

Rapport annuel 2024

A close-up, profile view of a woman with long, light brown hair, wearing a red ribbed beanie and a red jacket. She is looking off to the right with a slight smile. The background is a solid, warm orange-red color.

Éditeur

2024 swissstaffing
Union suisse des services de l'emploi
Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40
info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

Creative Direction / Production

Celeste Bella, Responsable Marketing & Communication

Project Management

Bianca Helms, Responsable de projets Marketing & Communication

Graphic Design / Layout

Bryan Da Silva Berger

Crédits photos

Unsplash
Photos de l'événement Flexwork, de l'assemblée générale
et du personnel de swissstaffing (état au 31.12.2024):
Sarah Vonesch Photography, sarah-vonesch.ch

Un grand merci à toutes les personnes
qui ont contribué à cette édition.

4

Avant-propos

du président

6

Association

- Comité
- Membres

8

Événements

- Assemblée générale
- Meeting CEO
- Meetings régionaux

12

Association

Secrétariat

14

Services

- Caisse de pension
- Solution de branche IJM
- Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales
- Solution de branche QAS Quality and Safety

15

Évolution de la branche

- Économie et politique
- Chiffres clés des services de l'emploi en 2024
- White Paper 10 «La liberté pour attirer la main-d'œuvre. Les actifs veulent plus de flexibilité»

18

Services

- Marketing & Communication
- Événement Flexwork
- HR Festival europe

24

Services

- Opérations & services aux membres
- Service juridique
- QAT Quality and Training
- temptraining

30

Travail politique

- Dialogue avec le monde politique
- Déclaration de force obligatoire de la CCT Location de services 2024-2027
- L'analyse d'impact de la réglementation met en garde contre toute régulation supplémentaire du travail temporaire
- Accords bilatéraux III: un exercice d'équilibriste
- swissstaffing intensifie ses activités relatives à la qualité
- Le travail temporaire soutient le secteur de la santé
- Modernisation prudente du droit du travail

Avant-propos du président

Je remercie
sincèrement nos
membres pour
le travail qu'ils
fournissent jour
après jour. Ils sont
le visage et la
carte de visite de
notre branche.



Andreas Eichenberger
Président de swissstaffing

Après une nette reprise après la pandémie, en 2022, notre secteur a connu un recul en 2024, pour la deuxième année consécutive. La guerre qui sévit encore en Ukraine, les prix toujours élevés de l'énergie et le conflit au Proche-Orient ont durablement modifié la situation géopolitique complexe. Parallèlement, l'évolution économique d'importants pays exportateurs comme l'Allemagne et la Chine agit comme un frein sur notre commerce extérieur. Le Swiss Staffingindex, publié tous les mois, reflète clairement cette dynamique.

Dans ce contexte, il est donc d'autant plus réjouissant que notre association ait pu atteindre de nouveaux jalons au cours de l'exercice 2024. Ainsi, nous sommes parvenus tôt à renouveler la CCT Location de services avec réalisme et à la conclure pour une nouvelle période de 2024 à 2027. Dans le même temps, notre assemblée des membres a approuvé le nouveau système de cotisation en 2024. Le calcul des cotisations sur la base de la masse salariale garantit en effet une tarification juste et pérenne pour nos membres. Enfin, l'association a pu continuer d'avancer dans ses travaux sur de nouveaux standards de branche et les moyens auxiliaires qui y sont associés – citons le label de qualité, la solution de branche QAS ou encore l'offre de formation QAT. La révision de ces standards et leur introduction contribueront à renforcer la qualité de la location de services sur le long terme. Ce renforcement fait partie de tout un éventail de mesures censées tempérer la volonté perceptible d'intervention du régulateur.

L'intensification de l'échange avec le monde politique et les associations économiques a joué un rôle très important dans la con-

ception des meilleures conditions-cadres possibles pour notre branche. Des réunions avec des politicien·nes à Berne, un échange actif avec notre comité consultatif politique ainsi que des discussions en cours avec des représentant·e-s de haut rang des autorités ont contribué en 2024 à renforcer le rayonnement de notre association et nous ont permis d'adresser nos requêtes aux bonnes personnes. Nous avons pour ambition de faire comprendre que le Flexwork constitue pour une majorité de la population active un besoin essentiel. Il est de notre responsabilité – employeurs, personnes du monde politique et partenaires sociaux – de mettre au jour de façon compréhensible cette tendance et de créer les conditions-cadres nécessaires sans encore plus d'obstacles. Un enjeu tout particulièrement crucial au regard de la discussion à venir sur les relations entre la Suisse et l'Union européenne. swissstaffing s'est préparée à ces discussions et souhaite y apporter une contribution active.

***Sans le travail temporaire,
l'économie suisse serait à l'arrêt.
Le travail temporaire profite à tous***

Pour finir, j'aimerais exprimer toute ma reconnaissance et remercier sincèrement nos membres pour le travail qu'ils fournissent jour après jour. Ils sont le visage et la carte de visite de notre branche. Un grand merci également au secrétariat pour son excellent travail ainsi qu'au comité pour la direction stratégique et clairvoyante de l'association.

Comité

Le comité est l'organe directeur de swissstaffing. Il représente des entreprises de location de services de tailles diverses et de chaque région linguistique de Suisse. Cela garantit le respect des intérêts de toute la branche. Les projets en cours sont ainsi éclairés et discutés selon différentes perspectives.



Andreas Eichenberger
House of Flexwork AG
Président swissstaffing

Adrian Diethelm
Express Personal AG
Comité

Bernhard Hänggi
Randstad (Suisse) AG
Comité

Eric Jeannerod
Manpower Group
Comité



Jana Jutzi
Careerplus SA
Comité

Marcel Keller
Groupe Adecco Suisse
Vice-président

Susanne Kuntner
mein job zürich GmbH
Comité

Marc Lutz
Hays (Suisse) SA
Comité



Hermann Mairhofer
Home Instead – Seniorendienste
Schweiz AG
Comité

Yves Schneuwly
Coople (Suisse) SA
Comité et membre du comité
de direction

Balz M. Villiger
Gi Group Holding Switzerland
Comité et membre du comité
de direction

Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger SA
Comité

Leif Agnéus a quitté la présidence de swissstaffing en juin 2024. À ce poste, il a développé et fait progresser durablement l'association suisse des services de l'emploi pendant six ans. swissstaffing le remercie de son travail infatigable au service de l'association et

de la branche. Andreas Eichenberger, son successeur, a été élu à l'unanimité nouveau président de swissstaffing le 27 juin 2024. Eric Jeannerod a été nouvellement élu au comité. Le comité se compose de 11 membres.

Membres

Totale

505

Croissance

+4,6%

Localisation des membres par canton en 2024

Succursales



En 2024, swissstaffing a accueilli 52 nouveaux membres, tandis que 30 entreprises ont quitté l'association. Ces départs étaient dus pour moitié d'entre eux à des faillites, des fusions ou des cessations d'activité. Fin 2024, swissstaffing comptait 505 membres, soit une croissance de 4,6 pour cent. À ce jour, 14 entreprises des secteurs des logiciels, de la signature numérique et de la fiducie bénéficient d'une adhésion en tant que membre associé.

SQS, le partenaire de certification de swissstaffing, a effectué au total 127 audits auprès de nouveaux ou d'anciens membres. Le label de qualité swissstaffing est un label reconnu au niveau national. Créé spécialement pour la branche des prestataires de services de l'emploi, il examine le professionnalisme de cette branche. swissstaffing félicite tous les membres qui ont réussi l'audit.

Assemblée générale

La 56^e assemblée générale s'est tenue le 27 juin 2024 au Kursaal de Berne. Au total, 80 participant·e·s étaient représenté·e·s avec 409 voix.

Après six années au poste de président, Leif Agnéus a démissionné de ses fonctions, et des remerciements chaleureux lui ont été adressés lors de l'assemblée générale. Le candidat proposé, Andreas Eichenberger, a été élu à l'unanimité nouveau président. Au cours de son premier discours, Andreas Eichenberger a présenté ses grands axes de travail pour la législature à venir: proactivité aussi bien en termes de réflexion que d'action, standards de branche, CCT Location de services et activités de RP.

Robin Gordon s'est lui aussi retiré du comité et a été salué pour son engagement de longue date. Les candidats à la réélection Balz Villiger, President of the Board et Country Manager Gi Group Switzerland, Yves Schneuwly, Group Chief Commercial Officer Coople (Suisse), et Marc Lutz, CEO Hays (Suisse) SA, ont été approuvés à l'unanimité. Après une présentation personnelle, Eric Jeannerod, CEO Manpower (Suisse) SA, a été élu à l'unanimité.

Le nouveau système de cotisation des membres applicable à partir de 2025 a ensuite été exposé. La modification des statuts qu'il a entraînée a été acceptée à une forte majorité.

Pour finir, Leif Agnéus a félicité cinq personnes qui ont obtenu la distinction «Certified Staffing Professional swissstaffing». swissstaffing a ensuite convié l'assemblée à un buffet et a rencontré de nombreux membres lors de l'événement Flexwork qui a suivi.









Meeting CEO

Cette année, les meetings des CEO organisés à Zurich et Lausanne ont réuni 48 dirigeant·e·s et décisionnaires.

Le nouveau président Andreas Eichenberger et la directrice Myra Fischer-Rosinger ont animé le programme. Andreas Eichenberger a ouvert l'événement, présenté ses plans en tant que président et évoqué les décisions les plus importantes de la réunion à huis clos de 2024.

Les participants ont pu se faire une idée précise de l'avancement des projets portant sur les standards de branche et sur la modernisation du label de qualité de swissstaffing. Un autre grand axe portait sur les possibilités d'intégration des réfugié·e·s ukrainien·ne·s et le rôle de la branche des prestataires de services de l'emploi dans ce processus. Adrian Gerber du Secrétariat d'État aux migrations est intervenu en tant qu'orateur invité. Toutes les personnes présentes ont pu échanger pendant le buffet.

Meetings régionaux

En 2024 aussi, les meetings régionaux ont eu lieu une fois sur place dans les régions et une fois en ligne, en allemand, français et italien.

Les huit événements organisés dans différentes villes suisses ont attiré 365 personnes. Le service juridique de swissstaffing a présenté la CCT Location de services 2024–2027 qui a été déclarée de force obligatoire et est entrée en vigueur au printemps 2024. Il a expliqué les ajustements des salaires minimums et de la contribution CCT et signalé la nécessité d'apporter des ajustements aux contrats.

Sous le titre «La location de services au cœur de l'actualité politique», les participant·e·s ont obtenu un aperçu du travail de lobbying effectué par swissstaffing et des restrictions possibles de la location de services. Le portail Web temptraining, qui a été lancé fin septembre 2023, a été présenté par les membres de l'équipe temptraining. Ils ont abordé les nouvelles règles et fonctions qui sont entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2023 et donné un tour d'horizon des futures optimisations.

Le dernier exposé était consacré à l'apprentissage continu: swissstaffing a lancé avec succès la première formation de base en ligne pour les nouveaux·elles employé·e·s dans la location de services et a présenté le nouveau module de révision lors du meeting régional. Les événements ont offert de nombreuses opportunités d'échanges, que les participant·e·s n'ont pas hésité à saisir.

En novembre, 330 personnes ont participé au meeting régional en ligne. La commission de recours CCT Location de services a donné un aperçu de ses derniers arrêts. Des intervenant·e·s de World Employment Confederation, l'association faîtière internationale de la branche des prestataires de services de l'emploi, ont présenté sous le titre «The Work We Want: le travail flexible comme facteur de réussite dans les grandes entreprises», les résultats d'une enquête. Roger Oberholzer, CEO Metaverse Academy, a évoqué l'évolution rapide des solutions d'IA et leur impact sur les services RH, l'économie et la société. Il a expliqué aux participant·e·s combien ces solutions rendent d'ores et déjà les processus plus efficaces.

«Promouvoir la qualité», «Améliorer la visibilité» et «Optimiser les services» sont les maîtres mots qui résument l'engagement de l'association en 2024



Myra Fischer-Rosinger
Directrice swissstaffing

Promouvoir la qualité

En 2024, nous avons renforcé à plusieurs niveaux l'offensive pour la qualité et la formation pour la branche des prestataires de services de l'emploi: avec le remaniement complet de notre label de qualité, la création de la formation certifiante spécifique à la branche «Staffing Gestionnaire RH», la poursuite de l'élargissement de la diffusion de la plateforme self-learning «staffing city» et l'ancrage croissant de notre solution de branche Sécurité au travail et protection de la santé QAS. Par ailleurs, la CCT Location de services a été déclarée de force obligatoire pour quatre années supplémentaires. Elle garantit aux travailleur-euse-s temporaires des conditions de travail réglementées et un haut niveau de couverture sociale. Les entreprises membres bénéficient ainsi de principes de qualité complets pour leur travail quotidien avec les entreprises locataires et les travailleur-euse-s temporaires.

Améliorer la visibilité

Grâce à de nouveaux formats d'événements, nous sommes parvenus à développer le réseau dans le monde politique et le dialogue avec les acteurs les plus divers du parlement, de l'administration et de la politique associative. Faire valoir les positions du secteur temporaire était essentiel, tout particulièrement dans le contexte des discussions politiques autour des Accords bilatéraux III, du travail temporaire dans le secteur de la santé, de l'assistance à domicile des seniors ainsi que des nouvelles formes de travail. Un White Paper plus que d'actualité consacré aux besoins de flexibi-

lité de la population active, différents exemples de meilleures pratiques tirés du secteur temporaire et des statistiques pertinentes pour l'économie sur le développement des services de l'emploi, ont par ailleurs permis de renforcer davantage la présence médiatique de notre secteur.

Optimiser les services

Notre caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales ainsi que notre caisse de pension ont optimisé leurs processus internes et leur joignabilité, ce qui a donné lieu à des indices de satisfaction élevés de la part des membres. Suite à la flexibilisation des règles pour la formation continue des travailleur-euse-s temporaires et à la modernisation du portail de demande temptraining, le nombre de demandes pour le fonds de formation continue destiné aux personnes assujetties à la CCT a atteint un record.

Ces accomplissements sont le fruit du travail d'une équipe de secrétariat ultra-motivée et de la collaboration active des différents services. Je tiens à remercier chaleureusement cette équipe formidable ainsi que nos fidèles membres, pour lesquels nous donnons chaque jour le meilleur de nous-mêmes.

Services

Caisse de pension

Une cotisation de risque et d'administration attractive pour les entreprises affiliées, une rémunération des capitaux de vieillesse de 3 pour cent déjà garantie pour l'année 2025 ainsi qu'une 13^e rente mensuelle pour les retraité-e-s:

La situation favorable sur les marchés financiers a une nouvelle fois permis à la Fondation 2^e pilier swisstafing d'octroyer des prestations supérieures à la moyenne tout en renforçant la stabilité financière de la caisse avec une hausse du taux de couverture, qui passe à 136 pour cent. Le taux de couverture élevé fait partie de la philosophie de la caisse. Elle souhaite être un partenaire fiable et prévisible pour ses entreprises membres.

En 2024, les conditions de placement ont été bonnes, mais même en période de crise, la caisse souhaite offrir des prestations stables. Le taux d'intérêt applicable aux avoirs de vieillesse montre que la fondation sait tenir parole. Depuis plus de 10 ans, la caisse de pension octroie un taux d'intérêt pour les avoirs de vieillesse de 3 pour cent minimum – y compris en 2022, lorsque le rendement des placements se situait à -16,1 pour cent.

En 2024, la Fondation a commencé à élaborer une nouvelle stratégie. L'objectif: outre les performances financières de haut niveau, maintenir et améliorer la bonne qualité de service.

Solution de branche IJM

La solution de branche IJM a couvert 859 contrats (année précédente: 749). La somme salariale subventionnée a atteint CHF 5,252 milliards (+3 pour cent). La solution de branche IJM a assuré 86,8 pour cent (année précédente: 85,4 pour cent) de la somme salariale pertinente pour la CCT Location de services. Les subventions de primes versées ont augmenté de 3 pour cent, passant à CHF 21,008 millions.

En tenant compte de la subvention de primes de 0,4 pour cent, les recettes des primes ont atteint CHF 139,350 millions. Les paiements totaux des assureurs se sont élevés à CHF 116,373 millions. Le taux de prestations par rapport aux primes de risque perçues de 123,109 millions était de 95 pour cent (année précédente: 110 pour cent). Le taux de prime brut moyen a augmenté, passant à 3,02 pour cent (année précédente: 2,88 pour cent).

Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales

En 2024, la caisse de compensation AVS swisstempcomp et la caisse d'allocations familiales swisstempfamily ont adapté leurs systèmes et procédures aux nouveautés découlant de la réforme AVS 21. Grâce à une planification rigoureuse et à de nombreux tests, les changements ont pu être opérés sans aucune difficulté. Dans le cadre de la réforme, d'autres modifications entreront en vigueur en 2025.

Au deuxième trimestre 2024, une enquête clients a été menée à bien auprès des entreprises affiliées de la caisse de compensation AVS gérée par consimo. Les nombreux retours positifs ont montré que consimo est sur la bonne voie. Au cours des années à venir, toute l'attention sera à nouveau portée sur l'optimisation des processus et des systèmes afin de les ajuster de manière ciblée aux exigences du secteur temporaire.

Solution de branche QAS Quality and Safety

QAS, la solution de branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans la location de services, comptabilisait fin 2024 132 affiliations – 109 membres et 23 non-membres. Une bonne intégration et une bonne formation sont essentielles pour la réussite de la solution de branche: en 2024, 11 formations RS auxquelles ont participé 56 personnes ainsi que deux formations CEO avec 20 participant-e-s ont été organisées. De plus, une formation pour les conseiller-ère-s en personnel a également été proposée et mise en œuvre.

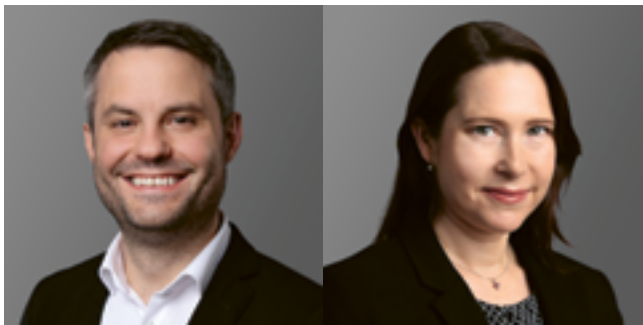
L'échange d'expériences annuel 2024 a réuni 101 personnes. Organisée en trois langues, la réunion a été l'occasion pour les participant-e-s d'échanger activement en groupes sur divers sujets, comme le profil en bref des travailleur-euse-s temporaires, la protection de la santé ou encore l'enregistrement des accidents professionnels. Maria Cantagallo, responsable QAS, a organisé 15 entretiens de conseil et audits sur site, en plus de ses nombreux entretiens téléphoniques et réunions en ligne. Cette année, la campagne annuelle était consacrée aux règles vitales. Pour ce faire, une affiche a été créée pour chacune des 19 branches. Les travailleur-euse-s temporaires pouvaient accéder à l'aide d'un code QR à une formation spécialisée sur la sécurité, accompagnée d'un contrôle de connaissances.

De plus, QAS a cherché régulièrement à échanger avec d'autres solutions de branche et de groupes d'entreprises dont les secteurs emploient beaucoup de travailleuses et travailleurs temporaires, notamment la construction, les transports et la logistique ainsi que la restauration. Par ailleurs, la solution QAS a été présentée lors du salon de la sécurité au travail et invitée par le groupe Migros ainsi que cemsuisse.

La solution de branche QAS propose à toutes les entreprises de location de services une «boîte à outils» pragmatique et conforme à la législation, fidèle au concept MSST et incluant le recours aux médecins du travail et aux spécialistes de la sécurité au travail. L'affiliation à la solution de branche et l'application du système de sécurité permettent aux entreprises de location de services d'améliorer la sécurité de tous les collaborateurs et collaboratrices en emploi fixe ou temporaire et d'être parfaitement préparées aux contrôles de la Suva.



Économie et politique



Dr. Marius Osterfeld Responsable département économie & politique
Ariane M. Baer Responsable de projet économie et politique

L'année 2024 a apporté son lot de défis inattendus pour les prestataires de services de l'emploi en Suisse. Le chiffre d'affaires dans le secteur des emplois fixes a chuté de 19,4 pour cent, tandis que les heures travaillées des personnes exerçant une activité temporaire ont diminué de 4,7 pour cent. Une tendance négative s'était déjà dessinée en 2023, avec cette année-là une baisse de 5,8 pour cent de l'activité temporaire. Face à des perspectives d'avenir incertaines, les entreprises se sont montrées plus prudentes et hésitantes à créer de nouveaux emplois. À la suite de ces évolutions, le marché de l'emploi temporaire a affiché pendant deux années consécutives des chiffres largement négatifs, une première depuis le début de la mesure de ces indicateurs il y a 30 ans.

Après une année 2023 faible, beaucoup d'éléments suggéraient une stabilisation début 2024. Un espoir bien trompeur: au second semestre, le marché a de nouveau chuté, respectivement de 5,4 et 7 pour cent. Alors que la pénurie de main-d'œuvre avait été le plus grand défi l'année précédente, 2024 a été frappée par le ralentissement économique et le souci d'économie croissant dans la branche. La frilosité en matière d'embauche n'a pas épargné les postes temporaires.

L'évolution a été particulièrement drastique dans le marché de l'emploi fixe: après un quatrième trimestre 2022 fort avec une augmentation de 21,8 pour cent par rapport à l'année précédente, le taux de croissance avait chuté de 28,3 pour cent fin 2024.

Le souci d'économie croissant accélère en outre les changements structurels. Les entreprises ont de plus en plus recours à l'intelligence artificielle pour alléger leurs processus RH. Cela simplifie l'administration du personnel interne si bien que les travailleurs temporaires sont intégré-e-s plus rapidement au personnel fixe. Les appels d'offres structurés augmentent pour la sélection des prestataires de services de l'emploi. Cela intensifie la concurrence et contraint la branche à innover et accroître son efficacité.

La normalisation du marché du travail devrait se poursuivre en 2025 après une importante pénurie de main-d'œuvre en 2023. Des incertitudes économiques et la pénurie de main-d'œuvre persistent. De nouveaux risques viennent aggraver la situation, comme les droits de douane protecteurs possiblement mis en place par les États-Unis. Une étude de swissstaffing montre que 40 pour cent des CEO tablent sur une stagnation en 2025, tandis qu'un quart d'entre eux craint de nouvelles pertes. Ils sont seulement 33 pour cent à espérer une croissance modérée. Dans cet environnement, les prestataires de services de l'emploi sont tenus d'ajuster leurs stratégies en permanence pour ne pas se laisser distancer. L'année 2025 montrera si des impulsions inattendues ramèneront la branche sur le chemin de la croissance.

Chiffres clés des services de l'emploi en 2024

Estimations

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

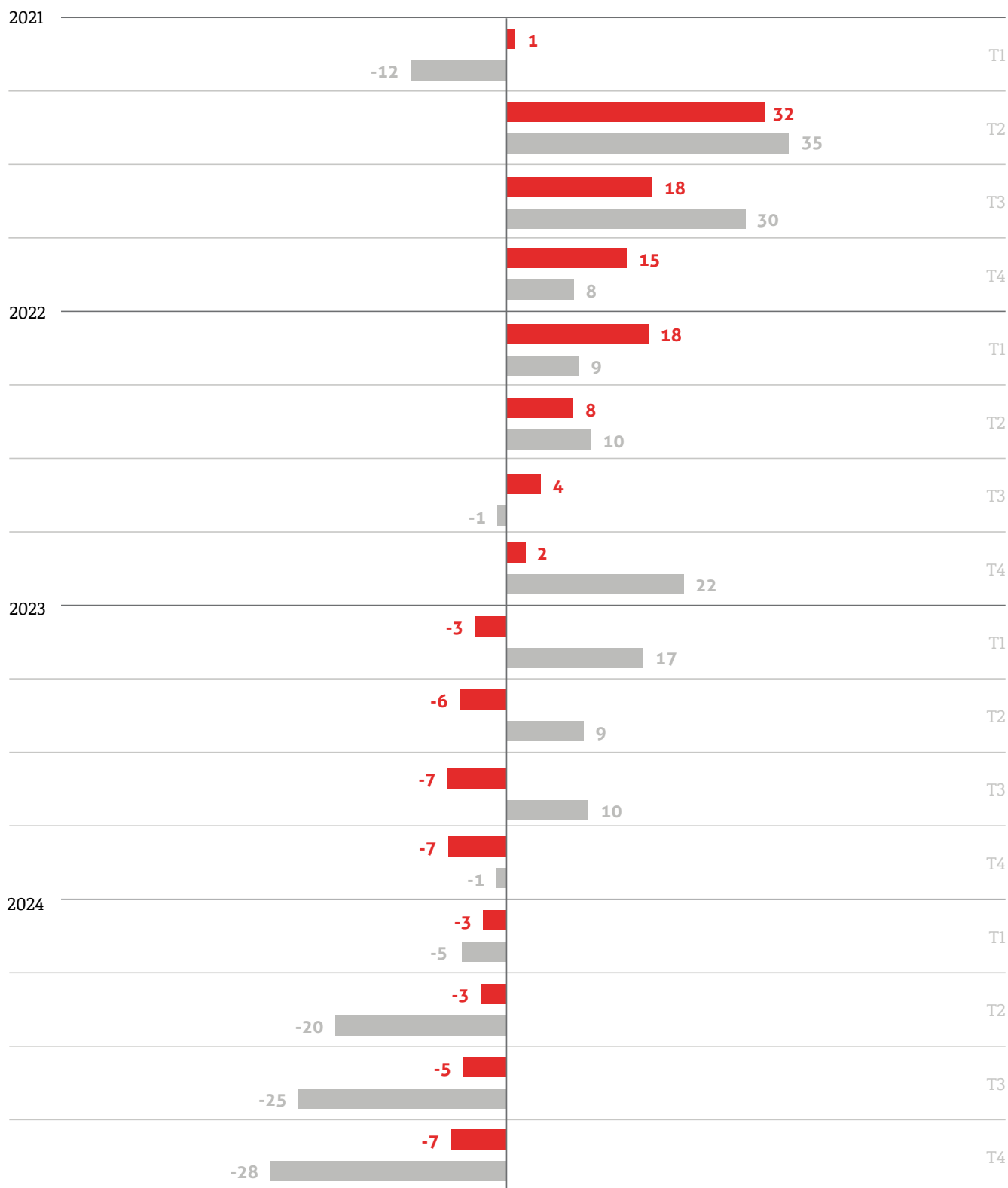
Travailleurs temporaires par année	400 000
Équivalents plein temps	100 000
Pourcentage de l'ensemble des emplois	2,3 %
Heures de travail fournies	202 mio.
Somme salariale des travailleurs temporaires en CHF	7,7 mia.
Chiffre d'affaires du secteur temporaire en CHF	10,8 mia.
Placement de travailleurs fixes par intermédiaires privés	69 000

Taux de croissance corrigé des jours ouvrables du marché temporaire et des emplois fixes par rapport à la même période de l'année précédente (données en %)

■ Marché du travail temporaire (heures travaillées)

■ Marché des emplois fixes (chiffre d'affaires)

Source: swissstaffing



White Paper 10

swissstaffing a publié en 2024 le White Paper «La liberté pour attirer la main-d'œuvre. Les actifs veulent plus de flexibilité». Pour l'étude, l'institut gfs-zürich, sur mandat de swissstaffing, a interrogé 1230 personnes en âge de travailler en vue de comprendre leurs besoins en matière de travail flexible et ce qu'elles pouvaient déjà mettre en œuvre actuellement.

Principaux résultats du White Paper

L'aménagement flexible du travail est un besoin essentiel pour les personnes actives: elles sont presque 80 pour cent à souhaiter des horaires flexibles et une répartition flexible du temps de travail sur la journée ou la semaine. Le travail à temps partiel est important pour deux tiers d'entre elles. Environ la moitié éprouve le besoin de travailler à domicile ou sans lieu de travail fixe.

La comparaison entre les vœux exprimés et la réalité montre qu'il y a loin de la théorie à la pratique s'agissant de l'aménagement du temps de travail. Tandis que pour plus de trois quarts des actifs, il est important de pouvoir répartir son travail de façon flexible, seul un actif sur deux peut dans les faits aménager son temps de travail de façon flexible. S'agissant du travail à temps partiel et du télétravail, en revanche, il n'y a pas d'écart: celles et ceux qui souhaitent travailler de cette façon peuvent généralement le faire.

La majorité de la population active retire des effets positifs du travail flexible: 79 pour cent y voient l'opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ainsi que de promouvoir la responsabilité individuelle, tandis que 67 pour cent observent une augmentation de la productivité.

Compte tenu de la pénurie croissante de main-d'œuvre, les responsables politiques et économiques misent sur une exploitation plus marquée du potentiel de travail national. Le but est de motiver les travailleur-euse-s à temps partiel à augmenter leurs taux d'occupation et à faire entrer les personnes sans activité lucrative sur le marché du travail. Mais l'étude montre qu'une augmentation du taux d'occupation n'est que partiellement réalisable. En effet, 33 pour cent des personnes actives souhaitent réduire leur taux d'occupation, tandis qu'elles ne sont que 13 pour cent à vouloir l'augmenter. La flexibilité est une piste possible: si les personnes actives disposaient de plus de liberté dans l'organisation de leur temps de travail, elles seraient ouvertes à l'idée d'un taux d'occupation plus élevé. De la même façon, près de la moitié des personnes sans activité lucrative seraient disposées à entrer sur le marché du travail si elles pouvaient organiser leur temps et leur charge de travail de manière flexible.

La pénurie de main-d'œuvre et de compétences qui fait rage actuellement va s'aggraver dans les années à venir. Pour les entreprises, cela signifie qu'elles doivent ouvrir la voie au travail flexible si elles veulent garder ou recruter des collaborateur-ice-s à l'avenir. Le potentiel d'exode de la main-d'œuvre est bien réel: bien que la majorité des personnes actives soient satisfaites de leur emploi actuel, près de la moitié d'entre elles seraient disposées à changer de poste si l'occasion s'en présentait.

Indications en %
importantes / actuellement possibles
Base: personnes actives interrogées (nmin=1074).
Source: swissstaffing / gfs-zürich 2023

Répartition autonome du temps de travail dans la journée	79 / 54
Horaires flexibles / travail à horaires variables	79 / 58
Répartition autonome du temps de travail dans la semaine	75 / 48
Travail à temps partiel	64 / 60
Temps de travail annualisé	53 / 35
Télétravail / travail indépendant du lieu	51 / 50
Travail par projet	47 / 37
Freelance / travail indépendant	27 / 12
Partage d'emploi (jobsharing)	24 / 16

Marketing & Communication

En 2024, l'équipe marketing & communication a consolidé l'image et la visibilité du secteur de la prestation de services de l'emploi et de swissstaffing.



En partant de la gauche

Celeste Bella Responsable Marketing & Communication

Antonia Janina Fischer Responsable de projets

Bianca Helms Responsable de projets

Zdenka Rüedi Responsable de projets

Manuela Vock Collaboratrice



Articles de blog
trilingues

30

Publications sur les réseaux sociaux
avec plus de 190 682 impressions

118

Newsletter CEO
hors newsletters mensuelles
et autres envois spéciaux

26

Ont été publiés 30 articles de blog en trois langues, 118 posts sur les réseaux sociaux avec plus de 190 682 impressions, auxquels s'est ajoutée une newsletter mensuelle. Par ailleurs, membres et partenaires de swissstaffing ont été informés par 26 newsletters CEO ainsi que d'autres envois spéciaux sur des sujets politiques et juridiques.

Les communiqués de presse et le contact direct ont permis à swissstaffing d'obtenir une grande attention dans les médias. L'association a été citée 93 fois dans la presse écrite, 12 fois à la radio et la télévision ainsi que 239 fois sur des sites d'information en ligne – entre autres SRF 10vor10, Radio SRF, Tages-Anzeiger, NZZ am Sonntag, SonntagsBlick, Handelszeitung, Schweizerische Gewerbezeitung et Le Temps. Le canal de distribution presseportal.ch a enregistré plus de 23 293 visites dans la newsroom swissstaffing. Le magazine spécialisé HR Today a également publié plusieurs articles spécialisés de l'association.

Sous l'intitulé «Surpasse-toi!», l'équipe marketing & communication a développé une vaste campagne pour le fonds de formation continue temptraining (cf. p. 29). Elle a également produit une vidéo d'images et plusieurs vidéos explicatives pour temptraining. En outre, elle a mis en œuvre une campagne de remerciement au cours de laquelle des bons-cadeaux ont été envoyés à des travailleurs temporaires.

Avec le service économie & politique, l'équipe marketing & communication a élaboré et publié un nouveau White Paper

(cf. p. 17). Celui-ci montre l'importance de la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail pour les personnes actives en Suisse et comment le travail temporaire y contribue d'ores et déjà. Le White Paper a touché une corde sensible de la société et suscité une grande attention dans les médias.

L'équipe marketing & communication a également travaillé sur l'identité visuelle: les envois numériques de l'association, le White Paper, le rapport annuel de swissstaffing et le rapport annuel de la Fondation 2^e pilier swissstaffing ont eu droit à un relooking en 2024.

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

En juin 2024, l'équipe marketing & communication a organisé l'événement Flexwork «Flexwork: Désir versus réalité» au Kursaal de Berne (cf. p. 20). À l'occasion du HR Festival europe, en mars 2024, l'équipe a orchestré une table ronde sur le thème «Affinités professionnelles: trouver le match parfait grâce aux prestataires de services de l'emploi et au travail flexible» (cf. p. 23).

En 2024, l'équipe marketing & communication n'a eu de cesse de se développer et même de s'agrandir, puisqu'elle compte parmi ses membres depuis mars et juillet 2024, Zdenka Rüedi et Manuela Vock.

Événement Flexwork

Le 27 juin 2024, swissstaffing a accueilli plus de 200 invités au Kursaal de Berne pour la cinquième édition de l'événement Flexwork, intitulée «Flexwork: Désir versus réalité». Animé par Sven Furrer, l'événement s'est intéressé à la réalité du travail flexible, aux opportunités et aux défis des modèles de travail flexible ainsi qu'aux facteurs décisifs pour un monde du travail porteur d'avenir.

Professeur Wolfgang Jenewein, professeur titulaire à l'Université de Saint-Gall, a introduit l'après-midi avec ce message: il ne s'agit pas d'en faire beaucoup – il s'agit de bien faire. Il a souligné l'importance d'une communication ouverte et a appelé à faire face aux problèmes au lieu de les ignorer: «Put the fish on the table», prenons le taureau par les cornes. Il ne faut pas éviter les conflits, mais en discuter de façon constructive. L'absence de conflits n'est pas tant une forme d'harmonie qu'une forme d'apathie. Un environnement de travail sain nécessite un «Good Fight Club», dans lequel on aborde les sujets désagréables de manière respectueuse.

La parole a ensuite été donnée à des spécialistes de différents domaines qui ont abordé la complexité de la flexibilité du monde du travail. Ont participé à cet échange Nathalie Balcon, CEO Oase Gruppe, Balz M. Villiger, President of the Board et Country Manager Gi Group Switzerland, Petra Klumb, Université de Fribourg, Sascha M. Burkhalter, CEO de la Société suisse des employés de commerce, et Martin von Moos, président de HotellerieSuisse. Leurs différentes perspectives ont fourni des clés précieuses pour

comprendre les divers besoins des employeurs et des travailleurs.

L'événement a été résumé de façon humoristique par Patti Basler et Philippe Kuhn. Avec leur «compte-rendu minute» et leur vision satirique des discussions, tous deux ont su à la fois faire rire et réfléchir le public. Pour clore l'événement, ils ont entonné leur chanson «Stellet eu vor mir sind flexibel» («Imaginez qu'on est flexibles») sur la mélodie de «Imagine all the People» de John Lennon.

L'événement Flexwork 2024 a une nouvelle fois montré l'importance d'un monde du travail à la fois flexible et juste. Avec cette rencontre, swissstaffing contribue à la discussion sur les modèles de travail porteurs d'avenir et renforce le rôle du travail temporaire comme précurseur du Flexwork.

Retrouvez les moments forts de l'événement Flexwork 2024 en vidéo sur [swissstaffing.ch/flexwork-event](https://www.swissstaffing.ch/flexwork-event)





HR Festival europe

Organisé à Zurich, le HR Festival europe est le plus grand salon consacré aux RH en Suisse et un rendez-vous majeur pour les spécialistes RH. swissstaffing a participé en 2024 à la table ronde «Affinités professionnelles: trouver le match parfait grâce aux prestataires de services de l'emploi et au travail flexible». Au cours de cet échange passionnant, des spécialistes de l'économie et des sciences ont mis en lumière le rôle des prestataires de services de l'emploi sur le marché de l'emploi dynamique.



Étaient présents sur le podium Prof. Dr. Patrick Arni, directeur du Center for Labor, Digital and Regional Economics de la ZHAW, Marcel Keller, Country President Adecco Group, et Myra Fischer-Rosinger, directrice de swissstaffing. Myra Fischer-Rosinger a souligné l'importance du dialogue entre les responsables économiques, politiques et les travailleur-euse-s en vue du développement de solutions pérennes pour le marché du travail. La demande croissante

de flexibilité dans l'aménagement du temps et du lieu de travail est un thème essentiel et offre de nouvelles perspectives aussi bien pour les travailleur-euse-s que les entreprises. Marcel Keller a terminé sur cette conclusion: «Avant, les entreprises choisissaient les travailleur-euse-s; aujourd'hui, ce sont les travailleur-euse-s qui choisissent les entreprises.»

Opérations & services aux membres



En partant de la gauche

Julia Bryner Responsable Opérations & services aux membres
Maria Cantagallo Responsable de projets

Fadilia Dilli Responsable de projets
Irene Florida Collaboratrice

Isabel Staub Responsable comptabilité
Nuria Villar Collaboratrice service client et réception

Appels reçus pour swisstaffing	3719
Appels reçus pour temptraïning	49 568
Prestations de services facturées	1515
Évaluation de la Fondation 2 ^e pilier Échelle de 1 à 10	7,7
Évaluation swisstaffing Échelle de 1 à 10	8,3

En 2024, l'équipe Opérations & services aux membres a efficacement mis à profit sa fonction de plaque tournante et a soutenu de nombreux membres, client·e·s et collaborateur·rice·s. Elle a traité 3719 appels pour swisstaffing et 49 568 appels pour temptraïning. En outre, elle a organisé un grand nombre de réunions, d'ateliers et d'événements dont elle a assuré le parfait déroulement.

La comptabilité a facturé 1515 prestations, soit près de 500 de plus que l'année précédente. Les nouvelles offres – la solution de branche pour la sécurité au travail et protection de la santé QAS et l'offre de formation continue QAT avec la plateforme self-learning en ligne «staffing city» – ont continué de rencontrer un écho favorable au sein de la branche. La demande en conseils juridiques a elle aussi augmenté.

L'équipe Opérations & services aux membres a dispensé des conseils à de nombreuses personnes intéressées, et accueilli de nouveaux membres dans l'association. Fin 2024, 41 prestataires de services de l'emploi étaient encore en cours d'enregistrement auprès de swisstaffing.

Les événements de swisstaffing sont une plateforme d'échange importante, à la fois pour les membres et pour les non-membres ou les partenaires. En 2024, les meetings régionaux, les meetings des CEO et l'assemblée générale ont réuni 823 personnes.

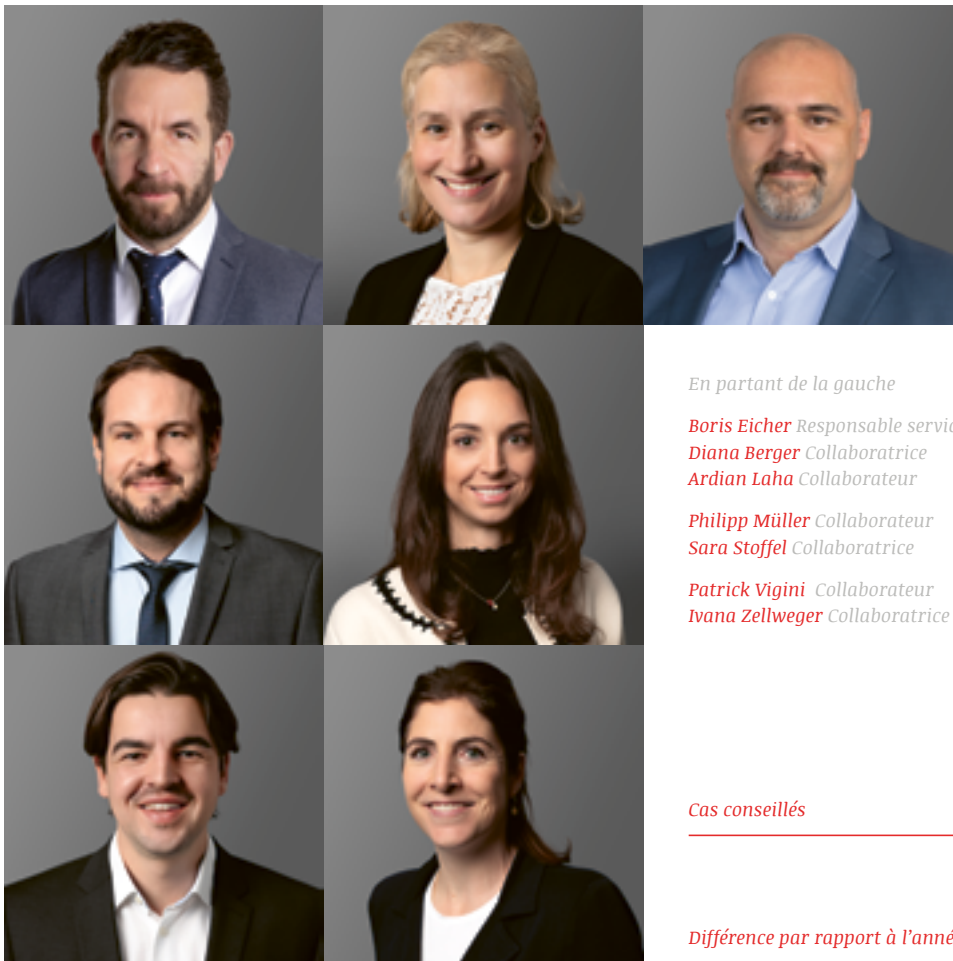
S'agissant du nouveau système de cotisation des membres et du nouveau modèle de vote, il a fallu informer les membres en vue du vote à l'assemblée générale et par la suite mettre sur rail tous les processus pour l'encaissement par consimo.

Un important projet a été lancé en 2024 dans le domaine des standards de branche avec le développement du label de qualité de swisstaffing. Quinze membres ont planché sur le remaniement du label de qualité au cours de plusieurs ateliers en ligne. Ces derniers se sont tenus en allemand et en français, avec en outre un entretien avec un membre en italien. L'équipe Opérations & services aux membres a animé ces ateliers et élaboré en collaboration avec un expert de SQS tous les documents pour les décisions par le comité.

Les résultats de l'enquête menée auprès des membres en juillet 2024 ont été particulièrement réjouissants. La Fondation 2^e pilier swisstaffing, la caisse de compensation AVS swisstempcomp et la caisse d'allocations familiales swisstempfamily ont toutes reçu de très bons indices de satisfaction.

La Fondation 2^e pilier swisstaffing a pu maintenir ses bonnes notes de l'année précédente et a enregistré une évaluation moyenne de 7,7 (sur une échelle allant de 1 à 10). Les mesures au sein du centre clientèle et l'optimisation des processus chez consimo ont porté leurs fruits et convaincu les clientes et clients: pour la première fois depuis le lancement des enquêtes auprès des membres, la caisse de compensation AVS et la caisse d'allocations familiales ont obtenu d'excellents résultats, avec une évaluation de 8,1. swisstaffing a elle aussi réussi à conserver la satisfaction de ses membres, puisqu'elle a obtenu une évaluation de 8,3.

Service juridique



En partant de la gauche

Boris Eicher Responsable service juridique

Diana Berger Collaboratrice

Ardian Laha Collaborateur

Philipp Müller Collaborateur

Sara Stoffel Collaboratrice

Patrick Vigni Collaborateur

Ivana Zellweger Collaboratrice

Cas conseillés

2323

Différence par rapport à l'année précédente

+235

Le service juridique de swissstaffing reste en 2024 le centre de compétence du secteur temporaire pour les questions liées au droit du travail, au placement, aux assurances sociales, au droit des étrangers et aux contrats en général. En 2024, des membres et des non-membres ont été conseillés dans 2323 cas (2023: 2088 cas).

Les négociations portant sur la CCT Location de services (CCTL) 2024–2027 ont été conclues à l'automne 2023 et la nouvelle CCTL a été mise en place avec succès. Le service juridique a supervisé la procédure de DFO pour la prolongation et le renouvellement de la CCTL afin d'éviter une absence de DFO.

En 2024 aussi, le service juridique a travaillé intensément sur le thème de la «location de personnel dans les ménages privés». Les négociations avec les partenaires sociaux sur la réglementation du modèle de soins à domicile dans la location de services se sont poursuivies, de même que les discussions avec le SECO sur l'application de la loi sur le travail à la location de services dans les ménages privés.

La limitation du travail temporaire a également constitué une thématique centrale. Le service juridique a pris position dans la procédure de consultation sur la loi fédérale sur les conditions de travail dans le domaine des soins infirmiers (LCTSI), notamment en

ce qui concerne la location de services dans le secteur de la santé, et a élaboré avec les membres de swissstaffing des recommandations pour la collaboration des prestataires de service et des institutions de santé.

Par ailleurs, le service juridique a participé au développement de la plateforme self-learning en ligne QAT et a organisé son cours «Bases légales» de manière virtuelle et sur place à Zurich et à Lausanne en vue de sensibiliser les participant-e-s aux bases légales du secteur.

En 2024, le service juridique s'est également penché sur les évolutions juridiques dans le domaine du télétravail. Il a organisé un webinaire consacré au télétravail transfrontalier afin d'informer les membres de l'association des conséquences juridiques ainsi que des défis. Par ailleurs, le service juridique a émis un avis sur la procédure de consultation «Assouplir les conditions encadrant le télétravail» afin de représenter les intérêts du secteur temporaire dans les réglementations du télétravail et de revendiquer davantage de souplesse dans l'aménagement du télétravail.

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

QAT Quality and Training



Sabrina Fellmann Responsable formation

Irène Righetti Responsable développement du personnel

En tant qu'association de branche, swissstaffing connaît bien les défis et les besoins inhérents à la location de services. Un réseau étendu de spécialistes du secteur allie la théorie à la pratique et développe des offres de formation qui répondent aux exigences du marché.

Utilisateur·rice·s de «staffing city» 2023 / 2024

18 / 370

Certificats «staffing city»

203

Satisfaction par rapport à notre offre QAT (ROE) Cours intensifs

91 %

Satisfaction par rapport à notre offre QAT (ROE) Plateforme de self-learning

85 %

ROE = Return of expectations

En 2024, swissstaffing a posé de nouveaux jalons: sous le label QAT Quality and Training, l'association a mis sur pied des projets de formation captivants qui offriront en 2025 de nouvelles opportunités de développement dans la branche des prestataires de services de l'emploi. Qu'elle soit en ligne ou en présentiel, l'offre de formation continue de swissstaffing est sans cesse étoffée et renforce durablement les compétences des membres de l'association.

staffing city

«staffing city» est la première plateforme de self-learning pour un accès professionnel au secteur des services de l'emploi. À ce jour, 370 utilisatrices et utilisateurs inscrits ont eu recours à plus de 55 formations, et ils sont 203 collaboratrices et collaborateurs à avoir terminé les formations certifiantes – à savoir le module de base et le module pratique Location de services et placement de personnel. En 2024, swissstaffing a étendu son offre: de nouveaux learning nuggets consacrés à des thèmes centraux spécifiques de la branche ainsi qu'un module de révision pour les collaboratrices et collaborateurs expérimentés ont été lancés afin de favoriser la formation continue.

Cours de formation continue

La demande pour les cours de formation continue chez swissstaffing a enregistré un recul en 2024. Malgré une offre de formation de

qualité, les inscriptions recensées ont été moins nombreuses que les années précédentes. C'est pourquoi l'association compte adapter ses offres de façon encore plus ciblée aux besoins de la branche. Des analyses et des optimisations sont d'ores et déjà en cours afin d'augmenter la pertinence et l'attractivité des cours. swissstaffing observe en particulier un grand potentiel d'avenir dans le secteur des formats d'apprentissage numériques et des formations pratiques.

En 2024, swissstaffing a organisé 11 cours intensifs avec 64 participant-e-s et ainsi permis à de nombreux-euses travailleur-euse-s qualifié-e-s d'élargir leurs connaissances. Les cours étaient consacrés aux bases légales, aux techniques d'entretien, à la formation par téléphone et aux médias sociaux.

Examen professionnel RH

À l'automne 2024, 35 personnes ont passé avec succès l'examen professionnel RH spécialisation C, avec un taux de réussite de 74,3 pour cent et une moyenne de 4,4. Les participant-e-s qui avaient suivi la partie approfondissement de l'examen auprès de swissstaffing avaient bénéficié préalablement, dans la partie généraliste, d'une formation approfondie dispensée par les partenaires de coopération de swissstaffing. Cette collaboration étroite est très appréciée tant par les participant-e-s que par les écoles partenaires. swissstaffing félicite cordialement les diplômé-e-s et leur souhaite plein succès pour la suite de leur carrière professionnelle.





Nouveau mode de calcul à partir de 2024 en raison de la modification du règlement. Aucune comparaison avec les années précédentes n'est possible.

Montant approuvé

9 878 299

Montant versé

17 401 692

Montant budgété

14 166 677

En partant de la gauche

Claudio Trenna Responsable temptraining

Laurance Batt Collaboratrice

Biagio Bongiovanni Collaborateur

Anissa Bousbaine Collaboratrice

Myriam Del Castillo Responsable administration

Nathalie Fangueiro Collaboratrice

Sandra Heuberger Collaboratrice

Mariangela Iula Collaboratrice

Sylvia Mersch Collaboratrice senior

Adam Wildhaber Collaborateur

En 2024, temptraining a enregistré 22 998 demandes de formation continue, un record depuis son lancement en 2012.

De la seconde quinzaine d'octobre à mi-décembre, la campagne «Surpasse-toi» a été menée à bien afin de mieux faire connaître temptraining et de sensibiliser encore davantage de travailleurs-euse-s temporaires.

Les annonces de la campagne ont été affichées 30 millions de fois avec une portée élevée, et elles ont généré 65 509 clics. Cette forte résonance révèle l'immense intérêt suscité au sein du groupe cible. Par rapport au 4^e trimestre de l'année précédente, le volume de trafic sur les sites Internet de temptraining a plus que doublé, ce qui met en évidence l'impact positif des mesures de sensibilisation.

temptraining a franchi un nouveau jalon avec la mise en œuvre réussie de la première interface entre le portail Web et le système d'un prestataire de services de l'emploi. Une telle interface permet aux prestataires de services de l'emploi de synchroniser directement les heures de travail de leur personnel temporaire avec le portail Web de temptraining, leur évitant la saisie manuelle de ces données. De quoi accélérer le processus de demande de subventions et réduire la charge administrative.

De plus, il est désormais possible de soumettre des demandes groupées pour des cours de sécurité au travail directement via le portail Web. Plusieurs personnes peuvent ainsi s'inscrire au même cours dans le cadre d'une même demande et effectuer un décompte groupé des coûts du cours – les démarches administratives s'en trouvent considérablement simplifiées.

Pour assister les utilisatrices et utilisateurs du portail Web, de nouvelles vidéos explicatives ont été publiées en 2024, portant sur le système budgétaire, le processus de demande ainsi que la conduite d'une vérification d'ID. Le portail Web a par ailleurs fait l'objet de quelques petites optimisations.

D'autres améliorations sont prévues en 2025, notamment en ce qui concerne le répertoire des formations et la recherche de cours. Le but est de réduire les propositions de cours redondantes et de continuer à diminuer la charge administrative.



Dialogue avec le monde politique

Le travail temporaire est essentiel pour le marché du travail suisse. L'économie a besoin de la flexibilité du travail temporaire afin de rester compétitive. S'agissant des travailleur·euse·s, le travail temporaire leur permet d'une part d'accéder facilement au marché du travail et d'autre part de bénéficier d'une combinaison optimale de flexibilité et de sécurité sociale afin de concilier vie professionnelle et vie privée. Dans le but de mieux sensibiliser les décideurs politiques à cet état de fait, swissstaffing assure un échange intensif avec le parlement, l'administration et les associations de branche et faîtières à l'échelle nationale et cantonale. En 2024, les thèmes suivants ont tout particulièrement retenu l'attention pour la branche des prestataires de services de l'emploi:

Déclaration de force obligatoire de la CCT Location de services 2024-2027

La convention collective de travail Location de services créée il y a 12 ans a été déclarée de force obligatoire pour quatre années supplémentaires. La convention moderne a ainsi pu être prolongée avec des conditions de travail pérennes et une protection sociale pour les travailleur·euse·s flexibles. Les dispositions de la CCT Location de services font l'objet de contrôles rigoureux, orientés sur les risques, menés par l'organe d'exécution de la CCT Location de services, tempcontrol, en collaboration avec les commissions paritaires des différentes branches d'activité.

L'analyse d'impact de la réglementation met en garde contre toute réglementation supplémentaire du travail temporaire

Une analyse d'impact de la réglementation par Swiss Economics sur mandat de swissstaffing montre que la location de services fonctionne efficacement en Suisse et que toute intervention étatique supplémentaire dans le travail temporaire serait contre-

productive. Les économistes de Swiss Economics ont analysé les effets de différentes approches en matière de régulation du travail temporaire (quotas, limitation de la durée des missions, reprise du droit européen).

Ils sont arrivés à la conclusion que de telles interventions engendreraient en Suisse des dommages économiques sans pour autant améliorer sensiblement les conditions de travail des travailleur·euse·s temporaires. Les entreprises et les travailleur·euse·s verraient leur flexibilité sensiblement limitée tandis que les formes de travail flexibles non réglementées, telles que la (pseudo-) indépendance, les engagements à durée déterminée et le travail sur appel, augmenteraient. Le travail au noir et le chômage risqueraient eux aussi d'augmenter.

Les responsables politiques seraient donc bien avisés de ne pas mettre en danger les effets positifs du travail temporaire sur le marché du travail avec une régulation supplémentaire.

Accords bilatéraux III: un exercice d'équilibriste

Un marché du travail libéral et flexible est particulièrement important dans le contexte des discussions politiques autour des accords

bilatéraux III. L'accès au marché de l'UE est fondamental pour l'économie suisse. Il en va de même pour l'accès à la main-d'œuvre qualifiée européenne, compte tenu du vieillissement démographique qui sera amené à s'accroître au cours des années à venir. Au niveau de la politique intérieure, le rôle central d'une relation ordonnée entre la Suisse et l'UE ne doit néanmoins pas entraîner de nouvelles mesures néfastes.

swissstaffing met expressément en garde contre toute limitation de la flexibilité du marché du travail suisse. Différentes exigences sont sur la table pour limiter le marché du travail libéral sous couvert de la protection des salaires.

Dans le cadre du dialogue avec le monde politique, swissstaffing a clairement fait savoir qu'un tel prix serait cher payé pour le développement des accords bilatéraux.

swissstaffing intensifie ses activités relatives à la qualité

L'analyse d'impact de la réglementation a par ailleurs également mis au jour que la branche des prestataires de services de l'emploi aurait beaucoup à gagner d'un renforcement de la formation interne et d'un meilleur contrôle des processus et de la qualité.

Avec ses membres, swissstaffing avait ainsi identifié il y a quelques années déjà des champs d'action qui méritent d'être développés dans le cadre du label de qualité de swissstaffing. Avec la solution de branche Sécurité au travail QAS et la nouvelle offre de formation QAT, swissstaffing investit de façon ciblée dans la sécurité au travail pour les travailleuse-s temporaires et dans la formation du personnel chez les prestataires de services de l'emploi. En 2024, swissstaffing a profondément remanié son label de qualité afin de relever les exigences dans ces deux champs thématiques.

Le label prévoit désormais des normes «zéro tolérance» dans le domaine des assurances sociales et de la protection des données ainsi que des normes de professionnalisation plus poussées pour l'organisation interne. Le nouveau label devrait entrer en vigueur en 2025. L'idée est de continuer de renforcer le travail temporaire en tant que solution à la tendance croissante du Flexwork.

Le travail temporaire soutient le secteur de la santé

Le vieillissement démographique est un défi majeur pour le secteur de la santé. Le travail temporaire peut soulager la pression: grâce à ses solutions de flexibilité, il permet au personnel qualifié de rester dans le secteur de la santé, tandis que son expertise dans le recrutement contribue à y attirer de nouveaux-elles travailleuse-s qualifié-e-s.

L'intégration réussie de travailleuse-s temporaires dans les institutions de santé requiert toutefois une approche planifiée et structurée. Afin de soutenir la collaboration entre les établissements de santé et les prestataires de services de l'emploi, swissstaffing a publié des recommandations.

L'assistance et les soins à domicile constituent un autre moyen de soulager les hôpitaux et les maisons de retraite tout en améliorant la qualité de vie de la population vieillissante. Les seniors sont de plus en plus nombreux à choisir ce modèle. La branche des prestataires de services de l'emploi peut, là aussi, apporter sa contribution. Le cadre juridique de la location de services garantit des conditions de travail sûres pour le personnel aidant.

Dans les modèles d'accompagnement à domicile, les conditions-cadres juridiques ne correspondent cependant pas encore à la réalité. Dans le cadre d'une table ronde, swissstaffing a donc convenu avec le Seco et les syndicats d'une adaptation de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail. Celle-ci assurera des rapports ordonnés lorsque l'auxiliaire habite et travaille chez la personne soignée.

Modernisation prudente du droit du travail

Les réalités sur le marché du travail sont en train de changer. La flexibilisation ne cesse de gagner du terrain. Les conditions-cadres juridiques sont en partie encore à la traîne. Dans certains domaines, des solutions se sont développées dans la pratique, par exemple dans le cadre de la CCT Location de services.

Une modernisation du droit du travail peut également s'avérer nécessaire, mais demande une approche prudente. swissstaffing a dû rejeter une tentative de modernisation proposée en 2024. La commission de la sécurité sociale du Conseil national a en effet proposé dans la procédure de consultation sur l'initiative parlementaire «Accorder la qualité de personne exerçant une activité lucrative indépendante en tenant compte de la volonté des parties» de donner plus de poids aux parties pour la distinction entre activité indépendante et activité salariée. Or, cela entraînerait une dérive dangereuse et torpillerait les acquis du droit du travail et des assurances sociales.

Des modèles commerciaux modernes offrant un travail flexible dans le cadre de l'embauche et ainsi une protection complète conforme au droit du travail et des assurances sociales, subiraient une certaine pression et se verraient contraints de passer à un modèle commercial ayant recours à des personnes exerçant une activité indépendante. Pour les personnes exerçant une activité indépendante, une grande partie des assurances sociales est toutefois facultative, voire ne leur est pas du tout accessible. En cas de perte de gain, ces personnes sont tenues d'assumer elles-mêmes leur protection sociale. Un statut d'indépendant doit donc exister, comme il est prévu actuellement, et à juste titre, dans le cadre du contrôle de l'activité lucrative indépendante. La volonté des parties en revanche ne garantit aucune protection sociale personnelle. C'est pourquoi swissstaffing s'oppose à ce projet de flexibilisation qui, même s'il est bien intentionné, aurait des conséquences extrêmement risquées.

swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf