

Rapport annuel 2020





Table des matières

5 Avant-propos du président

6 Association

6 Comité

7 Membres de l'association

8 L'année du corona – swisstaffing dans une nouvelle normalité

10 Événements

10 Assemblée générale

10 Assemblée générale extraordinaire

10 Meetings des CEO

11 Meetings régionaux

11 Salon RH

13 Association

13 Secrétariat

14 Services

14 Caisse de pensions

14 Solution de branche IJM

14 Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales

15 Campagne avec la Suva

16 Événement Flexwork

17 Services

17 Communication

18 Opérations & services aux membres

19 Service juridique

20 temptraining

23 Examen professionnel RH

24 Branche

24 Évolution de la branche

25 Chiffres clés des services de l'emploi en 2020

27 Enquêtes auprès des membres

28 Travail politique

31 Impressum

Avec la signature numérique, l'aide en matière de liquidités et le chômage partiel pour les intérimaires, le Conseil fédéral a pris pendant la crise sanitaire trois mesures essentielles afin de renforcer le moteur d'intégration qu'est le travail temporaire.



Avant-propos du président



Leif Agnéus
Président
swissstaffing

L'année qui vient de s'écouler a été une véritable gageure et a posé un gros défi à chacun d'entre nous. Nos habitudes ont été chamboulées. Nous avons été contraints d'intégrer très vite des nouveautés dans nos cadres professionnel et privé.

Dans notre pays, la liberté de mouvement a été restreinte. La vie publique a été gelée. Les informations nous arrivaient chaque jour à un rythme débordant. Nous nous sommes habitués à de nouvelles règles.

Dès le début de la crise, swissstaffing a participé avec élan aux discussions politiques. Au sein de groupes de travail réunissant d'autres associations d'employeurs, en étroite collaboration avec le Département de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) et en coopération avec les partenaires sociaux, notre association a œuvré en faveur de notre branche et des milieux économiques en soumettant des propositions flexibles et pragmatiques. La Confédération a réagi en approuvant des mesures extraordinaires, généralement sans obstacles bureaucratiques. Chez nous aussi, nombre de ces mesures ont contribué à amortir les effets de la crise.

Chaque crise est aussi l'occasion de développer de nouveaux modèles de travail. En effet, les exigences changent et les processus sont redéfinis. C'est ce qui s'est également passé dans notre association: tous les départements se sont mis au télétravail; les bureaux ont été réorganisés; la communication avec les membres a été intensifiée; les demandes posées par les membres et les médias ont subi une forte augmentation; les événements sont devenus numériques. Tout cela, et bien plus encore, a modifié d'un jour à l'autre nos habitudes et nos processus de travail.

Toutefois, cela ne nous a pas empêchés de mettre en œuvre la stratégie de notre association et de définir les priorités pour les années à venir. L'ouverture de notre antenne romande en septembre 2020 ainsi que le lancement du renforcement de nos activités de lobbying: voilà deux étapes stratégiques qui ont été réalisées.

Le renouvellement de notre CCT Location de services (CCTL) a été une autre pierre angulaire qui jouera un rôle essentiel ces prochaines années. À l'avenir aussi, des formes de travail flexibles, des processus non bureaucratiques, la sécurité sociale et des possibilités de formation permanente continueront à caractériser notre CCTL.

En tant qu'association, nous devons créer des conditions optimales pour nos membres afin qu'ils puissent agir avec succès et de manière responsable dans un cadre en pleine mutation. Avec notre équipe motivée et notre comité dynamique, nous sommes bien armés pour relever ces challenges.

Je vous souhaite une bonne lecture de notre rapport annuel.



Leif Agnéus
Président 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 un respect des intérêts de toute la branche. Deux membres du comité ont démissionné lors de l'assemblée générale 2020 et ont reçu des remerciements bien mérités: Kerstin Wenger après 9 ans passés au comité, et Nicole Burth après 4 ans passés au comité ainsi qu'au comité de direction. Monica Dell'Anna a été élue. Le comité se compose dorénavant de 9 membres.



Leif Agnéus
Manpower (Suisse) SA
Président
swissstaffing



Monica Dell'Anna
The Adecco Group
Switzerland
Comité et membre du
comité de direction



Taco de Vries
Randstad (Suisse) SA
Comité



Adrian Diethelm
Express Personal SA
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
Kelly Services
(Suisse) SA
Comité



Susanne Kuntner
mein job zürich Sàrl
Comité



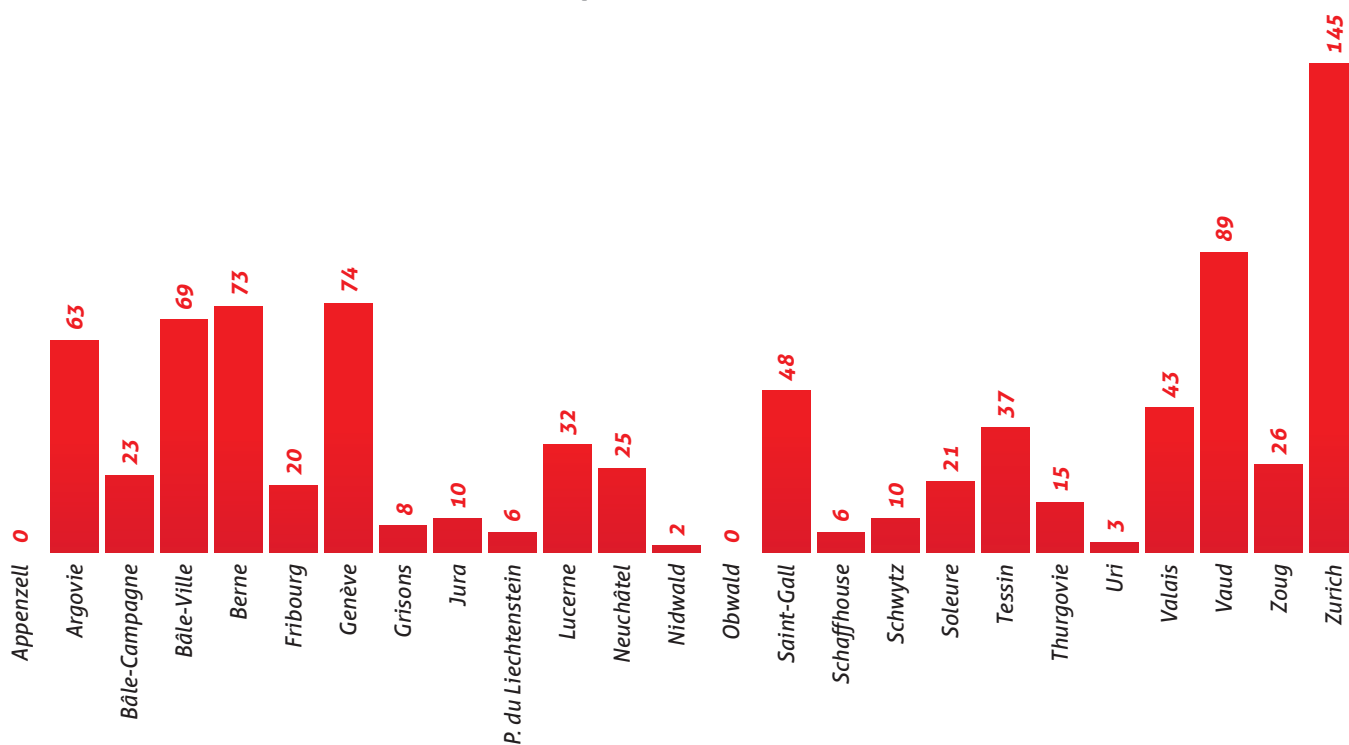
Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger SA
Comité

Membres de l'association

En 2020, swissstaffing a accueilli 30 nouveaux membres. 15 entreprises ont quitté l'association. L'année a été marquée par des faillites, des fusions et des fermetures de sites. Fin 2020, swissstaffing comptait 431 membres, soit une croissance de presque 4 pour cent.

SQS, le partenaire de certification de swissstaffing, a effectué 103 audits auprès de nouveaux ou d'anciens membres. Pendant les semi-confinements, cela s'est effectué à distance. 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 professionnel. Il devient de plus en plus important pour collaborer avec des entreprises utilisatrices et pour répondre à des appels d'offres. swissstaffing félicite tous les membres qui ont réussi l'audit en 2020 malgré les circonstances adverses.

Localisation des membres (succursales) par cantons en 2020



L'année du corona swisstaffing dans une nouvelle normalité



swisstaffing
Aktuelle vom Verband der Personalvermittlerinnen und -vermittler

Corona – und danach?

Die Corona-Krise zwingt sich an eine der schmerzhaftesten Wirklichkeiten der jüngeren Geschichte: Die Krise ist nicht nur ein Ereignis, sondern ein Prozess. Die Krise ist ein Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft. Die Krise ist ein Prozess, der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft. Die Krise ist ein Prozess, der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft.

Flexibile Anstellungsformen sind ausschlaggebend.

Die Corona-Krise zwingt sich an eine der schmerzhaftesten Wirklichkeiten der jüngeren Geschichte: Die Krise ist nicht nur ein Ereignis, sondern ein Prozess. Die Krise ist ein Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft. Die Krise ist ein Prozess, der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft. Die Krise ist ein Prozess, der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft.

swisstaffing
L'actualité de l'Union suisse des services de l'emploi

Modèles de travail flexibles: notre droit du travail est-il assez flexible?

Le monde du travail est en pleine mutation. Dans la production, le commerce, les services et la consommation, la préférence de l'employeur pour les nouvelles technologies s'est accrue. Cette préférence a entraîné une augmentation des nouvelles formes de travail flexibles. Les nouvelles formes de travail flexibles sont-elles adaptées à notre droit du travail?

Flexibile Anstellungsformen sind ausschlaggebend.

Die Corona-Krise zwingt sich an eine der schmerzhaftesten Wirklichkeiten der jüngeren Geschichte: Die Krise ist nicht nur ein Ereignis, sondern ein Prozess. Die Krise ist ein Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft. Die Krise ist ein Prozess, der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft. Die Krise ist ein Prozess, der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft.

swisstaffing
L'actualité de l'Union suisse des services de l'emploi

Les travailleurs flexibles – leurs motifs, leurs chances et leurs défis

Les motivations, les opportunités, les possibilités et les contraintes changent sans cesse de travail. Nous examinons dans cet article les raisons de ces changements et les défis qui en découlent. Les motivations, les opportunités, les possibilités et les contraintes changent sans cesse de travail. Nous examinons dans cet article les raisons de ces changements et les défis qui en découlent.

Flexibile Anstellungsformen sind ausschlaggebend.

Die Corona-Krise zwingt sich an eine der schmerzhaftesten Wirklichkeiten der jüngeren Geschichte: Die Krise ist nicht nur ein Ereignis, sondern ein Prozess. Die Krise ist ein Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft. Die Krise ist ein Prozess, der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft. Die Krise ist ein Prozess, der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft.

swisstaffing
L'actualité de l'Union suisse des services de l'emploi

La prévoyance professionnelle à l'heure de la crise sanitaire

La crise sanitaire a entraîné le marché suisse de l'assurance à l'heure de la crise sanitaire. Nous examinons dans cet article les raisons de ces changements et les défis qui en découlent. La crise sanitaire a entraîné le marché suisse de l'assurance à l'heure de la crise sanitaire. Nous examinons dans cet article les raisons de ces changements et les défis qui en découlent.

Flexibile Anstellungsformen sind ausschlaggebend.

Die Corona-Krise zwingt sich an eine der schmerzhaftesten Wirklichkeiten der jüngeren Geschichte: Die Krise ist nicht nur ein Ereignis, sondern ein Prozess. Die Krise ist ein Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft. Die Krise ist ein Prozess, der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft. Die Krise ist ein Prozess, der die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft.

swisstaffing

Communiqué de presse
Dübendorf, 28 octobre 2020

La deuxième vague de contamination met en péril le marché du travail suisse

Le secteur temporel fait office de thermomètre pour le marché du travail suisse. Le Swiss Staffing a mesuré le 16.7% au troisième trimestre 2020 par rapport à l'an dernier. L'indice de référence de la branche se situe donc nettement en dessous de la moyenne nationale. Malgré l'assouplissement des mesures de restriction, la crise du coronavirus a eu un impact négatif sur le marché du travail suisse. Les personnes en quête d'emploi ont de plus en plus de mal à trouver du travail. Le risque de contamination massive et les mesures de lutte qui se profilent font redoubler pour le quatrième trimestre un effondrement de l'activité encore plus violent que pendant le confinement.

Un recouvrement serait dès le marché du travail suisse. Au printemps, les entreprises et les salariés ont pu surmonter la crise sanitaire. Mais face à l'aggravation des mesures, une nouvelle dégradation est à craindre. Une large équipe suisse poursuit l'étude de l'industrie suisse, grâce à une

swisstaffing

Neue Zürcher Zeitung

Beschäftigten Unternehmen in Zukunft nur noch Freelancer?

Die viele Firmen ganz Erfahrungen mit Home-Office gemacht haben, sind nun befürchten, dass sie Arbeitgeber vorerst auslagern werden.

Die Corona-Krise hat die Arbeitswelt in der Schweiz in Aufruhr versetzt. Die Unternehmen sind gezwungen, ihre Arbeitskräfte anders einzusetzen. Die Corona-Krise hat die Arbeitswelt in der Schweiz in Aufruhr versetzt. Die Unternehmen sind gezwungen, ihre Arbeitskräfte anders einzusetzen.

Blick | TV News Sport Business Politik Umwelt People Lifestyle Health Money

Rekord-Einbruch wegen Corona 20'000 Kurzarbeitenden droht Arbeitslosigkeit

Wird die Bundesregierung für Kurzarbeitende der Temporalbranche im August ausfällt, droht ihnen der Jobverlust. Das sagen Auswertungen des Branchenbarometers Swiss Staffing.

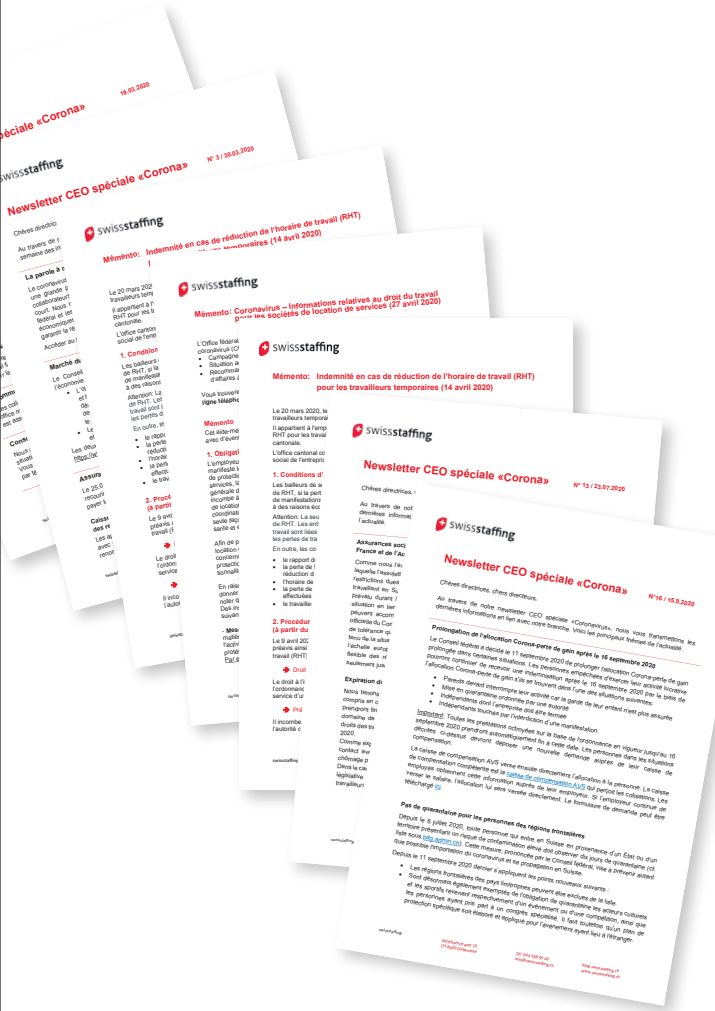
swisstaffing

Newsletter + CEO

Quelles offres Avec votre entreprise? Report de p... Réponse à... Comment...

Flexibilité même en période de crise Faits et chiffres

- Toujours au service de nos membres ...
- Nombre de questions juridiques: 2400
 - Nombre de demandes d'informations de la part des médias: 60
 - Nombre de newsletters aux CEO: 44
 - Nombre de mémentos et de White Papers: 11
 - Nombre d'événements numériques: 8



Protection et sécurité des travailleurs temporaires:

Dans l'enceinte de l'entreprise locataire

- Respectez les règles d'hygiène établies par l'entreprise locataire.
- Si vous avez le sentiment que les mesures de protection ne sont pas suffisamment respectées et si vous craignez pour votre santé, n'hésitez pas à vous adresser à tout moment à votre prestataire de services de l'emploi.
- Si vous avez des symptômes du Covid-19, restez chez vous et informez-en dès que possible votre prestataire de services de l'emploi!

Sur le chemin du travail

- Respectez systématiquement les règles d'hygiène et de conduite de l'OFSP.

Conferer vos distances

Recommandé: la port de masque si il est plus possible de garder vos distances

Retrouvez toutes ces informations détaillées directement via le lien www.offp.com/medias. L'OFSP a également mis en place une hotline Coronavirus: +41 58 663 00 00 (24 h / 24).

Vous prestataire de services de l'emploi:



Swisstaffing

Événements

Assemblée générale

Pour la première fois de l'histoire de swissstaffing, notre assemblée générale a eu lieu en ligne. Les membres avaient déjà voté à l'avance par correspondance. Avec 353 voix remises lors de la votation par correspondance, la 52^e assemblée générale a atteint le quorum. Le 24 juin 2020, le livestream informatif avec traduction simultanée a été diffusé depuis le Kursaal de Berne. Il était animé par Leif Agnéus, président swissstaffing, et a été suivi par 156 membres. La directrice Myra Fischer-Rosinger et Markus Brechbühl, le directeur financier, ont également participé.

Deux membres du comité ont démissionné: Kerstin Wenger après 9 ans passés au comité, et Nicole Burth après 4 ans passés au comité ainsi qu'au comité de direction. Leif Agnéus les a chaleureusement remerciées pour leur précieux travail. L'assemblée générale a confirmé la réélection du comité. Monica Dell'Anna, CEO de The Adecco Group Switzerland & Austria a été élue au comité. Les membres ont également confirmé la délégation de négociation pour la CCT Location de services (CCTL). Leif Agnéus leur a adressé ses remerciements. Myra Fischer-Rosinger a présenté l'état des négociations sur le renouvellement de la CCTL.

En outre, le certificat «Certified Staffing Professional swissstaffing» a été remis aux membres qui suivent régulièrement des formations continues ou des événements et ont ainsi obtenu 24 points de crédit en l'espace de 3 ans. Leif Agnéus a félicité les 5 personnes par caméra interposée. C'est juste après l'assemblée que s'est déroulé l'événement Flexwork. Les membres et le public intéressé y ont participé en ligne gratuitement. Il a duré une heure.

Assemblée générale extraordinaire

Une assemblée générale extraordinaire s'est tenue le 27 octobre 2020. Elle était consacrée au renouvellement de la CCTL 2021-2023. Cet événement prévu au Kursaal de Berne a été empêché au dernier moment en raison de la deuxième vague de la pandémie. Les membres ont donc eu la possibilité d'envoyer à l'avance leur vote par correspondance. Durant le livestream, Leif Agnéus, Myra Fischer-Rosinger et le responsable des négociations Robin Gordon ont présenté le contenu de la CCTL renouvelée. Elle a été adoptée à une large majorité. 120 membres ont visionné le livestream trilingue.

Meetings des CEO

Les meetings des CEO ont échappé aux restrictions sanitaires. Moyennant des mesures de distanciation et d'hygiène, ils ont pu se tenir à Zurich le 9 septembre 2020 et à Lausanne le 10 septembre 2020. Les CEO et les décideurs ont pu saisir ces occasions pour échanger leurs points de vue avec le président et la directrice.

Leif Agnéus et Myra Fischer-Rosinger ont discuté avec les membres de 4 sujets importants pour notre branche: l'interdiction de la solution de report IJM; l'ouverture de l'antenne romande; le point sur les mesures de la Suva; le rapport sur la réunion stratégique du comité. Tout aussi importants ont été les échanges autour du corona et les enseignements que notre secteur en a tirés. Au total, 80 personnes ont suivi ces 2 meetings à Zurich et à Lausanne.

Meetings régionaux

En raison de la pandémie, il n'a pas été possible de se réunir en présentiel en mars ni en novembre. Les deux manifestations ont eu lieu en distanciel. Les webcasts trilingues en direct ont suscité un énorme intérêt: avec plus de 1100 participants, le nombre de spectateurs a doublé par rapport à l'année précédente.

Le meeting régional du printemps a été diffusé le 18 mars 2020 en webcast trilingue depuis le secrétariat de swissstaffing. swissstaffing a présenté le nouveau projet mené avec la Suva. Le service juridique a commenté les directives concernant le temps de travail et expliqué la formulation nécessaire des contrats de travail. Mais le fait est que le webcast était placé sous le signe du corona. Le service juridique a présenté des informations sur le droit du travail essentielles pour les bailleurs de services. Il a aussi répondu en direct à de nombreuses questions. 629 personnes y ont participé.

Le second meeting régional s'est tenu le 12 novembre 2020. Il a lui aussi été diffusé en direct et en version trilingue sur le web. Il a été suivi par 560 personnes. La Suva a présenté les premiers succès du projet en matière de sécurité au travail et de gestion des sinistres. Elle a aussi pris position sur les primes. Dans sa présentation intitulée «Corona – et maintenant?», l'économiste de swissstaffing, Dr Marius Osterfeld, est revenu sur les derniers développements et sur les perspectives pour notre branche. temptraining a fait une visite guidée de son portail web nouvellement lancé et a décrit la nouvelle manière de soumettre les requêtes. Enfin, la nouvelle CCTL a également été un sujet important que le service juridique a expliqué en détail. Pendant le webcast, le public a pu poser des questions par le biais du chat et obtenir des réponses en direct.

Salon RH

Le Salon RH a lui aussi dû se convertir au format numérique. Il s'est tenu sous le nom de «Salon RH Online Expo». La table ronde virtuelle de swissstaffing sur le flexwork a eu lieu le 30 septembre 2020. Elle a été diffusée en livestream en français et a été suivie par environ 170 participants. Nasrat Latif, journaliste et producteur de télévision, a animé la discussion consacrée à l'impact de la pandémie sur le marché du travail. Les participants à la discussion étaient les suivants: Robin Gordon, directeur d'Interiman Group; Jolanta Krattinger, responsable du service juridique de Syna; Rafael Lalive, professeur ordinaire d'économie appliquée et d'économétrie à l'Université de Lausanne; Boris Eicher, responsable du service juridique de swissstaffing.



Des liens plus étroits entre les services de l'emploi publics et privés permettront de surmonter plus rapidement les crises actuelles et futures. Mais pour cela, les organisations privées devront être comprises et utilisées comme des ressources par la politique.



Secrétariat



Myra Fischer-Rosinger
Directrice
swissstaffing

L'équipe du secrétariat avait de nombreux projets pour 2020. Mais comme tout le monde, elle a dû résoudre bien d'autres problèmes liés à la pandémie. Au cours de ce processus, le secrétariat s'est véritablement dépassé. Il a développé de nouvelles idées tout en réussissant à mettre en œuvre un grand nombre des objectifs fixés à l'origine:

- Pour le renouvellement de la **CCT Location de services (CCTL)**, une solution élégante a été trouvée pour «Equal Minimum Pay / Equal Time». Cela a permis de créer une base de développement pour la CCTL. La nouvelle CCTL sera valable jusqu'au 31 décembre 2023.
- **temptraining** a mis en place un portail web qui rend le processus de requêtes plus facile et plus transparent. Il permet également aux demandes d'être traitées plus facilement, et donc plus rapidement. Cela est d'autant plus important que temptraining connaît une demande croissante. Pendant l'année du corona, la formation continue des intérimaires est restée un sujet crucial. Les demandes ont même été encore plus nombreuses que l'année précédente.
- En étroite collaboration avec swissstaffing, la **Suva** a mis en place diverses nouvelles mesures destinées à soutenir les bailleurs de services et à réduire le risque d'accident des travailleurs temporaires. Adaptés aux besoins des entreprises de placement, les nouveaux cours consacrés à la sécurité au travail et à la gestion des cas méritent une mention particulière.
- En raison de la pandémie, de nombreux dossiers politiques d'une importance capitale pour notre branche (signature numérique; tentatives de restriction du travail temporaire à Genève et au Tessin; révision de la LPP) n'ont pas pu être traités par les responsables politiques comme prévu. swissstaffing ne lâche rien sur ces sujets et a utilisé le temps gagné pour développer les ressources de l'association dans le domaine de la **représentation des intérêts politiques**.
- C'est au siège de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) à Lausanne que swissstaffing a ouvert son **antenne romande** destinée à intensifier les contacts avec les membres et les responsables politiques romands. Les membres peuvent obtenir des conseils sur place, mais aussi assister à des cours et à des événements, dont bon nombre ont dû être reportés en raison de la pandémie.
- En matière de **numérisation des événements et des formations**, swissstaffing a fait d'énormes progrès. La plupart des manifestations ont été remaniées dans un délai très court et proposées en format numérique. Le secrétariat a tenu à rester en contact avec ses membres par le biais d'événements et de formations pendant la crise sanitaire.
- En particulier pendant le premier semi-confinement, le secrétariat a été très occupé à informer les membres et à répondre à leurs **questions relatives à la pandémie**. Dans le cadre d'échanges étroits avec les autorités et les organisations faitières, notre équipe a rapidement donné des informations sur les mesures anti-corona de la Confédération et fait pression pour obtenir des réglementations permettant de soutenir les prestataires de services de personnel pendant cette période difficile.

Il convient de féliciter tous les employés du secrétariat pour les performances fournies sans relâche en télétravail ainsi que pour les efforts déployés pendant les semaines particulièrement exigeantes du premier semi-confinement.

Saisissons aussi l'occasion pour rendre hommage à nos membres, qui ont eu un souci constant de trouver des solutions en ces temps économiquement ardues. Comme jamais auparavant, les prestataires de services de personnel ont rempli leur précieuse fonction de tampon amortissant les chocs économiques. Au final, c'est la société tout entière qui en a bénéficié.

Services

Caisse de pensions



La pandémie a provoqué d'énormes bouleversements sur les marchés du travail et des capitaux. Le semi-confinement du printemps 2020 a entraîné une baisse de près de 20 pour cent des assurés temporaires dans la Fondation 2^e pilier swissstaffing. Le prix des actions a chuté dans le monde entier, ce qui a déstabilisé les investisseurs. Toutefois, à la fin de l'année, les pertes avaient été récupérées, voire plus que récupérées sur la plupart des marchés.

La Fondation 2^e pilier swissstaffing s'en est strictement tenue à la stratégie de placement adoptée. Elle a pu réaliser un rendement brut de +7,44 pour cent pour l'année 2020. Les avoirs de vieillesse ont été rémunérés à 3 pour cent et les retraités ont bénéficié d'un versement supplémentaire. Du côté des investissements, la persistance du faible niveau des taux d'intérêt ainsi que la dette publique au niveau mondial constituent des défis majeurs. La Fondation 2^e pilier swissstaffing a vaincu tous les obstacles survenus en 2020. Grâce à ses bases solides, elle sera en mesure de relever les futurs challenges.

Les conditions actuelles pour le personnel fixe et temporaire sont publiées sur swissstaffing-lpp.ch.

Solution de branche IJM

tempcare

596 contrats (année précédente: 616) ont été couverts par la solution de branche IJM. La somme salariale subventionnée a atteint CHF 4,144 milliards (+3 pour cent). 73,3 pour cent (année précédente: 71,2 pour cent) de la somme salariale pertinente pour la CCT Location de services (CCTL) étaient assurés par la solution de branche IJM. Les subventions de primes versées ont également augmenté de 3 pour cent, passant à CHF 16,577 millions.

En tenant compte de la subvention de primes de 0,4 pour cent, les recettes des primes ont atteint CHF 85,804 millions. Les paiements totaux des assureurs se sont élevés à CHF 69,068 millions. Le taux de prestations par rapport aux primes de risque perçues était de 106 pour cent (année précédente: 89 pour cent). Le taux de prime brut moyen a augmenté, passant à 2,46 pour cent (année précédente: 2,28 pour cent).

Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a interdit les assurances IJM reportées avec des primes fictives à partir du 1^{er} janvier 2021. Cela a entraîné des coûts supplémentaires pour les entreprises concernées. Le financement a dû être réorganisé. Par conséquent, diverses entreprises ont adapté leurs assurances IJM en raccourcissant le délai d'attente.

Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales



La caisse de compensation AVS swisstempcomp et la caisse d'allocations familiales swisstempfamily sont les partenaires compétents en ce qui concerne toutes les questions relatives au 1^{er} pilier (y compris l'encaissement des cotisations CCTL), et ce, en exclusivité pour les membres de swissstaffing.

En poursuivant de manière systématique la gestion prudente des processus, des optimisations quantitatives et qualitatives des processus ont pu être réalisées, par exemple dans le domaine des prestations familiales. Durant la difficile année 2020, swisstempcomp et swisstempfamily ont même enregistré une croissance substantielle. Le développement de la gestion professionnelle des assurances et des risques permet de maintenir les conditions (taux administratifs et de cotisation swisstempfamily) compétitives et donc conformes au marché.

De plus amples informations sur les prestations de swisstempcomp et de swisstempfamily se trouvent sur le site consimo.ch.

Campagne avec la Suva

Avec l'objectif commun d'augmenter la sécurité au travail dans la location de services, swissstaffing et la Suva ont renforcé leur coopération en 2020. Les partenaires collaborent pour réduire le nombre d'accidents et les périodes d'absence pour cause d'incapacité de travail. Dès la mi-octobre 2020, la Suva a introduit auprès des entreprises suisses de location de personnel des inspections sur les lieux de travail ainsi que de nouvelles mesures dans le domaine de la gestion des sinistres. Afin de soutenir ce processus de manière optimale, swissstaffing a également lancé plusieurs mesures de communication. Les principales questions abordées étaient les primes et la transparence de leur calcul: moins d'accidents et des absences plus courtes, cela réduit les coûts et fait sensiblement baisser les primes.

Les mesures suivantes ont été prises pour se rapprocher de l'objectif:

- Dans le cadre d'un projet commun, les deux nouveaux cours «Sécurité au travail – organiser systématiquement la protection de la santé» et «Care management pour les bailleurs de services» ont été créés et proposés aux bailleurs de services. Les cours ont suscité un vif intérêt et ont rapidement été complets. swissstaffing a donc organisé d'autres dates. Malheureusement, la plupart des cours n'ont pas pu avoir lieu à cause du corona. Mais ils ont été remaniés en coulisses pour pouvoir être donnés en distanciel dès 2021.

Sécurité au travail et protection de la santé
Nouvelle offre de formation continue pour les entreprises de location de services

En coopération avec la Suva, swissstaffing propose deux nouvelles formations continues. Organisés à la journée, les cours sont interactifs et axés sur la pratique. Ils ont pour but d'apporter une aide concrète aux entreprises de location de services dans les domaines de la protection des accidents et de la gestion des sinistres. Les formations continues se tiennent à Zurich, Lucerne et Lugano. Inscrivez-vous dès aujourd'hui!

Care management pour la location de services Objectifs: Mettre en œuvre le processus de gestion des sinistres de la Suva pour une collaboration optimale. Développer et mettre à jour les protocoles de gestion des sinistres. Mettre à jour les protocoles de gestion des sinistres en fonction des nouvelles exigences de la Suva. Bénéfices: Les experts suisses sont très en contact avec la Suva, ce qui leur permet de mieux comprendre les exigences de la Suva et de mieux gérer les sinistres.	Organisation systématique de la sécurité au travail et de la protection de la santé (STPS) Objectifs: Définir un plan de la sécurité au travail. Mettre en œuvre un système de gestion des sinistres à l'entreprise. Appliquer les protocoles de gestion des sinistres de la Suva. Mettre à jour les protocoles de gestion des sinistres en fonction des nouvelles exigences de la Suva. Bénéfices: Après une partie théorique, les participants ont accès à des protocoles de gestion des sinistres de la Suva. Ils peuvent ainsi mieux gérer les sinistres et réduire les coûts de gestion des sinistres.
--	--

Inscrivez-vous dès maintenant
www.swissstaffing.ch oder info@swissstaffing.ch

suva swissstaffing

swissstaffing et la Suva travaillent main dans la main
23.11.2020

swissstaffing et la Suva s'engagent ensemble en faveur de la réduction des accidents dans le secteur temporaire, par le biais de la prévention et de la sensibilisation auprès des entreprises de location de services et des entreprises locales. Une gestion efficace des sinistres devrait être aussi permissive de faire baisser les incapacités de travail.

Lors de la réunion régionale virtuelle de swissstaffing le 12 novembre 2020, Hubert Niggli, membre de la direction de la Suva, a présenté l'évolution actuelle des coûts ainsi que le projet «Ensemble pour plus de sécurité et moins de coûts».

Vous avez manqué le webcast? Consultez la présentation de la Suva ici:

- PDF: Réunion régionale 12.11.2020 – Présentation Suva

Retour vers l'agence

Réunion régionale 12 novembre 2020 – Webcast Suva

Ensemble pour plus de sécurité et moins de coûts

Hubert Niggli, Membre de la direction de la Suva, a présenté l'évolution actuelle des coûts ainsi que le projet «Ensemble pour plus de sécurité et moins de coûts».

Vous avez manqué le webcast? Consultez la présentation de la Suva ici:

- PDF: Réunion régionale 12.11.2020 – Présentation Suva

- En septembre, swissstaffing a publié un article de blog intitulé «Ensemble pour plus de sécurité et moins de coûts» rédigé par Peter Scheidegger, chef du secteur relations clients et chef du projet Prêt de personnel à la Suva.
- Lors de la réunion régionale de swissstaffing qui s'est tenue par visioconférence le 12 novembre 2020, Hubert Niggli, membre de la direction de la Suva, et Susanna Castagna, cheffe de team Gestion des sinistres à la Suva, ont présenté le développement des coûts ainsi que le projet «Ensemble pour plus de sécurité et moins de coûts». L'enregistrement a ensuite été publié dans l'article du blog de swissstaffing intitulé «swissstaffing et la Suva travaillent main dans la main».
- Toutes les informations ont également été fournies via la newsletter de swissstaffing et tous les médias sociaux. La coopération avec la Suva se poursuivra en 2021.

Événement Flexwork

Le 24 juin 2020, swissstaffing a abordé la flexibilisation du monde du travail avec des invités issus de la politique, de l'économie et de la science. Modérée par Patrizia Laeri, rédactrice économique, la discussion a tourné autour des chances et des risques présentés pour les travailleurs, les entreprises et la société. En raison des restrictions sanitaires, l'événement s'est déroulé en livestream bilingue, suivi à distance par environ 450 personnes localisées dans toute la Suisse.

L'introduction au sujet s'est faite par un petit film sur l'étude que l'Université de Lucerne, HR ConScience et swissstaffing ont consacrée aux travailleurs flexibles. Ce film souligne les besoins, les opportunités et les défis des travailleurs que l'on appelle flexibles, par exemple des indépendants, des travailleurs temporaires et les travailleurs sur plateforme. Dans l'interview faisant suite, le président de l'Union patronale suisse, Valentin Vogt, a décrit le travail flexible comme un moyen d'amener plus de personnes sur le marché du travail et de contrer la pénurie croissante de travailleurs qualifiés.

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que la flexibilité qui en découle: voici les principales raisons pour lesquelles les gens choisissent le travail flexible.

Par rapport aux employés fixes, les flexworkers ont plus de liberté. Ils se sentent davantage sur un pied d'égalité avec leurs employeurs. Ils peuvent refuser des commandes ou des employeurs.

D'un autre côté, un degré élevé d'autonomie et d'autodétermination signifie également que les flexworkers doivent assumer plus de responsabilités.

Les personnes interrogées ont indiqué que le fait d'avoir une famille solide en arrière-plan les aidait à coordonner leurs mandats et à répondre avec souplesse aux besoins de leurs clients. Ils considèrent que leurs missions sont facilitées par la présence d'un intermédiaire professionnel.

Un intérimaire sur deux cherche un emploi fixe à long terme et estime l'expérience fournie par le travail temporaire comme une passerelle pour y parvenir.



Ensuite, Diana Gebauer, CEO de beeworx, Dino Beerli, fondateur de Superloop Innovation, Erich Ettlin, conseiller aux États PDC et Gabriel Fischer, responsable de la politique économique de Travail.Suisse, ont participé à un débat animé sur les avantages et les challenges posés par le travail flexible. C'est un fait: le travail flexible est une réalité et il est loin d'être une affaire réglée.

Services

Communication

L'année 2020, riche en événements, a demandé à l'équipe de la communication beaucoup de souplesse et de rapidité dans la mise en œuvre de mesures. Au printemps, l'équipe a lancé spontanément une newsletter aux CEO spécialement consacrée au corona. Cette newsletter hebdomadaire informait les membres de swissstaffing sur les événements actuels et juridiquement pertinents afin de les aider à réagir rapidement aux changements de circonstances.

Les demandes d'informations de la part des médias ont été nombreuses. L'équipe s'est tenue à la disposition d'une soixantaine de journalistes pour leur fournir des renseignements. Elle a organisé diverses interviews à la télévision, à la radio et dans la presse écrite, notamment pour la Handelszeitung, Le Temps, la NZZ, le Tages-Anzeiger, 10 vor 10, le téléjournal suisse alémanique, la radio suisse alémanique et RTS 19h30. Des communiqués de presse ont régulièrement informé le public sur les développements actuels de notre branche ainsi que sur les nouvelles études publiées. Le canal de distribution presseportal.ch corres-



Blandina Werren
Responsable
communication



Stephanie Kunz
Responsable de projet
communication



Sonja Stucki
Collaboratrice
communication

pondant a enregistré environ 20 000 visites. Avec plus de 550 mentions de son nom, swissstaffing a eu une présence médiatique considérable.

Le magazine HR Today a publié de nombreux articles et billets de blog sur des sujets pertinents pour notre branche. La série des White Papers, qui connaît un grand succès, a également été poursuivie: l'équipe de la communication a produit 3 White Papers et publié des résultats intéressants via différents canaux médiatiques. Grâce à ces activités de communication ciblées, swissstaffing a fait progresser son leadership thématique dans les domaines du développement du marché du travail et du flexwork.

L'intensité des activités en ligne a permis à l'équipe de communication d'assurer une bonne visibilité dans les médias numériques et de promouvoir positivement l'image de swissstaffing. Avec 44 articles de blog, 246 messages multilingues postés dans les médias sociaux et la newsletter mensuelle, notre association a bénéficié d'une attention continue tout au long de l'année et a encore augmenté le nombre de ses abonnés. Le nombre de visiteurs du site swissstaffing.ch est passé à 105 000, soit une belle croissance de 7 pour cent.

Par ailleurs, plusieurs événements mis en place ont dû être transformés en format numérique en raison de la pandémie. L'événement Flexwork, qui s'est tenu pour la première fois, a été retransmis en direct du Kursaal de Berne. Il a attiré plus de 450 participants (voir p. 16).

En tant que plateforme de communication, l'équipe a également apporté ses connaissances spécifiques aux autres départements à l'interne, par exemple des activités en ligne et hors ligne pour promouvoir l'examen professionnel RH, temptraining et la caisse de pensions de swissstaffing, dont les sites web sont aussi gérés par la communication.

Services

Opérations & services aux membres

La nouvelle équipe Opérations & services aux membres œuvre comme une plateforme de services. Elle a coordonné de nombreuses demandes internes ou externes et lancé de nouveaux projets. En mars, l'équipe a très rapidement mis en place des bureaux à domicile pour tout le personnel et modifié les processus internes. Tous les services ont pu continuer à être fournis sans aucun problème. Le standard téléphonique a fonctionné à plein régime: l'équipe a reçu environ 5000 appels pour swissstaffing et 31 000 pour temptraining.

En 2020, la présence en Suisse romande a été renforcée par l'ouverture de l'antenne romande, localisée au siège de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) à Lausanne. Dans le nouveau bureau de swissstaffing, l'accent est mis sur le conseil juridique, le travail politique et les échanges avec les services de l'emploi professionnel.



Julia Bryner
Responsable
Opérations & services
aux membres



Reto Da Rugna
Collaborateur
Opérations & services
aux membres



Fadilia Dilli
Collaboratrice
Opérations & services
aux membres



Natacha Imhof
Collaboratrice
Opérations & services
aux membres



Isabel Staub
Responsable
comptabilité

Concernant les événements, il a fallu faire preuve de souplesse: tous les événements ont pu se tenir, soit en distanciel soit en présentiel. Pour la première fois, les votes pour l'assemblée générale annuelle ont eu lieu en ligne dans l'espace réservé aux membres (cf. p. 10). Concernant les formations destinées aux conseillers en personnel, seuls 12 cours réunissant un total de 69 participants ont pu se dérouler en présentiel. En raison du corona, 31 cours ont été annulés. Cela a entraîné bon nombre de réinscriptions, car les participants tenaient à y assister. Outre l'introduction de nouvelles formations (voir p. 15), la mise en place de cours en ligne a été intensifiée. Ils seront proposés dès 2021 en plus des formations existantes.

La poussée de la numérisation a également été ressentie à la comptabilité. Après son passage réussi au nouveau logiciel Abacus en 2020, swissstaffing est en mesure de relever les nouveaux défis. Afin de professionnaliser davantage le secrétariat, swissstaffing a décidé d'introduire un système de gestion de la qualité. Les premières bases ont été jetées en 2020. La coopération avec Aon et consimo a été renforcée en 2020 afin de rendre leurs services (notamment l'accessibilité et le temps de traitement) encore plus attractifs pour les membres.

L'adhésion à swissstaffing a suscité un vif intérêt en 2020 également. L'équipe a effectué de nombreuses consultations par téléphone et en visioconférence. Elle a accompagné plusieurs procédures d'admission. Une enquête menée régulièrement auprès des membres a été introduite en coopération avec gfs-zürich. Chaque trimestre, les membres reçoivent des questions sur leur satisfaction par rapport aux services de swissstaffing. La direction utilise ces résultats pour s'améliorer et se réorienter, cela afin de pouvoir continuer à proposer des services de tout premier ordre à nos membres.

Service juridique

Le Service juridique est le centre de compétence pour la branche du travail temporaire dans plusieurs domaines juridiques: travail, placement de personnel, assurances sociales, droit des étrangers, contrats en général. En 2020, des membres et des non-membres ont été conseillés dans 2400 cas (2019: 1537 cas). L'équipe est aussi chargée de l'application de la CCTL Location de services (CCTL) dans le cadre du secrétariat de la commission de recours.

La crise sanitaire a accaparé le service juridique de swissstaffing. En plus de l'augmentation significative des questions d'ordre juridique, l'équipe a produit divers mémentos et newsletters, régulièrement mis à jour. Elle a aussi créé un fil d'actualité pour informer les membres des nouvelles mesures et des changements de lois et d'ordonnances en cours. En particulier, l'extension du chômage partiel aux intérimaires a fortement sollicité le service juridique au début de l'année 2020.



Boris Eicher
Responsable
Service juridique



Sacha Khomutov
Collaborateur
Service juridique



Philipp Müller
Collaborateur
Service juridique



Sara Stoffel
Collaboratrice
Service juridique



Ivana Zellweger
Collaboratrice
Service juridique

En 2020, le Service juridique a dirigé le groupe «Location de personnel dans les ménages privés». Les conclusions de ce groupe ont été intégrées d'une part dans les discussions avec les partenaires sociaux visant à réglementer les soins à domicile, et d'autre part dans celles menées avec le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) à propos des besoins des entreprises d'aide et de soins à domicile.

Les négociations sur la CCTL 2021-2023 se sont terminées en automne 2020. Le Service juridique de swissstaffing faisait partie de la délégation de négociation. Le Service juridique a suivi la procédure concernant la déclaration de force obligatoire générale et un éventuel vide conventionnel.

Le Service juridique a pu exercer une influence sur la révision des directives et explications du SECO relatives à la loi sur le service de l'emploi (LSE). Il a représenté les intérêts de notre branche, en particulier le fort besoin de flexibilité des prestataires de services de personnel. La publication est prévue pour la mi-2021.

Début 2020, le Service juridique de swissstaffing a négocié une déclaration commune avec l'association des offices suisses du travail (AOST) et le SECO. Ce document définit les principes d'une bonne collaboration entre les services privés et publics de l'emploi. Il remplace l'accord-cadre qui existait auparavant entre le SECO et swissstaffing.

Les autres tâches ont été la formation des membres intéressés, la surveillance de l'application de la CCTL, le monitoring politique ainsi que la participation à des consultations lors de révision de textes légaux.

Services

temptraining

temptraining

En 2020, temptraining a enregistré plus de demandes que l'année précédente, et ce malgré la crise sanitaire. Le bon départ du premier trimestre a été suivi d'un effondrement massif au deuxième trimestre. En effet, les instituts de formation ont dû fermer suite aux décisions du Conseil fédéral. Les requêtes ont heureusement augmenté à partir du 6 juin, quand les cours en présentiel ont été à nouveau autorisés, ainsi que pendant tout l'été. Avec plus de 1500 demandes, septembre a été le mois record. Ce chiffre n'a été dépassé qu'une fois par le passé, en juillet 2017, avant les mesures d'économies. Malgré la nouvelle interdiction partielle de l'enseignement en présentiel, le nombre de demandes soumises s'est stabilisé à un niveau élevé (graphique 1).

Malgré les mesures corona décrétées par la Confédération, plus de 10 200 demandes d'une valeur totale d'environ CHF 14 millions ont été approuvées et environ CHF 9,6 millions ont été versés (graphique 2). Cela constitue une nette augmentation par rapport à l'année précédente. La suppression de la franchise



Claudio Tenna
Responsable
temptraining



Myriam Del Castillo
Responsable
administration



Sarah-Jane Di Mambro
Collaboratrice



Biagio Bongiovanni
Collaborateur



Nathalie Fanguero
Collaboratrice



Claudio Foletti
Collaborateur



Brigitte Keller
Collaboratrice senior



Sylvia Mersch
Collaboratrice senior



Fabio Streuli
Collaborateur

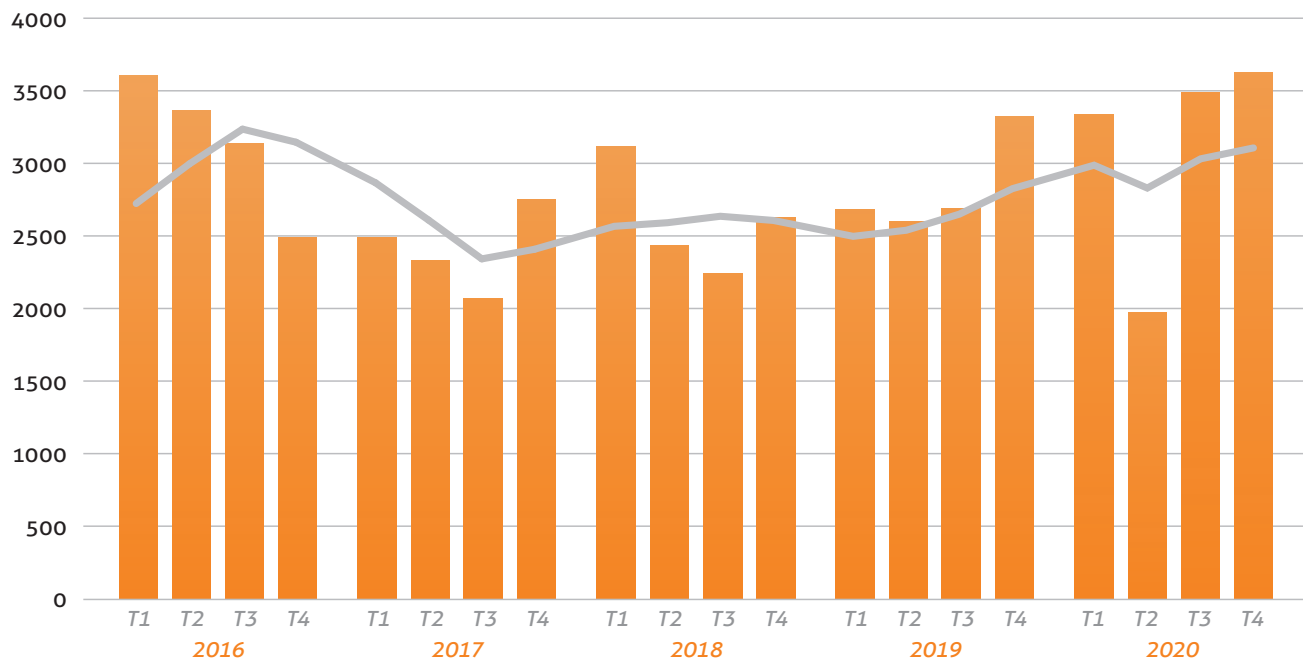
et l'augmentation des montants maximaux pour les trois premiers niveaux depuis janvier y ont probablement contribué. Ces mesures d'assouplissement visaient à abaisser le seuil d'entrée, et donc à augmenter le nombre de demandes ainsi que les montants approuvés. Cela a fonctionné dans les deux cas.

Pour qu'encre plus d'intérimaires puissent bénéficier du fonds pour la formation continue, l'assemblée générale de la Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services a de nouveau étendu les critères d'éligibilité en leur faveur en décembre 2020. Le premier changement de règlement est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et le second le 1^{er} avril 2021.

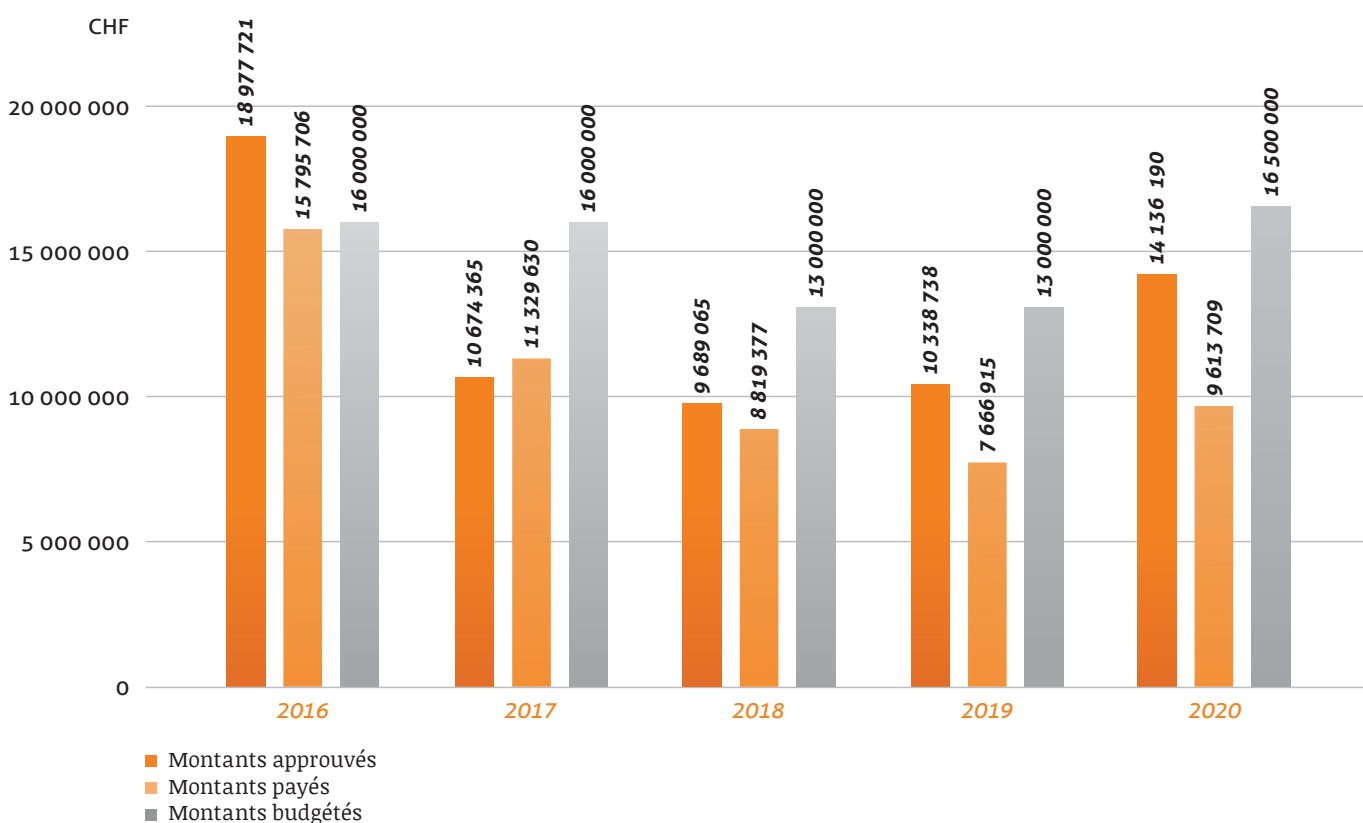
La deuxième phase du projet de numérisation s'est conclue en novembre 2020 avec l'introduction d'un nouveau portail web. Le système de soumission entièrement numérique des demandes rencontre un vif succès.

Évolution du nombre des demandes par trimestre

Nombre de demandes



Évolution des montants par année (en CHF)

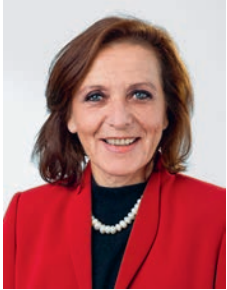


Dès que la demande reprendra, les entreprises devront être en mesure d'augmenter leurs capacités aussi vite que possible. Dans cette situation exceptionnelle, des options de recrutement diverses et rapides ainsi que des formes d'emploi flexibles sont plus que jamais cruciales. Les prestataires de services de personnel apporteront un soutien essentiel à l'économie.



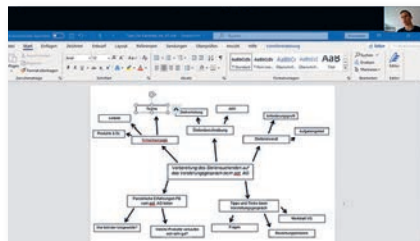
Examen professionnel RH

L'examen professionnel RH a été effectué pour la quatrième fois en automne 2020. Grâce à de la chance et à un engagement sans faille de toutes les personnes impliquées afin de faire respecter les mesures sanitaires, l'examen a pu se dérouler normalement. 33 personnes ont réussi l'examen, ce qui correspond à un taux de succès de 81,3 pour cent. La meilleure moyenne finale était de 5,2. swissstaffing félicite tous les nouveaux diplômés! En raison de la pandémie, la cérémonie de clôture n'a pas pu se tenir.



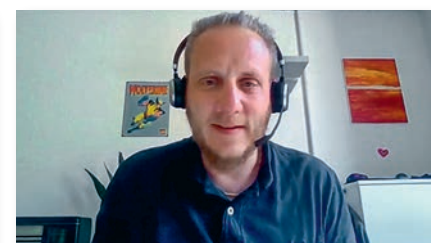
Irène Righetti
Responsable
développement
du personnel

En 2020, swissstaffing a également étendu sa coopération avec les instituts de formation, offrant ainsi aux personnes intéressées plus de possibilités de participer à la formation en deux étapes. La partie généraliste se suit chez un partenaire de coopération. Quant à l'approfondissement des compétences spécifiques à la branche, il se déroule chez swissstaffing. En 2020, les apprenants ont assisté aux cours à distance. swissstaffing a repensé les contenus pédagogiques de manière à ce qu'ils soient interactifs. Découpés en petites unités d'apprentissage, ils sont adaptés à l'enseignement virtuel. Tout cela a exigé un haut degré de flexibilité de la part des participants et des enseignants. Nous saisissons l'occasion pour remercier toutes les personnes impliquées. Les apprenants ont particulièrement apprécié la variété entre les présentations, les discussions techniques et les phases d'exercices. Un participant nous a écrit: «Chapeau, mettre en place une telle formation en si peu de temps, c'est super!» En septembre, swissstaffing a publié le billet de blog «La formation virtuelle de spécialiste RH au temps du coronavirus», qui rend compte des expériences et des enseignements tirés de ces évolutions.



Go to www.menti.com and use the code 73 38 98

Leaderboard	
2827 p	+891 Frank
2742 p	Fassbind55
2665 p	drwellenbummler
1900 p	Nummer9
1757 p	+337 Roset
748 p	Jasi



Évolution de la branche



Dr Marius Osterfeld
Économiste
swisstaffing

Le 16 mars 2020, un événement impensable est survenu: pour lutter contre la pandémie, le Conseil fédéral a fermé toutes les entreprises qui ne vendaient pas de produits ou ne fournissaient pas de services essentiels. C'est au plus tard à ce moment-là que la crise sanitaire s'est transformée en une crise économique sans équivalent dans l'histoire récente. Notre branche a sombré dans le rouge. Les heures de travail fournies ont chuté de 22,8 pour cent au deuxième trimestre 2020, sans compter les heures de chômage partiel.

De nombreuses entreprises de location de services devinaient ce qui les attendait dans l'après-midi du vendredi 13 mars. Alors que le Conseil fédéral n'avait pas encore terminé sa conférence de presse, les premières entreprises contactaient déjà swisstaffing, dans un état d'excitation notable. Un véritable travail de persuasion a été nécessaire dès lors. Il a fallu rassurer les entreprises d'affectation et les convaincre d'attendre pour voir comment les choses allaient réellement évoluer dans les semaines et les mois à venir. Grâce à cet effort, de nombreux emplois ont pu être sauvés: quelque 20 000 intérimaires ont bénéficié du chômage partiel, que le Conseil fédéral a introduit du jour au lendemain en guise de nouvelle mesure d'aide. Dans de nombreux domaines de l'industrie manufacturière, la production a fortement baissé. Cependant, les commandes ont été suffisantes pour qu'un nombre appréciable de travailleurs temporaires puisse conserver un emploi. Dans le même temps, les prestataires de services de personnel avaient une opportunité différente des autres employeurs: ils pouvaient placer des travailleurs dans des entreprises d'affectation qui avaient dû augmenter massivement leur personnel en raison de la crise. Il s'agissait notamment des commerçants en ligne et des services de livraison, ainsi que de leurs producteurs en amont et de leur logistique en aval. Le secteur de la construction a également stabilisé le secteur temporaire. En effet, les chantiers ont pu se poursuivre dans le respect des règles d'hygiène.

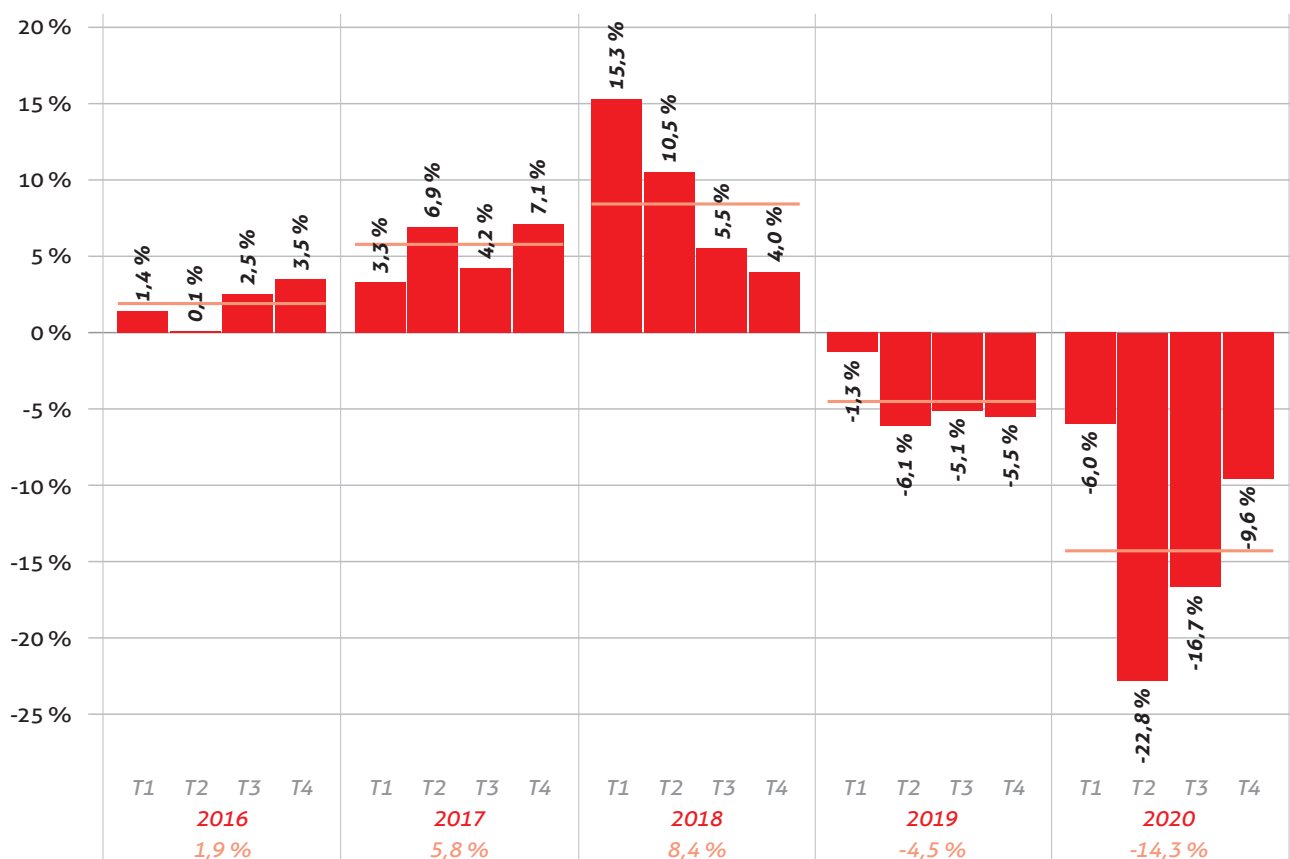
Par rapport aux autres branches, notre branche s'en est relativement bien tirée, si l'on considère la baisse de 14,3 pour cent pour l'année. La raison en est que les pans de l'économie qui ont pu le faire se sont adaptés aux nouvelles conditions cadres. Les chaînes d'approvisionnement perturbées ont été relancées ou reconstituées. Les contacts physiques ont été déplacés dans l'espace numérique. Et certains modèles d'entreprise ont été transformés sans ménagement. De cette manière, les prestataires de services de personnel ont soutenu les entreprises qui ont bénéficié de la crise, mais aussi celles qui ont été confrontées à des défis majeurs en raison de cette même crise. Tout cela se reflète dans les chiffres de l'activité commerciale. On constate que les résultats dans le rouge se sont continuellement réduits. Après avoir atteint le point le plus bas de -22,8 pour cent au deuxième trimestre, notre branche s'est redressée pour atteindre une valeur négative de 9,6 pour cent. Malgré tout, n'oublions pas que de nombreuses entreprises de travail temporaire ont été sévèrement touchées par la crise. Certaines d'entre elles, qui ont craint pour leur existence, ne sont pas encore tirées d'affaire.

Chiffres clés des services de l'emploi en 2020 (estimation)

Travailleurs temporaires par année	330 000
Équivalents plein temps	82 000
Pourcentage de l'ensemble des emplois	2,1 pour cent
Heures de travail fournies	165 millions
Somme salariale des travailleurs temporaires en CHF	6 milliards
Chiffre d'affaires de la branche du travail temporaire en CHF	8 milliards
Placements fixes effectués par des agences privées	75 000
Chiffre d'affaires lié aux placements fixes en CHF	580 millions

Remarque: les données ont été estimées sur la base du Swiss Staffingindex.
Sources: SSAA, SECO, OFS

Après correction des jours fériés, l'évolution de la branche du travail temporaire par rapport au même trimestre 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, 04/2020

La crise sanitaire a durement touché le secteur de l'intérim. Selon le Swiss Staffingindex, le nombre d'heures travaillées a chuté de 22,8 pour cent au deuxième trimestre de 2020.



Branche

Enquêtes auprès des membres

La crise a également mis notre association à l'épreuve. Il a fallu évaluer très rapidement la situation économique de nos membres afin de constater si les mesures d'aide décidées par le Conseil fédéral auraient un impact suffisant. Pendant le premier semi-confinement, les données devaient être récoltées chaque semaine et non plus chaque mois. En collaboration avec l'institut d'études de marché gfs-zürich, swissstaffing a donc réalisé à court terme trois enquêtes sur la situation des affaires et demandé la position politique de ses membres sur des questions d'actualité.

Les statistiques ont permis à notre association de s'orienter en cette période troublée. Notre secrétariat entend maintenir ce cap. Depuis le deuxième trimestre, les membres sont interrogés tous les trimestres sur leurs performances commerciales, sur la qualité des services que nous leur proposons et sur certains sujets pertinents pour notre association. Comme on dit, «Never waste a good crisis»: notre association a développé un outil puissant qui lui permet de créer des contacts encore plus étroits et systématiques avec ses membres.

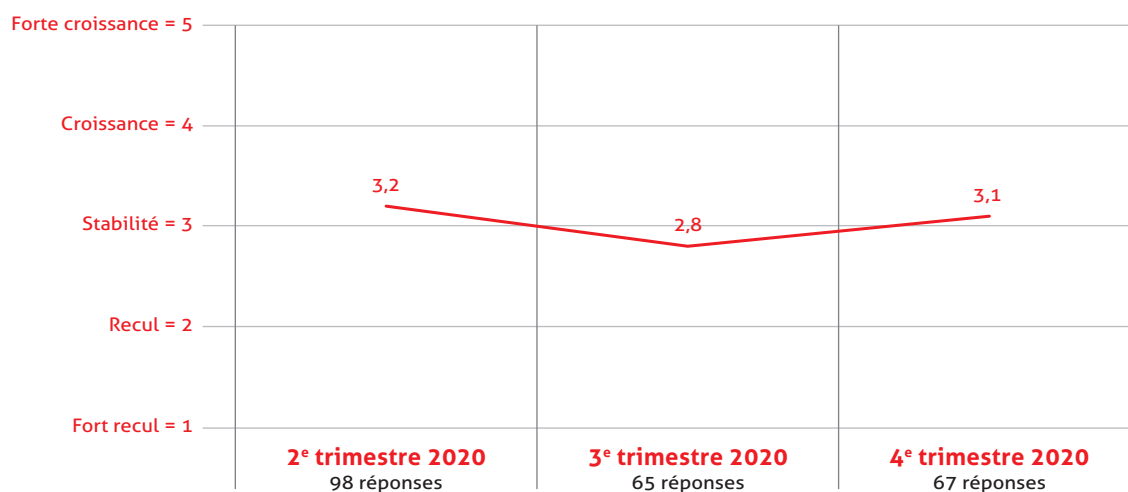
Exemples tirés des enquêtes menées auprès des membres en 2020:

Recul des affaires dans le placement temporaire et fixe en comparaison avec l'année précédente

	2 ^e trimestre 2020	3 ^e trimestre 2020	4 ^e trimestre 2020
Placement temporaire	83 réponses	53 réponses	55 réponses
Moyenne	-30 %	-18 %	-21 %
1 ^{er} quartile	-50 %	-30 %	-35 %
Médiane	-30 %	-20 %	-20 %
3 ^e quartile	-15 %	-10 %	-12 %
Placement fixe	70 réponses	50 réponses	41 réponses
Moyenne	-47 %	-33 %	-38 %
1 ^{er} quartile	-70 %	-50 %	-80 %
Médiane	-41 %	-30 %	-40 %
3 ^e quartile	-23 %	-15 %	-15 %

Source: gfs-zürich, 2021

Évolution attendue des affaires au cours des 6 prochains mois



Source: gfs-zürich, 2021

CCT Location de services (CCTL): juste avant l'échéance de la CCTL existante, swissstaffing a réussi à s'entendre avec les syndicats à propos d'une nouvelle CCTL d'une durée de 3 ans (CCTL 2021-2023). En ce climat d'incertitude sur le marché du travail, les partenaires sociaux ont voulu continuer à garantir aux intérimaires ainsi qu'aux entreprises de location de services des conditions de travail et entrepreneuriales équitables. Ils ont souhaité maintenir les succès enregistrés par la CCTL. Les principales nouveautés concernent des ajustements salariaux en 2022-2023. À partir de 2023, les salaires minimaux de la CCTL s'appliqueront à toutes les branches et à toutes les entreprises, pourvu qu'elles ne soient pas soumises à une CCT déclarée de force obligatoire ou à une CCT mentionnée à l'annexe 1 de la CCTL. En outre, les partenaires sociaux ont convenu de promouvoir l'admission de conventions collectives sectorielles ou d'entreprises dans l'annexe 1, afin que les dispositions relatives aux salaires et au temps de travail applicables aux employés fixes s'appliquent également aux travailleurs temporaires. Dans le même temps, les partenaires sociaux ont demandé au Secrétariat d'État à l'économie (SECO) une décision d'extension du champ d'application de la CCTL.

Restriction du travail temporaire: depuis quelques années, des interventions tentent de limiter le travail temporaire dans les cantons de Genève et du Tessin. swissstaffing privilégie un dialogue actif avec les différents acteurs de l'administration, de la politique et de l'économie afin d'éviter d'autres réglementations. swissstaffing a également eu recours à des moyens légaux. Les décisions et jugements en la matière sont encore en suspens, notamment au Tessin.

Initiatives sur le salaire minimum: la prolifération des initiatives cantonales sur les salaires minimums est un phénomène récent. Fin septembre 2020, le canton de Genève était le quatrième canton (après Neuchâtel, le Jura et le Tessin) à approuver un salaire minimum obligatoire. La loi a été adoptée le 28 octobre 2020. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2020. Le Tessin a suivi le mouvement le 1^{er} janvier 2021. D'autres initiatives ont été lancées dans le canton de Bâle-Ville et dans les villes de Zurich, de Winterthour et de Kloten, malgré le fait que la dernière initiative populaire portant sur un salaire minimum a été clairement rejetée par tous les cantons en 2014, avec 76,3 pour cent de votes négatifs. swissstaffing s'est nettement prononcée contre les salaires minimums légaux: ils sont dangereux et sapent les instruments éprouvés du partenariat social.

Crise sanitaire: depuis le début de la crise, swissstaffing s'est fortement engagée pour que les préoccupations de notre branche soient portées sur la scène politique, et notamment pour que les indemnités de chômage partiel soient accessibles aux intérimaires et pour que les prestataires de services de personnel bénéficient également d'un accès aux aides fédérales (aides en matière de liquidités, indemnités pour perte de gain, clauses de rigueur, etc.) Au printemps, le SECO a heureusement donné suite à la demande de swissstaffing, qui souhaitait pouvoir signer les contrats d'affectation et de placement de manière numérique pendant la pandémie. Cela signifie qu'une réponse par courriel ou un scan PDF du contrat signé étaient tous les deux acceptés.

Lors de la deuxième vague, notre branche s'est malheureusement vu refuser une extension du chômage partiel aux intérimaires, et ce malgré les interventions répétées de swissstaffing, tant au niveau parlementaire qu'administratif ainsi que par un courrier adressé au Conseil fédéral.

Par le biais de nombreuses newsletters aux CEO consacrées à la pandémie et de mémentos spécifiques, swissstaffing a informé ses membres en temps utile à propos des mesures prises par la Confédération et d'autres sujets liés à la crise.

Obligation de la forme écrite: indépendamment de la crise sanitaire, swissstaffing préconise que l'obligation de la forme écrite soit repensée. Avec l'évolution rapide des modèles commerciaux numériques dans le secteur de la location de services, la forme écrite des contrats d'affectation et de placement par la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services est complètement dépassée. De nombreuses variantes, plus simples sur le plan administratif et adaptées sur le plan numérique, sont envisageables pour documenter de manière sûre la conclusion d'une relation de travail temporaire. swissstaffing est en dialogue étroit avec des parlementaires et avec l'administration afin d'aider une solution numérique à percer.

Obligation de communiquer les emplois vacants: cette obligation et tous les devoirs et obligations connexes pour les employeurs et pour les services publics de l'emploi ont été temporairement suspendus de fin mars à juin 2020. L'idée était de faciliter les processus de recrutement, par exemple pour le personnel médical, l'industrie pharmaceutique, l'agriculture ou la logistique. À partir de 2021, un nombre nettement plus important de types de professions seront soumis à cette obligation en raison de la crise. swissstaffing est en contact étroit avec les cantons afin de pouvoir informer ses membres sur la procédure de contrôle dès que les cantons la lanceront.

Accord de contrepartie Suisse/Liechtenstein: en juin, swissstaffing a pu annoncer que l'accord de contrepartie entre la Suisse et la principauté du Liechtenstein sur la location transfrontalière de personnel pourrait se poursuivre temporairement. Comme le SECO en a informé, les conditions préalables à une adaptation ou à une résiliation de cet accord ne sont actuellement pas données, ni par la Suisse ni par la principauté du Liechtenstein. Cette décision s'est également fondée sur l'intérêt exprimé par swissstaffing et partagé par la principauté du Liechtenstein pour la poursuite de cet accord.

Antenne romande: swissstaffing a ouvert un nouveau bureau à Lausanne en septembre 2020 pour renforcer sa présence en Suisse romande. De cette manière, swissstaffing facilite les contacts avec les membres, les associations et les milieux politiques romands. Parallèlement, les locaux de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) peuvent être utilisés par swissstaffing à des fins de formation.

Contacts avec les milieux politiques: se fondant sur les différentes discussions et rencontres que swissstaffing a eues par le passé avec des parlementaires ainsi qu'avec les autorités fédérales et cantonales, l'association a décidé d'intensifier ses activités de lobbying. L'objectif est de familiariser les politiciens fédéraux et cantonaux avec les positions et les arguments de swissstaffing, afin qu'ils en tiennent compte dans leur processus de décision et que notre branche puisse conserver des conditions flexibles et ne soit pas discriminée sur le plan réglementaire.

En 2020, swissstaffing a fait entendre sa voix par diverses prises de position au niveau parlementaire. Voici quelques exemples dans lesquels swissstaffing a été impliquée, parfois avec d'autres associations professionnelles:

- Mai 2020: dossier 20.3130 – motion «Ouverture par étapes des frontières et rétablissement de la libre circulation des personnes»
- Juin 2020: dossier 19.4382 – motion «Clarifier le recours à la location de services par l'administration fédérale»
- Août/septembre 2020: dossier 20.058 ns/é – loi COVID 19 aux commissions préparatoires CSSS-CN et CSSS-CE
- Décembre 2020: dossier 19.3565 – motion (Schneeberger) «Favoriser la signature électronique des contrats comme alternative à la signature manuscrite»

Votations nationales: swissstaffing a résolument dit NON à l'initiative de limitation et l'a souligné par le biais de plusieurs mesures de communication. swissstaffing a apporté son soutien à la campagne «Non à l'initiative de résiliation» de «ouverte+souveraine». Cette initiative visant à assurer la voie bilatérale avec l'UE était soutenue par une soixantaine d'organisations économiques, politiques et sociales. Le rejet de l'initiative populaire «Pour une immigration modérée» en septembre 2020 garantit la stabilité et la prospérité de notre pays.

Révision de la LPP: en juin 2020, swissstaffing a pris position par rapport au projet mis en consultation par le Conseil fédéral au sujet de la réforme de la prévoyance professionnelle (révision de la LPP) et l'a également fait connaître publiquement. La prévoyance professionnelle a besoin d'être modernisée et renforcée. En sa qualité d'association des services suisses de l'emploi disposant de sa propre caisse de pensions, swissstaffing est favorable à une révision de la LPP et salue pour l'essentiel le projet mis en consultation, qui vise à sécuriser les rentes, à mieux assurer les travailleurs à temps partiel et les bas salaires, ainsi qu'à améliorer la compétitivité des travailleurs plus âgés sur le marché du travail. Néanmoins, au regard des rapports de travail flexibles, un aspect essentiel du projet mis en consultation nécessite d'être rectifié de toute urgence: swissstaffing rejette expressément une diminution générale de moitié de la déduction de coordination, au profit en revanche du maintien du modèle conçu spécifiquement par le secteur temporaire (calcul des critères LPP sur la base du salaire horaire), qui garantit aujourd'hui déjà une protection sociale complète des travailleurs flexibles.

Engagement de l'association: la coopération et les interactions avec les associations faïtières et sectorielles nationales ont été extrêmement intenses l'année dernière. Depuis le début de la crise, swissstaffing est représentée au sein de la task force corona de l'Union patronale suisse, qui est en échange direct avec le SECO et le Conseil fédéral. Par ailleurs, plusieurs thématiques politiques et économiques ont pu être abordées notamment avec economiesuisse, l'Union suisse des arts et métiers, l'Union patronale suisse, la Société suisse des entrepreneurs, GastroSuisse, HotellerieSuisse, Swissmem, EXPERTsuisse, Swico et digitalswitzerland.

International: la crise sanitaire a entraîné une forte intensification des échanges internationaux par le biais de la World Employment Confederation (WEC). Lors de nombreuses réunions, swissstaffing a échangé avec ses associations sœurs à propos des développements économiques et politiques consécutifs à la crise. Ce savoir-faire a été utilisé au niveau national afin que les bonnes pratiques internationales (telles que le chômage partiel pour les travailleurs temporaires pendant la première vague) puissent être mises en œuvre d'une manière adaptée à notre branche. Par ailleurs, la WEC a reconnu tempcare comme un projet pionnier à l'échelon international, permettant de fournir une excellente couverture aux intérimaires en cas de maladie tout en favorisant l'innovation dans le secteur des assurances. En octobre, swissstaffing a eu le plaisir d'annoncer l'élection de D^r Marius Osterfeld au comité de la WEC.

Perspectives: la numérisation galopante, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et la flexibilisation croissante du travail continueront à préoccuper les prestataires de services de personnel. Des conditions cadres équitables et des allègements administratifs seront nécessaires pour que notre branche puisse jouer son rôle de passerelle. swissstaffing renforcera ses activités de lobbying avec pour objectif de gagner encore en visibilité dans les débats économiques et politiques.

Impressum

Éditeur

© 2020 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

Stephanie Kunz, responsable de projet communication

Collaboration

Julia Bryner, responsable Opérations & services aux membres
Boris Eicher, responsable Service juridique
Myra Fischer-Rosinger, directrice
D^r Marius Osterfeld, économiste
Irène Righetti, responsable développement du personnel
Claudio Trenna, responsable temptraining
Blandina Werren, responsable communication

Lectorat en allemand

Antonia Janina Fischer, fischertext, fischertext.ch

Traductions

Français: Odile Nerfin, la texterie, texterie.com
Anglais: Graham Broadribb Translations
Italien: Joël Rey, Traduzioni e redazioni, traduzionieredazioni.ch

Mise en page

Andrea Gmünder, feinform grafik, feinform.ch

Imprimerie

Typotron AG, typotron.ch

Crédits photos

Photos de l'événement Flexwork, de l'assemblée générale et du personnel de swissstaffing (état au 31.12.2020):
Markus Senn, passion for pictures photography & communication
Propres photos: swissstaffing et shutterstock

Le rapport annuel 2020 est téléchargeable sur le site
[swissstaffing.ch](https://www.swissstaffing.ch)

[swisstaffing.ch](https://www.swisstaffing.ch)

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf