

LE TRAVAIL FLEXIBLE ET SES MULTIPLES FACETTES

LE TRAVAIL FLEXIBLE SE PRÉSENTE SOUS DE NOMBREUSES FORMES. FREELANCES, TRAVAILLEURS DE PLATEFORME, INTÉRIMAIRES: TOUS OPTENT POUR LA SOUPLESSE. LES CONDITIONS VARIENT TOUTEFOIS D'UN MODÈLE À L'AUTRE, ET LES ACTEURS QUI METTENT EN RELATION LES ENTREPRISES AVEC LES TRAVAILLEURS FLEXIBLES OPÈRENT SELON DES PRINCIPES DIFFÉRENTS.

Texte: Blandina Werren

Tous les travailleurs flexibles ne se ressemblent pas. Seul point commun évident: leur emploi souple, lié à un projet, à une mission temporaire ou à un pic d'activité – ou encore à une tâche spécifique pour un client ou une entreprise locataire. Pour les sociétés, les avantages sont incontestables.

Travailleurs temporaires: une meilleure protection

Les intérimaires accomplissent une mission pour une ou plusieurs entreprises locataires et sont, en même temps, engagés par une société temporaire. De ce fait, leur degré de protection se compare à la sécurité d'un employé fixe: l'entreprise d'intérim paie leur salaire ainsi que sa part des cotisations aux assurances sociales et à la caisse de pension. De plus, elle garantit le versement du salaire en cas de maladie ou d'accident et elle accorde des congés payés. Les temporaires assujettis à la convention collective de travail (CCT) Location de services peuvent parfaire leurs compétences grâce à temptraining, le fonds pour la formation continue. Ils ont le droit de toucher jusqu'à CHF 5000 par an pour des cours de perfectionnement.

Encore récemment, Luzia Röthlisberger (24 ans) travaillait en intérim. Son dernier emploi lui avait été procuré par l'entreprise temporaire Hardworker auprès de la maison de transport Planzer. Luzia était payée à l'heure et exerçait son activité dans le cadre de contrats de mission hebdomadaires. «Je pouvais m'organiser très librement. Il m'était même possible de travailler un samedi, si cela me tentait. C'est ce qui m'a permis de préfinancer mes deux semaines de vacances.» Il n'empêche que Luzia a ressenti l'effet de la crise sanitaire sur le marché du travail. En 2020, l'intérim a chuté de 14,3 pour cent. Au premier trimestre de 2021, les temporaires ont effectué 12,8 pour cent d'heures en moins par rapport à la même période de l'année précédente.

L'assurance chômage (AC) est aussitôt intervenue: tout comme les employés fixes, les intérimaires sont protégés par l'AC. Luzia dresse un bilan positif: «L'entreprise temporaire s'est efforcée d'offrir un minimum de travail à chacun, ce



Blandina Werren,
responsable de la communication chez
swissstaffing

que j'apprécie. Même si je gagnais un peu moins pendant une ou deux semaines, un job m'était au moins assuré pour le reste du temps. Je me sentais plus en sécurité.» Ces missions lui ont servi de passerelle vers un emploi fixe. En mai, Luzia Röthlisberger a posé sa candidature en tant que chauffeuse, avec succès.

Travailleurs indépendants: encore plus de souplesse et de responsabilités

À l'inverse des temporaires, les freelances sont indépendants. Souvent détenteurs d'une entreprise individuelle, ils doivent s'occuper eux-mêmes de leur couverture sociale. Des sociétés les engagent pour des tâches ou des projets spécifiques et, en tant que clientes, leur paient des honoraires pour le travail effectué. Les freelances se chargent du reste.

Barbara Tanner (47 ans) travaille depuis deux ans à distance en tant que responsable des réseaux sociaux. La plupart du temps, son business ne dépend ni de l'heure ni du lieu. Sa clientèle compte avant tout des coachs, des personnes à leur compte et des petites entreprises. Sa tâche consiste à gérer leurs réseaux sociaux. Elle organise aussi des ateliers consacrés à LinkedIn et à Instagram. Les indépendants sont tenus de payer leurs cotisations aux assurances sociales. En

revanche, la prévoyance vieillesse, l'assurance-accidents et les pertes de gain peuvent causer des soucis. Ces contributions sont facultatives. Pour les freelances, cela représente des frais supplémentaires et augmente les risques. Barbara Tanner n'adhère plus à une caisse de pension: «Je m'occupe moi-même de ma prévoyance vieillesse. Je dispose de différents comptes pilier 3a.» Elle est par ailleurs protégée contre les accidents par sa caisse maladie. Lors de séjours prolongés à l'étranger, elle conclut également une assurance voyage. En revanche, elle ne s'est pas prémunie contre les pertes de gain dues à une maladie ou à un accident. «Je sais que cela présente un certain risque, mais je le considère comme raisonnable. De telles assurances sont très coûteuses. Les plus avantageuses n'entrent en vigueur qu'à partir du 30e jour de maladie. Du fait que je planifie mes mandats à l'avance et que mes séances de coaching ont lieu en ligne, quelques jours de maladie n'ont pas d'effet sur mon revenu.»

Les freelances doivent développer eux-mêmes leurs compétences professionnelles. Barbara Tanner: «Je suis régulièrement des formations continues. Les réseaux sociaux sont très dynamiques. Si je veux atteindre les meilleurs résultats pour ma clientèle, je dois toujours avoir une longueur d'avance.» Pour Barbara Tanner, la pandémie n'a pas changé beaucoup de choses. Déjà avant la crise, elle travaillait à distance et par appels vidéos. «Entretemps, presque tout le monde utilise Zoom, et les réunions en ligne sont la norme. Dans une certaine mesure, cela me facilite la tâche. Je n'ai plus à expliquer comment fonctionne une séance de coaching sur Zoom.» Dans le contexte de la pandémie, la situation de Mme Tanner est une heureuse exception. Beaucoup d'indépendants luttent pour leur survie. La crise sanitaire a exposé de nombreuses failles dans leur protection sociale. Les freelances, par exemple, n'ont droit ni à des indemnités chômage ni au chômage partiel. Une lueur d'espoir: les mesures pour les cas de rigueur. Celles-ci ont permis même aux indépendants de demander des indemnités Covid, notamment en cas de fermeture d'entreprise, de baisse du chiffre d'affaires ou d'événements annulés.

Plateformes de travail flexible: la tendance se poursuit

Comment les entreprises trouvent-elles leurs travailleurs flexibles? Sur des plateformes qui leur sont spécialement consacrées. Ces dix dernières années, un marché s'est créé autour de cette d'activité. Les méthodes diffèrent toutefois d'une plateforme à l'autre. Coople, Smartstaff ou Adia ne se chargent pas seulement de placer du personnel; désormais, elles assument aussi le rôle d'employeur pour les flexworkers. Comme d'autres entreprises temporaires, elles gèrent leurs missions, leurs salaires, leurs assurances sociales, leurs caisses de pension, etc.

Certaines autres plateformes se considèrent comme de purs intermédiaires. Uber considère que les chauffeurs travaillent à leur compte. Encore récemment, le service de femmes de ménage Batmaid fonctionnait selon le même principe. Or, en janvier 2021, cette société a changé de modèle et a octroyé le statut d'employé à la majorité de ses prestataires. Les plateformes consacrées au flexwork continuent sur leur lancée. Cette évolution se reflète dans leur nombre croissant malgré la capitulation de certains concurrents: GigMe a fermé ses portes trois ans après sa fondation. La plateforme We Talents est opérationnelle depuis le printemps 2021. Mise sur pied par les fondateurs du portail de loisirs Ron Orp, elle souhaite faire le pont entre les entreprises et le secteur créatif. Avec un modèle hybride: les freelances inscrits paient eux-mêmes les déductions pour les assurances sociales et autres. Quant aux travailleurs dépendants, elle leur propose un

système de payrolling et se charge de toutes les tâches administratives.

Prêt de collaborateurs

La plateforme Sharing Jobs utilise une tactique différente pour maintenir la flexibilité du marché de l'emploi. Destinée au réseautage, elle a vu le jour en 2020, pendant la crise. Son objectif: amener les entreprises à «prêter» leurs collaborateurs à d'autres employeurs au lieu de les congédier. Ce projet d'utilité publique fournit une plateforme virtuelle et gratuite pour faciliter les échanges.

Entretemps, d'autres sociétés ont pris l'initiative de «partager» leurs effectifs. Au printemps 2021, Digitec engageait des intérimaires et «empruntait» du personnel à des entreprises dont l'activité commerciale s'était réduite. Pendant la deuxième vague, Swiss a mis une partie de son personnel de cabine à la disposition du canton de Zurich pour soutenir le contact tracing. Tout au long de la pandémie, les sociétés d'intérim ont beaucoup contribué à la souplesse du marché de l'emploi. Elles ont, par exemple, placé des travailleurs issus de l'événementiel et de la restauration dans la logistique. Par ailleurs, des temporaires qualifiés ont aidé à surmonter les pics d'activité dans le secteur médical. Les crises soulignent les avantages de la flexibilité dans le monde professionnel. Le flexwork sous toutes ses formes apporte une contribution importante. L'intérim, en particulier, est un outil efficace qui permet de favoriser le travail flexible tout en garantissant un cadre adéquat en ce qui concerne les aspects légaux et ceux qui relèvent du partenariat social.

Notre comité blogue... La crise, moteur d'innovation



Andreas Eichenberger,
CEO Induserv Industrial Services

Les crises sont source d'innovations. Est-ce que l'année du coronavirus a encouragé des nouveautés dans votre branche?

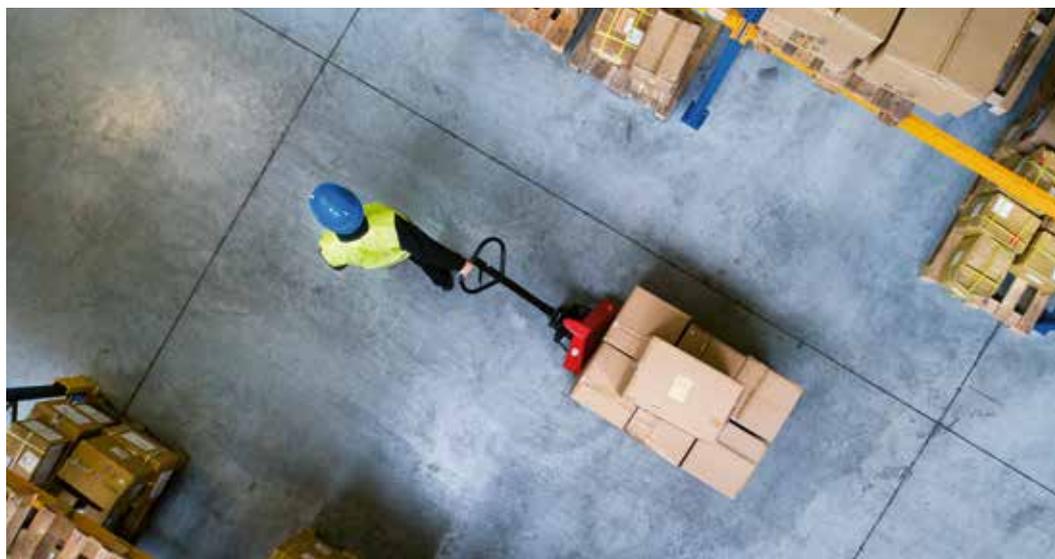
Il est vrai que les crises peuvent stimuler l'innovation. Toutefois, il ne faut pas s'attendre à voir toute une série de changements apparaître du jour au lendemain. En effet, l'être humain est lui-même absorbé par la crise. Au début d'une phase critique, cet effort demande des ressources et de l'énergie. Parallèlement, la gestion d'une période difficile accélère les mesures lancées en amont. Ce principe s'applique aussi à notre secteur, où la numérisation s'est intensifiée de manière considérable. Cela ne se limite pas à la mode des réunions en ligne, mais touche tous les processus de placement et de location de services. Le télétravail n'y fait pas défaut. Il métamorphose notre univers professionnel et pose de nouveaux défis – notamment sur le plan juridique – dont nous n'avons pas anticipé toute l'ampleur. Je me réfère notamment au «télétravail permanent», où des personnes installées à l'étranger travaillent pour une entreprise suisse.

Quelles nouveautés considérez-vous comme éphémères, et quels changements transformeront notre branche à long terme?

La numérisation continuera sur sa lancée. Par contre, l'évolution de l'intelligence artificielle ne fait que commencer. Son influence ne cessera de grandir dans les années à venir. En même temps, je me demande si le «télétravail permanent» s'établira à long terme.

Lire la suite sur
blog.swisstaffing.ch

Photo: mäd



La position de swisstaffing

La numérisation galopante, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et la flexibilisation croissante de l'emploi continueront à préoccuper le marché du travail. swisstaffing identifie une nécessité d'intervenir dans trois domaines:

- En tant que modèle souple, mais protégé, l'intérim a fait ses preuves. Ses conditions favorables devraient plus souvent servir de cadre aux flexworkers.
- La politique ne doit pas limiter cette flexibilité par des restrictions supplémentaires. Elle devrait, au contraire, adapter les règlements dépassés aux changements afin que notre branche puisse continuer à jouer son rôle de passerelle.
- Si la zone d'ombre entre le salariat et l'indépendance demande quelques ajustements, ces nouvelles nuances doivent aussi veiller au bon équilibre entre la flexibilité et la protection sociale.