

Après trois décennies dans le secteur de la construction, Marc Peeters prend la tête de Group S



Avec Marc Peeters, le prestataire de services RH Group S s'est doté d'un nouveau CEO après plus de 20 ans. L'ancien dirigeant de BAM Belgium, avec plus de 31 ans de carrière à son actif, a fait ses adieux au secteur de la construction et s'est lancé avec enthousiasme dans le monde des ressources humaines après un court congé sabbatique. « *La numérisation et la poursuite de la professionnalisation sont des priorités. Et Group S souhaite soutenir pleinement le secteur de la construction dans ces domaines* », affirme-t-il avec conviction.

et pris un congé sabbatique que j'ai réalisé à quel point j'aime travailler avec les gens. L'aspect humain d'une entreprise me fascine énormément. Chez Group S, je peux à nouveau construire, non pas avec des briques, mais avec des gens.

La première année en tant que CEO de Group S vous a-t-elle apporté ce que vous attendiez ?

Passer de l'industrie de la construction au monde des RH nécessite évidemment une adaptation. Mon idée de départ a été que j'allais troquer l'aspect technique pour un monde plus humain. Néanmoins, le rôle que joue la technologie au sein d'un prestataire de services RH tel que Group S ne doit pas être sous-estimé. A court terme, j'ai pu développer une nouvelle stratégie et cela me donne une grande satisfaction. Ma première année en tant que CEO de Group S correspond certainement à ce que j'en attendais, mais cela ne signifie pas que cela a toujours été facile. Le changement et le renouvellement ne sont jamais faciles. Nous recevons des signaux de nos collaborateurs ainsi que de nos clients et partenaires indiquant que notre nouvelle orientation est la bonne, et cela me donne une énergie supplémentaire.

Le secteur RH est-il un secteur plus gratifiant que celui de la construction lorsqu'il s'agit de changer les choses à court terme ?

Je pense que oui. Dans le secteur de la construction, la répartition des rôles entre les différents acteurs, des clients aux sous-traitants, n'est pas toujours claire, ce qui nuit parfois à l'efficacité. Dans le secteur RH, les lignes sont plus

Group S est un prestataire de services RH comprenant un secrétariat social qui soutient 20 000 employeurs dans leur gestion quotidienne des ressources humaines et des salaires. Ambitieux, Marc Peeters entrevoit de nombreuses opportunités pour Group S d'offrir aux entreprises un service qui va au-delà du cœur de métier actuel : « *Les travailleurs restent la clé du succès, mais les changements dans le domaine RH sont très rapides. Une grande partie de nos clients sont des PME, et je pense que nous pouvons vraiment les aider dans ce domaine.* »

Après trois décennies dans le secteur de la construction, vous avez effectué une transition remarquable vers le monde RH. Pourquoi cette décision ?

Marc Peeters : Je peux décrire la période pendant laquelle j'étais actif dans le secteur de la construction comme fascinante et très stimulante. Les dix dernières années, j'ai dirigé BAM Belgium et, bien que j'aie toujours travaillé avec beaucoup de passion, j'ai remarqué que j'étais prêt pour un nouveau défi. J'étais arrivé à un point où j'avais l'impression que les choses ne progressaient pas assez vite, notamment dans le domaine de la numérisation et de l'innovation. Ce n'est qu'après avoir décidé d'arrêter de travailler pour BAM



DOIS-JE CONTINUER À PAYER MES COUVREURS EN CAS DE TEMPÊTE ?

Heureusement, on comprend le chantier.
Demandez-nous vite conseil.

plusdinformation.groups.be



claires. Nos clients ont des questions très spécifiques et s'attendent à être déchargés de tous leurs soucis dans la mesure du possible. Il n'y a qu'une seule voie à suivre et c'est aller de l'avant. La vitesse à laquelle cela peut se produire, nous la déterminons nous-mêmes.

Group S est-il actuellement bien engagé dans la voie du changement ?

Si vous posez cette question en interne chez Group S, certains pensent que ça va trop vite, tandis que pour d'autres, ça ne va pas assez vite. C'est un équilibre qu'il faut trouver. Si nous regardons le monde extérieur, nous constatons que la demande de ressources est forte. La révolution technologique a incontestablement fait son entrée dans le monde RH. L'époque où les employeurs nous demandaient uniquement d'effectuer un traitement correct des salaires est révolue. Notre attention doit maintenant se porter également sur les travailleurs de ces employeurs. Les travailleurs veulent se sentir bien sur leur lieu de travail, et nous pouvons les y aider.

Dans une interview accordée à De Tijd, vous avez évoqué la numérisation fulgurante et l'évolution du comportement des clients qui vous obligent à exploiter de nouvelles sources de revenus. Qu'est-ce que vous entendez par là ?

Je pense que nous devons analyser où se trouve notre future valeur ajoutée. Dans le passé, il s'agissait essentiellement du traitement des salaires pour les employeurs et de la collecte des cotisations sociales pour les indépendants. Nous continuerons certainement à le faire, mais la véritable valeur ajoutée pour les travailleurs indépendants, les employeurs et les salariés réside dans une prise en

charge plus large. Nous devons soutenir ces soft HR sur le plan technologique. Un bon exemple est le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, où, grâce à l'application AAPI, nous pouvons décharger non seulement les entrepreneurs de l'hôtellerie et de la restauration, mais aussi les serveurs et les serveuses. L'application est utilisée pour établir des contrats, communiquer aux travailleurs leurs horaires, enregistrer leurs heures prestées, etc. L'étape suivante est la rémunération flexible. Si le travailleur souhaite recevoir son salaire plus tôt ou plus tard dans le mois, cela devrait être possible. Ce sont les attentes des générations qui arrivent aujourd'hui sur le marché du travail.

L'aspect psychologique devient-il de plus en plus important à côté de l'aspect technologique ?

Nous souhaitons nous distinguer par notre human touch, et celle-ci doit être soutenue techniquement. Le bien-être au travail est certainement une priorité pour Group S en tant que prestataire de services RH. Allons-nous offrir tout cela nous-mêmes ? Non, nous le faisons en collaboration avec des partenaires, avec une répartition claire des rôles et des tâches. Mais toujours dans le souci de décharger le client.

Comment Group S peut-il faire la différence pour les entrepreneurs du bâtiment ?

En partie grâce à l'offre globale croissante que nous proposons, avec bien sûr une attention particulière pour la technologie et la numérisation. Avec nos initiatives, nous voulons aider le secteur de la construction à poursuivre sa numérisation, notamment en le déchargeant des tâches non opérationnelles. Le secteur de la construction est très diversifié : grandes entre-

prises de construction, PME et une grande quantité de petites entreprises de construction. Entre ces catégories, il existe une très grande différence de maturité numérique. Les grands acteurs ont depuis lors mis en place des systèmes, les PME également déjà largement, mais la majorité des entreprises de construction auraient encore besoin d'un coup de pouce.

D'où la campagne « On comprend les conversations de chantier » ?

Dans le secteur de la construction, il y a un grand nombre d'organisations, de fédérations, d'institutions, ... actives, ce qui fait que beaucoup d'entreprises n'ont plus de vue d'ensemble. Dans cette jungle, elles ne savent souvent pas à qui s'adresser pour obtenir des conseils juridiques ou des conseils sur le bien-être au travail. En collaboration avec les fédérations et Fédérale Assurance, nous travaillons à la mise en place d'un guichet unique permettant aux clients de s'orienter plus facilement. Numériquement, bien sûr. À terme, nous rêvons d'un portail numérique unique auquel une entreprise de construction peut se connecter pour tous ses services.

En tout cas, vous avez commencé avec force et enthousiasme. Pensez-vous que vous serez un CEO heureux d'ici 5 ans ?

Mon objectif est vraiment de pouvoir faire la différence dans la poursuite de la professionnalisation des ressources humaines. J'espère également que nous pourrions contribuer à numériser le monde de la construction. Avec les fédérations et Fédérale Assurance, nous voulons prendre des mesures fermes pour atteindre la maturité numérique que nous observons déjà dans nos pays voisins. ■