

COPUS GROUP BLIJFT FOCUSSEN OP GESPECIALISEERDE PROFIELEN

‘Economische vertraging is geen reden om selectieprocessen te rekken’

De activiteit in de uitzendsector vertraagt, maar daar merken het hr-bedrijf Copus Group en zijn uitzenddochter Vivaldis Interim weinig van. Dankzij een sterke nichepositie in gespecialiseerde profielen blijft de groei positief. En de arbeidskrachte blijft een uitdaging, al zien sommige klanten dat wel eens anders. ALAIN MOUTON, FOTOGRAFIE DEBBY TERMONIA

In december 2022 nam het aantal gepresteerde uren uitzendarbeid af met 8,53 procent tegenover het jaar voordien. De Federgon-index, berekend door de sectorfederatie van de uitzendbedrijven, bereikte 97,55 punten in december 2022, tegenover 98,81 punten de maand ervoor. De uitzendsector wordt beschouwd als een van de kanaries in de koolmijn als het over economische vooruitzichten gaat.

Maar bij Copus Group is een genuanceerder verhaal te horen. De hr-groep overkoepelt het uitzendbedrijf Vivaldis Interim (50% van de omzet van 235 miljoen euro), een paar Duitse en Nederlandse hr-bedrijven (30%) en enkele hr-nichebedrijven. “We doen het 10 procent beter dan de markt”, zegt Bénédicte Baucy, general manager van Vivaldis Interim. “We blijven groeien dankzij de niches waar we sterk in staan, het plaatsen van gespecialiseerde profielen of *specialized staffing*. Vivaldis was lang een

generalistische kmo, zonder focus op bepaalde profielen. We hebben de shift gemaakt naar de nicheaanpak, omdat de markt ons ertoe dwong. De vraag naar gespecialiseerde profielen blijft hoog.”

Bedrijven in de havens

Een van de niches waarop Vivaldis al langer focust, is de bouwsector, via Vivaldis Construct. Daarnaast speelt de groep in op de hoge vraag naar werkkrachten voor de financiële sector, technische profielen en medewerkers in de logistiek. In dat laatste segment heeft de groep een sterke positie bij bedrijven in en rondom de haven van Antwerpen. “Ook dat zijn geen hoge volumes, maar banen met meer toegevoegde waarde”, zegt Anke Ulens, de CEO van Copus. “Met verschillende merken specialiseren we in knelpuntheroepen, zoals ingenieurs, heftruckchauffeurs, expeditie- en logistieke bedienden.”

Om in te spelen op de vraag naar medewerkers in de chemieclusters van de haven van Antwerpen, Gent

10
PROCENT
doet Copus het beter dan de markt.

en Rotterdam, heeft Copus eind 2021 het Antwerpse Bennet Engineering overgenomen. Dat heeft ingenieurs in verschillende disciplines en projectmanagers in dienst. Daarna volgde het Nederlandse Stratt+ voor gespecialiseerde technische profielen. Via project-sourcing worden externe specialisten voor grote opdrachten een tijdlang in bedrijven geplaatst. “Bennet en Stratt+ hebben een vergelijkbare klantenportefeuille. Daar zit synergie”, aldus Ulens.

En het houdt niet op. Binnen de groep zelf zijn er sinds 2020 drie nieuwe bedrijven of ‘incubatoren’ opgericht. Heads & Hunters doet aan rekrutering, selectie en interim-management van verkoop-, marketing- en hr-profielen. Het richt zich eerder op Brussel en Waals-Brabant. Eniteq is een rekruterings- en uitzendbureau voor engineering en technische bedienden. Ulens: “Eerst was het een aangesel van Vivaldis Construct, maar we merkten dat veel bouwbedrijven smeekten om projectleiders en werfleiders. We zagen de kans dat onder een apart merk in de markt te zetten. De poot haalde vorig jaar 4 miljoen euro omzet.” Dan is er nog Careforce One voor medewerkers in de zorg en lifesciences.

Optie vaste betrekking

Copus zit rond de tiende plaats van de rekruteringsbedrijven in België. “Marktaandeel is geen drijfveer”, zegt Ulens. “We willen duurzame niches opbouwen en dan moet je niet enkel kijken naar de directe behoeften. We zijn door onze sterke positie in dat hogere segment ook minder conjunctuurgevoelig.” “Er is af en toe wel de impact van een vertraging in bepaalde sectoren, zoals de bouw, waar de schaarste aan grondstoffen en de hogere rente zich laten voelen”, vult Bénédicte Baucy aan. “Bij Vivaldis Con-



struct merken we een daling, maar elders niet. Onze klanten zijn vooral kmo's en die bieden vaak banen aan met een optie voor een vaste indienstneming. Dat geldt zelfs voor 90 procent van onze opdrachten en daar zie je minder schommelingen in de markt.” De berichten over een tragere groei of zelfs krimp in een aantal sectoren hebben volgens Ulens wel een effect op het gedrag van bedrijven tijdens het rekruteringsproces. “De krapte blijft een uitdaging”, waarschuwt ze. “Bedrijven beseffen dat niet altijd. Ze denken: het is crisis, het zal gemakkelijker zijn iemand te vinden en dus neem ik meer tijd om

mensen aan te werven. Zo werkt dat niet. Een economische vertraging is geen reden om selectieprocessen te rekken. Je moet nog altijd snel zijn om de juiste kandidaten binnen te halen. Dat leggen we ook uit aan de Vivaldis-klanten, die vooral kmo's zijn en in de rekrutering tegenover grote bedrijven staan.”

Menselijke factor

Die kmo-markt blijft cruciaal voor Vivaldis. Bij de meeste uitzend- en hr-bedrijven geldt de 80-20-regel, waarbij 80 procent van de klanten kmo's zijn, maar slechts 20 procent van de omzet genereren. Bij Vival-

“**‘Digitalisering wordt belangrijker, maar de lokale kmo vindt het nog altijd fijn om de telefoon te nemen om een probleem opgelost te krijgen’**

BÉNÉDICTE BAUCY, COPUS GROUP

ANKE ULENS EN BÉNÉDICTE BAUCY
“Marktaandeel is geen drijfveer. We willen duurzame rekruteringsniches opbouwen.”

dis is dat 80-80. “Kmo's hebben graag dat de aanbieders van medewerkers in de buurt zitten”, stelt Baucy vast. “Daarom breiden we ons kantorennet nog uit. We zitten nu aan 85 kantoren. Voor de bedrijven is het belangrijk een lokaal team te hebben dat dicht bij hen rekruteert en de regio kent. Digitalisering wordt belangrijker, maar de lokale kmo vindt het nog altijd fijn om de telefoon te nemen om een probleem opgelost te krijgen.” Wat niet wil zeggen dat Copus niet op de trein van de digitale hr is gesprongen. “Zo hebben we Vivaldis Payroll opgericht, een app waarop je van a tot z alle payrolldata kunt opvolgen”, geeft Ulens als voorbeeld. “Als je als klant zelf een medewerker hebt gevonden en je wilt die tijdelijk via een uitzendkantoor aan het werk zetten, dan bieden we een tool om dat digitaal af te handelen. Wij gebruiken heel veel algoritmes om een matching te maken tussen de vraag en het aanbod van kandidaten. Wij hebben maandelijks bij Vivaldis tussen 12.000 en 15.000 sollicitanten. Die kun je niet alleen door 200 consulenten laten matchen met de vacatures. Artificiële intelligentie kan helpen.”

Voor ChatGPT houdt Copus zich nog op de vlakte. Ulens: “Uiteraard kunnen we daarmee tijd winnen bij het opstellen van jobbeschrijvingen. We zoeken continu naar digitale ondersteuning, maar altijd samen met de menselijke factor.”