

MSP intégré : 7 Q&R avec Alp Perahya.



Alp Perahya
Vice-président exécutif de
Randstad Sourceright,
Amérique du Nord

Plus que jamais, l'agilité et la flexibilité de la main-d'œuvre sont essentielles à la réussite de votre organisation, surtout dans un contexte d'affaires aussi dynamique. Disposez-vous d'une main-d'œuvre occasionnelle, prête à soutenir les ambitions de votre entreprise? Un programme de gestion de ressources, ou MSP (Managed Services Program), est le moyen idéal de trouver et de gérer du personnel occasionnel. Toutefois, une question demeure : lequel des différents programmes offerts conviendrait le mieux aux besoins de votre entreprise?

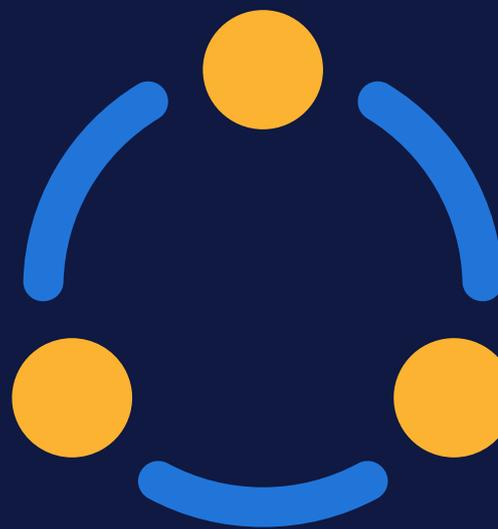
Les modèles traditionnels se concentrent généralement sur l'optimisation des coûts, la gestion de la chaîne d'approvisionnement et la rapidité d'exécution. Dans de nombreux cas, un prestataire de services distribue les demandes au sein de la chaîne d'approvisionnement de l'employeur, sans tenir compte de l'entente de travail la plus appropriée. Bien que cette méthode conventionnelle reste une solution efficace pour de nombreuses organisations, les MSP intégrés – qui connaissent [un essor fulgurant](#) – permettent aux acquéreurs de capital humain de tirer encore plus de valeur de leur personnel occasionnel.

En adoptant une approche axée sur le talent, ce modèle vise à transformer favorablement le processus d'acquisition, ainsi que l'accès à la qualité des talents. Par définition, un MSP intégré se veut consultatif et hautement personnalisable, en fonction des besoins en main-d'œuvre uniques à chaque employeur.

Quoiqu'il crée plus de valeur, un MSP intégré est souvent mal compris. Comment un tel programme peut-il améliorer les performances de votre personnel occasionnel, tout en optimisant la rentabilité et l'accès aux talents?

Vous trouverez ci-dessous sept questions fréquemment posées à cet effet, auxquelles Alp Perahya, vice-président exécutif du MSP intégré de Randstad Sourceright, prend le temps de répondre.

MSP intégré : 7 Q&R avec Alp Perahya.



1. Qu'est-ce qu'un MSP intégré?

Un MSP intégré offre des avantages allant bien au-delà des économies de coûts et de gain d'efficacité, en se concentrant sur l'amélioration continue de la qualité des talents. Grâce à l'approvisionnement direct et à une gestion de compte dédiée, virtuelle ou présenteielle, un programme intégré répond aux besoins de main-d'œuvre dans une approche holistique qui favorise l'engagement et la productivité des talents.

En plus de son apport direct, le MSP intégré de Randstad propose des pratiques avancées en matière de chaîne d'approvisionnement, ainsi que des technologies paramétrables de système de gestion des fournisseurs (VMS). Vous pourrez également obtenir de l'information clé sur la main-d'œuvre et les meilleures pratiques, en accédant à notre [plateforme exclusive d'analyse des talents](#).

2. Comment un MSP intégré crée-t-il de la valeur pour mon entreprise?

Grâce à l'apport direct et à la gestion clé en main de votre main-d'œuvre non employée – y compris les travailleurs temporaires et rémunérés, les entrepreneurs indépendants et les énoncés de travaux (aussi appelés « SOW » pour Statement of Work) – un MSP intégré vous évite de cloisonner vos stratégies en matière de talents. Une telle approche vous permet de déterminer le type de ressource idéal selon vos besoins. Le déploiement de talents sélectionnés et évalués est effectué « juste à temps », pour que vous disposiez toujours d'un accès rapide à des travailleurs engagés et qualifiés. Il en résulte une utilisation des talents optimisée, des économies notables, des délais d'embauche plus courts et un accès probant au capital humain.

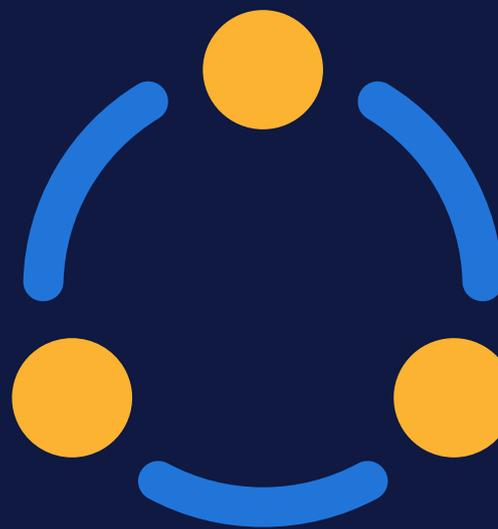
3. Quels sont les avantages concrets d'un MSP intégré par rapport à un MSP conventionnel?

Comparés aux points de référence MSP publiés par Staffing Industry Analysts, les MSP intégrés administrés par Randstad Sourceright obtiennent des résultats nettement supérieurs, tels que :

- une réduction du délai de recrutement de 11 jours
- un taux de satisfaction des clients neuf fois supérieur à la moyenne de l'industrie
- un score moyen de satisfaction des talents supérieur de 11 %
- une réduction moyenne de l'attrition de 36 %

Un délai de recrutement plus court et une réduction de l'attrition sont également synonymes d'une productivité accrue et d'économies pour l'employeur.

MSP intégré : 7 Q&R avec Alp Perahya.



4. De quelle manière un MSP intégré déploie-t-il ces avantages?

Un des atouts essentiels d'un MSP intégré est la nature consultative et pratique du programme. Les gestionnaires de compte sur site conseillent les responsables du recrutement sur la manière d'identifier avec précision les ressources nécessaires pour répondre aux exigences du travail. Cela diffère de la méthode conventionnelle : une recherche de talents appuyée sur des pratiques traditionnelles ou pro forma.

Aussi, le gestionnaire de compte est une personne clé en ce qui a trait aux talents. Il développe des relations étroites avec les ressources placées de façon directe, ou encore par l'intermédiaire de fournisseurs spécialisés. Les gestionnaires de programme conseillent également les employeurs sur la gestion et la stratégie, afin de s'assurer d'un programme aligné sur les critères d'affaires fondamentaux pour l'organisation.

5. La grandeur de mon entreprise justifie-t-elle la pertinence d'un programme intégré?

Les employeurs pensent souvent que la taille de leur budget pour le personnel occasionnel ne justifie pas un MSP. Toutefois, ils oublient souvent d'inclure les autres dépenses de personnel non permanent effectuées par leur organisation.

Une erreur fréquente est de ne pas considérer les dépenses en services TI, les pigistes et les entrepreneurs indépendants dans l'analyse des dépenses de personnel occasionnel. Le total des dépenses relatives peut facilement dépasser les besoins de personnel généraux, et ce, dans une majorité d'organisations. Généralement, un MSP intégré prend en compte les contrats de services TI et de services de sous-traitants, afin d'optimiser la rentabilité et la conformité.

6. Dois-je renoncer à mes fournisseurs stratégiques?

Un MSP intégré met l'accent sur la satisfaction globale de l'intégralité des réquisitions, quelle que soit la source. Les fournisseurs stratégiques demeurent reconnus comme essentiels pour remplir efficacement et rapidement tout besoin en talent spécialisé.

Dans le cadre d'un programme intégré, les relations clés sont identifiées, conservées et entretenues, tandis que les autres sont rationalisées. Ainsi, il est plus facile de maintenir un accès optimal aux compétences spécialisées. Également, les relations avec les fournisseurs clés sont régulièrement évaluées en fonction de la qualité des talents et de l'adhésion aux objectifs du programme, et doivent soutenir toute initiative d'ouverture à la diversité et à l'embauche de vétérans.

MSP intégré : 7 Q&R avec Alp Perahya.



7. Comment un MSP intégré peut-il tirer profit des données pour améliorer la réussite du programme?

La collecte et l'analyse de données relatives au personnel occasionnel sont essentielles pour recourir aux talents de manière optimale. Grâce à une technologie analytique solide telle que la plateforme TalentRadar de Randstad Sourceright, un MSP intégré peut déterminer le type d'entente de travail idéal pour un projet donné. Aussi, un tel programme donne accès aux taux de rémunération optimaux et aux types de talents disponibles pour un marché et un secteur particuliers : promesse d'un apport rapide en talents de qualité. Cela permet de réduire les taux et les dépenses globales, tout en assurant la qualité de l'offre.

Alors que les entreprises sont confrontées à des défis croissants dans un monde du travail en constante évolution, un accès rapide et rentable à des talents de qualité est plus pertinent que jamais. Créer de la valeur pour l'entreprise par le biais de personnel occasionnel optimisé est l'un des moyens les plus efficaces de profiter de cet avantage concurrentiel.

Cependant, la transformation de votre stratégie de talents nécessite des investissements importants en termes d'expertise, de processus et de technologie. Un MSP intégré peut accélérer votre parcours vers l'agilité en termes de main-d'œuvre, le tout sans la gestion interne nécessaire pour créer de telles capacités – sans parler de l'absorption des coûts périphériques (généralement hors de votre radar). Autrement dit, vous êtes assuré de bénéficier des meilleures pratiques, d'un programme adapté à vos besoins, d'une assistance sur et hors site, ainsi que d'une infrastructure technologique de pointe.

Vous êtes prêt à prendre le contrôle de la gestion du personnel occasionnel au sein de votre entreprise? Contactez-nous dès aujourd'hui.

À propos de l'auteur

Alp Perahya, vice-président exécutif de Randstad Sourceright, Amérique du Nord, est responsable de la gestion des programmes intégrés de gestion de ressources (MSP) pour les entreprises de taille moyenne. Grâce aux meilleures pratiques en traitement des demandes et en chaîne d'approvisionnement, aux technologies VMS paramétrables et à la plateforme analytique exclusive

à Randstad Sourceright, Alp et l'équipe de MSP intégré fournissent aux clients les talents et l'intelligence d'affaires dont ils ont besoin pour croître avec agilité et rentabilité. Cumulant plus de 18 ans de carrière chez Randstad, Alp assume des responsabilités telles que la vision stratégique, le leadership sur le terrain, la prestation de service aux clients, ainsi que l'intégrité et l'exécution de l'offre.