

# Rapport annuel 2025





# 4

## Éditorial

Avant-propos du président

# 6

## Association

- Comité
- Membres
- Secrétariat

# 10

## Travail politique

Dialogue avec le monde politique

# 12

## Événements

- Assemblée générale
- Réunion des CEO
- Réunions régionales
- Événement Flexwork
- Événements en Suisse romande

# 19

## Services

- Indemnités journalières
- Caisse de compensation AVS/caisse d'allocations familiales
- Quality and Safety

# 20

## Évolution de la branche

- Économie & politique
- Chiffres clés des services de l'emploi en 2025
- White Paper 11

# 24

## Services

- Marketing & Communication
- Campagne d'image
- Opérations & services aux membres
- Service juridique
- Formation & RH
- temptraining
- Caisse de pension et événement anniversaire

## Avant-propos du président

Tensions géopolitiques, protectionnisme et croissance morose ont marqué l'année 2025. Le secteur est néanmoins parvenu à convertir ces vents contraires en élan, afin de renforcer ses principes fondamentaux, d'établir de nouvelles normes et d'investir dans l'avenir du secteur.



**Andreas Eichenberger**  
*Président swissstaffing*

# Un vent contraire source d'élan

En passant en revue l'année 2025, il s'avère que la panoplie de défis s'est encore étoffée. Le contexte économique mondial est grevé par la guerre qui perdure en Ukraine, la situation toujours fragile au Proche-Orient ainsi que la fin de la mondialisation, marquée par le protectionnisme et l'intensification des conflits commerciaux et douaniers. Ainsi, la croissance des grandes économies est restée inférieure à la moyenne. À ce titre, rien d'étonnant que notre secteur ait, lui aussi, connu une nouvelle baisse du chiffre d'affaires au cours de l'année écoulée.

## ***Avancées juridiques et politiques importantes***

Des lueurs d'espoir persistent toutefois en cette période d'incertitude. Jusqu'ici, l'économie suisse s'est montrée relativement robuste et a su résister à l'adversité. L'année passée, swissstaffing a également posé des jalons importants pour le bien de notre secteur. Nous avons ainsi obtenu, devant le Tribunal fédéral, l'annulation du quota applicable aux travailleuses et travailleurs temporaires dans les marchés publics du canton de Neuchâtel. Le rejet de l'initiative parlementaire Grossen a confirmé l'importance de la responsabilité des employeuses et employeurs dans les formes de travail flexibles – une décision durablement pertinente pour notre branche. La levée du boycott du personnel soignant temporaire dans les hôpitaux zurichois constitue également une réussite. Enfin, le nouveau label de qualité swissstaffing, introduit lors de la dernière assemblée des membres, contribuera à consolider notablement notre secteur.

## ***La main-d'œuvre issue de l'UE demeure importante***

Je suis très reconnaissant que nous ayons pu intensifier encore nos échanges avec le monde politique et les associations économiques. Toujours dans le but d'assurer les meilleures conditions-cadres à notre secteur – notamment dans le contexte des débats portant sur les accords bilatéraux III et la question connexe de l'immigration. Le fait est que la Suisse demeure tributaire de la main-d'œuvre provenant de l'espace européen. Parallèlement, l'exploitation du plein potentiel national de main-d'œuvre et de personnel qualifié recèle de vastes opportunités. Par conséquent, swissstaffing s'engagera à proposer des solutions concrètes garantissant une meilleure intégration des femmes, des travailleuses et travailleurs âgés et des retraitées et retraités sur le marché du travail.

Pour conclure, je tiens à vous remercier chaleureusement. Je remercie nos membres, le secrétariat ainsi que le comité de leur engagement de chaque instant, de leur expertise et de leur dévouement infailible à l'égard de notre secteur. Dans un environnement si exigeant, il n'est pas évident d'agir avec autant de conviction, de cohésion et de sens des responsabilités. Ensemble, nous nous engageons quotidiennement pour que le travail flexible en Suisse soit géré de façon équitable, responsable et viable. Cet engagement commun fait la force de swissstaffing – et m'incite à envisager l'avenir avec optimisme.

# Comité

Le comité est l'organe directeur de notre association. Il représente des entreprises de location de services de tailles diverses et de chaque région linguistique de Suisse. À cet égard, il garantit une prise en compte équilibrée des intérêts de la branche tout entière.



**Andreas Eichenberger**  
House of Flexwork SA  
Président swissstaffing



**Adrian Diethelm**  
Express Personal SA  
Comité



**Bernhard Hänggi**  
Randstad (Suisse) SA  
Comité



**Eric Jeannerod**  
ManpowerGroup  
Comité



**Jana Jutzi**  
Careerplus SA  
Comité



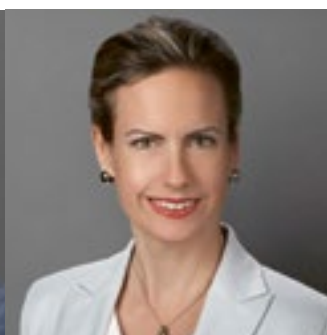
**Marcel Keller**  
The Adecco Group Switzerland  
Vice-président



**Susanne Kuntner**  
mein job GmbH  
Comité



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



**Béatrice Mast**  
Dovida - Seniors Services Suisse SA  
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



**Marc Widmer**  
CarePeople SA  
Comité

Au cours de l'exercice sous revue, nous avons pris congé de Hermann Mairhofer (Dovida SA). Nous le remercions cordialement de son engagement de longue date et de sa précieuse contribution au travail du comité. En même temps, nous avons accueilli deux nouveaux membres: Béatrice Mast apporte une vaste ex-

périence professionnelle au sein du comité, tandis que Marc Widmer enrichit l'organe grâce à son activité de longue date en tant que président de la commission de recours de la CCT Location de services. À la fin 2025, le comité comptait 13 membres.

# Membres

Parmi les nouveaux arrivants de l'année dernière, on compte 46 nouvelles entreprises membres.

Total

518

Croissance

+1%

## Localisation des membres par canton en 2025

*Siège principal et succursales*



72

Argovie



29

Bâle-Campagne



70

Bâle-Ville



78

Berne



8

P. Liechtenstein



30

Fribourg



98

Genève



1

Glaris



9

Grisons



16

Jura



40

Lucerne



35

Neuchâtel



3

Nidwald



7

Schaffhouse



14

Schwytz



24

Soleure



61

Saint-Gall



30

Tessin



19

Thurgovie



2

Uri



103

Vaud



45

Valais



47

Zug



164

Zurich

En 2025, swissstaffing a accueilli 46 nouveaux membres, tandis que 33 entreprises ont quitté l'association. Ces départs étaient dus, pour plus de deux tiers d'entre eux, à des faillites, des fusions ou des cessations d'activité. Fin 2025, swissstaffing comptait

518 membres, soit une croissance de 1 pour cent. À ce jour, 15 entreprises des secteurs des logiciels, de la signature numérique et de la fiducie bénéficient d'une adhésion en tant que membre associé.

Outre l'étoffement des normes de qualité et des offres de formation, l'année 2025 a surtout été marquée par les échanges personnels avec les membres – afin d'adapter spécifiquement les offres de l'association à leurs besoins.



*Myra Fischer-Rosinger*  
*Directrice swissstaffing*

# Les membres avant tout

Le travail de longue date sur des normes au goût du jour pour les services de l'emploi a été couronné par l'approbation du nouveau label de qualité swissstaffing par l'assemblée générale 2025. Ce label inédit établit des standards clairs en matière d'assurances sociales, de formation et de sécurité au travail, soulignant ainsi le niveau de professionnalisme élevé du secteur actuel de la location de services. Parallèlement, l'offre de formation continue de swissstaffing pour les prestataires de services de l'emploi a été élargie et adaptée aux tendances actuelles. Le nouveau cursus de certificat «Staffing Gestionnaire RH» a démarré avec succès en 2025, regroupant 50 participantes et participants pour un taux de réussite impressionnant de 75 pour cent. Par ailleurs, swissstaffing a introduit deux nouveaux cours avec «Les bases juridiques pour avancés» et «Prompt Pro».

## **Focalisation sur les besoins des membres**

L'échange direct avec le secteur est crucial pour cerner les besoins des prestataires de services de l'emploi et adapter l'offre de l'association en conséquence. Voilà pourquoi, en 2025, swissstaffing a mis l'accent sur les échanges personnels avec ses membres et les

personnes intéressées, se penchant sur les préoccupations du secteur par le biais de plus de 370 visites, réunions en ligne et entretiens téléphoniques.

L'une des tâches clés de swissstaffing consiste à sensibiliser le public au rôle central des services de l'emploi pour l'économie et la société. En 2025, avec la campagne «Le travail temporaire aide tout le monde», swissstaffing a touché un large public à l'échelle suisse, mettant en avant les avantages du travail temporaire – de l'enseignante victime d'un accident et soignée par des infirmiers temporaires pendant sa rééducation à la restauratrice qui, grâce à lui, profite de la flexibilité nécessaire au succès de son entreprise. Cette campagne se fonde sur plusieurs sondages menés par swissstaffing en coopération avec gfs-zürich et Sotomo. Ils attestent du rôle charnière que joue le travail temporaire sur le marché suisse du travail et sa nécessité absolue pour l'économie suisse.

Je tiens à remercier chaleureusement l'équipe du secrétariat, qui a permis ces succès grâce à son enthousiasme, son endurance et son dévouement aux membres. Sans oublier nos plus de 500 membres. Leur fidélité et leur motivation nous invitent à nous développer continuellement en tant qu'association.

## Dialogue avec le monde politique

En 2025, swissstaffing a marqué des points sur le plan politique: les conditions cadres ont été stabilisées pour le secteur du travail temporaire et la liberté de cette forme de travail réaffirmée.

# Des succès plus que temporaires

Nous avons connu une année à la fois difficile sur le plan politique et réussie. Les conditions cadres du travail temporaire ont fait l'objet de débats animés sur différents fronts.

## ***Le travail temporaire, facteur de stabilité pour le secteur de la santé***

Depuis la pandémie de coronavirus et dans le contexte du vieillissement démographique, le travail temporaire s'est développé dans le secteur de la santé. Les hôpitaux ont plus que jamais besoin de main-d'œuvre flexible. Il est impossible de gérer autrement les taux d'occupation fluctuants et la pénurie de personnel qualifié. Les conditions de travail rigides des hôpitaux ont, par ailleurs, incité des soignantes et soignants à se tourner vers le travail temporaire, plus flexible. Le développement du travail temporaire dans le secteur des soins a conduit l'Association des hôpitaux zurichois (VZK) à prendre en février 2025 une mesure contestable sur le plan économique et juridique: un boycott du personnel soignant temporaire annoncé publiquement. swissstaffing a porté plainte auprès de la Commission de la concurrence (COMCO) contre la VZK pour entente illégale visant à organiser un boycott, à la suite de quoi la COMCO a lancé une observation de marché. La VZK a alors retiré son communiqué initial, et la COMCO a relevé que «le comportement de la VZK et de ses membres était susceptible d'enfreindre le droit de la concurrence». L'évaluation de la COMCO sera intégrée à son code de conduite pour le marché du travail. Une analyse des coûts globaux a fourni, pour la première fois, des données concrètes: dans les hôpitaux, où les besoins en personnel sont variables, le travail temporaire est une solution économique contribuant à la stabilisation des soins de santé.

## ***Le Tribunal fédéral défend la liberté de choix de la forme de travail***

En 2023, le Parlement neuchâtelois avait décidé d'introduire un quota pour les travailleurs temporaires sur les chantiers publics. Du point de vue de swissstaffing, cette décision est dépourvue de fondement objectif et porte, en outre, atteinte à la liberté économique. Les entreprises et les salariées et salariés doivent pouvoir décider librement sous quelle forme ils ou elles proposent ou recherchent du travail. Un environnement économique instable ou la nécessité de concilier vie professionnelle et vie privée font du travail flexible

une solution essentielle pour les entreprises et les salariées et salariés. swissstaffing avait donc formé un recours devant le Tribunal fédéral contre le quota de travail temporaire neuchâtelois, et le Tribunal fédéral a admis ce recours en 2025. Le quota incriminé a été déclaré nul et non avenu et la règle cantonale a été supprimée.

## ***Pas de faux travail indépendant dans les activités de plateformes***

Une initiative parlementaire de 2018 visait à assouplir les conditions-cadres applicables aux plateformes en ligne de manière à ce que les prestataires qui y sont inscrits puissent être considérés comme des travailleuses et travailleurs indépendants sur simple déclaration d'intention. Cela aurait déclenché un nivellement par le bas nuisible. Ainsi, un prestataire proposant ses services par l'intermédiaire de salariées et salariés n'aurait plus été compétitif face à un autre qui, grâce à sa collaboration avec de tels «travailleuses et travailleurs indépendants», peut se passer de verser des cotisations sociales. Le prestataire jouant le rôle d'employeuse ou d'employeur aurait dû, lui aussi, adopter un modèle économique reposant sur des «travailleurs indépendants», ce qui aurait considérablement affaibli la sécurité sociale. Conformément à la législation en vigueur, l'activité indépendante est, à juste titre, autorisée uniquement aux personnes qui exercent leur activité en toute autonomie et sont en mesure d'assumer elles-mêmes leur sécurité sociale. Le travail temporaire constitue, en outre, une forme d'emploi réglementée sur le plan juridique et par les partenaires sociaux qui permet de trouver un bon équilibre entre flexibilité et protection sociale. swissstaffing s'est donc opposée au projet, qui a été rejeté par le Parlement à l'été 2025.

Ces succès sont le résultat d'un réseau politique dense entretenu par swissstaffing à travers l'échange professionnel et des coopérations fondées sur la confiance. L'association investit dans des échanges réguliers avec les décideuses et décideurs politiques ainsi que dans des études fondées sur des données factuelles concernant le marché du travail et le travail flexible, à titre de base conceptuelle.

# Assemblée générale

## Avec les salutations du Conseil fédéral

Des décisions essentielles, des distinctions méritées et un invité prestigieux: lors de notre 57<sup>e</sup> Assemblée générale, le conseiller fédéral Ignazio Cassis a salué le rôle central du secteur du travail temporaire en Suisse.



L'Assemblée générale s'est tenue au Kursaal de Berne le 17 juin 2025, réunissant 75 personnes et 235 voix. Son président, Andreas Eichenberger, a dirigé les débats et eu le plaisir d'accueillir sur scène un invité d'honneur, le conseiller fédéral Ignazio Cassis. Dans sa charmante allocution, celui-ci a souligné l'importance capitale de notre secteur. Hermann Mairhofer, de Dovida SA, a quitté le comité et été remercié de son engagement. Jana Jutzi, de Careerplus SA et Marcel Keller, de the Adecco Group, ont été proposés à la réélection et réélus à l'unanimité.

### ***Nouveaux membres du comité***

Marc Widmer, de CarePeople SA et Béatrice Mast, de Dovida SA, se sont présentés et ont été élus au comité à l'unanimité. La modernisation du label de qualité de swissstaffing a été approuvée à une large majorité en vertu de la modification des statuts mentionnée. De même, l'annexe «Live-in» de la CCT sur la location de services a été adoptée à une large majorité. Le mandat de négociation en vue du renouvellement de la CCT sur la location de services et la délégation correspondante ont été approuvés à

l'unanimité. Enfin, Myra Fischer-Rosinger, la directrice de swissstaffing, a présenté la nouvelle carte de membre et félicité les 165 personnes qui l'ont reçue. swissstaffing a ensuite organisé un lunch dînatoire et accueilli de nombreux membres à l'événement Flexwork qui a suivi.





# Réunion des CEO

## L'assemblée des élites

48 décideuses et décideurs en provenance de toute la Suisse ont fédéré leur savoir-faire et discuté des tendances et des priorités.

48 directrices et décideurs ont participé à la réunion des CEO qui s'est tenue à Lausanne et à Zurich. Le programme a été animé par le président Andreas Eichenberger et la directrice Myra Fischer-Rosinger. Notre président a donné le coup d'envoi de la manifestation et présenté les principaux résultats de la réunion à huis clos du comité directeur concernant les axes stratégiques pour la période 2026-2031. Les développements politiques actuels relatifs à la location de services ont ensuite été examinés et leur importance pour le secteur analysée. Les participantes et participants ont également pu découvrir les dernières évolutions des normes de qualité de swissstaffing, notamment le nouveau label et la nouvelle initiative QAT, Quality and Training. Le buffet dinatoire de clôture a été l'occasion de discussions animées et d'échanges approfondis.

## Réunions régionales

En 2025, les réunions régionales se sont à nouveau tenues dans les différentes régions et une fois en ligne, en français, en allemand et en italien.

En mars, 294 personnes ont participé à ces huit événements dans plusieurs villes suisses. La première thématique portait sur la modernisation du label de qualité swissstaffing, qui sera encore davantage axé sur la qualité, la transparence et le professionnalisme. Les nouvelles exigences et le calendrier de mise en œuvre dans les entreprises membres ont été présentés. L'équipe de consimo a présenté le service de la caisse de compensation AVS «swisstempcomp» et la caisse d'allocations familiales «swisstempfamily» et expliqué les différentes améliorations apportées. Elle a présenté sa méthode de travail et des conseils utiles, tout en répondant à de nombreuses questions. Le nouveau cours de formation continue «Cours sur les bases juridiques 2» a été présenté de manière interactive; il s'appuie sur les offres de formation existantes et permet au personnel du secteur de la location de services d'acquérir des compétences approfondies et axées sur la pratique.

Enfin, swissstaffing a présenté la future campagne de promotion du travail temporaire, qui vise à mieux faire connaître l'importance économique et l'attrait de ce secteur. Ces événements ont constitué des occasions bienvenues d'échanger que les participantes et participants ont largement mises à profit.

236 personnes ont participé à la réunion régionale en ligne de novembre. La Suva a animé la première présentation sur le thème «Incapacité de travail et retours d'information de l'entreprise: procédure et principes de la Suva». Le service juridique de swissstaffing a examiné les aspects juridiques du télétravail/«workation» et le développement de son offre de services. Les intervenantes et intervenants de l'organisation faîtière WEC (World Employment Confederation) ont clôturé la réunion régionale en ligne consacrée à «L'IA change le monde». Les participantes et participants ont été très actifs et posé de nombreuses questions grâce à la fonction chat, questions auxquelles il a été répondu en direct.



## Événement Flexwork

# Des entreprises qui restent dans le rythme

Marchés incertains, pénurie de main-d'œuvre qualifiée, mutations géopolitiques: les entreprises répondent à ces défis en devenant plus flexibles, assurant ainsi leur avenir. C'est ce qu'a montré l'événement consacré au travail flexible.

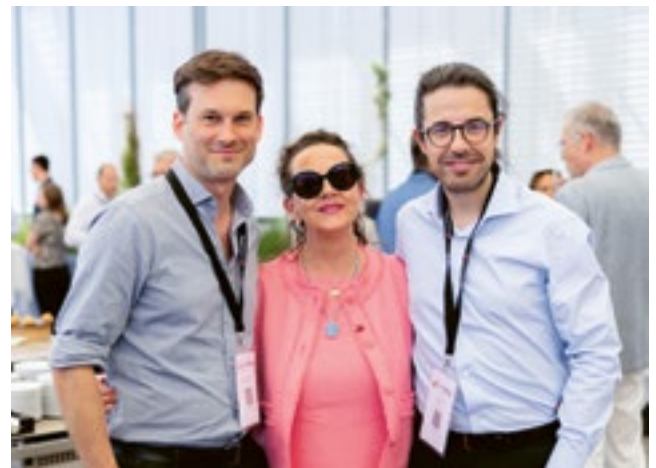
Les formes de travail flexibles sont considérées aujourd'hui comme un facteur de succès essentiel pour l'économie suisse. Mais quelle contribution concrète celui-ci peut-il apporter en cette période de mutation? Nous avons abordé cette question le 17 juin 2025 au Kursaal de Berne lors de l'événement «Flexwork» qui a affiché complet, intitulé «Comment le travail flexible renforce la mutation de l'économie».

L'intervenant keynote Bernhard Heusler, président d'honneur du FC Basel 1893 et expert en leadership reconnu, a inspiré le public.

Ses exemples convaincants ont illustré les points communs entre le football et le secteur de la location de services.

L'entretien qui a suivi avec Jérôme Cosandey a été consacré au rôle du travail temporaire pour l'économie suisse. La discussion a été enrichie par plusieurs perspectives politiques et économiques apportées par la conseillère nationale Farah Rummy (PS), le conseiller national Thomas Rechsteiner (Le Centre), Jana Jutzi (Careerplus SA) et Roland A. Müller (Union patronale suisse).





# Événements en Suisse romande

## Jeter des ponts: location de services et intégration

Le 12 février 2025, l'événement «Jeter des ponts: location de services et intégration» a réuni au Royal Savoy de Lausanne des représentantes et représentants de la location de services, des spécialistes des RH et des représentantes et représentants des autorités cantonales chargées de l'emploi et de l'intégration. Cet événement réussi s'est tenu une deuxième fois à l'hôtel InterContinental de Genève le 4 novembre. Le programme a permis, à chaque fois, de découvrir de nombreuses solutions innovantes permettant de relever les défis du marché du travail. Les événements de Lausanne et de Genève représentent des étapes importantes en vue d'une coopération renforcée et d'un marché du travail plus inclusif.

Nous remercions la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), l'Hospice général et le Bureau de l'Intégration et de la citoyenneté du canton de Genève et tous les participants de leur implication et de leurs précieuses contributions, notamment Katel Giacometti, cheffe de projet au BCI, Fabienne Hofer, responsable du domaine Service de placement et entreprises à la DGEM, Fabrice Schoch, directeur du Service des employeurs de l'OCE de Genève, Nicolas Roguet, délégué à l'intégration du canton de Genève, Olivier Sanglier, directeur par intérim de l'AMIG et Boris Eicher, responsable du service juridique de swissstaffing.



# Services

## Indemnités journalières

900 contrats ont été traités via la solution sectorielle IJM (année précédente: 859). La masse salariale subventionnée s'est élevée à CHF 5,179 milliards (-1%). Sur la masse salariale concernée par la CCT sur le travail temporaire, 82,6% (contre 86,8% l'année précédente) étaient couverts par la convention sectorielle IJM. Les subventions versées ont diminué de 1% pour s'établir à CHF 20,719 millions. Les recettes de primes, compte tenu de la contribution de subvention de 0,4%, se sont élevées à CHF 138,038 millions. Les paiements totaux des assureurs se sont élevés à CHF 108,747 millions et le taux de prestations, rapporté aux primes de risque encaissées de CHF 121,962 millions, s'est établi à 89% (année précédente: 95%). La prime moyenne a augmenté pour atteindre 3,05% (année précédente: 3,02%).

## Caisse de l'AVS et des allocations familiales

La caisse de compensation AVS «swisstempcomp» et la caisse d'allocations familiales «swisstempfamily» ont connu un exercice 2025 stable. La nouvelle offre de webinaires sur la caisse d'allocations familiales introduite en 2025 a rencontré un écho très favorable auprès des membres et enregistré une forte participation et de nombreux retours positifs. Pour la première fois, à la demande de swisstaffing, les cotisations des membres ont été calculées et prélevées par la caisse de compensation sur la base des déclarations de salaire prévues par la CCT.

Les systèmes et les processus ont été perfectionnés de manière ciblée afin d'améliorer l'efficacité et la qualité des données, de garantir une mise en œuvre des nouvelles exigences conforme à la législation et d'adapter les solutions aux besoins du secteur du travail temporaire. À partir de 2026, consimo apportera un soutien supplémentaire aux départements spécialisés grâce à une utilisation responsable de l'IA. Les caisses de l'AVS et des allocations familiales amélioreront ainsi leurs performances.

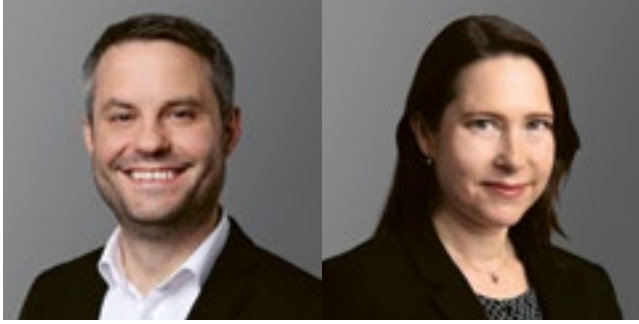
## Quality and Safety

QAS, la solution sectorielle dédiée à la sécurité au travail et à la protection de la santé dans le secteur de la location de services, comptait fin 2025 un total de 151 affiliées et affiliés: 123 membres et 28 non-membres. Une introduction et une formation de qualité sont essentielles pour le succès de la solution sectorielle: en 2025, cinq formations SIBE réunissant 38 participantes et participants au total et une formation CEO comptant trois participantes et participants ont été dispensées. 89 personnes ont participé à la séance d'échange d'expériences ERFA. Celle-ci a été réalisée dans chaque région, réunissant 17 participantes et participants à Lausanne, 65 à Zurich et sept à Lugano. Elle était axée sur les thématiques suivantes: risques psychosociaux, gestion des absences et lutte contre la fraude à l'assurance menée par la Suva. Les règles de sécurité propres à chaque secteur en ont constitué le thème clé; à titre d'outil d'aide, une affiche comportant un code QR à utiliser lors des formations a été mise à disposition pour chaque secteur. En 2025, différents échanges ont à nouveau eu lieu avec d'autres solutions de branche et institutions de sécurité au travail. Le 18 septembre 2025, swisstaffing était invitée à la 20<sup>e</sup> Journée Suisse de la Sécurité au Travail (JSST) 2025 pour y effectuer une présentation.

Maria Cantagallo a confié la responsabilité de QAS à Shkumbin Rudi à partir d'août 2025. Nous tenons à la remercier de son travail de mise en place et de certification de la solution sectorielle. Shkumbin Rudi s'est déjà familiarisé avec ses nouvelles fonctions et se réjouit de pouvoir échanger avec tous les membres de QAS et avec les représentantes et représentants d'autres solutions sectorielles.

La solution sectorielle QAS offre aux agences de location de services une «boîte à outils» pratique et conforme à la législation (concept ASA) et comprenant le recours à des médecins du travail et à des spécialistes de la sécurité au travail. Grâce à leur adhésion à la solution sectorielle et à la mise en œuvre du système de sécurité, les agences de location de services peuvent améliorer la sécurité de leur personnel, qu'il soit permanent ou temporaire, tout en étant parfaitement préparées aux contrôles de la Suva.

Alors que la pression sur les coûts, les suspensions de projets et la prudence en matière de politique du personnel se faisaient encore sentir en 2025, on observe une tendance à la flexibilisation. Les missions temporaires demeurent la réponse adéquate à un contexte en mutation rapide.



*Dr. Marius Osterfeld* Responsable département Économie & politique  
*Ariane M. Baer* Responsable de projets Économie & politique

# Du recul à la résilience

L'année 2025 a été difficile pour les prestataires de services de l'emploi. Après deux années de recul consécutives, la tendance à la baisse s'est poursuivie et a affecté le marché du travail temporaire et celui de l'emploi permanent. Le ralentissement économique mondial, les incertitudes géopolitiques et la politique douanière américaine ont conduit bien des entreprises à adopter une politique prudente en matière d'investissements et de RH. L'industrie a ainsi ressenti la moindre demande à l'exportation, ce qui a entraîné une forte diminution du nombre de missions et d'heures de travail.

## Le marché du travail temporaire comme indicateur

Malgré une évolution globale timorée, le secteur a prouvé une nouvelle fois son rôle de thermomètre du marché de l'emploi en Suisse. Les changements dans la structure économique ont impacté le marché du travail temporaire: tandis que les secteurs fondés sur les connaissances (informatique, recherche ou services pharmaceutiques) ont connu un ralentissement en raison de la pression sur les coûts et de l'arrêt de projets, d'autres secteurs ont mieux résisté. La construction et les services à domicile sont restés stables ou ont progressé grâce à la pénurie de logements, à la baisse des taux d'intérêt et à une demande croissante de services d'aide aux personnes âgées. Ces évolutions soulignent la résilience des métiers étroitement liés aux compétences pratiques et donc souvent associés au système de formation dual suisse.

## Défis et opportunités

Les défis de l'année 2025 sont autant d'opportunités. L'évolution et la croissance démographiques et les progrès technologiques créent de nouveaux besoins auxquels les prestataires de services de l'emploi peuvent répondre en aidant les entreprises et les demandeuses et demandeurs d'emploi. Les compétences liées aux outils numériques, à l'IA et aux exigences spécifiques du secteur gagnent en importance. Le secteur peut apporter son soutien là où il est indispensable de disposer de nouveau personnel qualifié, de modèles d'emploi flexibles et d'un recrutement rapide.

## Optimisme prudent

Dans le même temps, le marché du travail continue d'évoluer vers davantage de flexibilité. Les missions temporaires permettent aux entreprises de s'adapter rapidement à un environnement en

mutation tout en offrant aux personnes actives un accès à de nouvelles activités et à de nouveaux secteurs. Les signaux négatifs ont certes prédominé en 2025, mais de premiers indices d'une stabilisation du marché du travail courant 2026 sont visibles. Les agences de placement de personnel envisagent donc l'avenir avec un certain optimisme, portés par leur rôle central sur le marché du travail suisse et par les opportunités découlant des mutations structurelles et de l'innovation.

## Les données clés du placement de personnel

*Remarque: les données ont fait l'objet d'une estimation sur la base du Swiss Staffingindex.*

Travailleuses et travailleurs temporaires par an **385 000**

Équivalents temps plein **95 000**

Part de l'emploi total en Suisse **2,2%**

Heures travaillées **193 mio**

Masse salariale des travailleuses et travailleurs temporaires en CHF **7,4 mia**

Chiffre d'affaires du secteur du travail temporaire en CHF **10,3 mia**

Placements fixes dus à des intermédiaires privés **73 000**

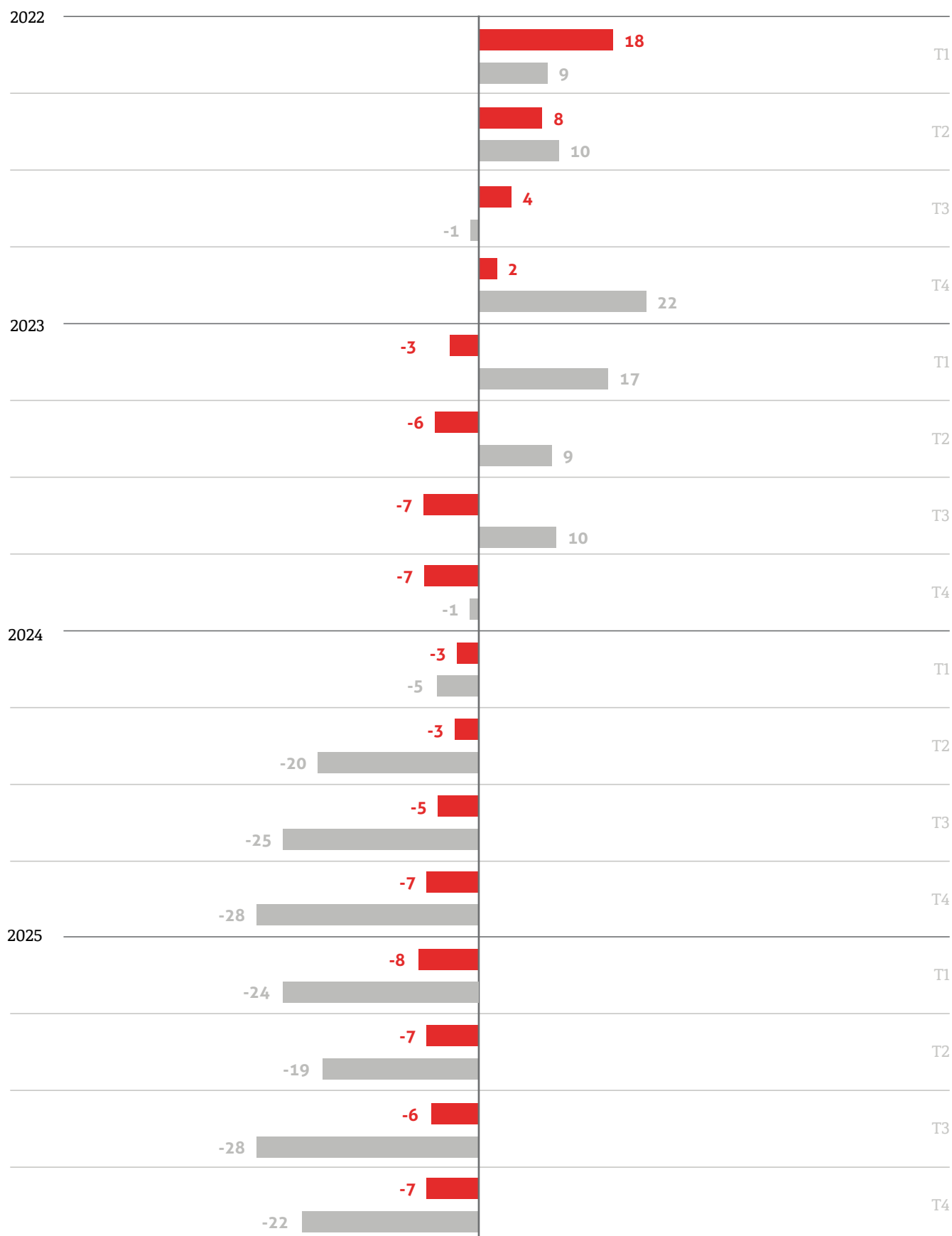
Chiffre d'affaires des placements fixes en CHF **600 mio**

## 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 11

En 2025, swissstaffing a publié le White Paper «De la génération Z aux 50 ans et plus: comment les entreprises parviennent à se rendre attractives». Cette étude examine sous tous les angles les priorités des actifs, des entreprises et des travailleurs temporaires en matière d'emploi. Elle se fonde sur trois enquêtes représentatives: 1204 personnes en âge de travailler et 5018 travailleuses et travailleurs temporaires ont été interrogés par gfs-zürich sur mandat de swissstaffing.

## Principaux résultats du White Paper

Pour les personnes actives vivant en Suisse, l'ambiance de travail est le critère le plus important dans le choix d'un emploi: 68 pour cent le citent en premier lieu, avant même le salaire (63%). La flexibilité a également gagné en importance: pour 47 pour cent, la flexibilité horaire et/ou géographique est devenue incontournable.

L'étude met en lumière des différences notables entre les générations. Pour la génération Z, le salaire est une priorité; cette génération accorde en outre davantage d'importance à la stabilité et à la sécurité de l'emploi que les autres tranches d'âge. A contrario, la génération 50 ans et plus accorde davantage d'importance à l'autonomie, à la flexibilité et au sens de l'activité.

On constate un certain décalage entre les besoins des personnes actives et la perception qu'ont de nombreux employeurs et employeuses de leur propre situation. Dans une enquête complémentaire menée par l'institut Sotomo auprès de 509 entreprises, seule une moitié (53%) cite une bonne ambiance de travail et moins de la moitié (44%) une bonne rémunération comme étant des atouts majeurs de leur entreprise.

À la place, les hiérarchies plates sont souvent soulignées (42%), alors que cet aspect est moins décisif pour les personnes actives.

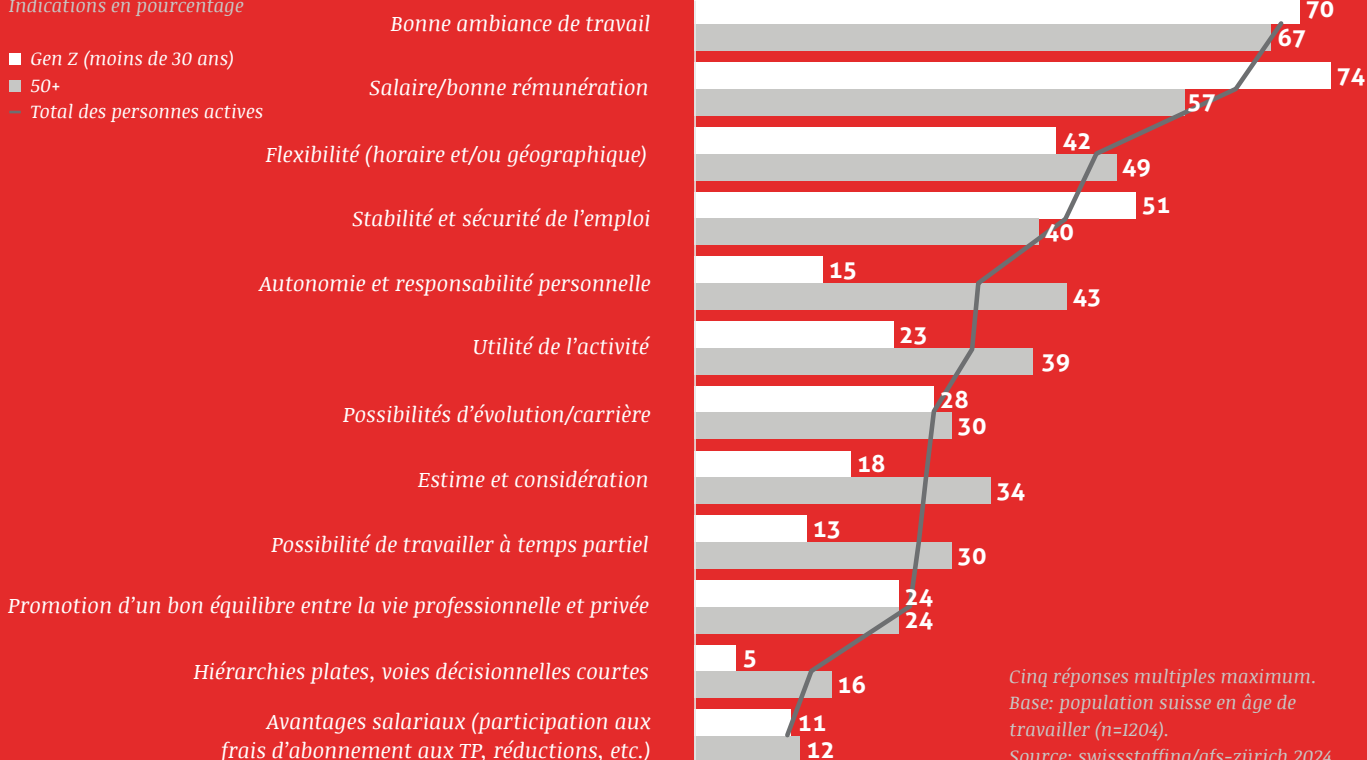
La pénurie structurelle de personnel qualifié due à l'évolution démographique posera des défis majeurs aux entreprises suisses au cours des prochaines années. Pour pouvoir attirer et fidéliser à long terme un nombre suffisant de collaboratrices et collaborateurs qualifiés, les stratégies de recrutement et de fidélisation doivent être adaptées en conséquence. Les principaux leviers sont une ambiance de travail positive, une rémunération compétitive et des modalités de travail flexibles. Si ces facteurs sont négligés, un taux de rotation en augmentation et des postes non pourvus sont à redouter.

Les prestataires de services de l'emploi gagnent alors en importance en tant que partenaires stratégiques. 60 pour cent des entreprises employant plus de cinq personnes ont déjà fait appel au travail temporaire afin de pallier des manques de personnel de manière flexible ou de recruter de nouveaux collaborateurs et collaboratrices. Inversement, les travailleuses et travailleurs temporaires apprécient le soutien des agences de placement de personnel: 60 pour cent indiquent que ces dernières les déchargent de la recherche d'emploi.

## Actifs: aspects importants d'un emploi, comparaison par tranche d'âge

Indications en pourcentage

- Gen Z (moins de 30 ans)
- 50+
- Total des personnes actives



Cinq réponses multiples maximum.  
Base: population suisse en âge de travailler (n=1204).  
Source: swissstaffing/gfs-zürich 2024

## Marketing & Communication

Interface centrale et orchestratrice de toutes les mesures de marketing et de communication de l'association, de la Fondation 2<sup>e</sup> pilier et de temptraining, l'équipe met en relation les parties prenantes, coordonne les thèmes, les campagnes et les canaux et assure l'efficacité des messages.



*De gauche à droite*

*Celeste Bella Responsable Marketing & Communication*

*Antonia Janina Fischer Responsable de projets*

*Bianca Helms Responsable de projets*

*Zdenka Rüedi Responsable de projets*

*Manuela Vock Collaboratrice*



*Publications sur les réseaux sociaux  
avec plus de 190 600 impressions*

**152**

*Abonnées et abonnés LinkedIn*

**6278**

*Articles de blog  
trilingues*

**29**

*Newsletters CEO  
hors newsletters mensuelles  
et autres envois spéciaux*

**42**

Au cours de l'exercice sous revue, l'équipe Marketing & Communication a publié 29 articles de blog, créé 152 posts LinkedIn et envoyé une newsletter chaque mois. De plus, elle a tenu ses membres informés des évolutions politiques et juridiques par le biais de 42 newsletters CEO et des envois spéciaux.

Grâce au travail médiatique ciblé qu'elle mène en collaboration avec d'autres services et à ses échanges directs avec des journalistes, elle a assuré à swissstaffing une large présence dans tous les médias imprimés et en ligne pertinents. L'association a été mentionnée 158 fois dans la presse écrite, 22 fois à la radio et à la télévision ainsi que 315\* fois sur des sites d'information en ligne, entre autres dans Le Temps, Tagesschau de la SRF, Tages-Anzeiger, NZZ am Sonntag, Blick en ligne et le Journal des arts et métiers. La newsroom swissstaffing sur Presseportal.ch, portail à grande portée permettant de diffuser des communiqués de presse dans une newsroom propre, a enregistré 34 166 accès. Le magazine spécialisé HR Today a, lui aussi, publié plusieurs articles de l'association.

## **Une campagne d'image créative en faveur du travail temporaire**

Avec la campagne d'image «Le travail temporaire profite à tous», mise en œuvre en collaboration avec Wirz et Webrepublic, l'équipe a mis en valeur les avantages du travail temporaire – une activation qui a trouvé un large écho auprès des membres et du grand public (cf. pp. 26/27). La campagne a été renforcée par une page de renvoi et des posts LinkedIn ainsi que par une vidéo dynamique qui en résumait les messages et a été présentée lors de l'événement Flexwork.

Par ailleurs, l'équipe a collaboré avec le service Économie & Politique pour réaliser le White Paper «De la génération Z aux 50 ans et plus: comment les entreprises parviennent à se rendre attractives» (cf. p. 23), qui se penche sur les exigences des divers

groupes de personnes actives et leur intégration dans les stratégies de gestion du personnel. Des mesures de communication ont été mises en œuvre en parallèle et une vidéo présentant des entretiens a été produite.

## **Événement Flexwork au Kursaal de Berne**

En juin 2025, l'équipe a organisé une nouvelle édition de l'événement Flexwork au Kursaal de Berne, consacré à «Le Flexwork au service de la transformation économique» (cf. pp. 16/17). Elle a également mis sur pied un nouveau format de manifestation en Suisse romande – à Lausanne et à Genève – en coopération avec les cantons; l'objectif était de promouvoir l'échange entre prestataires de services de l'emploi, spécialistes des RH et autorités.

Pour temptraining, l'équipe a lancé le deuxième volet de la campagne d'image avec Wirz et Webrepublic et s'est chargée de toutes les mesures d'accompagnement. Elle gère, en outre, le site Web du fonds de formation continue et des activités de marketing pour améliorer la visibilité des offres destinées aux travailleuses et travailleurs temporaires (cf. pp. 32/33).

## **Fête d'anniversaire de la Fondation 2<sup>e</sup> pilier**

Pour célébrer les 40 ans de la Fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing, l'équipe a organisé un événement en collaboration avec d'autres services (cf. p. 35). Elle s'est chargée de toutes les mesures d'accompagnement, de l'invitation aux photos. Cet événement a permis de renforcer durablement la vision positive que les prestataires de services de l'emploi assurés ont de la caisse de pension. L'équipe s'occupe aussi du site Web et d'autres activités de marketing et de communication de la fondation.

\* Hypothèse: sites d'information en ligne = sites Web et réseaux sociaux.

# Le travail temporaire fait les gros titres

En 2025, nous avons encore plus mis en lumière les avantages variés qu'offre le travail temporaire. Nos efforts ont porté leurs fruits.

Pour attirer l'attention sur l'importance capitale du travail temporaire et lui donner une image positive, nous avons lancé une vaste campagne assortie d'une large présence dans les médias. Les messages, exprimés de façon émotionnelle (avec des êtres humains) et factuelle (avec des chiffres), ont été diffusés via différents canaux: les réseaux sociaux (LinkedIn et Meta), les portails d'information et des affiches out-of-home. En complément, nous avons créé une page de renvoi intégrée au site Web de swissstaffing. Les personnes actives de 18 à 64 ans constituaient le groupe cible des mesures. Le message clé de la campagne a pris la forme d'une phrase percutante qui éclaire le rôle essentiel du travail temporaire, qui nous a accompagnés tout au long de l'année: «Sans le travail temporaire, l'économie suisse serait à l'arrêt.» Le travail temporaire profite à tous.

## Un bilan positif

En ce qui concerne la portée, le budget engagé a permis de dépasser les valeurs de performance attendues pour tous les médias: contacts bruts > 26 millions! Les vidéos, notre format principal, ont véhiculé efficacement la dimension émotionnelle des messages, ce qui a renforcé la perception et la familiarité de la marque dans le groupe cible.

## Réseaux sociaux

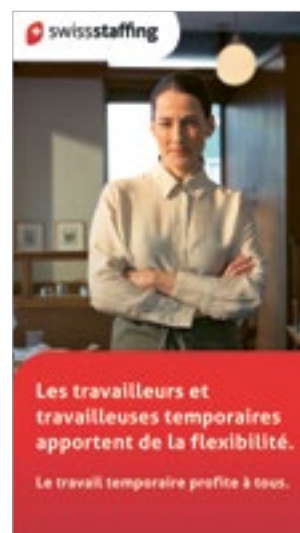
Chez Facebook et Instagram, nous avons atteint un total de 1,544 millions d'utilisatrices et d'utilisateurs avec une fréquence moyenne de 5. Il en a résulté 8,3 millions d'impressions. Sur LinkedIn, la campagne a touché 15 pour cent du groupe cible. Malgré l'optimisation de la portée, elle a enregistré un taux de clics disproportionnellement élevé de 0,53 pour cent, ce qui confirme l'affinité du groupe cible avec LinkedIn.

## Affiches analogiques et numériques

Pendant la première phase, des affiches analogiques ont été placées à douze endroits autour de la gare de Berne pour assurer une présence pendant les sessions du Parlement. À cet égard, des affiches au format F12 (paysage) et F200 (portrait) ont simultanément été utilisées. Dans le centre de Berne, nous avons atteint une portée nette de 47 pour cent avec une bonne exposition moyenne de 18 OTS\* pendant la durée de la campagne.

Afin de garantir une couverture et une portée optimales sur tous les sites lors de la deuxième phase, nous avons réservé des écrans numériques animés dans huit villes sélectionnées, ce qui nous a permis de générer plus de 2,7 millions de contacts.

\* Indicateur du nombre moyen de fois qu'une personne voit potentiellement un message publicitaire.



## Données clés de la campagne

Mix médias: réseaux sociaux, affiches classiques (publicité extérieure), écrans numériques animés, portails d'information (en ligne)

**Durée** 10.3.-21.4.2025

**Groupe cible** les 18-64 ans

**Objectif** attraction (portée, pression publicitaire, moment)

**Zone cible** F-CH, D-CH, I-CH

GOLDBACK NEB



«Während meiner  
Reha waren  
sie immer da.»

Sara Schenkler,  
Lehrerin

Temporärarbeitende sind  
lebenswichtig für  
unser Gesundheitswesen.  
Temporärarbeit hilft allen.

# Opérations & services aux membres

En 2025, l'équipe Opérations & services aux membres a activement assumé sa fonction d'interface centrale et a apporté son soutien à de nombreux membres, partenaires ainsi que collaboratrices et collaborateurs.



Appels reçus  
pour swissstaffing

3444

Appels reçus  
pour temptraining

32 848

Prestations  
facturées

804

De gauche à droite

Julia Bryner Responsable Opérations & services aux membres

Laura Di Pietro Collaboratrice du service clientèle et de la réception

Irene Floridia Collaboratrice

Samuel Rohner Responsable de projets

Shkumbin Rudi Responsable de projets et responsable QAS

Rudolf Elsener Ambassadeur

Isabel Staub Responsable comptabilité

Durant l'année, l'équipe a résolument fait ses preuves en matière de qualité de service: au total, 3444 appels ont été traités pour swissstaffing et 32 848 autres pour tempraining. Par ailleurs, elle a organisé bon nombre de réunions, d'ateliers et d'événements, veillant à leur bon déroulement. Pour la première fois, l'équipe d'accueil de swissstaffing a pu être pourvue de deux personnes, ce qui a permis d'améliorer la disponibilité téléphonique. Le service de comptabilité a facturé 804 prestations, soit près de 700 de moins qu'en 2024. La cotisation d'adhésion, modifiée à partir de 2025, est désormais facturée à tous les membres par consimo.

### ***L'ambassadeur en renfort***

L'équipe Opérations & services aux membres a pu conseiller de nombreuses entreprises et personnes et accueillir de nouveaux membres au sein de l'association. À la mi-février 2025, Rudolf Elsener est venu renforcer l'équipe en tant qu'ambassadeur. Il a conseillé les membres et contacté de nombreuses personnes intéressées. Il a pris contact directement avec 373 d'entre elles – lors de visites sur place, par réunion en ligne ou par téléphone. Fin 2025, 22 agences de recrutement étaient encore en cours d'admission et de préparation à l'audit chez swissstaffing.

### ***Sites événementiels attrayants***

Les événements swissstaffing ont été mis à jour grâce à un modèle de présentation uniforme et se déroulent sur de nouveaux sites attrayants. Ils ont constitué une précieuse plateforme d'échange tant pour les membres que les non-membres et les partenaires. En 2025, les réunions régionales, les réunions des CEO et l'assemblée générale ont réuni 694 participantes et participants au total.

### ***Large adhésion au label de qualité***

Le nouveau label de qualité swissstaffing a été soumis au vote des membres dans le cadre de l'assemblée générale. Son nouveau concept, comprenant des normes de tolérance zéro, a été adopté à une large majorité et implémenté en septembre sur une base volontaire, en coopération avec l'organisme de certification SQS, partenaire de longue date. À partir de 2026, le label de qualité sera obligatoire pour tous les membres et swissstaffing leur proposera, sur demande, un soutien au lancement cette première année.

### ***Bonne évaluation par les membres***

Le sondage auprès des membres a révélé une satisfaction stable à l'égard des prestations de swissstaffing. La caisse de compensation AVS «swisstempcomp» et sa caisse d'allocations familiales «swisstempfamily» (note de 8,0 sur une échelle de 1 à 10), et la caisse de pension Fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing (note de 7,9) ont toutes deux maintenu leurs excellents résultats. Elles ont encore renforcé leur orientation clientèle et prévu des mesures assorties pour 2026. swissstaffing a consolidé la satisfaction de ses membres avec, une nouvelle fois, une note moyenne de 8,3.

# Un label de qualité de niveau supérieur

SQS, le partenaire de certification de swissstaffing, a réalisé au total 153 audits auprès de membres nouveaux et existants. swissstaffing félicite l'ensemble des membres qui ont passé l'audit avec succès. Le label de qualité swissstaffing est un label de qualité reconnu au niveau national, spécialement conçu pour les services de l'emploi et visant à en garantir le professionnalisme. À partir de 2026, il passera à un niveau supérieur, complété par des normes de tolérance zéro.

### ***Label de qualité: qu'est-ce qui change?***

- Charte compacte pour les membres
- Check-lists révisées
- Normes de tolérance zéro contraignantes: obligation de preuve dans les domaines des prestations sociales, de la formation continue et de la sécurité au travail
- Module ESG complémentaire (facultatif)



## Service juridique

# Votre bon droit à la représentation

En 2025, le service juridique de swissstaffing est resté le centre de compétence central du secteur du travail temporaire pour les questions relatives au droit du travail, au droit du service de l'emploi, au droit des assurances sociales, au droit des étrangers et au droit général des contrats. Au total, 2090 consultations ont été menées auprès de membres et de non-membres de l'association. Le travail temporaire dans les hôpitaux zurichois a constitué un sujet important. Dans ce contexte, swissstaffing a déposé une plainte auprès du secrétariat de la Commission de la concurrence (COMCO), afin d'attirer l'attention sur les effets de distorsion de la concurrence liés aux mesures prises par les hôpitaux zurichois.

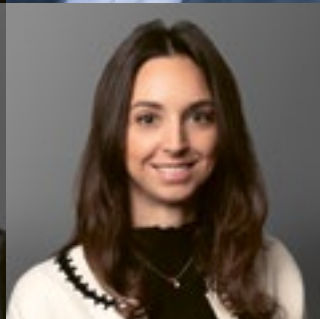
Dans le même temps, le service juridique a suivi de près l'acceptation du recours, devant le Tribunal fédéral, concernant la restriction du travail temporaire dans le canton de Neuchâtel, dont la décision a des répercussions déterminantes sur d'autres cantons et renforce la sécurité juridique des agences de recrutement. Notamment dans les régions présentant des aspirations similaires visant à restreindre le travail temporaire ou à promulguer de nouvelles règles cantonales de recrutement.

Une autre préoccupation clé résidait dans la mise à jour et la publication du commentaire sur la CCT Location de services, offrant aux membres une orientation pratique quant à l'application de la convention collective de travail de la location de services.

### Assistance juridique optimisée

La nouvelle offre du service juridique a, en outre, été présentée, offrant aux membres un accès encore plus large à l'assistance juridique. À cet égard, le service juridique a publié la nouvelle fiche d'information «Remote work/workation pour l'UE/les USA», qui explique, en termes simples, les aspects complexes liés au droit du travail, fiscal et administratif des modèles de travail internationaux.

À l'instar des années précédentes, la surveillance de l'application de la CCT Location de services, le monitoring politique et l'élaboration de consultations sur les révisions législatives (notamment les «Accords bilatéraux III» et l'initiative sur les soins infirmiers) constituaient les tâches centrales du service juridique en 2025. L'accent a porté sur la promotion de solutions pratiques et sur l'accompagnement critique des propositions de réglementation susceptibles de compromettre la flexibilité du marché du travail.



*De gauche à droite*

**Boris Eicher** Responsable Service juridique

**Diana Berger** Collaboratrice

**Ardian Laha** Collaborateur

**Philipp Müller** Collaborateur

**Sara Stoffel** Collaboratrice

**Patrick Vignini** Collaborateur

**Ivana Zellweger** Collaboratrice

# Formation & RH

**Sabrina Fellmann** Responsable Formation & RH

**David Remund** Collaborateur Formation

**Claire Gerlich** Responsable de projets Formation/Learning & Development



## Programmes de remise en forme pour le secteur

Échauffement, entraînement, qualification: avec QAT, staffing city et des cours pratiques, swissstaffing renforce pas à pas les compétences spécialisées et méthodologiques – de gestionnaire RH à l'examen professionnel. Le travail de formation de swissstaffing s'oriente sur les exigences de la location de services. Avec QAT Quality and Training, les qualifications sont développées spécifiquement et mises en pratique. L'accent porte sur le développement durable de compétences spécialisées et méthodologiques pour le quotidien professionnel.

Le paysage éducatif de swissstaffing structure les offres selon les niveaux de compétence, assure la transparence des options de formation continue et présente un chemin de qualification spécifique à la branche.

### **staffing city**

La plateforme d'apprentissage numérique permet une formation continue flexible en emploi à tous les niveaux de qualification et constitue un pilier du paysage de formation. Actuellement, environ 500 personnes utilisent la plateforme. L'offre englobe plus de 60 modules en ligne axés sur la pratique et systématiquement intégrés dans le paysage de formation.

Les certificats jouent un rôle clé: au total, 504 certificats ont été délivrés pour le module de base et 434 pour le module pratique. Ces deux certificats sont requis pour obtenir le nouveau label de qualité. De nouveaux modules ont été développés en complément, dont Prompt Pro (IA dans la location de services) et deux modules sur la protection des données dans la location de services, abordent les évolutions technologiques et réglementaires actuelles.

### **Cours de formation continue**

Les cours de formation continue ont été revus et adaptés de façon ciblée. Outre les séminaires éprouvés, d'autres formats ont été utilisés afin de véhiculer les contenus de manière plus flexible et de répondre aux conditions-cadres actuelles du secteur.

La nouvelle formation «Les bases juridiques (pour avancés)» propose une offre approfondie aux professionnels expérimentés. Celle-ci, à l'instar de la formation «Les bases juridiques», figurait parmi les offres de formation continue les plus prisées. Au total, 15 cours de formation continue ont été organisés, réunissant 74 participantes et participants.

### **Staffing Gestionnaire RH**

Avec le cursus Gestionnaire RH, une nouvelle offre de qualification a été lancée en 2025. 41 participantes et participants ont passé l'examen, avec un taux de réussite de 75 pour cent, voire 91 pour cent en Suisse romande. Les diplômés reçoivent un certificat officiel HRSE, équivalent à celui de gestionnaire RH HRSE, qui constitue une base reconnue pour l'obtention du diplôme supérieur de spécialiste RH.

### **Examen professionnel RH**

Au cours de l'exercice sous revue, 33 candidates et candidats ont passé l'examen professionnel de spécialiste RH Filière C. 27 participantes et participants ont réussi l'examen, soit un taux de réussite de 82 pour cent.

Il convient de souligner la note maximale de 5,5 obtenue, qui constituait non seulement la meilleure note au sein de la filière, mais également la note finale la plus élevée parmi l'ensemble des filières.



De gauche à droite  
Claudio Trenna Responsable de temptraining

Laurance Batt Collaboratrice administrative  
Biagio Bongiovanni Collaborateur administratif senior  
Nathalie Fangueiro Collaboratrice administrative senior  
Anita Friemelt Responsable de projets IT

Sandra Hess Responsable administration  
Mariangela Iula Collaboratrice administrative  
Anan Kouniali Collaborateur administratif  
Sylvia Mersch Collaboratrice administrative senior

Isabella Siracusa Collaboratrice du service clientèle et de la réception  
Nuria Villar Collaboratrice administrative  
Adam Wildhaber Collaborateur administratif



Nombre de demandes de contributions à la formation continue par rapport à la même période de l'année précédente 2024/2025

Nombre de demandes de formation continue

22 998 / 26 152

Montant accordé en CHF

9 878 299 / 10 620 083

Montant versé en CHF

17 401 692 / 19 255 505

Montant budgétisé en CHF

17 000 000 / 19 000 000

# Sur la voie du succès

En 2025, temptraining a poursuivi sa croissance. En dépit de fluctuations saisonnières, un nombre élevé de demandes a pu être géré, les versements ont été effectués comme prévu et des projets de numérisation majeurs ont été poursuivis.

temptraining est un organisme de partenariat social géré par l'association paritaire de la CCT Location de services. swissstaffing gère le secrétariat de temptraining pour le compte de l'association paritaire.

En 2025, l'entrée de demandes s'est majoritairement maintenue à un niveau élevé et stable. Un léger recul a été enregistré en été, à l'instar des années précédentes, mais le nombre de demandes a globalement été supérieur à celui de l'année précédente. Durant certains mois, notamment en septembre, il a nettement augmenté. Sur l'ensemble de l'année, les demandes soumises se sont stabilisées à environ 2000 par mois.

Les retards de traitement ont connu des fluctuations au cours de l'année. Alors qu'ils ont pu être réduits à trois semaines périodiquement, ils ont augmenté jusqu'à quatre semaines lors des périodes d'entrées accrues. Globalement, le traitement est toutefois resté stable et les versements ont pu être effectués continuellement.

## ***Hausse des demandes de formation continue***

En 2025, temptraining a enregistré 26 152 demandes de formation continue au total. Leur niveau a ainsi dépassé celui de l'année précédente, soit 22 998. Au total, 23 433 demandes ont pu être honorées, pour un montant total de CHF 19,3 millions. Par rapport à l'année précédente, où les versements ont atteint CHF 17,4 million, cela correspond à une nouvelle hausse. Le mon-

tant approuvé a également augmenté par rapport à 2024, passant de CHF 9,9 millions à CHF 10,6 millions. La part de demandes rejetées est restée faible, se montant à 2 pour cent, comme en 2024. Les fonds budgétisés, soit CHF 19 millions, ont pu être utilisés comme prévu au cours de l'exercice.

En 2025, l'accent a une nouvelle fois porté sur le développement de la communication et de l'assistance numérique des requérantes et requérants. Lancée le 1<sup>er</sup> septembre, la deuxième vague de la campagne temptraining s'est poursuivie jusqu'à fin octobre. Elle a permis de consolider la notoriété de temptraining et de susciter l'intérêt de travailleuses et travailleurs temporaires supplémentaires pour les offres de formation continue.

## ***Assistance par chatbot***

Parallèlement, l'implémentation d'un chatbot a été poursuivie, afin de réduire le nombre de demandes générales par e-mail et téléphone. La mise en œuvre technique a été achevée au cours de l'année, des tests ayant eu lieu jusqu'à la fin de l'année. Le lancement du chatbot est prévu pour début 2026 et constitue une étape clé pour alléger davantage la charge administrative et améliorer l'expérience utilisateur.

Dans l'ensemble, l'année 2025 révèle que temptraining demeure performant même en cas de demandes nombreuses, utilise ses ressources financières de façon responsable et investit systématiquement dans l'optimisation des processus et des services.



# Caisse de pension



*Dr. Marius Osterfeld* Président du conseil de fondation de la caisse de pension  
*Yvonne Azigbo* Secrétaire générale de la caisse de pension

## Une prévoyance sûre en période mouvementée

La Fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing est une institution de prévoyance soucieuse d'une bonne gestion des risques et des coûts.

### Présentation de la fondation

Depuis de nombreuses années, la Fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing est synonyme de solutions de prévoyance équitables, de standards pointus et d'étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Elle joue un rôle d'intermédiaire entre entreprises et travailleurs, entre flexibilité et stabilité, entre intérêts économiques et responsabilité sociale. Cela démontre également comment swissstaffing, en tant qu'association fondatrice, assume ses responsabilités et utilise les libertés qu'offre la législation suisse pour rendre le travail flexible attrayant.

La prévoyance professionnelle pour les travailleurs temporaires est l'élément clé d'un système de sécurité sociale au goût du jour. Pour de nombreuses personnes, elle incarne la sécurité dans un monde de plus en plus imprévisible. L'importance de cette sécurité transparaît clairement dans un environnement en mutation, marqué par la numérisation, la transformation et la pénurie de personnel qualifié.



*Chiffres clés de la Fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing*  
*Situation au 31.12.2025*

*Taux de couverture*

**142%**

*Notation Complementary*

**A++**

*Taux de conversion*

**6,8%**

*Taux d'intérêt moyen env.*

**3%**

*+ Versement d'une 13<sup>e</sup> mensualité*



# Une raison de se réjouir: les 40 ans de la Fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing

Depuis 40 ans, notre caisse de pension propose aux employées et employés temporaires et fixes des solutions de prévoyance fiables aux meilleures conditions. Le 18 septembre 2025, nous avons célébré cet anniversaire lors d'un événement festif réunissant quelque 120 hôtes au Sablier Rooftop Restaurant & Bar, à l'aéroport de Zurich.

Après un accueil chaleureux, le président du conseil de fondation, Marius Osterfeld, a ouvert la soirée en présentant aux hôtes les thèmes qui ont spécifiquement marqué la fondation au cours de l'année écoulée. Entre les plats du dîner festif, la soirée a été ponctuée d'interventions thématiques: Amélie Galladé, porte-parole Gen Z, Vania Alleva, présidente d'Unia, et Bettina Schaller, présidente de la World Employment Confederation, ont éclairé l'avenir de la prévoyance sous des angles pluriels. Leurs contributions ont révélé combien les attentes à l'égard d'un système de prévoyance viable sont variées – et à quel point le dialogue entre les générations, les secteurs et les institutions demeure important.



**swisstaffing.ch**

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf