concernent les candidats, le personnel ou les clients ;
- Competition Law Policy : une liste très concrète contenant des exemples de ce qu'il est permis ou non de faire. L'objectif est de mettre en conformité tous les actes commerciaux des collaborateurs avec toutes les lois en vigueur sur la concurrence.



Liste des certificats de qualité et des certificats RSE de Tempo-Team en Belgique

LABEL DIVERSITÉ ACTIRIS

Par ce Label Diversité, Tempo-Team est reconnu pour sa politique du personnel soucieuse de la diversité. Tempo-Team s'engage ainsi dans la lutte contre la discrimination et pour l'égalité des chances. Ce dispositif, qui s'opère sur une base volontaire de la part d'une société, est le signal d'une véritable mobilisation. Il est soutenu en interne par la concertation sociale et est approuvé par le comité de gestion d'Actiris.

ISO 9001

Cette norme agréée impose des exigences au système de gestion de la qualité d'une organisation et à la façon dont elle aborde sa stratégie en la matière. La norme a été renouvelée pour Tempo-Team en 2014 pour 3 ans.

LSI

La norme porte sur la politique en matière de sécurité et de santé, l'inventaire des risques et leur évaluation, la sélection et la gestion administrative, les explications et les instructions, la signalisation, l'enregistrement et l'étude des accidents et incidents ainsi que sur les soins de santé au sein de l'entreprise.

Environnement

Étant donné notre activité, notre impact sur l'environnement est moindre que celui des entreprises industrielles par exemple. Presque toutes nos activités se situent au plan local, et beaucoup de nos sites sont proches à la fois des clients et des candidats, ce qui limite les déplacements et les émissions de CO₂. Malgré cet impact limité, nous faisons de notre mieux pour maîtriser notre empreinte écologique en économisant l'énergie, en utilisant des sources d'énergie renouvelables, en réduisant notre consommation d'eau et de papier, en réaménageant notre flotte de véhicules au profit de voitures moins polluantes et en ayant installé notre siège social dans un bâtiment certifié BREEAM.

Objectif 2016 : suite à la demande de nos collaborateurs, instaurer un jour avec un menu exclusivement végétarien à la cantine de notre siège.

Achats et déchets

Nous avons ajouté à nos processus et à nos procédures d'achat des exigences environnementales, notamment à propos des déchets. Nos principaux fournisseurs se distinguent par leurs pratiques respectueuses de l'environnement. Dans nos évaluations également, se trouve une série de questions relatives à la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Objectif 2016 : être en mesure de donner des conseils et avis par rapport à ces évaluations.

Tempo-Team, de son côté, privilégie les produits verts tels que les produits FSC ou les produits qui portent un label durable. Et nous trions un maximum nos déchets en recyclant les cartouches d'encre, le papier et les cartons, les PMC...

Consommation d'énergie

Tempo-Team utilise toujours en 2015 une énergie 100% verte!

2014 2015

Consommation de gaz	130.097 m ³	124.349 m ³
Consommation de mazout	18.006 l	13.505 l
Consommation d'électricité	843.456 kWh	663.798 kWh
Consommation d'eau	2.587 m ³	2.422 m ³



Papier versus électronique

Tempo-Team a mis en place depuis quelques années déjà un système qui privilégie les envois électroniques, remplaçant peu à peu les envois papier, et ce, pour plusieurs documents :



Factures électroniques

64%

Attestations de vacances

81%

Fiches fiscales

72,5%

2014



Factures électroniques

67%

Attestations de vacances

83%

Fiches fiscales

75%

2015

Tempo-Team a également conçu la plate-forme "e-SoluTTions" spécialement pour nos clients. Elle permet une automatisation complète du processus du travail intérimaire. Depuis la demande jusqu'à la facturation, en passant par les prestations et le rapportage: les clients font tout en ligne, rapidement et efficacement.

Les intérimaires, quant à eux, peuvent se créer un profil complet sur notre site internet. Ils accèdent ainsi à leur dossier et gèrent un grand nombre de documents eux-mêmes en ligne.

Mobilité et émissions de CO₂

Les visites des clients font partie de notre quotidien. Notre philosophie en matière de voitures de société est de proposer à nos collaborateurs une gamme large et diversifiée de voitures respectueuses de l'environnement. Au moment du choix de leur véhicule, nous les encourageons à opter pour des modèles à faibles émissions. La flexibilité, le télétravail et l'encouragement des conférences téléphoniques contribuent également à ces résultats prometteurs.

Émissions moyennes de CO₂ par voiture de société



1.433 voitures

Émissions de CO₂ **107 g**

2014



1.579 voitures

Émissions de CO₂ **99,36 g**

2015



Meilleurs résultats que prévu par notre objectif 2015!

Objectifs 2016:

- encourager le choix d'une voiture hybride;
- lancer un leasing pour les vélos.

tempo-team

Tempo-Team Belgium

Avenue Charles-Quint 586 bte 8
1082 Berchem Sainte Agathe, Belgique

csr@randstadgroup.be

www.tempo-team-csr.be