

Message pour :

Tous les lecteurs de Metro (m/f) : Creyf's s'appelle désormais Start People

Start People: coup d'œil dans les coulisses de l'intérim

ANVERS – Depuis la semaine dernière, Creyf's s'appelle Start People. Ce changement de dénomination est un vrai changement de cap. Le numéro deux du marché belge de l'intérim en a profité pour repenser sa stratégie et son positionnement. Cette décision s'appuie sur des études à grande échelle sur la valeur que les intérimaires confèrent au travail en général et au travail temporaire en particulier. Fin connaisseur du secteur, Johan Sack, Marketing & Communication Director chez Start People, a été l'un des instigateurs de cette opération de rebranding.

Manifestement, les agences d'intérim continuent de pousser comme des champignons. À quoi attribuez-vous cette prolifération? Qu'est-ce qui le rend le marché aussi intéressant?

Johan Sack: «Rien qu'en Belgique, on compte plus de 140 entreprises de travail temporaire et ce nombre ne cesse d'augmenter. Je vois à cela trois grandes raisons. D'abord, la situation économique dans notre pays a connu de profondes mutations: ces dernières années, nous avons évolué vers une économie de la connaissance et nous sommes confrontés au phénomène du vieillissement de la population. Petit à petit, l'idée fait son chemin que nous allons tous devoir travailler plus longtemps. De ce fait, le groupe cible auquel nous nous adressons s'est considérablement élargi. Deuxièmement, le travail temporaire est considéré de plus en plus comme un tremplin solide vers un emploi fixe. En constatant qu'il ne suffit pas de frapper à la porte d'une entreprise pour y décrocher un contrat, beaucoup choisissent de se faire accompagner dans leur démarche par une agence d'intérim, qui, par définition, a des contacts avec un éventail très diversifié d'entreprises.

Enfin, je dirais qu'il y a aussi le revers de la médaille: beaucoup d'entreprises font appel à des intérimaires pour tester à qui ils ont affaire avant de leur proposer un contrat à durée indéterminée. Le pourcentage d'intérimaires engagés comme travailleurs permanents par le biais d'un contrat avec option d'embauche définitive est d'ailleurs très élevé: 52 % en moyenne dans le secteur et 62 % chez Start People.»

Qu'attendent vos clients – demandeurs d'emploi et entreprises – des agences d'intérim?

Johan Sack: «Nous faisons en quelque sorte office d'intermédiaires entre l'offre et la demande. Les entreprises sont soit à la recherche urgente d'une quantité précise de main-d'œuvre pour gérer leurs pics de production, soit à la recherche d'une personne possédant un savoir-faire précis.

Du côté des candidats à l'embauche, les demandes s'orientent vers des secteurs ou des missions dans lesquels ils se sentent à l'aise, le but étant de travailler le

plus vite possible ou d'avoir l'occasion d'être embauché définitivement par une entreprise. Pour refléter cette diversité, notre offre de services compte désormais quatre catégories: urgence, option d'embauche, savoir-faire (professionnels, profils pointus, spécialistes) et titres-services.

Cette dernière catégorie est d'ailleurs un cas à part parce qu'il n'est pas question ici de travail temporaire et que les clients ne sont pas des entreprises mais des particuliers. Mais notre secteur est énormément sollicité dans ce contexte.

À côté de cela, il faut citer aussi les groupes cibles spécifiques que sont les étudiants, les artistes et les personnes de plus de 45 ans. Ici, notre approche est étudiée en fonction des besoins précis de chacune de ces catégories. Les conseillers de notre département Senior Experience, par exemple, ont eux-mêmes plus de 45 ans, parce qu'ils sont mieux à même que les plus jeunes de comprendre les attentes de ce groupe précis de clients.»

Vos études montrent que si l'argent reste la première motivation que les gens trouvent dans le travail, ils y cherchent aussi le moyen d'apprendre du nouveau. Comment conciliez-vous cette quête avec le travail temporaire?

Johan Sack: «Il faut tout faire pour éviter que les intérimaires se sentent encore des étrangers dans les entreprises. À cet effet, nous avons mis sur pied un projet d'apprentissage et de développement, baptisé "Learn2Win". Ce programme a pour but de former nos intérimaires pour qu'ils se sentent davantage intégrés sur leur lieu de travail. Il arrive parfois que des candidats ratent le coche pour certaines fonctions parce qu'ils présentent des lacunes sur tel ou tel point. Au lieu de les mettre au placard, nous voulons leur offrir une formation sur mesure pour qu'ils puissent retenter leur chance. Ce projet présente énormément d'avantages: pour le candidat et pour l'entreprise, bien sûr, mais aussi pour nous, parce qu'il nous permet de resserrer les liens avec nos clients.»

www.startpeople.be

Steven Heyse

Dernière partie la semaine prochaine

 **startpeople**

member of USG People N.V.

growing together