

Intérim & startup : panorama des innovations pour fidéliser les équipes

Le secteur de l'intérim est en profonde mutation depuis quelques années : la digitalisation du recrutement attire de nouveaux entrants venus disrupter le marché, et la crise sanitaire a accéléré la croissance des pure-players de l'intérim digital. Pour fidéliser les candidats et offrir une image plus responsable du travail temporaire, les startups foisonnent d'idées. Lumière sur leurs dernières innovations.

Temps de lecture : minute

23 février 2023

Fin 2022, [la Dares a publié un rapport](#) mettant en évidence de fortes tensions sur le marché du travail. Les secteurs les plus touchés ? Le bâtiment, l'industrie, l'informatique et les télécommunications. Quant aux métiers, les besoins s'accroissent sur les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, les techniciens experts, les agents de maîtrise, les menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation ainsi que les infirmiers.

Intérimaires : face au défi du recrutement, une cible à chouchouter ?

Face à ces pénuries, l'emploi intérimaire reste un vivier de recrutement phare (le marché reste en hausse : 2,5 % dans l'industrie) et le recours au contrat en intérim serait [le deuxième plus utilisé par les entreprises \(39%\), après le CDI \(42%\) en 2022.](#)

" *Malgré le contexte de crise, on constate que la pénurie de candidats est toujours aussi forte. Sur le marché de l'intérim, il devient crucial de fidéliser les ressources* ", souligne Alexandre Pham, Président de Mistertemp' Group, startup leader de l'intérim digital qui s'appuie sur un modèle alliant application numérique et présence physique avec plus de 120 agences réparties sur le territoire français. Quelles sont les dernières initiatives des startups pour "garder" leurs recrues dans leur escarcelle ?

Récompenser la fidélité par le pouvoir d'achat

Staffmatch, startup qui propose une mise en relation entre entreprises et intérimaires basée sur l'IA, a récemment annoncé le lancement d'une politique de rémunération : un dispositif de versement de primes de fidélité indexées sur le nombre d'heures effectuées par les intérimaires. " *Nous avons souhaité mettre l'accent sur l'un des sujets de préoccupation majeurs des Français : le pouvoir d'achat. Nous leur proposons un programme de fidélité rémunérateur : plus les salariés travaillent avec nous sur une année, plus ils cumulent des points qui peuvent être dépensés en bons d'achats par exemple* ", explique Baptiste Delalbre, directeur des opérations. La startup a travaillé plus de deux ans à l'élaboration de ce programme afin d'être au plus près des attentes des intérimaires. " *Le programme a été rétroactif sur la dernière année : 3.000 personnes ont pu en bénéficier, 50 intérimaires ont déjà touché 500 euros* ", souligne Baptiste Delalbre. Mistertemp a également misé sur une initiative qui récompense la fidélité : " *MyBonus permet à tous nos candidats d'avoir une prime annuelle pouvant aller jusqu'à 200 euros. Ils ont également l'accès aux avantages d'un CSE dès la première heure de mission* ", explique Alexandre Pham. Autre levier de fidélisation : l'acompte en 48 heures déjà mis en place par les acteurs de l'intérim.

Néanmoins, Staffmatch essaie d'aller plus loin avec, bientôt, la mise à

disposition d'un acompte instantané : " Dès que l'intérimaire démarre sa mission, en trois clics, via notre application, il touchera une avance sur salaire ", explique Baptiste Delalbre.

Donner des perspectives : entre proximité et suivi individuel

" Ce qui fidélise le plus nos intérimaires est la relation de proximité que nous établissons avec eux, au quotidien ", insiste Alexandre Pham. " Nos consultants sont de véritables coachs carrière : leur rôle est de proposer le maximum de missions de qualité qui correspondent aux attentes individuelles. Résultat : de nombreux candidats travaillent avec nous depuis plusieurs années, sans compter leurs avis favorables Google qui traduisent cette relation de confiance : plus de 1.000 avis avec une note moyenne de 4,6."

Pour instaurer un suivi efficace, Staffmatch met l'accent sur son application qui propose un service client très réactif et une interface qui facilite les démarches administratives. L'accompagnement humain est privilégié via une large implantation territoriale : " Nous avons toujours une porte ouverte pour nos intérimaires ", souligne Baptiste Delalbre. Staffmatch investit aussi sur leur employabilité : " En 2022, nous avons formé plus de 1.000 intérimaires sur des métiers en tension : permis poids lourds, CACES (transport de chariots et palettes dans les entrepôts), hôtellerie... Des formations qualifiantes qui sont de vrais tremplins pour un maintien durable dans l'emploi. "

Miser sur des contrats d'intérim plus responsables : une voie à explorer ?

Ces initiatives sont encourageantes, mais l'enjeu majeur de l'intérim reste celui de la précarité. En effet, l'absence de contrat de droit commun limite

l'accès aux prêts, à la location... De nouvelles formes de contrats hybrides et responsables, tentent d'adresser cet enjeu sociétal, tels que le CDI intérimaire ou le CDI aux fins d'employabilité. Ce dernier, en expérimentation depuis la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, est une ingénierie sociale innovante qui a été généralisée par la plateforme Mon CDI, dirigée par Philippe Bazin.

Concrètement ? Un CDI est signé avec une entreprise spécialisée dans le placement (comme Mon CDI), puis les salariés exercent soit des temps pleins successivement dans plusieurs entreprises, soit des temps partiels simultanés. " *Ce contrat offre plus de stabilité que le CDI intérimaire, notamment pour les populations socialement fragilisées : le dernier salaire horaire de base est garanti pendant les périodes d'intermission, le salarié bénéficie d'actions de formation certifiantes prises en charge par l'employeur (Mon CDI), ce dernier doit abonder le CPF à hauteur de 500 euros supplémentaires par salarié à temps complet et par année de présence. Sans compter les avantages collectifs (CSE, mutuelle, prévoyance...) que l'on ne retrouve pas dans l'intérim classique. " .*

Résultats ? La durée moyenne des missions est de trois à quatre ans. Plus de 6.600 contrats ont été signés depuis 2018 grâce à la démocratisation du contrat auprès des acteurs clés de l'intérim français (Actual, Proman...).



À lire aussi

Emploi en intérim : entre fausses idées et vraies vertus ?

Article écrit par Laure Girardot