

White Paper

Plus qu'équivalent: salaires et heures supplémentaires dans le travail temporaire

Table des matières

Introduction	3
Les prestataires de services de l'emploi prennent position	5
Niveau de salaire équivalent – déjà la réalité dans le secteur temporaire	6
Avantage aux travailleurs temporaires: heures supplémentaires payées, moins de travail supplémentaire	10
La flexibilité – importante aujourd'hui, indispensable demain	13
Bibliographie	15

Renseignements:

D^r Marius Osterfeld, économiste
marius.osterfeld@swisstaffing.ch

swisstaffing

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

La réimpression, même partielle,
n'est autorisée que si la source est mentionnée.
Avril 2021, ©swisstaffing

Introduction

Le monde du travail fait de plus en plus la part belle à la flexibilité. Cette évolution est le fait des entreprises comme des travailleurs. Si les entreprises privilégient les formes de travail flexibles pour rester agiles et compétitives, les travailleurs s'en servent de tremplin pour accéder au marché du travail ou pour concilier vie professionnelle, obligations privées et loisirs. Ce renforcement de la flexibilité apparaît toutefois comme une source de préoccupation pour bon nombre de personnes et de groupes d'intérêts, qui redoutent une détérioration des conditions d'emploi des travailleurs flexibles. La peur des bas salaires et des heures supplémentaires épuisantes, notamment, suscite des débats controversés. Le présent White Paper se propose de passer ces inquiétudes en revue et d'étudier les conditions de travail des travailleurs temporaires en les comparant à celles des employés fixes en partant de l'Enquête suisse sur la population active (voir explication 1).

Les enseignements qu'il livre sont d'une importance capitale dans les débats sur la régulation du travail temporaire. En effet, la régulation du travail peut avoir des effets néfastes: les chômeurs restent plus longtemps sans travail, la compétitivité des entreprises suisses s'érode et le travail flexible se voit reporter vers des modèles de travail moins sûrs tels que le travail indépendant, la sous-traitance ou même l'économie souterraine. En revanche, l'assouplissement de certaines réglementations anachroniques pourrait contribuer à concilier flexibilité et sécurité sociale.

Les résultats livrés par l'Enquête suisse sur la population active montrent que les craintes vis-à-vis du travail temporaire sont infondées.

Si l'on utilise des méthodes telles que celle permettant d'identifier l'écart de rémunération entre les sexes (voir Strittmatter & Wunsch, 2020; Jann, 2008), il apparaît que les travailleurs temporaires et les employés fixes gagnent à peu près autant pour peu que l'on tienne compte des différences telles que l'ancienneté, les certificats d'aptitude, les tâches d'encadrement et l'expérience professionnelle. Si l'on intègre le type de contrat de travail à l'évaluation, on observe même que les travailleurs temporaires sont mieux payés que les employés fixes ayant un contrat à durée déterminée. Autrement dit, le travail flexible semble plus rentable pour les employés s'il est organisé via un prestataire de services de l'emploi qui agit

comme intermédiaire. Le constat est similaire en ce qui concerne les horaires de travail. Les travailleurs temporaires sont moins souvent tenus d'effectuer des heures supplémentaires que leurs homologues employés fixes. Sans compter qu'ils ont de plus fortes chances d'être rémunérés pour le supplément de travail fourni. Bien sûr, les enseignements tirés de l'enquête révèlent également quelques inconvénients: alors que les employés fixes peuvent en général récupérer les heures supplémentaires accomplies en prenant des jours de congé supplémentaires ou en travaillant moins longtemps les jours suivants, les travailleurs temporaires reçoivent traditionnellement une indemnisation de nature financière. Ces résultats montrent que les craintes vis-à-vis du travail temporaire en Suisse sont non seulement infondées, mais qu'elles relèvent d'un a priori dangereux – dangereux parce qu'il entraîne des restrictions défavorables au marché du travail libéral et qu'il décourage les chercheurs d'emploi de solliciter le soutien d'un prestataire de services de l'emploi (swissstaffing, 2019).

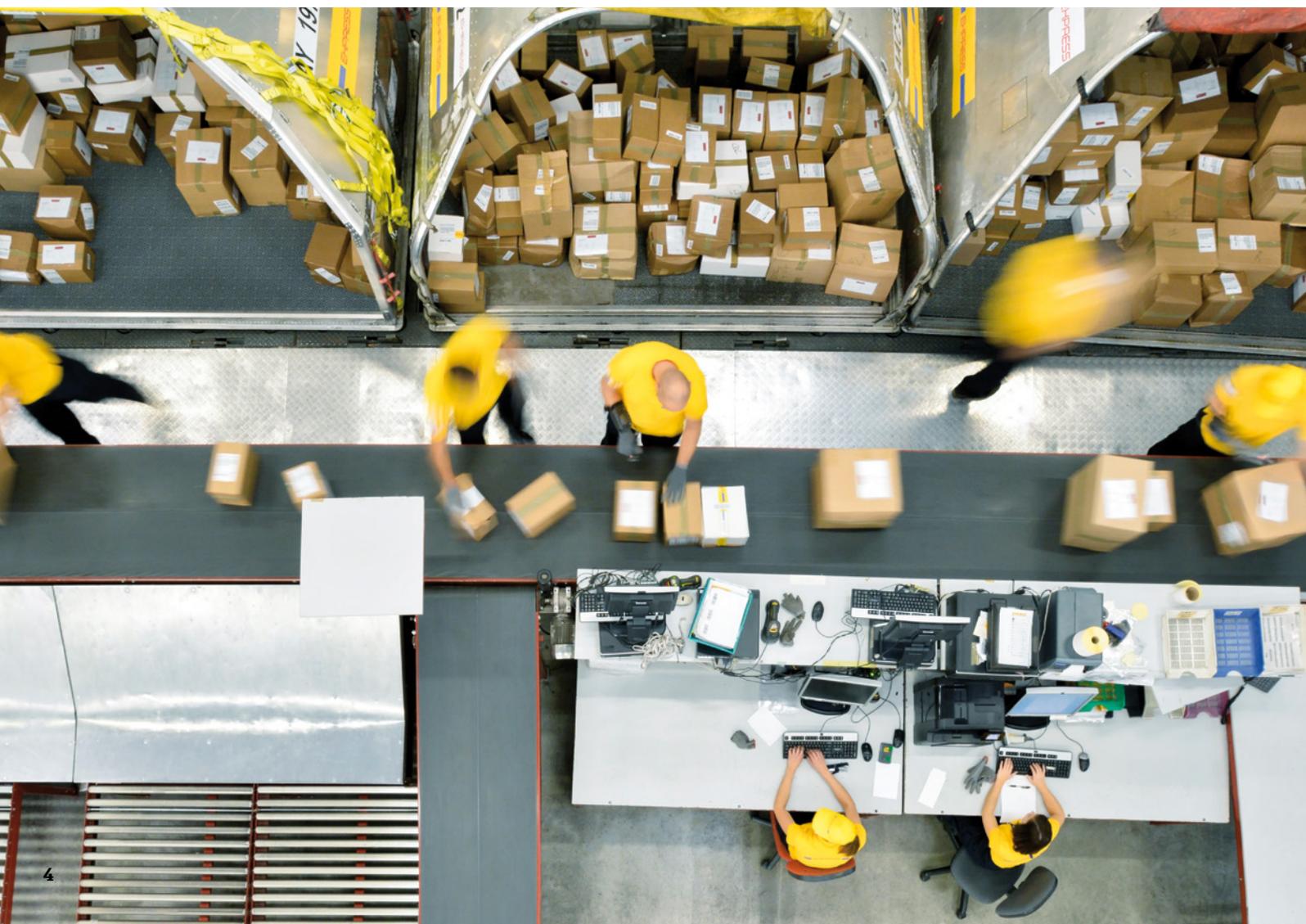
Il est prouvé que le travail temporaire offre des conditions-cadres sûres et équitables aux travailleurs flexibles.

En procédant à un assouplissement ciblé de la loi sur le service de l'emploi, on pourrait rendre le cadre sécurisé du travail temporaire beaucoup plus efficace dans la perspective d'une flexibilisation continue du monde du travail.

Explication 1: L'Enquête suisse sur la population active (ESPA)

L'Enquête suisse sur la population active (ESPA) vise à mieux connaître la structure des personnes actives occupées en Suisse. Les résultats couvrent une large variété de données concernant la réalité sociale et démographique des employés et leur situation professionnelle, incluant les conditions de travail et la rémunération. Chaque année, 120 000 employés sont interrogés par téléphone. Afin qu'elles soient parfaitement représentatives, les données sont collectées en proportion de la population dans chaque région linguistique et un échantillon prélevé auprès des actifs étrangers est ajouté à l'échantillon principal. Puisqu'ils respectent les standards internationaux, les résultats peuvent être comparés à ceux des pays de l'OCDE ou de l'UE.

La réalisation d'une étude comparée des salaires, basée sur l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), est un véritable défi. Environ 300 travailleurs temporaires sont interrogés chaque année – trop peu pour une analyse sérieuse. Dans le but d'obtenir une image plus fiable, le nombre d'observations a été augmenté en cumulant plusieurs années d'enquête. Les résultats du tableau 1 montrent que les conclusions sont dignes de foi indépendamment de la période considérée. L'étude a également voulu savoir si l'on obtenait les mêmes résultats en analysant chaque année séparément, en dépit du faible nombre de cas. Il n'y a qu'en 2013 que l'on a pu, après avoir vérifié la situation personnelle et professionnelle des employés, constater un impact clairement négatif du travail temporaire sur le salaire. Le schéma parfaitement stable qui se dégage de l'observation des autres années renforce la confiance dans les résultats présentés.



Les prestataires de services de l'emploi prennent position

La faculté inégalée qu'a le secteur temporaire de concilier flexibilité et sécurité sociale transparaît dans l'analyse de l'Enquête suisse sur la population active, qui fait apparaître le même potentiel de rémunération pour les travailleurs temporaires et pour les employés fixes:

- Les travailleurs temporaires gagnent aussi bien leur vie que leurs collègues employés fixes. Mieux encore, les travailleurs temporaires sont beaucoup mieux rémunérés que les employés fixes ayant un contrat à durée déterminée.
- Les travailleurs temporaires doivent effectuer moins d'heures supplémentaires, mais bénéficient plus souvent d'une indemnisation financière.
- La forte présence des travailleurs temporaires parmi les revenus intermédiaires illustre le rôle fondamental du secteur temporaire sur le marché du travail.

Les craintes souvent exprimées vis-à-vis du travail temporaire, notamment de salaires plus bas ou d'heures supplémentaires plus fréquentes, n'ont pas été confirmées par l'analyse de l'Enquête suisse sur la population active – celle-ci indique plutôt le contraire.

Le travail temporaire est un outil reconnu, qui a fait toutes ses preuves et qui ouvre la voie au travail flexible dans le cadre de la législation et du partenariat social. D'autre part, grâce au marché du travail libéral, les conditions de travail identiques sont déjà une réalité. Toute restriction apportée à cette forme de travail l'empêcherait de jouer son rôle de moteur sur le marché du travail, ferait obstacle à de nouveaux rapports de travail, dégraderait les conditions de travail des travailleurs flexibles, réduirait la flexibilité et altérerait la compétitivité de la Suisse de manière générale. Dans notre monde numérique en proie à des bouleversements fulgurants, la flexibilité n'est pas un risque, mais une chance. Le travail temporaire lui permettrait de s'exprimer dans un cadre sûr et équitable.

Dans notre monde numérique en proie à des bouleversements fulgurants, la flexibilité n'est pas un risque, mais une chance. Le travail temporaire lui permettrait de s'exprimer dans un cadre sûr et équitable.

Pour aménager le monde du travail de demain, il faut:

- Préserver le marché du travail libéral en Suisse afin de garantir un faible taux de chômage, de bonnes conditions de travail et une excellente compétitivité.
- Disposer d'un système d'assurance sociale qui protège les travailleurs contre les risques fondamentaux que sont l'accident, la maladie, le décès, la vieillesse et le chômage, y compris dans le cadre d'un travail flexible et quel que soit le type d'activité.
- S'appuyer sur le soutien des prestataires de services de l'emploi privés pour faire face à la complexité du marché du travail et accompagner à la fois les employeurs et les employés dans une économie en mutation fulgurante.
- Instaurer une culture dans laquelle le travail flexible et l'alternance dynamique entre différentes formes de travail sont acceptés, ce qui permet une mutation en douceur du monde économique.

Niveau de salaire équivalent – déjà la réalité dans le secteur temporaire

Exemples bien choisis à l'appui, les syndicalistes, les responsables politiques ou les médias avancent souvent l'idée selon laquelle les travailleurs temporaires gagneraient systématiquement moins que les employés fixes travaillant dans la même entreprise locataire. Ces cas devraient pouvoir occasionner des débats sérieux, mais ne doivent en aucun cas devenir un prétexte pour prendre des décisions politiques. Les salaires des travailleurs temporaires et des employés fixes sont comparés à l'aide de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Si l'on tient compte des disparités au regard de la structure de branche, de la répartition régionale des travailleurs, de leur sexe et de leur nationalité, une comparaison aussi sommaire fait effectivement apparaître un niveau de salaire plus faible chez les travailleurs temporaires. Mais cette comparaison est-elle en elle-même équitable? On serait enclin à répondre que non. L'une des différences les plus manifestes entre les travailleurs temporaires et les employés fixes réside dans le fait que les premiers cités sont généralement arrivés récemment dans l'entreprise et qu'ils y resteront souvent moins longtemps. L'expérience de plus longue date des employés fixes se traduit par des salaires plus élevés, qu'ils perçoivent en contrepartie d'une connaissance plus profonde de l'entreprise dans laquelle ils travaillent (voir Blau & Kahn, 2013; Schönberg 2007; Kim et al. 2014). Mais là n'est pas la seule différence.

Les travailleurs temporaires et les employés fixes salariés dans les entreprises locataires se distinguent également par leur niveau de formation, leurs responsabilités en matière d'encadrement et leur expérience professionnelle générale.

La raison en est la suivante: les travailleurs temporaires sont en moyenne plus jeunes que le groupe de référence et présentent plus souvent des lacunes dans leur parcours professionnel (voir Michaud, 2018). Si l'on tient compte de ces facteurs pour établir une comparaison équitable entre les salaires, il apparaît que les travailleurs temporaires gagnent sensiblement autant que les employés fixes dans les entreprises locataires. Les écarts de salaire sont faibles et insignifiants dans toutes les périodes étudiées. La divergence entre la rémunération réelle des travailleurs tempo-

raires et la perception qu'en a le public peut s'expliquer ainsi: d'un côté, le marché du travail libéral se charge d'assurer l'égalité des salaires à parcours professionnel équivalent, sans que cela ne doive être imposé par la loi ni par la CCT. De l'autre, l'opinion publique semble être influencée par l'écart salarial tel qu'elle peut le percevoir quand des critères comme l'expérience, la formation ou les responsabilités d'encadrement ne sont pas correctement pris en compte.¹

Dans un troisième temps, on cherche en plus à savoir si les travailleurs temporaires et les employés fixes ont un contrat à durée déterminée ou indéterminée – un indice probant quant à la durée d'emploi attendue.

Lorsque ce paramètre est pris en compte, il apparaît que les travailleurs temporaires gagnent sensiblement plus que les employés fixes.

Ce résultat surprenant peut s'expliquer par trois raisons: premièrement, les employés fixes ayant un contrat à durée déterminée disposent d'une marge de négociation plus étroite. Il se pourrait qu'ils soient moins bien informés des exigences salariales communes ou, s'ils le sont, qu'ils éprouvent des difficultés à imposer des revendications salariales légitimes dans le cadre de négociations. Compte tenu de la durée limitée du contrat, l'envie de négocier est d'autant plus tempérée. Dans le même temps, les travailleurs temporaires mettent à profit la connaissance du marché du travail de leur entreprise temporaire, laquelle s'occupe des négociations salariales avec l'entreprise locataire. La forte pression concurrentielle qui s'exerce sur le secteur temporaire suisse², fragmenté, fait que les prestataires de services de l'emploi répercutent les tarifs négociés sur les travailleurs temporaires sans rabais excessifs. Les travailleurs temporaires pourraient très facilement postuler auprès de plusieurs entreprises de travail temporaire pour avoir une idée très rapide de la rémunération la plus équitable (voir Card & Kruger, 1994; Schönberg, 2007). Deuxièmement, le secteur temporaire pourrait être structuré différemment du marché du travail pour les emplois fixes. Les entreprises qui embauchent des travailleurs temporaires en ont généralement besoin dans l'immédiat, ce qui les place dans une position plus faible pour les négociations. Les prestataires de services de l'emploi peuvent aider leurs

¹ Afin de vérifier la fiabilité des résultats, les méthodes d'estimation ont été appliquées à chaque année d'enquête. Les résultats ne révèlent que des différences mineures et confirment le motif qui se dégage du tableau 1.

candidats et candidates à tirer parti de cet avantage et à se faire rémunérer pour leur flexibilité (voir Weenden, 2005). Troisièmement, les entreprises de travail temporaire sont strictement contrôlées par la commission paritaire tempcontrol sur la base de la CCT Location de services. En moyenne, une agence fait l'objet d'un contrôle du respect des réglementations tous les

douze mois à cinq ans. Grâce à la convention collective de travail, les travailleurs temporaires sont donc beaucoup mieux protégés que les employés fixes avec contrat à durée déterminée, dont les employeurs sont rarement – voire jamais – contrôlés par un organisme public ou paritaire (Erne, Imboden, 2015).

² En Suisse, plus de 893 entreprises travaillent dans le secteur des prestations de personnel (voir OFS, 2021). D'après les estimations de swisstafing, les cinq plus grands acteurs du marché représentent une part de marché de 25%. Ces chiffres illustrent la fragmentation importante du marché suisse du personnel.

Tableau 1: Salaire (annuel) comparé des travailleurs temporaires et des employés fixes

	Comparaison naïve sans contexte professionnel	Comparaison intégrant le contexte professionnel	Comparaison intégrant le contexte professionnel et le type de contrat
2017-2019 Nombre d'observations: 88 116; travailleurs temporaires: 814	-6370	(160)	2410
2014-2016 Nombre d'observations: 91 125; travailleurs temporaires: 751	-6330	(840)	2800
2012-2013 Nombre d'observations: 62 644; travailleurs temporaires: 478	-8560	(-1090)	(320)
2010-2011 Nombre d'observations: 60 941; travailleurs temporaires: 578	-7920	(-210)	(1260)
Contrat à durée déterminée			✓
Contexte personnel et niveau de formation		✓	✓
Contexte professionnel		✓	✓
Nomenclature NOGA	✓	✓	✓
Grande région	✓	✓	✓
Année	✓	✓	✓
Temps de travail hebdomadaire	✓	✓	✓

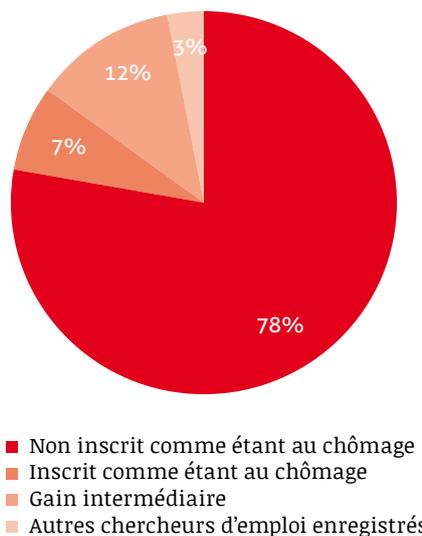
Remarque: Le tableau montre les résultats d'une étude comparative sur le salaire des travailleurs temporaires et des employés fixes sur la base des données pondérées de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Les valeurs entre parenthèses ne sont pas statistiquement différentes de zéro. Dans chaque estimation, on utilise des leurres pour différentes années d'enquête, la région de résidence, y compris une variable de ville et la branche économique (sur la base d'un code NOGA à deux chiffres). En outre, le taux d'activité, mesuré en temps de travail hebdomadaire, est intégré à chaque analyse. Comme indiqué, les autres équations salariales prennent en compte le contexte personnel (citoyenneté suisse, sexe, âge), le niveau de formation (diplôme d'école professionnelle ou supérieure) et le contexte professionnel (chômage avant le travail temporaire, responsabilités d'encadrement, nombre de mois écoulés au poste actuel, activité dans le secteur public, contrat à durée déterminée comme variable supplémentaire dans la dernière estimation).

Les résultats d'estimation de notre analyse des salaires sont pour le moins surprenants. Le marché du travail libéral garantit l'égalité des salaires entre les travailleurs temporaires et les employés fixes, alors que 12 pour cent des travailleurs temporaires sont dans une situation de gain intermédiaire. Le salaire typiquement versé pour ce rapport de travail devrait être plus faible que sur la globalité du marché du travail. Toutefois, cet effet pourrait dans le meilleur des cas être pris en compte dans l'approche d'estimation, par des contrôles portant sur la carrière professionnelle de chaque employé.

D'un point de vue politique, les possibilités de gain intermédiaire qu'offrent les entreprises de travail temporaire ont une double valeur – d'abord parce que l'État fait des économies d'allocation de chômage, ensuite parce que cela permet aux chômeurs de prolonger leurs droits et de revenir sur le marché du travail.

Une étude récente de Conny Wunsch (2021), professeur à l'université de Bâle, montre l'influence généralement positive des gains intermédiaires sur les résultats du marché du travail. D'après ses analyses, le secteur temporaire représente 25% de ces possibilités d'emploi sur la totalité du marché du travail.

Figure 1: Type d'inscription à l'ORP durant le mois de l'enquête



Remarque: La figure montre le statut d'inscription des travailleurs temporaires à l'office régional de placement (ORP) le mois au cours duquel ils ont été interrogés. Les données sont pondérées. ESPA, 2017 – 2019. Nombre d'observations: 900.



Avantage aux travailleurs temporaires: heures supplémentaires payées, moins de travail supplémentaire

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée revient en permanence dans la discussion sur la fidélisation des travailleurs (voir Oswald, et al., 2015; Davis et al., 2014; Davis & Tuttle, 2017). Mais pour la plupart des travailleurs, les heures supplémentaires sont une réalité. Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), 76% des employés suisses effectuent parfois ou souvent des heures supplémentaires.

Il est surprenant de constater que les travailleurs temporaires effectuent moins souvent des heures supplémentaires que les employés fixes. Seuls 28% des travailleurs temporaires indiquent effectuer régulièrement des heures supplémentaires, alors qu'ils sont 38% chez les employés fixes.

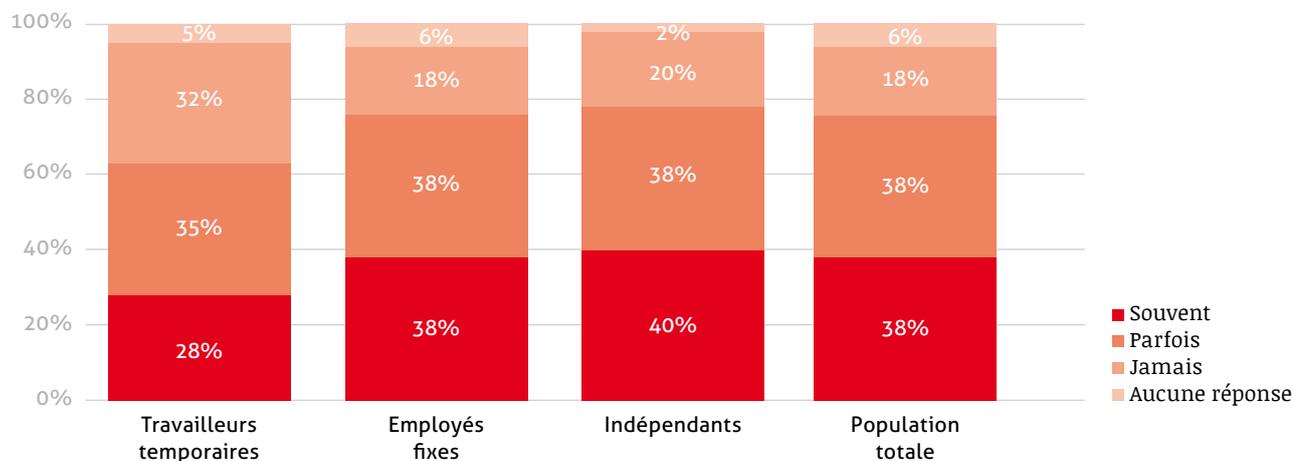
Les travailleurs temporaires sont donc largement avantagés sur ce point par rapport à leurs collègues ayant un emploi fixe. C'est également vrai en ce qui concerne la rémunération du surcroît de travail effectué. Quand 15% des employés fixes indiquent n'être indemnisés en aucune manière pour le travail supplémentaire accompli, ce chiffre n'est que de 6% chez les travailleurs temporaires. Il pourrait y avoir deux raisons à cela. Premièrement, le lien de dépendance entre l'employé et l'employeur effectif tel qu'il

existe dans un rapport de travail classique est moins marqué dans le cas d'une relation triangulaire comme celle du travail temporaire. Par peur de perdre leur emploi ou de voir leur évolution de carrière freinée, les employés fixes sont sans doute plus enclins à accepter régulièrement de faire des heures supplémentaires sans indemnisation (voir Gicheva, 2013). Au contraire, l'entreprise de travail temporaire fait office de partie tierce neutre, responsable de l'enregistrement du temps de travail et du paiement du salaire. Deuxièmement, la position de neutralité de l'entreprise de travail temporaire est renforcée par tempcontrol, l'autorité de contrôle paritaire de la CCT Location de services, étant donné que tempcontrol veille au respect des réglementations en matière de salaires et de temps de travail auprès des entreprises du secteur temporaire.

S'agissant des heures supplémentaires, ce n'est pas le seul avantage dont bénéficient les travailleurs temporaires. En effet, de manière générale, ils en effectuent moins. Alors que 32% des travailleurs temporaires avouent ne jamais faire d'heures supplémentaires, leurs collègues en emploi fixe ne sont que 18%. On retiendra donc en conclusion que, en ce qui concerne les heures supplémentaires, les travailleurs temporaires sont bien mieux lotis que les salariés employés directement par un employeur – au regard de l'indemnisation comme du volume de travail effectué en plus.

Le fait d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires présente plusieurs risques: épuisement,

Figure 2: Fréquence des heures supplémentaires selon les indications des employés



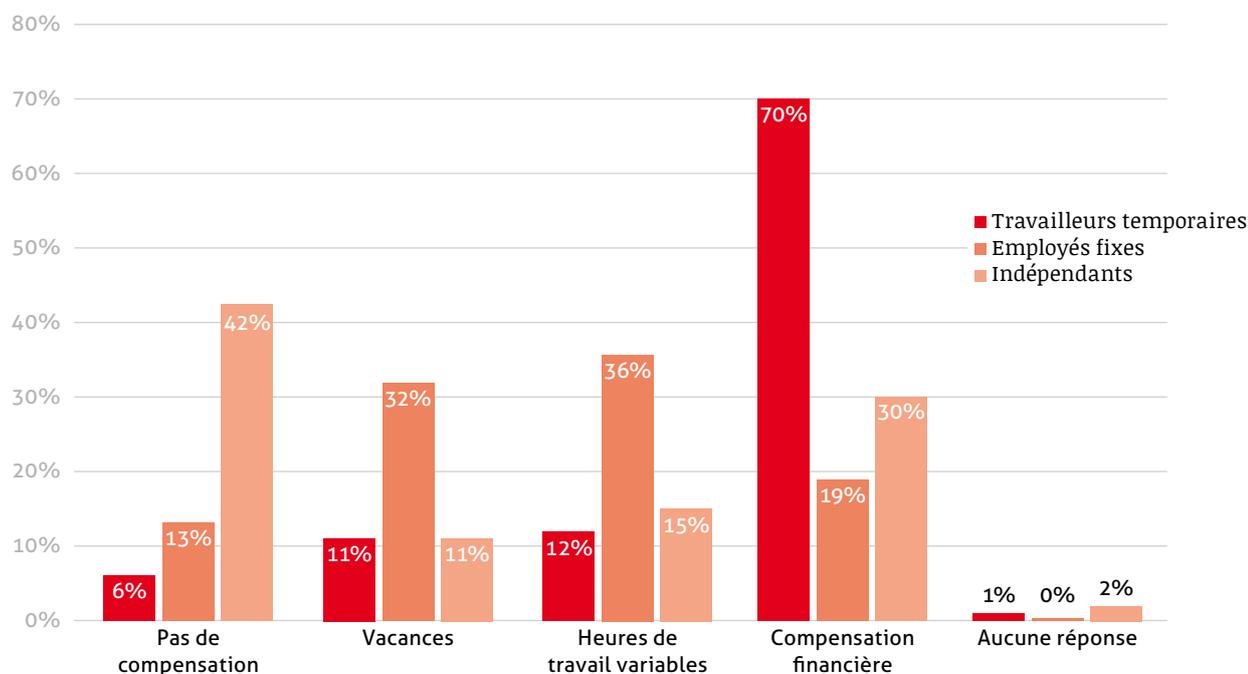
Remarque: L'illustration montre, sur la base des données pondérées de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), la fréquence des heures supplémentaires que les travailleurs temporaires, les employés fixes et les indépendants doivent effectuer. ESPA, 2017 – 2019.

Nombre d'observations: 836 (travailleurs temporaires), 95 370 (employés fixes), 14 479 (indépendants), 110 685 (total de l'échantillon).

maladie et isolement social (Dahlgren, et al., 2006, Ke, 2012, Lupu & Empson, 2015). Pour éviter d'en arriver là, il est recommandé d'indemniser les heures supplémentaires par une compensation en temps libre plutôt que financière (Beckers et al., 2008). Sur ce point, les travailleurs temporaires ont de plus mauvaises cartes dans leur jeu que les employés fixes. En effet, 70% des travailleurs temporaires reçoivent de l'argent en compensation des heures supplémentaires effectuées. À titre de comparaison, seuls 19% des employés fixes sont dans ce cas. Les autres peuvent profiter d'horaires de travail variables (36%) ou de congés supplémentaires (32%) – des possibilités que seuls 12% resp. 11% des travail-

leurs temporaires ont à leur disposition. Ce résultat est moins surprenant qu'il semble à première vue. Malheureusement, la CCT Location de services est assez peu flexible sur le sujet du temps de travail et de l'indemnisation des heures supplémentaires. Les dispositions des CCT de certaines branches, que les bailleurs de services reprennent intégralement (CCT Location de services, art. 3, al. 1, 2018, 2020; Annexe 1 à la CCT Location de services, 2018, 2020), offrent souvent même plus de flexibilité. Il s'agit là d'un handicap dont les travailleurs temporaires continuent de pâtir et que les partenaires sociaux devront éliminer à l'avenir afin d'obtenir de réelles avancées.

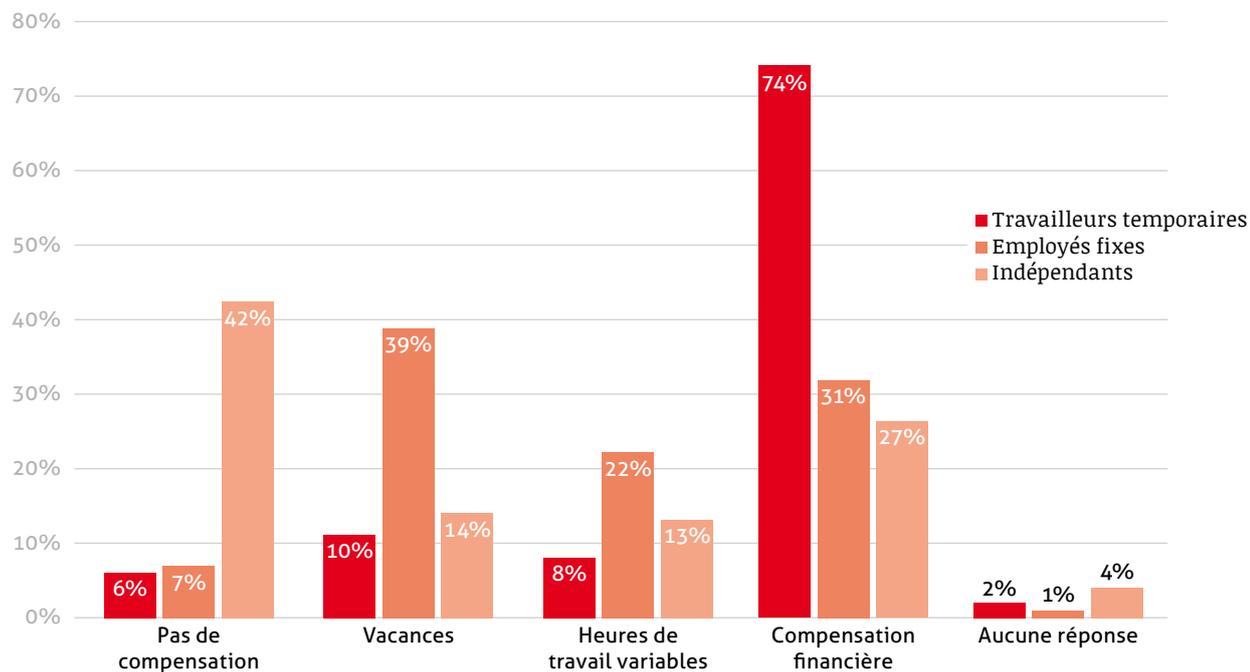
Figure 3: Compensation des heures supplémentaires selon les indications des employés



Remarque: L'illustration montre, sur la base des données pondérées de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), comment les heures supplémentaires des travailleurs temporaires, des employés fixes et des indépendants sont compensées. ESPA, 2017 – 2019.

Nombre d'observations: 595 (travailleurs temporaires), 85 308 (employés fixes), 12 617 (indépendants).

Figure 4: Compensation des heures supplémentaires selon les indications des employés non qualifiés



Remarque: L'illustration montre, sur la base des données pondérées de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), comment les heures supplémentaires des travailleurs temporaires, des employés fixes et des indépendants, tous non qualifiés, sont compensées. ESPA, 2017 – 2019.

Nombre d'observations: 112 (travailleurs temporaires), 6384 (employés fixes), 707 (indépendants).

La flexibilité – importante aujourd’hui, indispensable demain

La pandémie de Covid-19 a déclenché une crise économique mondiale sans précédent dans notre histoire récente. Le marché du travail est passé du jour au lendemain d’un marché d’employés à un marché d’employeurs. Sous réserve d’être prêts à travailler de façon flexible, les chercheurs d’emploi peuvent raccourcir leurs périodes de chômage en saisissant les opportunités de travail à court terme dès qu’elles se présentent à eux. Les entreprises de travail temporaire sont des partenaires tout trouvés de ce point de vue: pendant qu’elles mettent à profit leur vaste réseau d’entreprises pour rechercher de nouveaux postes vacants, les travailleurs temporaires peuvent se concentrer sur leur travail ou se former grâce au fonds de formation continue «temptraining».

Les répercussions de la pandémie de Covid-19 se feront ressentir bien au-delà de la reprise conjoncturelle à venir. Les tendances déjà à l’œuvre avant la crise, comme la révolution numérique, la réorganisation des marchés du travail et la robotisation ont été accélérées par la crise: les clients se sont habitués à commander en ligne des produits qu’ils achetaient auparavant dans les commerces en dur. Les entreprises qui souffrent de la crise doivent repenser leur modèle économique sous peine de rester sur le bord du chemin. En expérimentant le chômage partiel et le télétravail, les employés ont découvert de nouvelles formes de travail. Toutes ces évolutions contribuent à accélérer la mutation économique. Les employés et les chercheurs d’emploi doivent en passer par la flexibilité et l’amélioration permanente de leur employabilité pour relever les défis de cette mutation.

Les entreprises de travail temporaire sont un maillon important pour assurer une transition en douceur.

Expertes du marché du travail, elles sont aux côtés des employés pour les aider non seulement à changer de poste, mais aussi de métier ou de secteur – un challenge auquel les employés seront de plus en plus souvent confrontés dans un avenir proche. Les restrictions imposées au travail temporaire, telles qu’elles sont proposées par les détracteurs, auraient pour effet d’entraver cette fonction importante que le secteur remplit sur le marché du travail.

Le message au cœur de ce White Paper n’en a que plus d’acuité. Les idées reçues communément répandues au sujet du travail temporaire (bas salaires, heures supplémentaires fréquentes et phases de chômage répétées comme suite logique de cette forme d’activité) n’ont pas pu être confirmées par les observations effectuées lors de l’Enquête suisse sur la population active. Au contraire, même. Les données montrent que le marché du travail libéral en lui-même contribue déjà à instaurer des conditions de travail équivalentes pour tous et toutes en Suisse.

Promouvoir le travail temporaire apparaît dans ces circonstances comme un outil important qui s’offre aux responsables politiques pour surmonter rapidement les conséquences économiques de la crise actuelle. Cet outil permet aux chercheurs d’emploi de franchir rapidement l’échelon supérieur dans leur carrière.

Il soulage les offices régionaux de placement et aide les entreprises à trouver plus facilement les collaborateurs et les collaboratrices dont elles ont précisément besoin. La flexibilité n’est pas un danger, mais une chance.



Bibliographie

Beckers, D. G., van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Taris, T. W., & Geurts, S. A. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress*, 22(1), 33-50.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). The feasibility and importance of adding measures of actual experience to cross-sectional data collection. *Journal of Labor Economics*, 31(S1), S17-S58.

Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772-793.

Dahlgren, A., Kecklund, G., & Åkerstedt, T. (2006). Overtime work and its effects on sleep, sleepiness, cortisol and blood pressure in an experimental field study. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 318-327.

Davis, S. N., Shevchuk, A., & Strebkov, D. (2014). Pathways to satisfaction with work-life balance: the case of Russian-language internet freelancers. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(4), 542-556.

Davis, S. N., & Tuttle, J. D. (2017). Context, opportunity, and demands: satisfaction with work-life balance in 26 countries. *Journal of Comparative Family Studies*, 48(4), 329-348.

Erne, R., & Imboden, N. (2015). Equal Pay by gender and by nationality: a comparative analysis of Switzerland's unequal equal pay policy regimes across time, in: *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 655 – 674.

Gicheva, D. (2013): Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market, in: *Journal of Labor Economics*, 31(4), 785-824.

Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.

Ke, D. S. (2012). Overwork, stroke, and karoshi-death from overwork. *Acta Neurol Taiwan*, 21(2), 54-9

Kim, K., Mithas, S., Whitaker, J., & Roy, P. K. (2014). Research Note—Industry-Specific Human Capital and Wages: Evidence from the Business Process Outsourcing Industry. *Information Systems Research*, 25(3), 618-638.

Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusio and overwork: playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 28(8), 1310-1340.

Michaud, A. (2018): A Quantitative Theory of Information, Worker Flows, and Wage Dispersion. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(2), 154-183.

Oswald, A. J., Proto, E., & Sgropi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.

Schönberg, U. (2007). Wage Growth Due to Human Capital Accumulation and Job Search: A Comparison between the United States and Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 562-586.

Strittmatter, A., & Wunsch, C. (2020). The Gender Pay Gap Revisited: Methodological Improvements with Big Data, Working Paper.

swissstaffing (2019): White Paper – Travail temporaire entre intégration sur le marché du travail et pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, Dübendorf.

Weeden, K. A. (2005). Is there a flexiglass ceiling? Flexible work arrangements and wages in the United States. *Social Science Research*, 34(2), 454-482.

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf