

UNE PASSERELLE VERS UN EMPLOI FIXE OU VERS PLUS DE FLEXIBILITÉ

IL Y A DEUX RAISONS PRINCIPALES POUR LESQUELLES LES GENS CHOISISSENT LE TRAVAIL TEMPORAIRE: D'UNE PART, LE TRAVAIL TEMPORAIRE PEUT-ÊTRE UN TREMLIN VERS UN EMPLOI FIXE. D'AUTRE PART, POUR ENVIRON UN TIERS D'ENTRE EUX, LE TRAVAIL VIA LA LOCATION DE SERVICES REPRÉSENTE UN MODÈLE D'EMPLOI DURABLE RÉPONDANT À UN BESOIN DE FLEXIBILITÉ. C'EST CE QUE RÉVÈLE UNE ENQUÊTE MENÉE PAR SWISSSTAFFING ET GFS-ZÜRICH, POUR LAQUELLE PLUS DE 6000 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TEMPORAIRES ONT ÉTÉ INTERROGÉS EN SUISSE.

Texte: Ariane M. Baer

Nombreuses sont les personnes actives qui redéfinissent aujourd'hui leurs besoins personnels, que ce soit en raison de la pénurie de main-d'œuvre, de l'évolution démographique ou des changements de société. Le sens, l'autonomie et la flexibilité gagnent en importance. En parallèle, d'autres actifs sont confrontés sur leur lieu de travail à la perte d'emploi, sous l'effet de la concurrence, de la transition numérique ou de l'évolution des profils professionnels. Tous ces changements exigent qu'ils se réorientent.

Ces évolutions divergentes dans le monde du travail se reflètent dans les résultats de l'enquête. Elles séparent les travailleurs temporaires en deux camps: d'un côté, celles et ceux qui se retrouvent sans le vouloir dans une phase d'activité précaire et qui, avec le travail temporaire, souhaitent augmenter leurs chances de trouver un emploi fixe. De l'autre côté, ceux qui aspirent à la liberté et à l'indépendance et qui savent tirer parti des opportunités offertes par un monde en pleine mutation. Ils cherchent alors des modèles de travail flexibles.

Le travail temporaire comme passerelle vers un emploi fixe

Les personnes en recherche d'un emploi stable voient le travail temporaire comme une phase de transition: elles souhaitent rester, s'insérer (ou se réinsérer) sur le marché du travail. En effet, avant leur mission temporaire, 40 pour cent d'entre elles étaient au chômage ou non actives. Grâce au large réseau des prestataires de services de l'emploi et à un accès facile, elles peuvent, grâce au travail temporaire, préserver leur expérience professionnelle et acquérir de nouvelles compétences. Les personnes plus âgées ou disposant d'un faible niveau de formation apprécient tout particulièrement le fait que le prestataire se charge de la recherche d'emploi à leur place. Les jeunes souhaitent avant tout élargir leur expérience professionnelle.



Ariane M. Baer

Responsable de projets économie et politique,
swissstaffing

Le travail temporaire joue le rôle de moteur d'intégration: en effet, 42 pour cent des personnes interrogées ont trouvé un emploi fixe dans l'année qui suivait le début de la phase de travail temporaire et 82 pour cent se sont intégrées sur le marché du travail. Ce sont surtout les personnes sans formation qui profitent de la possibilité d'être embauchées à un poste fixe tout de suite après une mission temporaire. Malgré le manque de personnel qualifié, elles sont souvent désavantagées sur le marché du travail. En acceptant une mission temporaire, elles ont l'occasion de convaincre par leurs performances sur le terrain. Presque 60 pour cent des employés fixes à faible niveau de formation ont exercé antérieurement un travail temporaire dans la même entreprise. Le fonds temptraining, alimenté par la convention collective de travail (CCT) de la branche du travail temporaire, soutient les travailleurs temporaires dans leur phase de transition en subventionnant des formations continues.

Le travail temporaire comme modèle de travail flexible

Un tiers des travailleurs temporaires ne recherchent pas d'emploi fixe. Ces travailleurs souhaitent davantage un modèle de travail flexible dans la durée qui leur permet d'atteindre un équilibre entre leur métier et d'autres domaines de la vie. Ils sont à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (61 pour cent), recherchent la liberté due à l'indépendance (62 pour cent) et une carrière professionnelle diversifiée (48 pour cent). Dans le cas de ces travailleurs, il est important de distinguer entre activité principale et activité annexe. Ceux qui exercent une activité annexe sont souvent des personnes ayant des obligations familiales, des étudiants ou des retraités mais aussi des indépendants qui souhaitent stabiliser leur activité. Ils travaillent souvent dans des secteurs manquant cruellement de main-d'œuvre, comme la restauration, la santé ou le commerce de détail. Ce faisant, ils profitent des faibles obstacles à l'entrée sur le marché du travail temporaire et peuvent, dans leurs branches respectives, facilement transférer leurs connaissances d'une entreprise à l'autre.

Les travailleurs temporaires dans le cadre d'une activité principale recherchent, eux, un modèle d'emploi durable qui répond à leur besoin de flexibilité et d'autonomie. Bien formés, ils occupent des postes de spécialistes ou de cadres, souvent dans des secteurs en pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme la santé, la construction ou l'informatique. Ils se détournent de l'emploi fixe au profit du travail flexible. Pour beaucoup d'entre eux, cette évolution est possible, car ils bénéficient d'une couverture sociale. Celle-ci est bien plus importante dans la location de services que dans d'autres formes de travail flexible (cf. swissstaffing, 2022). 82 pour cent des personnes recherchant de la flexibilité jugent la protection sociale importante, les plus âgés encore plus que les jeunes.

Figure 1: motivations conduisant à choisir le travail temporaire pour les deux types de travailleurs temporaires

Base: travailleurs temporaires à la recherche d'un emploi fixe, 4134 personnes, travailleurs temporaires à la recherche de flexibilité, 1878 personnes. Source: swissstaffing / gfs-zürich 2022

Grande satisfaction vis-à-vis des prestataires de services de l'emploi

Les résultats de l'étude prouvent l'effet intégrateur du travail temporaire pour les personnes qui se trouvent dans des processus de changement économique. Pour les personnes qui choisissent de travailler de manière flexible, ce mode de travail offre un bon équilibre entre flexibilité et protection sociale. Dans un cas comme dans l'autre, les prestataires de services de l'emploi sont des partenaires importants. Le taux de satisfaction élevé de plus de 80 pour cent des personnes interrogées prouve que les prestataires de services de l'emploi répondent aux besoins de leurs candidats. Les facteurs de satisfaction sont la relation de confiance avec le conseiller en personnel ainsi que son empathie et sa compétence.

Marché du travail: atténuer la pénurie de main-d'œuvre et de spécialistes

Sur le marché du travail, les travailleurs temporaires permettent d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre et de spécialistes en exploitant le potentiel d'activité, notamment dans les secteurs du commerce de détail, de l'informatique et de la santé. Dans les secteurs enregistrant de nombreux départs, comme dans le secteur des soins, le personnel qualifié est maintenu dans la profession grâce à un aménagement flexible du travail. Les entreprises apprécient ces avantages. L'étude internationale de Cranet (The Cranfield Network on International Human Resource Management), menée en Suisse par l'Université de Lucerne, le prouve: les raisons qui poussent les entreprises à se tourner vers le travail temporaire sont les besoins de personnel à court terme (88 pour cent), les projets spéciaux (61 pour cent) et les fluctuations d'activité (48 pour cent). Une entreprise sur trois formule même des exigences moins élevées vis-à-vis des travailleurs temporaires (Pletscher, Sender, Staffelbach, 2022). Le travail temporaire permet donc de choisir les trajectoires de carrière pour toutes les qualifications, qu'il s'agisse d'intégrer le marché du travail ou de garder une flexibilité. 🚫

Notre comité blogue ... Le monde du travail en mutation: la révolution numérique et ses impacts – entretien avec...



YVES SCHNEUWLY

Group Chief Commercial Officer, Coople

En ces temps de progrès technologiques extrêmement rapides, le monde du travail connaît de profonds changements. La numérisation nous amène à repenser nos carrières et nos possibilités d'emploi et à les redéfinir.

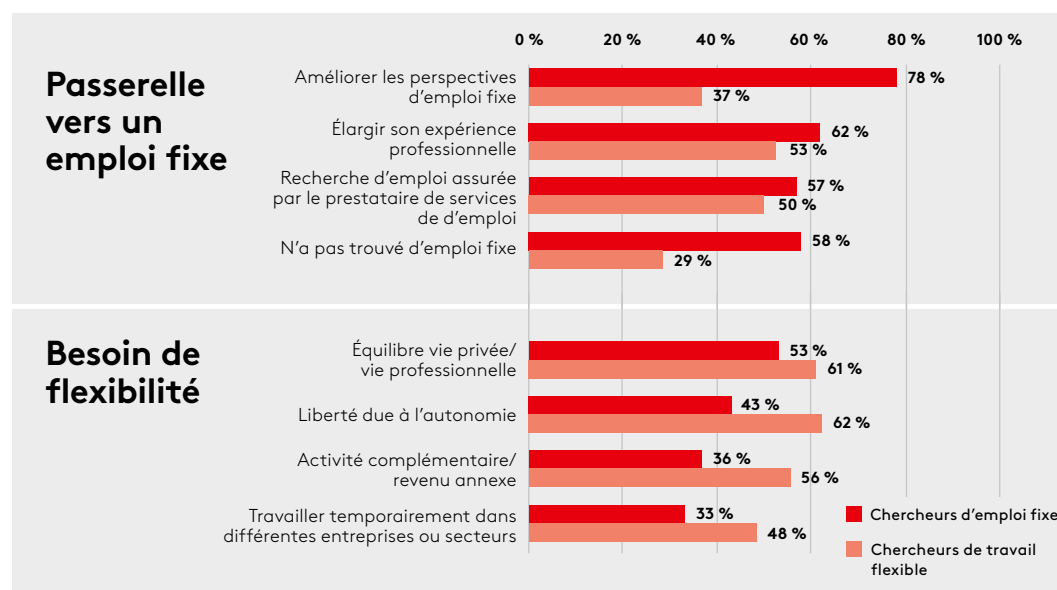
Nous discutons aujourd'hui avec Yves Schneuwly des répercussions profondes de la numérisation sur le monde du travail. Yves Schneuwly, Chief Commercial Officer chez Coople, la plus grande plateforme de placement digitale en Europe, est responsable de la croissance et du développement des ventes sur tous les marchés. Il est aussi membre du comité de swissstaffing, le centre de compétence des prestataires des services de l'emploi suisses, et membre du comité des Auberges de Jeunesse Suisses.

Comment la numérisation a-t-elle changé notre conception du travail?

La numérisation a complètement révolutionné le monde du travail. Fini le traditionnel travail au bureau avec les heures de présence obligatoires. Grâce au pouvoir de la technologie, le travail est plus que jamais flexible, accessible et dynamique. Aujourd'hui, nous pouvons travailler n'importe quand et de n'importe quel endroit, ce qui a ouvert d'innombrables possibilités, tant pour les entreprises que pour les travailleuses et travailleurs. Ce changement a également conduit à l'émergence de ce que l'on appelle la «gig economy». Celle-ci permet aux personnes d'effectuer un travail flexible, varié et souvent lié à des projets, et de s'éloigner du modèle habituel de l'emploi à long terme avec des contrats de travail fixes.

Lisez l'intégralité de l'article sur blog.swissstaffing.ch

Motivations conduisant à choisir le travail temporaire pour les deux types de travailleurs temporaires



Base: travailleurs temporaires à la recherche d'un emploi fixe, 4134 personnes, travailleurs temporaires à la recherche de flexibilité, 1878 personnes. Source: swissstaffing / gfs-zürich 2022

L'enquête

À la demande de swissstaffing, l'institut gfs-zürich a réalisé une enquête en ligne du 10 octobre au 20 novembre 2022, portant sur 6012 personnes ayant travaillé à titre temporaire en Suisse en 2021. Au total, 72 325 collaborateurs d'entreprises de travail temporaire plus ou moins grandes ont été contactés par écrit. Le taux de participation s'est élevé à 8,3 pour cent. Les observations ont été pondérées en fonction du taux de participation par entreprise.

Liste d'ouvrages:
Pletscher, M., Sender, A., Staffelbach, B. (2022). HRM in Switzerland: People & Practices. CRANET Study Report 2022. University of Lucerne. swissstaffing (2022): White Paper – Les travailleurs temporaires s'en sortent le mieux. Analyse comparée des modèles de travail flexible.