

# Rapport annuel 2021





---

# Table des matières

---

## 5 Avant-propos du président

---

### Association

- 6 Comité
  - 7 Membres de l'association
- 

### Événements

- 8 Assemblée générale
  - 9 Meetings des CEO  
Meetings régionaux
- 

### Association

- 11 Secrétariat
- 

### Services

- 12 Caisse de pensions  
Solution de branche IJM  
Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales
  - 13 Solution de branche – Sécurité au travail et protection de la santé  
Coopération avec la Suva
- 

### Événements

- 15 Événement Flexwork
- 

### Services

- 16 Communication
  - 18 Opérations & services aux membres
  - 19 Service juridique
  - 20 temptraining
- 

### Développement du personnel

- 23 Examen professionnel RH  
Formations continues SDE
- 

### Branche

- 24 Évolution de la branche
  - 25 Chiffres clés des services de l'emploi en 2021
  - 27 White Paper  
Principaux résultats du White Paper  
«Travailleurs flexibles hautement qualifiés»
- 

### Travail politique

- 28 Renouvellement de la CCT et phase sans DFO début 2021
  - 29 Activités de relations publiques  
Obligation de la forme écrite  
Réforme de la LPP
  - 30 Restrictions du travail temporaire dans les cantons  
de Genève, de Vaud et du Tessin  
Le travail temporaire comme solution à la tendance au travail flexible
- 

- 31 Impressum





«Comme travailleuse flexible, je me sens d'égale à égale avec mes **partenaires.**»

---

# Avant-propos du président

---



**Leif Agnéus**  
Président  
swissstaffing

C'est une nouvelle année de travail intense et riche en événements qui s'achève, elle encore très largement impactée par la pandémie de coronavirus. Contraint de s'adapter sans cesse aux nouvelles évolutions de la situation, le secteur économique a tout particulièrement été sollicité. Notre branche a joué un rôle considérable dans le maintien de l'approvisionnement et d'autres services importants pour notre pays.

Depuis le début de la crise sanitaire, swissstaffing n'a cessé d'informer au mieux le secteur des services de l'emploi afin de lui donner une direction claire et de l'accompagner dans cette période mouvementée.

Dans bon nombre de newsletters, nous avons formulé des recommandations d'actions et dressé la synthèse des nouveautés et évolutions juridiques. En notre qualité d'association de branche, nous avons également pris part à plusieurs reprises au dialogue politique, aux côtés d'autres associations économiques. Avec toujours pour objectif, non seulement de réagir à l'actualité, mais aussi de contribuer activement et de manière constructive à l'élaboration du monde du travail de demain.

Nos plus récents White Papers ont clairement montré l'intérêt croissant pour les formes de travail flexibles. Ils ont aussi prouvé que le secteur temporaire offrait des conditions de travail équitables et sûres. Dans notre monde numérique en proie à des bouleversements fulgurants, la flexibilité constitue une opportunité pour toutes les personnes impliquées.

Le marché du travail devient de plus en plus flexible et cette tendance se reflète dans nos objectifs stratégiques. swissstaffing s'engage avec conviction en faveur de la création et du maintien de conditions économiques optimales au service de formes de travail flexibles. Forts de notre nouveau comité consultatif politique compétent, nous sommes désormais en mesure d'exprimer encore plus fermement sur la scène politique les évolutions, les besoins et les revendications du secteur.

En plus du renforcement de nos activités de lobbying, le développement des standards professionnels et la solution de branche correspondante pour la sécurité au travail et la protection de la santé font partie de nos principaux objectifs stratégiques.

En 2021, swissstaffing a une fois de plus gagné de nouveaux membres. Un indice réjouissant qui montre bien, selon moi, que les entrepreneuses et entrepreneurs restent convaincus de la force et de l'efficacité du collectif.

Je conclurai donc en vous remerciant, chers membres, pour votre fidélité, votre confiance et la qualité de votre collaboration! Que ce soit par le biais de l'équipe du secrétariat ou via l'engagement soutenu du comité, c'est un réel plaisir de s'engager en faveur des intérêts de la branche.

Je me réjouis donc de mener à bien les tâches qui nous attendent!



Leif Agnéus  
Président de swissstaffing

# Association

## Comité

Le comité est l'organe directeur de swissstaffing. Il représente des entreprises de location de services de tailles diverses et de chaque région linguistique de Suisse. Cela garantit le respect des intérêts de toute la branche. Un membre du comité a démissionné lors de l'assemblée générale 2021: D<sup>r</sup> Monica Dell'Anna a été remerciée après un an passé au comité ainsi qu'au comité de direction. Marc Lutz, Yves Schneuwly et Balz M. Villiger ont été nouvellement élus. Depuis octobre 2021 et jusqu'aux élections en juin 2022, Marcel Keller participe en qualité d'invité au comité et au comité de direction. Le comité se compose dorénavant de 10 membres.



**Leif Agnéus**  
Manpower  
(Suisse) SA  
Président  
swissstaffing



**Taco de Vries**  
Randstad  
(Suisse) SA  
Comité



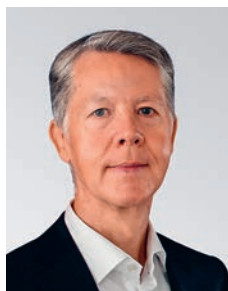
**Adrian Diethelm**  
Express Personal AG  
Comité



**Andreas Eichenberger**  
Induserv Industrial  
Services Ltd  
Comité et membre du  
comité de direction



**Robin Gordon**  
Interiman Group  
Holding SA  
Comité et membre du  
comité de direction



**Marcel Keller**  
Groupe Adecco Suisse  
Invité au comité et  
au comité de direction



**Susanne Kuntner**  
mein job zürich  
GmbH  
Comité



**Marc Lutz**  
Hays (Suisse) SA  
Comité



**Yves Schneuwly**  
Coople (Suisse) SA  
Comité



**Balz M. Villiger**  
Kelly Services  
(Suisse) SA  
Comité



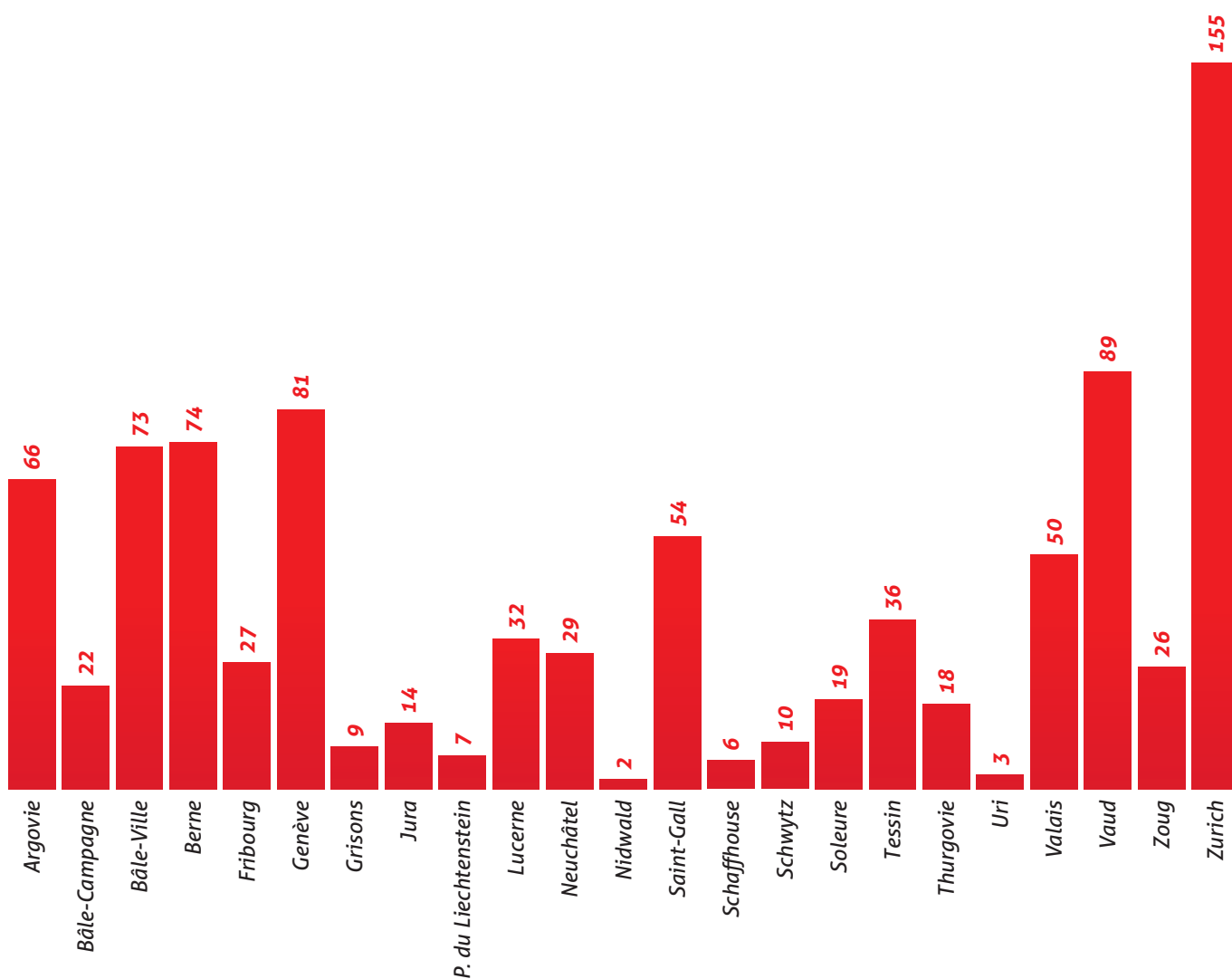
**Urs Vögele-Freund**  
Hans Leutenegger SA  
Comité

## Membres de l'association

En 2021, swissstaffing a accueilli 40 nouveaux membres, tandis que 19 entreprises ont quitté l'association. Quelques grandes entreprises de location de services ont par ailleurs rejoint les rangs de swissstaffing. Fin 2021, swissstaffing comptait 452 membres, soit une croissance de presque 5 pour cent.

SQS, le partenaire de certification de swissstaffing, a effectué 96 audits auprès de nouveaux ou d'anciens membres. Le label de qualité swissstaffing est un label reconnu au niveau national. Créé spécialement pour notre branche, il examine le professionnalisme des services de l'emploi. swissstaffing félicite tous les membres qui ont réussi l'audit en 2021.

## Localisation des membres (succursales) par cantons en 2021





# Événements

## Assemblée générale

La 53<sup>e</sup> assemblée générale s'est tenue le 8 juin 2021 dans un format hybride. Les membres avaient déjà voté à l'avance en ligne, dans l'espace membres du site web de swisstaffing. Avec 448 voix exprimées, l'assemblée générale a atteint le quorum. Elle a été suivie par 100 membres – soit en livestream, soit sur place au Kursaal de Berne.

Marcel Keller, CEO de Kelly Services (Suisse) SA, a quitté le comité en 2021 et a fait ses adieux en personne lors de l'assemblée générale. Trois membres ont été élus au comité à une large majorité: Marc Lutz, Hays (Suisse) SA, Yves Schneuwly, Coople (Suisse) SA, et Balz Villiger, Kelly Services (Suisse) SA. Tous trois se sont rapidement présentés et le président Leif Agnéus leur a souhaité la bienvenue. De son côté, le président de swisstaffing a été confortablement réélu.

Leif Agnéus a ensuite évoqué les ajustements des statuts. Le comité a reçu le mandat de constituer un comité consultatif politique destiné à représenter les intérêts de swisstaffing et d'en désigner les membres. Après avoir esquissé les perspectives pour l'année à venir, Leif Agnéus a décerné le certificat «Certified Staffing Professional swisstaffing» à 13 personnes de la branche, qu'il a félicitées pour leurs prestations de formation continue.





---

## Meetings des CEO

Les meetings des CEO se sont tenus en présentiel en septembre à Zurich comme à Lausanne. Les 43 CEO et décideurs réunis ont profité de l'occasion pour procéder à des échanges de vues informels.

Le président Leif Agnéus et la directrice Myra Fischer-Rosinger ont évoqué différents projets stratégiques qu'ils ont soumis à discussion. Les participants ont notamment été informés du lobbying exercé en faveur de la branche et de la démarche adoptée dans le cadre de la réforme de la LPP. Les deux projets «Standards professionnels» et «Solution de branche – Sécurité au travail et protection de la santé» ont également été présentés. Par ailleurs, la CCT Location de services a une nouvelle fois retenu l'attention, et plus précisément le complément apporté à l'annexe 1. Malgré les restrictions sanitaires, ces réunions ont donné lieu à des échanges soutenus.

---

## Meetings régionaux

En raison de la pandémie, les deux meetings régionaux se sont déroulés en ligne sur Zoom. Désormais rompue à cette pratique, l'équipe swissstaffing a animé pour chaque meeting régional un événement en allemand, un autre en français et un troisième en italien.

swissstaffing a eu le plaisir d'accueillir virtuellement 477 membres le 23 mars 2021. Après avoir présenté les nouveautés prévues concernant le calcul des primes accidents, la Suva a répondu à de nombreuses questions. Le Service juridique de swissstaffing a quant à lui expliqué les dispositions légales relatives au temps de travail figurant dans le contrat de travail dans le domaine de la location de services. Il a donné des conseils sur l'approche pratique à adopter face au contrôle des livres de salaires. Les participants ont également eu un premier aperçu du nouveau White Paper consacré aux salaires et au temps de travail, ainsi que de l'extension du baromètre de la branche, le Swiss Staffingindex. Pour finir, temptraining a présenté les nouvelles dispositions réglementaires – à savoir un droit plus généreux aux prestations, des périodes ouvrant droit à formation plus longues et le financement des conseils en matière d'orientation professionnelle.

Avec 355 participants, le meeting régional organisé en novembre a lui aussi suscité un vif intérêt. La sécurité au travail et la protection de la santé ont été au cœur des débats le 23 novembre 2021. swissstaffing a présenté pour la première fois la solution de branche envisagée pour la location de services. Après avoir salué les entreprises suisses de location de services, Felix Weber, président de la direction de la Suva, a exposé le projet Location de services de la Suva. Des informations sur la gestion des absences sont venues clore la présentation de la Suva. Concernant la CCT Location de services, les participants ont été tenus au courant des nouvelles dispositions sur les salaires minimums et de l'extension de l'annexe 1 à partir de 2023. Ils ont également obtenu un aperçu des finances de la CCT Location de services. Pour finir, l'équipe des économistes a proposé une brève présentation des perspectives pour l'année à venir et du tout nouveau White Paper sur les travailleurs temporaires hautement qualifiés.



«Le travail flexible pour les **personnes hautement qualifiées** est un secteur porteur d'avenir.»



## Secrétariat



**Myra Fischer-Rosinger**  
Directrice  
swissstaffing

L'année 2021 a commencé de manière assez inhabituelle. La branche a dû s'accommoder d'une CCT sans déclaration de force obligatoire (DFOG), car les négociations ont duré jusqu'à la dernière minute. La branche et l'association ont su faire face à ce fait sans précédent. Jusqu'à ce que la DFOG soit finalement prononcée le 1<sup>er</sup> mars 2021.

L'an passé, swissstaffing a beaucoup investi dans la défense des intérêts de la branche auprès du monde politique. Au gré de nombreux entretiens avec des parlementaires, des acteurs de l'administration et des représentants d'associations dans toutes les parties du pays, swissstaffing n'a cessé de développer son réseau politique. swissstaffing a notamment créé en 2021 un comité consultatif politique constitué de parlementaires fédéraux civils. Les échanges étroits entretenus avec la sphère politique sont essentiels à la mise en place des conditions générales pour les prestataires de services de l'emploi. D'importants sujets figurent à l'ordre du jour, comme la réforme de la LPP, la modernisation de l'obligation de forme écrite, la défense de la liberté économique des prestataires de services de l'emploi et la tendance au travail flexible.

C'est déjà la deuxième fois que swissstaffing débat de l'importance du travail flexible dans le cadre d'un événement Flexwork, et ce, devant un large public composé de représentants du monde politique, économique, scientifique et culturel. Dans le discours de bienvenue consacré à l'importance du travail temporaire qu'il a tenu pour l'occasion, le président de la Confédération Guy Parmelin a salué le travail des prestataires de services de l'emploi.

De son côté, le fonds de formation continue «temptraining» de la CCT a enregistré une année record. L'équipe du secrétariat a traité 15 000 demandes et validé l'allocation de CHF 17 millions au profit de projets de formation continue. La crise sanitaire n'a fait que renforcer la mobilité sur le marché du travail. Plus que jamais, les travailleurs temporaires ont profité de la situation pour se former ou se reconvertir. Sans compter que le nouveau site web a modernisé et simplifié la procédure pour les demandeurs et demandeuses.

Le comité s'est clairement engagé en faveur de la qualité et de normes dans le secteur des services de l'emploi. Cette année, le secrétariat a franchi une première étape en élaborant la solution de branche «Sécurité au travail et protection de la santé», lancée en 2022. D'autres projets relatifs à la qualité suivront.

La qualité est également une priorité au sein même du secrétariat de l'association. Pour pouvoir fournir à nos membres les meilleurs services, une organisation interne clairement définie est indispensable. L'année dernière, le secrétariat a ainsi mis en place un nouveau système interactif de gestion des processus et de la qualité.

Je saisis cette occasion pour adresser à l'équipe du secrétariat mes plus sincères remerciements pour l'énergie qu'elle déploie au quotidien au service des prestataires de services de l'emploi. Nous sommes fiers de nous engager en faveur d'un secteur aussi dynamique et aussi crucial pour notre économie.

*M. Fischer-Rosinger*

Myra Fischer-Rosinger  
Directrice swissstaffing

# Services

## Caisse de pensions



Avec un rendement brut de +9,6 pour cent pour l'année 2021, la Fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing a obtenu un très bon résultat pour ses assurés. La rémunération généreuse à 3 pour cent des avoirs vieillesse a pu être conservée et 88 pour cent des appels téléphoniques ont été pris directement. Au total, la Fondation a traité 12 969 demandes d'assurés.

Fin 2021, le Conseil de fondation a décidé de mettre en place de nouveaux plans de prévoyance pour les travailleurs temporaires hautement qualifiés à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022 et d'améliorer les conditions pour les assurés actifs et les affiliations existantes. La caisse de pension de l'association répond ainsi à un besoin exprimé par la branche et se prépare pour l'avenir. Différentes mesures ont également été prises en interne en vue d'améliorer encore la qualité des prestations. Les conditions actuelles pour le personnel fixe et temporaire sont constamment publiées sur [swissstaffing-lpp.ch](http://swissstaffing-lpp.ch).

## Solution de branche IJM



tempcare

La solution de branche IJM a couvert 646 contrats (année précédente: 596). La somme salariale subventionnée a atteint CHF 3,886 milliards (-6 pour cent). La solution de branche IJM a assuré 77,4 pour cent (année précédente: 73,3 pour cent) de la somme salariale pertinente pour la CCT Location de services. Les subventions de primes versées ont également diminué de 6 pour cent, passant à CHF 15,545 millions.

En tenant compte de la subvention de primes de 0,4 pour cent, les recettes des primes ont atteint CHF 82,271 millions. Les paiements totaux des assureurs se sont élevés à CHF 79,861 millions. Le taux de prestations par rapport aux primes de risque perçues était de 105 pour cent (année précédente: 106 pour cent). Le taux de prime brut moyen a augmenté, passant à 2,51 pour cent (année précédente: 2,46 pour cent).

## Caisse de compensation AVS Caisse de compensation pour allocations familiales



La caisse de compensation AVS swisstempcomp et la caisse d'allocations familiales swisstempfamily, gérées par consimo, sont les partenaires compétents pour toutes les questions relatives au 1<sup>er</sup> pilier. Sur la base de sa gestion prudente des processus, consimo a maintenu les mesures d'APG prises en lien avec la crise sanitaire et amélioré ses services, tant sur le plan de la réactivité que de la qualité.

En janvier 2021, consimo a décidé de travailler avec «AKIS», la solution leader pour le 1<sup>er</sup> pilier, afin de mettre en place un nouveau système ERP performant fonctionnant avec l'interface client en ligne «connect». Ce nouveau portail sera disponible dès l'été 2022. Il permettra d'entretenir des échanges numériques complets avec consimo, d'augmenter l'efficacité des services et de réduire les contraintes administratives – au profit des membres.



---

## Solution de branche – Sécurité au travail et protection de la santé

Afin de réduire les accidents et les absences prolongées des travailleurs temporaires, le comité de swissstaffing a décidé début 2021 de mettre en place une solution de branche et donc de favoriser une culture durable de la sécurité.

La nouvelle solution de branche satisfait aux exigences légales et offre un système de sécurité complet pour les entreprises de location de services:

- Guide pratique sur la mise en œuvre en entreprise de la sécurité au travail et de la protection de la santé (STPS) et outils sur mesure
- Soutien direct et accès à des spécialistes reconnus de la sécurité au travail (MSST)
- Formations destinées aux directeurs d'entreprises et aux conseillers en personnel
- Campagnes annuelles et informations régulières

Le projet, lancé en 2021, est mené conjointement par les membres de swissstaffing et de la Suva. Avec AEH, swissstaffing dispose d'un partenaire expérimenté et peut s'appuyer sur des spécialistes de la sécurité reconnus.

La solution de branche sera ouverte à tous les bailleurs de services en Suisse et sera certifiée par la CFST.

---

## Coopération avec la Suva

En 2021, swissstaffing et la Suva ont encore renforcé leur collaboration. Les mesures prises dans le domaine de la prévention et de la gestion des dommages ont montré de premiers résultats. swissstaffing les a présentés dès le début de l'année dans une publication de HR Today intitulée «Ensemble pour plus de sécurité et moins de coûts». Depuis 2021, swissstaffing propose également en ligne, via des cours virtuels, les formations de la Suva consacrées à la sécurité au travail et à la protection de la santé, ainsi qu'au Care Management. Cette offre a remporté un franc succès.

La Suva a participé aux deux meetings régionaux en ligne. En mars, elle a évoqué les nouveautés prévues concernant la fixation des primes accident dans le domaine de la location de services, et répondu à de nombreuses questions. En novembre, Felix Weber, président de la direction de la Suva, a présenté les nouvelles évolutions au sein de la Suva et dressé un état des lieux de l'avancée du projet commun. La gestion des absences a été le dernier thème abordé. Sur ce même sujet, une nouvelle formation a été mise sur pied en fin d'année. swissstaffing et la Suva la proposeront conjointement en 2022.

La Suva accompagne par ailleurs la nouvelle solution de branche et entretient des échanges réguliers avec les responsables du projet. swissstaffing et la Suva poursuivront leur fructueuse collaboration en 2022 – avec toujours pour objectif de réduire durablement les accidents et les absences dans le secteur du travail temporaire.

A young man with dark hair, wearing a white hard hat and a blue polo shirt, stands with his arms crossed and a friendly smile. He is wearing a name tag that reads "R. B. Stein". The background is a blurred industrial or construction site.

«Le travail flexible n'est pas une tendance.  
C'est **une vague.**»



# Événements

## Événement Flexwork

L'événement Flexwork s'est déroulé le 8 juin 2021 dans un format hybride et en trois langues, autour du thème «**Sécurité dans des temps incertains**». À cette occasion, le sujet de la flexibilisation du travail a été resitué dans le contexte de la crise actuelle. Près de 450 personnes ont suivi l'événement à travers toute la Suisse.

Animé par Patrizia Laeri, entrepreneuse et rédactrice économique, l'événement Flexwork a bénéficié de la participation de nombreux invités issus de la politique, de l'économie et de la culture.

Après un discours de bienvenue prononcé par Leif Agnéus, président de swissstaffing, le président de la Confédération Guy Parmelin, qui avait fait l'honneur de sa présence, a rappelé l'importance du travail temporaire pour le marché du travail. Une vidéo a ensuite été diffusée, regroupant les messages de plusieurs intérimaires à l'adresse des prestataires de services de l'emploi. D<sup>r</sup> Peter Grünenfelder, directeur d'Avenir Suisse, s'est quant à lui exprimé dans une interview au sujet du marché du travail suisse.

Lors de la table ronde faisant suite, le thème du travail flexible a été mis en lumière selon différentes perspectives. Les participants: Jana Jutzi, directrice générale de careerplus SA, Martin Lorenz, CEO et CFO du groupe Competec Holding SA, Christian Lohr, conseiller national, groupe du Centre, Ursula Häfliger, directrice de die plattform, Lena-Lisa Wüstendörfer, musicologue et directrice musicale du Swiss Orchestra.

Le mot de la fin est revenu à Myra Fischer-Rosinger, directrice de swissstaffing.



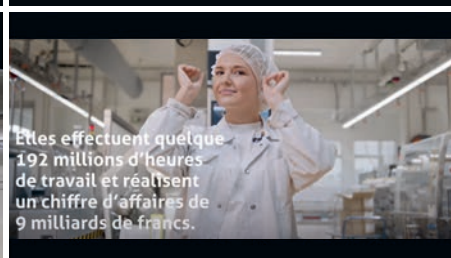
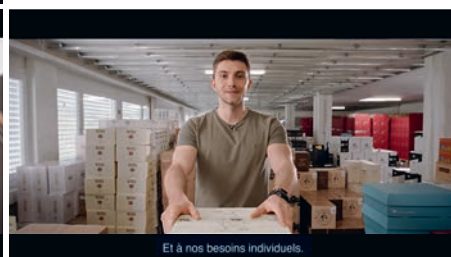
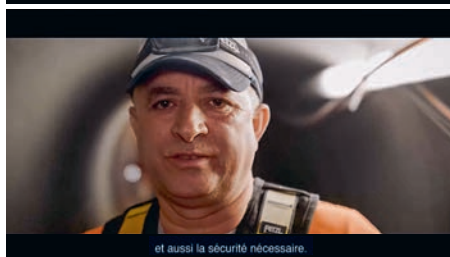
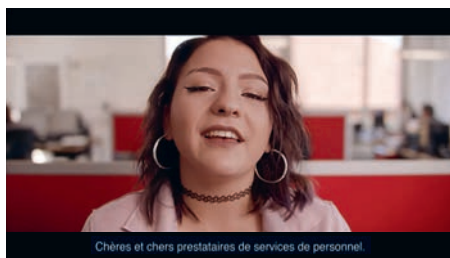
# Services

## Communication

### Vidéo de l'événement Flexwork 2021

À l'occasion de l'événement Flexwork, swissstaffing a conçu et réalisé une vidéo intitulée «Un message envoyé par les intérimaires», dans laquelle l'association présente les avantages du travail temporaire et remercie les prestataires de services de personnel. Une équipe de tournage de quatre personnes a rendu visite à des intérimaires dans leur entreprise locataire pour enregistrer leurs sympathiques messages. Le résultat: une vidéo authentique qui replace les individus dans leur contexte. Voici quelques photos de la production – du tournage jusqu'au produit fini.

Responsables chez swissstaffing: Blandina Werren (responsable communication), Stephanie Kunz (responsable de projet communication)  
Responsables chez ForsterEhrler: Hélène Forster (conception et direction de la production), Stefan Ehrler (conception et texte)  
Responsables du tournage: Simon Nagel (régie et montage), Johan Lindqvist (caméra et son)



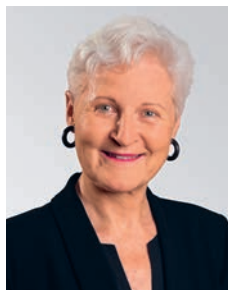


---

## Communication

«Chères et chers prestataires de services de personnel...» – ainsi commence la vidéo réalisée par l'équipe de communication à l'occasion de l'événement Flexwork 2021. Le court-métrage est conçu sur le schéma d'un message adressé par de «vrais» intérimaires à des prestataires de services de l'emploi. Une manière des plus authentiques de montrer les avantages du travail temporaire. La vidéo a suscité un vif intérêt sur les réseaux sociaux et a été très largement relayée par un grand nombre de membres de swissstaffing (voir p. 16). En 2021, l'événement Flexwork «Sécurité dans des temps incertains» s'est une nouvelle fois tenu sous forme hybride (voir p. 15).

Avec 30 newsletters CEO et newsletters CEO spéciale «Corona», l'équipe de communication a régulièrement tenu les membres de swissstaffing informés des événements actuels et juridiquement pertinents afin de les aider à réagir rapidement aux changements.



**Blandina Werren**  
Responsable  
communication



**Celeste Bella**  
Responsable de projet  
communication



**Antonia Janina Fischer**  
Collaboratrice  
communication



**Sonja Stucki**  
Collaboratrice  
communication

S'exprimant dans les médias sur de nombreux sujets, l'équipe a été en contact à 47 reprises avec des journalistes dans le cadre de divers articles et interviews, notamment pour Le Temps, Handelszeitung, NZZ am Sonntag, NZZ, SRF 10 vor 10, SRF Rendez vous, SRF Tagesschau, Blick et les journaux Tamedia. Le magazine HR Today a publié de nombreux articles rédigés par swissstaffing. Des communiqués de presse ont aussi régulièrement informé sur l'actualité de la branche et les nouvelles études publiées. Le canal de distribution presseportal.ch a enregistré environ 38 600 visites dans la newsroom. Mentionnée plus de 437 fois, swissstaffing a eu une forte présence médiatique.

La série des White Papers, qui connaît un grand succès, a également été pour suivie en 2021: l'équipe de communication a produit deux White Papers et publié des résultats intéressants sur les salaires et les heures supplémentaires des travailleurs temporaires, ainsi que sur les travailleurs hautement qualifiés, de plus en plus nombreux dans le secteur (voir p. 27).

L'équipe de communication a par ailleurs assuré une bonne visibilité dans les médias numériques, permettant de promouvoir positivement l'image de swissstaffing. Avec 49 articles de blog en plusieurs langues, 143 publications postées dans les médias sociaux et la newsletter mensuelle, notre association a bénéficié d'une attention continue tout au long de l'année. Le nombre de visiteurs du site swissstaffing.ch a augmenté de 12 pour cent.

En tant que plateforme de communication, l'équipe apporte également ses connaissances spécifiques à d'autres départements en interne. En plus du site web de l'association, elle gère également ceux de la caisse de pension swissstaffing, de la CCT Location de services et du fonds de formation continue temptraining.

# Services

## Opérations & services aux membres

L'équipe Opérations & services aux membres a apporté son soutien aux membres de swissstaffing personnellement, par téléphone et en ligne. En tant que plateforme de services, elle a coordonné de nombreuses demandes. En 2021, l'équipe a répondu à 4800 appels pour swissstaffing et à 38 000 pour temp-training. La comptabilité a facturé 700 prestations. Maria Cantagallo a rejoint l'équipe en août 2021 en qualité de responsable de projet. Elle œuvre entre autres à la solution de branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé.

Cette année encore, les événements de swissstaffing se sont déroulés pour la plupart en distanciel. À l'exception de l'assemblée générale du 23 juin 2021, qui en dernière minute a finalement été organisée selon un format hybride, et des meetings CEO, qui se sont déroulés en présentiel à Zurich et à Lausanne.

Après la mise en place réussie en 2021 de l'offre de formations en ligne pour les conseillers en personnel, le nombre de formations suivies a triplé par rapport



**Julia Bryner**  
Responsable  
Opérations & services  
aux membres



**Maria Cantagallo**  
Responsable de projet  
Opérations & services  
aux membres



**Reto Da Rugna**  
Responsable de  
réception



**Fadilia Dilli**  
Collaboratrice  
Opérations & services  
aux membres



**Natacha Imhof**  
Collaboratrice  
Opérations & services  
aux membres



**Isabel Staub**  
Responsable  
comptabilité

à 2020: 41 cours réunissant un total de 271 participants ont été dispensés, en présentiel pour 15 d'entre eux, et en ligne pour les 26 autres.

Le cours «Bases légales» (87 participants) et les nouveaux cours conçus en étroite coopération avec la Suva «Care management pour la location de services» et «Organisation systématique de la sécurité au travail et de la protection de la santé (STPS)» (resp. 66 et 47 participants) ont fait partie des grands favoris.

Fin avril 2021, swissstaffing a lancé une nouvelle solution destinée à simplifier l'inscription aux événements et aux formations, tant pour les participants que pour les personnes en charge de l'administration.

La sécurité au travail a été le thème phare de 2021, notamment avec le projet «solution de branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé», qu'il a fallu mettre sur les rails. Cinq ateliers organisés avec des membres en trois langues ont livré de précieuses informations sur sa faisabilité.

En 2021, l'équipe Opérations & services aux membres a une nouvelle fois reçu de nombreuses demandes de membres et de prospects. Elle a également accompagné les nouveaux membres dans la procédure d'adhésion. La satisfaction des membres faisant partie des priorités de swissstaffing, la coopération avec nos partenaires Aon (caisse de pension) et consimo (caisse de compensation, caisse de compensation familiale) a été renforcée dans le domaine des assurances sociales.

L'équipe a d'autre part très largement contribué à l'introduction d'un système interactif de gestion de la qualité, utilisé avec succès depuis le milieu de l'année 2021. Il favorise la qualité et l'efficacité.

---

## Service juridique

Le Service juridique est le centre de compétence pour la branche du travail temporaire dans plusieurs domaines juridiques: travail et placement de personnel, assurances sociales, droit des étrangers et contrats en général. En 2021, des membres et des non-membres ont été conseillés dans 1944 cas. L'équipe est aussi chargée de l'application de la CCT Location de services (CCTL) dans le cadre du secrétariat de la commission de recours.

Le Service juridique a été très occupé par la limitation du travail temporaire. Une nouvelle tentative a été menée à Genève pour limiter la loi sur la passation des marchés publics. Au Tessin, par son arrêt du 17 mars 2021, le Tribunal fédéral a donné une suite favorable au recours de swissstaffing et levé les dispositions de la loi cantonale qui prévoyaient une limitation du secteur temporaire. Après la publication de cette décision, deux nouvelles initiatives ont cependant été adressées, visant elles aussi à restreindre la branche.



**Boris Eicher**  
Responsable  
Service juridique



**Ardian Laha**  
Collaborateur  
Service juridique



**Philipp Müller**  
Collaborateur  
Service juridique



**Sara Stoffel**  
Collaboratrice  
Service juridique



**Ivana Zellweger**  
Collaboratrice  
Service juridique

La crise sanitaire a continué d'accaparer le Service juridique de swissstaffing en 2021. L'équipe a produit des newsletters et des live streams pour informer les membres au plus vite des nouvelles mesures. Le Service juridique a par ailleurs proposé une nouvelle offre de cours virtuels afin de sensibiliser les membres aux bases légales de la branche même pendant le télétravail obligatoire.

Les négociations sur la CCTL se sont terminées à l'automne 2020. Le Service juridique a suivi la procédure concernant la déclaration de force obligatoire générale et un éventuel vide conventionnel. Dans le cadre de ces négociations, les partenaires sociaux ont par ailleurs convenu de demander l'intégration de la CCT sans force obligatoire à l'annexe 1 de la CCT Location de services. Un groupe de travail paritaire a été créé à ces fins et le Service juridique en a assuré la codirection.

Dans le cadre de consultations, le Service juridique a pu exercer une influence sur la révision du Règlement sur la protection des données (RGPD) et sur les Ordonnances 1 et 2 de la Loi sur le travail (OLT 1 et 2), faisant ainsi valoir les intérêts du secteur des services de l'emploi.

En 2021, le Service juridique a continué de diriger le groupe «Location de personnel dans les ménages privés». Les conclusions rendues par ce groupe ont nourri les discussions avec les partenaires sociaux visant à réglementer les soins à domicile et celles menées avec le SECO à propos des besoins des entreprises d'aide et de soins à domicile.

La surveillance de l'application de la CCTL, le monitoring politique ainsi que la participation à des consultations lors de révisions de textes légaux font partie des autres tâches du Service juridique.

# Services

## temptraining

temptraining

En 2021, malgré la crise sanitaire, temptraining a enregistré nettement plus de demandes de formation que l'année précédente. Au premier trimestre, elles ont été plus nombreuses que jamais depuis la création du fonds de formation continue. Avec 2000 demandes, mars a été un mois record. Au total, temptraining a approuvé en 2021 plus de 15 000 demandes d'une valeur totale d'environ CHF 17 millions. Les intérimaires ont mis à profit les pauses auxquelles ils ont été contraints par la pandémie entre leurs missions pour renforcer leur employabilité grâce à des formations continues.

Depuis novembre 2021, l'envoi des demandes passe exclusivement par la voie numérique, à quelques rares exceptions près. Les travailleurs temporaires et les prestataires de services de l'emploi disposent pour cela d'un portail web doté de différentes fonctions supplémentaires.

En mars 2021, en collaboration avec la FSEA, temptraining a lancé un projet pilote destiné aux travailleurs temporaires peu qualifiés. Des bons de for-



**Claudio Trena**  
Responsable  
temptraining



**Myriam Del Castillo**  
Responsable  
administration



**Laurance Batt**  
Collaboratrice



**Biagio Bongiovanni**  
Collaborateur



**Nathalie Fanguero**  
Collaboratrice



**Claudio Foletti**  
Collaborateur



**Sandra Heuberger**  
Collaboratrice



**Brigitte Keller**  
Collaboratrice senior



**Sylvia Mersch**  
Collaboratrice senior



**Fabio Streuli**  
Collaborateur

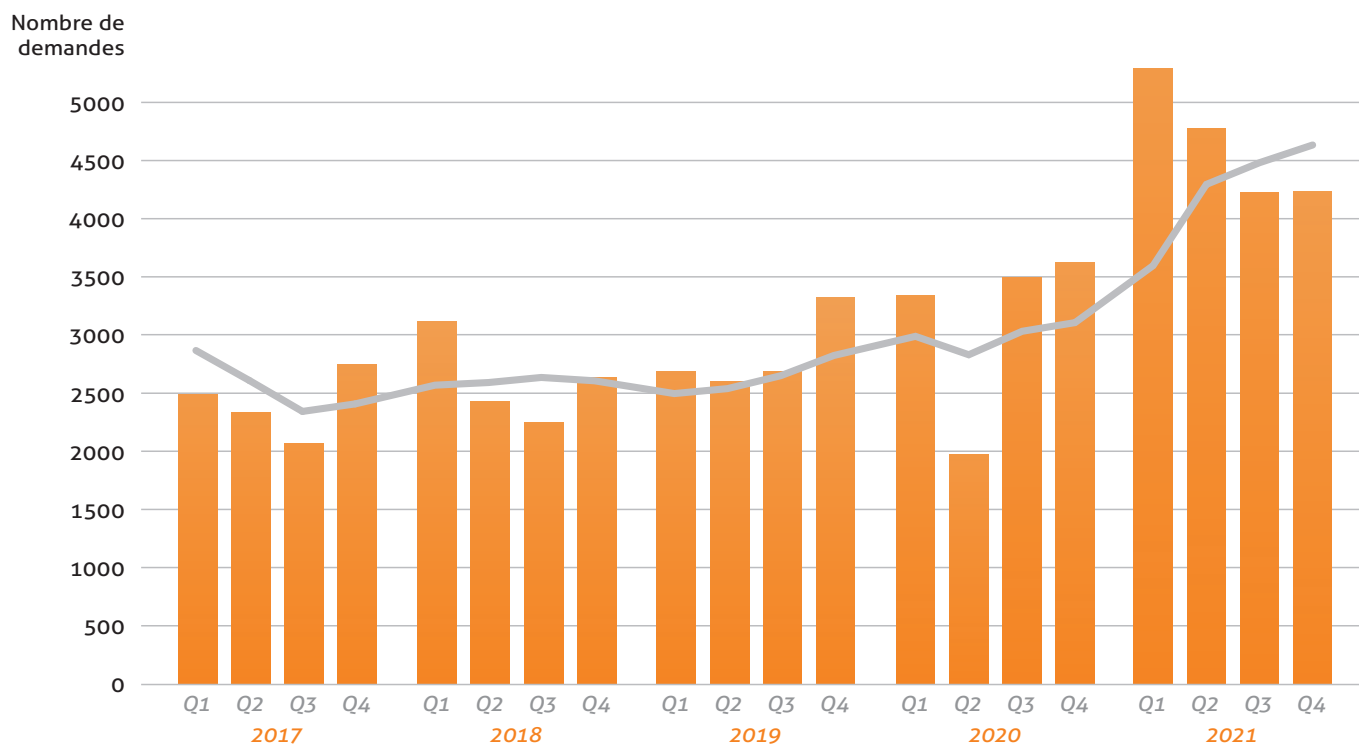
mation continue ont été mis en place pour offrir la possibilité de se former à des personnes sans diplôme. Jusqu'à la fin de l'année, temptraining a édité plusieurs centaines de bons d'une valeur de CHF 1000 chacun. Les bons peuvent être utilisés jusqu'à fin 2022.

Un autre projet pilote prévoit d'assurer la transition numérique de l'orientation professionnelle: sur la base des capacités et compétences d'une personne, un logiciel devra être capable de déterminer les offres de formations continues les mieux adaptées à son profil et à son parcours professionnel. temptraining a mis en place le projet en 2021. Il devrait débiter en 2022.

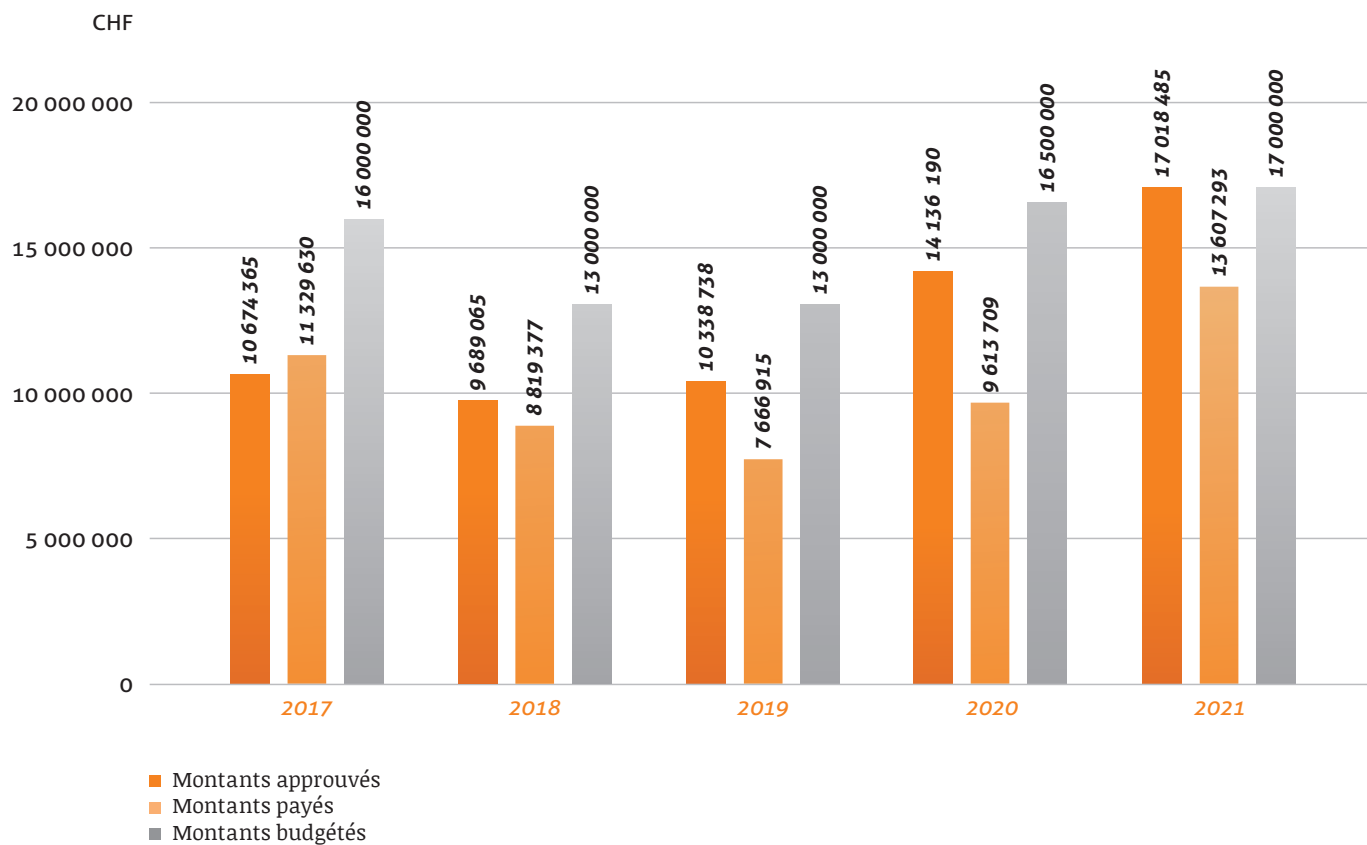
Le groupe de travail paritaire Formation continue a demandé en 2021 des ajustements et des modifications de la réglementation pour les cours sur la sécurité au travail. Ces changements ont été approuvés pour le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Depuis, les cours exclusivement dispensés en ligne ne sont plus acceptés et une preuve attestant d'au moins 88 heures travaillées doit être présentée avant le paiement.



## Évolution du nombre des demandes par trimestre



## Évolution des montants par année (en CHF)



A young woman with dark hair pulled back, wearing a grey t-shirt and a light-colored apron, stands with her arms crossed and a bright, happy smile. The background is a warm, blurred indoor setting, possibly a kitchen or cafe.

«Pour ceux qui veulent découvrir différentes entreprises, le **travail flexible** est idéal.»

# Développement du personnel

## Examen professionnel RH



**Irène Righetti**  
Responsable du  
développement du  
personnel

L'examen professionnel RH a été organisé pour la cinquième fois à l'automne 2021. Au total, 34 personnes ont passé l'examen avec succès, ce qui correspond à un taux de réussite de 75,6 pour cent. swissstaffing félicite tous les nouveaux diplômés! En raison de la pandémie, la cérémonie de clôture a dû de nouveau être annulée.

L'association a dispensé le bloc de formation Examen professionnel RH spécialisation C selon un format d'apprentissage mixte – le cours s'est déroulé pour moitié en présentiel et pour moitié en distanciel. Tous les retours reçus des participants concernant cet enseignement mixte étaient positifs.

## Formations continues SDE

swissstaffing a dispensé en 2021 41 cours pour les prestataires de services de l'emploi, parmi lesquels 31 en distanciel. Au total, 271 personnes y ont participé.

En 2021, swissstaffing a proposé plusieurs nouvelles offres en ligne. Parmi les thèmes abordés figurent entre autres la sécurité au travail et la protection de la santé, le Care Management, le recrutement via les médias sociaux, les bases légales et les techniques de l'interview. De nombreux cours sont dispensés en deux ou trois langues officielles.

La formation continue la plus suivie a de loin été le cours sur les bases légales: il a été donné 18 fois et a réuni en tout 87 participants. Vient ensuite le cours sur le Care Management, dispensé à 11 reprises pour un total de 66 participants.





## Évolution de la branche



**D<sup>r</sup> Marius Osterfeld**  
Économiste  
swisstaffing



**Ariane M. Baer**  
Responsable de projet  
Économie et politique

### Un moteur du marché du travail important pour le système

Après un net recul en raison de la pandémie, le secteur temporaire a retrouvé la voie de la croissance au deuxième trimestre 2021 avec une hausse de 24,5 pour cent par rapport à l'année précédente. Jamais une sortie de crise n'était survenue si rapidement.

Les besoins en personnel dans les centres de vaccination, les centres de test et les hôpitaux ont également ramené la branche sur le chemin de la croissance, tout en améliorant la situation économique dans l'industrie et la construction, où les postes temporaires ont été rapidement convertis en emplois fixes. Sans ces nombreuses et rapides conversions de contrats, le secteur aurait pu connaître une croissance encore plus forte.

Les centres de test et de vaccination ont quant à eux ouvert de nouvelles perspectives d'accès au marché. Les intérimaires ont aidé de nombreux cantons à répondre aux pics de demandes spontanés. En parallèle, les travailleurs temporaires hautement qualifiés ont participé en arrière-plan à la gestion de crise – que ce soit en ouvrant des lignes de production de vaccins, en développant des tests et médicaments ou en tant que spécialistes des questions administratives. Les travailleurs temporaires ont ainsi aidé à mettre de l'huile dans les rouages de la gestion de crise.

Néanmoins, malgré la reprise, le nombre d'heures de travail fournies en 2021 était encore inférieur de 4,9 pour cent à son niveau d'avant la crise, et il était même près de 9 pour cent en dessous de son plus haut niveau en 2018.

### Tendances sur le marché du travail:

#### la formation continue et le passage des free-lances au travail temporaire

Même si le nombre de travailleurs temporaires a diminué dans le secteur en raison de la crise, le succès du fonds de formation continue «temptraining» ne s'est pas démenti pendant cette période. Les travailleurs temporaires ont profité des interruptions de travail imposées par la pandémie pour renforcer leur employabilité, que ce soit en développant leurs points forts ou en se réorientant complètement.

Un phénomène d'une autre nature a vu le jour dans le domaine du travail temporaire hautement qualifié: confrontés à la crise sanitaire, de nombreux free-lances ont pris conscience de l'impossibilité, en tant qu'indépendants, d'assurer les risques de chômage et de maladie, si ce n'est à des prix exorbitants. Ils ont donc commencé à rechercher la protection qu'offre le travail temporaire. Car le donneur d'ordre et le preneur d'ordre n'ont plus à se soucier des démarches administratives et le travailleur flexible bénéficie d'une couverture sociale complète à petit prix.

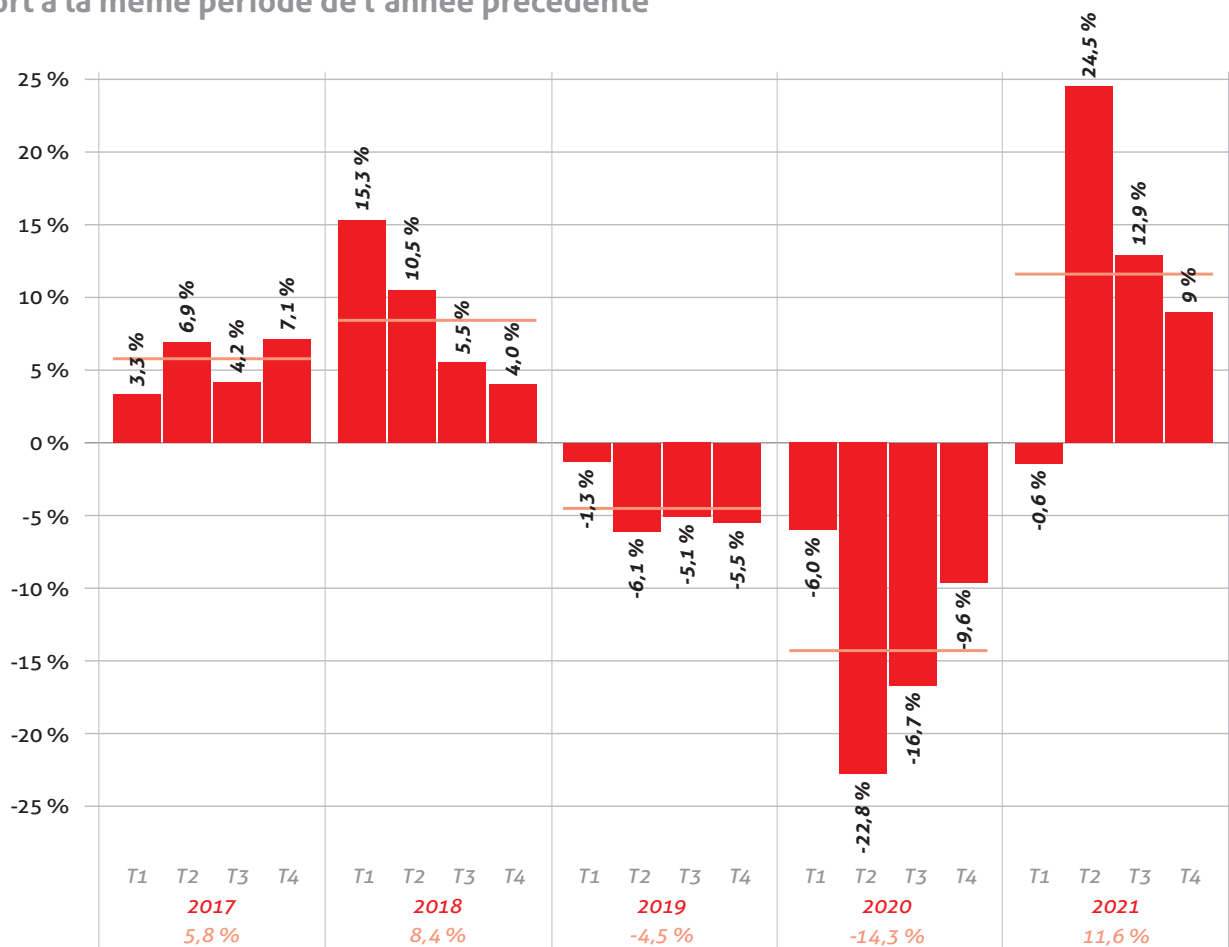
## Chiffres clés des services de l'emploi en 2021 (estimations)

Travailleurs temporaires par année	<b>390 000</b>
Équivalents plein temps	<b>90 000</b>
Pourcentage de l'ensemble des emplois	<b>2,2 %</b>
Heures de travail fournies	<b>196 millions</b>
Somme salariale des travailleurs temporaires en CHF	<b>7,2 milliards</b>
Chiffre d'affaires de la branche du travail temporaire en CHF	<b>10,1 milliards</b>
Placements fixes effectués par des agences privées	<b>70 000</b>
Chiffre d'affaires lié aux placements fixes en CHF	<b>650 millions</b>

Remarque: les données ont été estimées sur la base du Swiss Staffingindex.

Sources: SSAA, SECO, OFS, swissstaffing

## Évolution ajustée du secteur du travail temporaire par rapport à la même période de l'année précédente



- Taux de croissance par rapport au même trimestre de l'année précédente
- Croissance annuelle par rapport à l'année précédente

Source: swissstaffing





«Je suis **aux commandes**  
de mon propre avion.»



## White Paper

En 2021, swissstaffing a de nouveau publié deux White Papers. Le premier, intitulé «Plus qu'équivalent: salaires et heures supplémentaires dans le travail temporaire», s'est intéressé aux perspectives de revenus des travailleurs temporaires. Une enquête suisse sur la population active a montré que les travailleurs temporaires gagnaient autant que leurs collègues en emploi fixe et qu'ils effectuaient moins d'heures supplémentaires ou alors en bénéficiant plus souvent d'une indemnisation financière en conséquence.

Le second White Paper a porté sur les travailleurs temporaires hautement qualifiés, un marché encore limité qui révèle cependant un fort potentiel de croissance. Pour réaliser l'enquête de tendance «Flexwork: toujours plus de personnes hautement qualifiées choisissent le travail temporaire», l'institut «gfs zürich» a interrogé 603 travailleurs temporaires hautement qualifiés. En complément, swissstaffing a mené des entretiens personnalisés avec des travailleurs temporaires hautement qualifiés, des entreprises locataires et des prestataires de services de l'emploi, afin de montrer les visages qui se cachent derrière les chiffres.

## Principaux résultats du White Paper «Travailleurs flexibles hautement qualifiés»

### Motifs cités par les travailleurs flexibles hautement qualifiés pour justifier leur volonté de travailler sous le régime du travail temporaire

Sources: swissstaffing, gfs-zürich 2020  
Importance des différents aspects

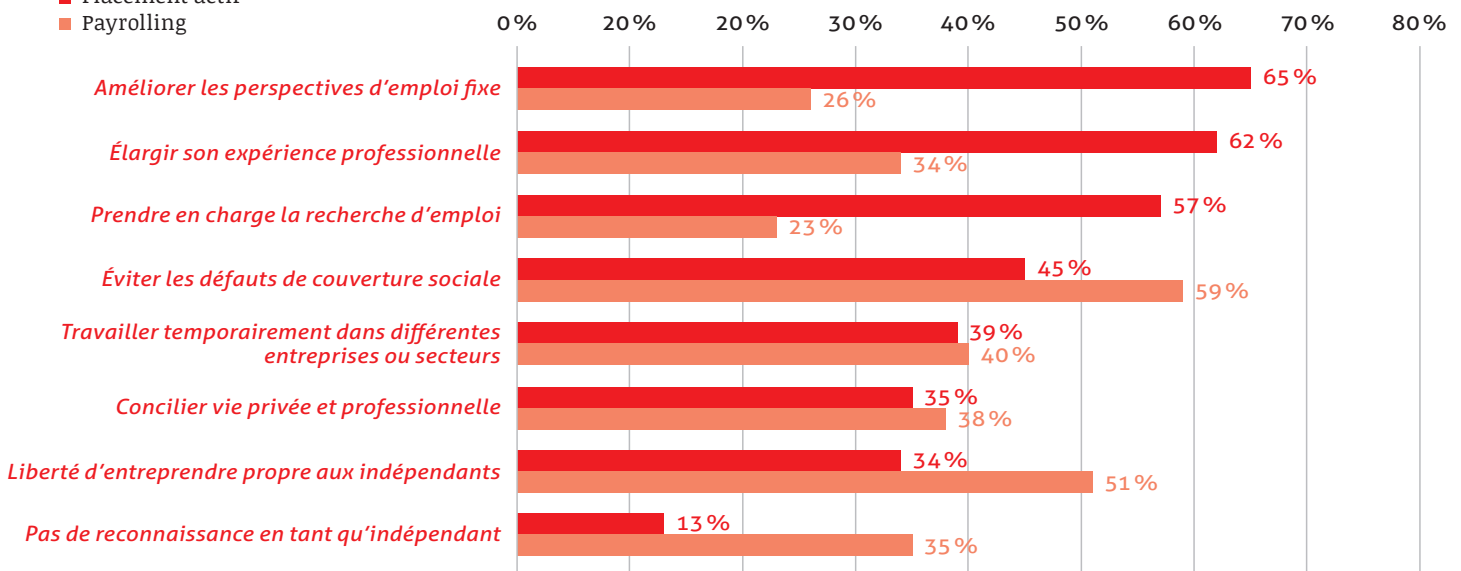
proportion en %  
(important / très important)

- Placement actif
- Payrolling

La flexibilité couplée à la protection sociale est la première motivation au travail temporaire pour les personnes hautement qualifiées, qui profitent de cette flexibilité pour maintenir l'équilibre vie privée / vie professionnelle en déterminant elles-mêmes leur charge de travail et leurs horaires. Les travailleurs flexibles en placement actif apprécient que le prestataire de services de l'emploi assure pour eux la recherche d'emploi. Pour ceux en payrolling, le travail temporaire représente l'alternative idéale à l'indépendance car il leur évite le risque d'être classés «faux indépendants».

Les travailleurs flexibles hautement qualifiés sont des spécialistes intervenant là où leur expertise est la plus demandée. Le travail temporaire comble ainsi de manière ciblée les pénuries de travailleurs qualifiés dans certains secteurs (industrie pharmaceutique, informatique, santé). Les entreprises locataires apprécient la flexibilité, l'agilité et le professionnalisme des travailleurs flexibles qualifiés.

La mondialisation, le passage au numérique et la crise du coronavirus accélèrent les besoins en travail flexible, y compris sur le segment hautement qualifié. Les collaborateurs veulent de plus en plus de flexibilité et de libre arbitre, notamment la génération Y. Avec elle, les modèles de travail flexible s'établiront durablement sous le régime du travail temporaire grâce à la sécurité sociale qu'ils impliquent.



# Travail politique

«Les évolutions sociales actuelles impliquent de repenser complètement notre conception de la flexibilisation du travail.

Les dangers que représentent certains changements nécessaires sont souvent source de préoccupation dans le débat public et la politique tente de s'opposer à ces développements. Pourtant, la flexibilisation est avant tout une énorme opportunité. Les nouvelles formes de travail permettent par exemple désormais de concilier obligations extraprofessionnelles et horaires de travail, de proposer à des travailleurs malades une réorganisation de leur travail adaptée aux ressources, ou encore de trouver pour les travailleurs âgés des formes de travail dans lesquelles ils se sentent bien et utiles.

Assurer ces nouvelles formes de travail dans le cadre de nos partenariats sociaux et de nos instruments de protection n'a rien de sorcier. Avec swissstaffing, le secteur temporaire a ainsi conçu des modèles qui veillent depuis des années déjà à ce que la flexibilité ne mène pas à l'exploitation.»



D<sup>r</sup> Melanie Mettler  
Directrice  
Compasso

## Renouvellement de la CCT et phase sans DFO début 2021

À l'automne 2020, les partenaires sociaux ont signé un accord relatif au renouvellement de la Convention collective de travail Location de services (CCTL) pour une durée de trois ans. Les succès obtenus avec la CCTL sur le plan des conditions de travail, des assurances sociales et des rémunérations ont ainsi pu être préservés.

La CCTL contient des prescriptions en matière de conditions salariales et de travail, des réglementations modernes dans le domaine de la formation continue, ainsi qu'une solution de branche pour l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie. Grâce au fonds de formation continue temptraining, les travailleurs temporaires peuvent toucher des subventions allant jusqu'à CHF 5000 pour une formation continue, ainsi qu'une indemnisation pour perte de salaire. Depuis la création de ce fonds, presque CHF 73 millions ont été investis dans l'avenir professionnel des travailleurs temporaires.

Faute de temps, le Conseil fédéral n'a pas pu déclarer la CCTL de force obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont convenu que la CCTL en vigueur jusqu'à présent serait prolongée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et resterait valable de manière contraignante jusqu'au 31 mars 2021 au plus tard, en l'absence de déclaration de force obligatoire générale pour les parties contractuelles et leurs membres ainsi que les entreprises de location de services rattachées à titre volontaire selon l'art. 2, al. 3 CCTL.

Grâce à cette solution obtenue par un accord paritaire, swissstaffing a pu garantir à ses membres, ainsi qu'aux entreprises de location de services rattachées à titre volontaire, la continuité des prestations de la CCT Location de services telles que temptraining, tempdata et tempcare.

Mi-février 2021, l'arrêté du Conseil fédéral sur la remise en vigueur et la modification de la déclaration de force obligatoire (DFO) de la CCTL (jusqu'alors en vigueur) a été publié et la DFO a pris effet au 1<sup>er</sup> mars 2021 jusqu'au 30 juin 2021.

Enfin, le 25 mai 2021, le Conseil fédéral a de nouveau déclaré de force obligatoire la CCTL que les partenaires sociaux avaient convenue en 2020. Avec la DFO de la nouvelle CCT Location de services, les accords suivants des partenaires sociaux ont ainsi un caractère de force obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021:

### • Adaptations salariales

En 2022 et 2023, les salaires minimums connaîtront deux augmentations successives, à savoir de deux fois CHF 40 pour les travailleurs non qualifiés et de deux fois CHF 25 pour les travailleurs qualifiés. Au Tessin, le salaire minimum pour le personnel non qualifié augmentera de CHF 220 par mois. Cette hausse aura lieu en deux étapes, au 1<sup>er</sup> décembre 2021 et au 1<sup>er</sup> décembre 2022. Grâce à ces augmentations progressives, le salaire minimum tessinois correspondra au salaire minimum fixé à l'échelle cantonale.

### • Plus d'exceptions pour les salaires minimums de la CCTL

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les salaires minimums de la CCTL s'appliqueront à toutes les branches et toutes les entreprises, à condition qu'elles ne soient pas soumises à une CCT déclarée de force obligatoire ou à une CCT citée à l'annexe 1. Ainsi, les exceptions prévues à l'article 3, alinéa 3 de la CCTL ne sont plus valables, ce qui renforce clairement la protection des travailleurs temporaires et accroît la sécurité juridique. De plus, les partenaires sociaux ont décidé d'un commun accord d'encourager l'adhésion de CCT de branches ou d'entreprises à l'annexe 1, pour que les dispositions en matière de salaire et de temps de travail s'appliquent aussi aux travailleurs temporaires (principe d'égalité de traitement).

---

*«Tant que s'appliquera l'obligation de signer manuellement les contrats d'affectation et de placement dans la location de services, l'économie et la société n'auront pas la possibilité de mener à bien la transition numérique et de conclure des transactions en ligne.*

*La crise du coronavirus a clairement montré que l'obligation de forme écrite allait à l'encontre de la progression rapide des modèles commerciaux numériques et des besoins pratiques de l'économie et de la société. Elle constitue une contrainte administrative inutile.*

*Il faut donc autoriser le recours à des variantes électroniques plus simples pour documenter la conclusion de contrats, sans signature en main propre.»*

**Daniela Schneebberger**  
Conseillère nationale  
PLR.Les Libéraux-Radicaux  
Membre de la Commission de l'économie et des redevances CER  
Membre de la Commission des affaires juridiques CAJ  
Présidente de Fiduciaire Suisse  
Vice-présidente de l'Union suisse des arts et métiers USAM



---

## Activités de relations publiques

En 2021, le secteur temporaire a été confronté à une pression réglementaire persistante, allant de contraintes administratives causées par l'inexistence de la signature numérique jusqu'à des tentatives de limitation de la branche au niveau cantonal, en passant par des désagréments qui se profilaient dans le cadre de la réforme de la LPP.

En réponse à ces défis, swissstaffing a renforcé ses activités dans le domaine des relations publiques: l'association a constitué un comité consultatif politique et intensifié son travail médiatique. La sensibilisation du monde politique et de la population aux intérêts du secteur temporaire est profitable tant à la branche qu'à l'État et à la société. D'une part, car les prestataires de services de l'emploi aident, sans alourdir la charge fiscale, à réduire au minimum la durée de chômage et à faciliter le retour à l'emploi des personnes concernées. D'autre part, car la location de services représente une solution attractive pour accompagner la flexibilisation du travail, sans compromettre l'équilibre financier des caisses sociales ni la protection des travailleurs flexibles.

---

## Obligation de la forme écrite

Alors que les plateformes de travail numériques choisissent souvent l'indépendance comme forme de travail de base pour leur modèle commercial et bien qu'elles soient vivement critiquées pour l'absence de protection sociale que cela implique, l'obligation de la forme écrite est une contrainte que l'on vient imposer aux prestataires de services de l'emploi qui cherchent à pénétrer ce marché. La non-adoption de l'e-ID reporte de plusieurs années l'une des solutions envisagées pour remédier à la situation. swissstaffing entretient de ce fait des échanges réguliers avec des représentants politiques, les administrations et d'autres associations concernées par l'obligation de la forme écrite afin de trouver des règlements non bureaucratiques. La suspension de l'obligation de la forme écrite n'a posé aucun problème pendant la crise sanitaire, ce qui prouve bien que la signature numérique fonctionne et que cette règle est obsolète.

---

## Réforme de la LPP

La réforme de la LPP a donné lieu à de vives discussions au sein du Conseil national sur les moyens de protéger de manière appropriée les personnes à faibles revenus et occupant des emplois multiples. Le secteur temporaire connaît la solution depuis 1985: il rapporte à l'heure de travail la déduction de coordination. Nul ne peut dire si la branche pourra maintenir cette solution au vu de la prochaine réforme. L'abaissement de la déduction de coordination rendrait nettement plus chère l'actuelle réglementation, notamment pour les missions courtes de moins d'un an, car des charges sociales et des frais d'initiation en hausse viennent s'y ajouter. Le secrétariat a débattu de cette question avec les membres du comité consultatif politique, des parlementaires, des associations faitières et des administrations. L'année 2022 nous dira si ces efforts ont porté leurs fruits.



## **Restrictions du travail temporaire dans les cantons de Genève, de Vaud et du Tessin**

Eu égard à la tendance générale au travail flexible, les tentatives de limitation du travail temporaire dans les cantons de Genève, de Vaud et du Tessin sont particulièrement paradoxales. Parmi les démarches engagées: les obligations de déclaration lors de l'attribution des commandes dans le domaine des marchés publics, la déclaration préalable des postes vacants à l'office régional de placement (ORP) ou encore l'application de quotas d'embauche de travailleurs temporaires – toutes ces mesures se concentrant sur les marchés publics et le bâtiment.

Cette situation pose problème pour plusieurs raisons: d'une part, le bâtiment est le secteur le plus propice au travail flexible. Du fait de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de salaires minimums élevés et d'un carnet de commandes toujours bien rempli, les postes dans ce domaine correspondent dans la pratique à une garantie de travail bien payé. Les réglementations empêchent travailleurs et entreprises de tirer parti du travail flexible. Ainsi, les entreprises du bâtiment, notamment, risquent de se tourner vers des formes de travail beaucoup moins sécurisées comme la sous-traitance, le travail sur appel, les entreprises unipersonnelles et le travail au noir. D'autre part, ces restrictions empêchent la branche de soulager les services de placement publics et avec eux les contribuables. Dans le cadre de discussions avec des acteurs de la politique cantonale, des associations de branche cantonales et des autorités, le secrétariat a attiré l'attention sur ces conséquences désastreuses et a fait valoir les prestations complètes du secteur temporaire dans le domaine de la protection sociale.

---

## **Le travail temporaire comme solution à la tendance au travail flexible**

Le travail flexible ne cesse de gagner du terrain. Il traduit à la fois le besoin des employés de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le besoin des entreprises de gagner en compétitivité. Le secteur temporaire est une solution éprouvée pour répondre à ces besoins. swissstaffing privilégie un dialogue actif avec les différents acteurs de l'administration, de la politique et de l'économie afin de mettre en lumière tous les mérites que représente la combinaison d'une bonne formation et de la flexibilité en Suisse.

---

## Impressum

### Éditeur

©2021 swissstaffing

Union suisse des services de l'emploi  
Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40  
info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

### Responsable de la production

Celeste Bella, responsable de projet communication

### Collaboration

Ariane M. Baer, responsable de projet Économie et politique  
Julia Bryner, responsable Opérations & services aux membres  
Boris Eicher, responsable Service juridique  
Myra Fischer-Rosinger, directrice  
D' Marius Osterfeld, économiste  
Irène Righetti, responsable développement du personnel  
Claudio Trenna, directeur temptraining  
Blandina Werren, responsable communication

### Lectorat en allemand

Antonia Janina Fischer, fischertext, fischertext.ch

### Traductions

Français: ARGUS Sprachmanufaktur, sprachmanufaktur.ch  
Anglais: Graham Broadribb Translations  
Italien: Joël Rey, Traduzioni e redazioni, traduzionieredazioni.ch

### Mise en page

Andrea Gmünder, feininform grafik, feininform.ch

### Imprimerie

Typotron AG, typotron.ch

### Crédits photos

Getty Images  
Shutterstock  
Photos de l'événement Flexwork, de l'assemblée générale et  
du personnel de swissstaffing (état au 31.12.2021):  
Markus Senn, passion for pictures, passionforpictures.org

Le rapport annuel 2021 est téléchargeable sur le site  
[swissstaffing.ch](https://www.swissstaffing.ch)



[swisstaffing.ch](http://swisstaffing.ch)

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf