

UN LABEL DE QUALITÉ QUI REFLÈTE LE PROFESSIONNALISME DU SECTEUR

EN 2026, LA NOUVELLE VERSION DU LABEL DE QUALITÉ SWISSSTAFFING ENTRERA EN VIGUEUR DE MANIÈRE CONTRAIGNANTE. UNE ÉTAPE IMPORTANTE POUR LE SECTEUR DES SERVICES DE L'EMPLOI, SYNONYME DE TRANSPARENCE, DE FIABILITÉ ET DE RESPONSABILITÉ ASSUMÉE.

Texte: Julia Bryner, responsable Opérations & Services aux membres, swissstaffing

Au cours des dernières années, le secteur des services de l'emploi a connu une transformation remarquable. Auparavant considéré comme une solution pour affronter les pics d'activité, le travail temporaire est aujourd'hui un secteur professionnel doté de normes claires garantissant une qualité élevée, qui joue un rôle important dans l'économie. Consciente de cette évolution, swissstaffing, l'Union suisse des services de l'emploi, propose aujourd'hui un nouveau label de qualité tourné vers l'avenir.

Une charte pour les membres

Au-delà d'un certificat, le nouveau label de qualité swissstaffing est un engagement en faveur de la qualité, de l'éthique et du partenariat. La charte révisée, que tous les membres signent, constitue le fondement d'un mode de travail durable et responsable. Elle implique de respecter des normes claires dans les domaines des prestations sociales, de la formation continue, de la sécurité au travail et de la conformité aux lois. Toute infraction se heurte à une politique de tolérance zéro. Avec bientôt 20 ans d'existence, le label de qualité swissstaffing a su s'établir dans la branche. De par la professionnalisation constante du secteur, il a atteint un niveau élevé de conformité. Il y a deux ans, les membres de swissstaffing ont donc demandé à l'association une révision du label. La nouvelle version a été élaborée en étroite collaboration avec les membres, les entreprises locataires et les auditeurs. Résultat: le label de qualité a franchi un nouveau cap et reflète désormais le profession-



Julia Bryner
responsable Opérations & Services aux membres,
swissstaffing

nalisme du secteur, tout en favorisant son développement permanent.

Zéro tolérance: quand la qualité a des conséquences

Des normes «zéro tolérance» contraignantes ont à présent été mises en place. Tous les membres sont ainsi tenus de prouver que les cotisations sociales sont payées dans les délais, que le personnel a la possibilité de suivre une formation continue systématique et que les mesures de sécurité au travail sont appliquées de manière cohérente. Le respect de ces normes est contrôlé dans le cadre d'un audit externe réalisé par l'organisme



de certification SQS. En cas d'infractions répétées, les membres risquent de se voir retirer le label de qualité swissstaffing et, de ce fait, de se faire exclure de l'association. En ce qui concerne les listes de contrôle vérifiées par SQS, un taux de conformité de 75 pour cent est requis pour le premier audit et de 85 pour cent pour l'audit de recertification. Le nouveau système d'évaluation repose sur un principe d'attribution de points pondérés. Les catégories «Interactions» et «Conformité aux lois» ont des coefficients particulièrement élevés, car elles ont un impact direct sur la satisfaction de la clientèle et la sécurité juridique. Les audits continuent d'être effectués tous les trois ans. Des procédures simplifiées sont prévues pour les entreprises qui sont déjà certifiées ISO.

Formation continue et sécurité au travail: les clés de la qualité

La formation continue est un élément central du label de qualité swissstaffing. Les collaborateurs et collaboratrices en contact avec la clientèle doivent impérativement avoir suivi des formations continues telles que le module de base et le module pratique QAT (une offre de formation continue de swissstaffing) ou des formations équivalentes reconnues. Avec des cours axés sur la pratique et la plateforme de self-learning «staffing city», QAT propose des modules d'initiation pour les nouvelles recrues du conseil en personnel. Dans le cadre de l'audit de recertification, le nouveau label de qualité exige en outre qu'au moins 10 pour cent du personnel soient titulaires du diplôme de Staffing Gestionnaire RH. Ce certificat a été conçu pour répondre spécifiquement aux besoins du secteur de la location de services et ouvre de nouvelles perspectives de carrière. Il équivaut par ailleurs à un certificat d'assistant-e RH



**LE SECTEUR S'EST FORTEMENT PROFESSIONNALISÉ.
LE NOUVEAU LABEL DE QUALITÉ SWISSSTAFFING
EST UNE ÉTAPE LOGIQUE ET NÉCESSAIRE
POUR RENDRE CETTE ÉVOLUTION VISIBLE.**

SUSANNE KUNTNER, DIRECTRICE DE MEIN JOB GMBH

traditionnel et sert de base à l'admission à l'examen professionnel pour spécialiste RH avec brevet fédéral.

Faire de la formation continue une priorité a pour objectif de promouvoir le développement systématique des compétences et de garantir durablement la qualité des prestations. Il en va de même pour la sécurité au travail. Avec la solution de branche QAS, swissstaffing a déjà témoigné en 2022 de son engagement pour la sécurité au travail. Le nouveau label de qualité swissstaffing rend désormais ces normes contraignantes. Les prestataires de services de l'emploi et les entreprises locataires sont tenus de créer ensemble un environnement de travail sûr pour les travailleurs et travailleuses temporaires. Cela implique notamment de pourvoir un poste de responsable de la sécurité au bénéfice de la formation correspondante et de disposer d'un système de sécurité mis en œuvre sur la base des 10 points de la CFST.

L'ESG dans la location de services: rendre la responsabilité visible

Avec le nouveau module ESG du label de qualité swissstaffing, le secteur entend promouvoir la gestion d'entreprise durable. Pour la première fois, les prestataires de services de l'emploi ont la possibilité de rendre compte systématiquement de leur engagement dans les domaines de l'environnemental (E), du social (S) et de la gouvernance (G), et de communiquer de manière transparente à ce sujet. C'est un module facultatif, mais néanmoins plébiscité par certaines branches d'activité. Il comprend une analyse de l'importance relative qui aide à identifier les thèmes ESG les plus importants pour l'entreprise concernée. Sur cette base, des mesures concrètes sont ensuite définies, allant des stratégies de réduction des émissions de CO₂ aux principes de gestion éthiques en passant par la promotion de la diversité. Le reporting transparent prend forme dans le cadre de la certification et peut être utilisé aussi bien en interne qu'en externe. Plus qu'un simple avantage concurrentiel, le module ESG constitue également une préparation stratégique aux exigences légales à venir.

Une avancée commune en direction de l'avenir

Le nouveau label de qualité swissstaffing est le fruit d'échanges intensifs avec les membres, les entreprises locataires, les partenaires et les auditeurs. Il a été officiellement adopté lors de l'assemblée générale du 17 juin 2025 et sera introduit de manière contraignante à partir de 2026. Les membres peuvent obtenir le nouveau label de qualité depuis septembre 2025 déjà. Il est le reflet d'un secteur conscient de ses responsabilités envers la clientèle, le personnel et la société.

Avec son nouveau label de qualité, swissstaffing envoie un signal clair de qualité, de confiance et d'avenir pour les services de l'emploi.

Plus d'informations sur:
swissstaffing.ch/fr



“
**LES ATELIERS ORGANISÉS PAR SWISSSTAFFING
ONT ÉTÉ EXTRÊMEMENT ENRICHISSANTS.
EN COLLABORATION AVEC D'AUTRES MEMBRES,
NOUS AVONS PU ÉLABORER UN LABEL DE QUALITÉ
NOVATEUR QUI EST DÉSORMAIS MIS EN PRATIQUE:
UNE ÉTAPE IMPORTANTE POUR ASSURER
LA QUALITÉ DANS NOTRE SECTEUR.**

SIRIO PAVAN, DIRECTEUR DE ADATO AG

Notre comité blogue ...

**Utiliser les technologies, recruter des talents, être gage
de sécurité: les clés d'un recrutement pérenne**



JANA JUTZI
CEO Careerplus AG

La situation économique reste tendue. Les décisions des États-Unis en matière de politique douanière ont également des conséquences pour l'économie suisse. Les entreprises luttent contre l'augmentation des coûts, l'incertitude des marchés et une pression croissante. Le chômage augmente alors même que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée persiste. La situation est donc paradoxale.

Or, c'est justement en période de difficultés économiques que les entreprises doivent impérativement pourvoir leurs postes clés de manière optimale afin de rester opérationnelles et compétitives. Pour réussir, il leur faut faire preuve d'une stratégie de recrutement globale, qui fonctionne même dans des conditions difficiles et qui soit efficace à long terme.

L'intelligence artificielle comme levier stratégique

L'intelligence artificielle (IA) n'est pas une panacée, mais une aide précieuse. Elle est capable de rédiger automatiquement des offres d'emploi et de les optimiser pour augmenter leur portée de manière ciblée. Elle peut également prendre en charge des tâches administratives telles que la prise de rendez-vous ou

l'envoi d'accusés de réception adaptés au groupe cible. Cela libère plus de temps pour l'essentiel: le contact humain, la reconnaissance des potentiels et la garantie d'une adéquation culturelle, autant de compétences que les machines ne peuvent pas remplacer.

Une stratégie de recrutement diversifiée

Un recrutement pérenne va au-delà de l'optimisation des processus internes. Le travail temporaire offre une certaine flexibilité en cas de pénurie de personnel à court terme. La collaboration avec des prestataires de services de l'emploi expérimentés permet d'accéder à des candidates et candidats adaptés et augmente les chances de pourvoir les postes.

Le bon équilibre entre efficacité et humanité

L'automatisation et l'IA permettent d'entrer rapidement en contact avec les personnes en recherche d'emploi. Pour autant, les échanges personnels restent indispensables, notamment en période d'incertitude économique. Allier technologie, processus clairs et compétences sociales permet de créer un équilibre durable et de constituer des équipes solides, une clé essentielle de la réussite.

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