

«La distinction entre effectif de base et engagements stratégiques se précise»

Dans une interview accordée à l'Adecco Institute¹, Jutta Rump, Professeure à l'Institut pour l'emploi et l'employabilité de la Haute école spécialisée de Ludwigshafen am Rhein (Allemagne), a récemment souligné les grandes lignes des effets de la crise financière et économique sur la politique du personnel et les conséquences pour le travail intérimaire.

La crise apporte aussi son lot de bonnes nouvelles. A en croire une enquête citée par Jutta Rump, les entreprises seraient en train de reconnaître lentement l'importance fondamentale du personnel comme facteur de réussite économique. Le fait qu'aucune vague massive de licenciements n'ait encore eu lieu montre que les mentalités sont en train de changer.

Par le passé, la politique d'entreprise était souvent focalisée de façon unidimensionnelle sur les finances et les investissements. Mais ces dernières années, le capital humain a gagné en importance. Selon Jutta Rump, les conséquences de la pénurie de main d'œuvre et du vide démographique sont encore fortement sous-estimées par les entreprises.

Le mix entre effectifs fixes et temporaires permet de mieux s'adapter.

Cet intérêt croissant pour la valeur stratégique du capital humain s'inscrit cependant dans un changement de paradigme: selon Jutta Rump, de plus en plus d'entreprises feraient la différence entre le personnel dans son ensemble et l'effectif de base. Avec ce dernier, elles maintiennent les affaires de base et traversent les périodes d'instabilité économique. Avec cet effectif de base, les entreprises s'appuient de plus en plus sur des effectifs satellites, qu'elles occupent avec flexibilité ou temporairement et avec lesquels elles peuvent réagir à des reprises comme à des chutes de la conjoncture.

Ce mix des effectifs fixes et temporaires rend l'entreprise beaucoup plus agile et rapide. Dans les phases de reprise, la politique du personnel à deux étages aide à se procurer des collaborateurs. Et dans les phases de recul économique, la flexibilité veille à maintenir

l'entreprise en vie. De plus, cette forme de collaboration comporte un élément qualificateur pour les collaborateurs internes comme pour les externes. Jutta Rump appelle cela Flexicurity pour l'entreprise. Et c'est pourquoi la professeure est convaincue que le travail temporaire ne se rencontrera pas seulement, à l'avenir, dans des tâches d'exécution mais toujours plus dans des fonctions de planification et pour des emplois qualifiés. Ainsi le travail temporaire jouerait également un rôle essentiel dans l'évolution d'une économie qui fonctionne toujours plus sur le mode de la gestion de projets.

Difficile de modifier l'image négative du terme «travail temporaire»

Dans cette optique, le travail temporaire doit donc être considéré comme un sparring-partenaire. C'est un partenariat stratégique qui est demandé entre l'entreprise (son département du personnel) et la société de travail intérimaire. Le problème, c'est que le travail temporaire souffre d'un vrai déficit d'image. La connotation négative du terme «travail temporaire» prendra trop de temps à corriger, estime la professeure qui conseille aux prestataires de la location de services de créer des

sociétés filiales spécialisées dans le partenariat stratégique.

Mais il faut toujours être deux pour créer un partenariat. Jutta Rump estime donc aussi que les entreprises clientes devront s'adapter à cette nouvelle réalité.

Aujourd'hui, l'engagement

d'intérimaires se fait souvent via le département commercial, et non par les départements RH. Si l'on veut accorder à la politique stratégique du personnel l'importance qui lui revient et si le travail temporaire doit faire naître la structure du personnel à deux étages, ce mode de faire doit impérativement changer, conclut-elle.

Myra Fischer-Rosinger



Jutta Rump



L'auteure

Myra Fischer-Rosinger est collaboratrice scientifique chez swissstaffing.

CCT de la branche du travail temporaire: la procédure d'examen est terminée

Le seco a achevé la procédure d'examen de la convention collective de travail (CCT) de la branche du travail temporaire. La demande d'une décision d'extension a été publiée à fin juillet 2009 dans la Feuille officielle suisse du commerce. Les partenaires sociaux attendent la décision d'extension et, par conséquent, l'entrée en vigueur de la CCT est fixée au 1er janvier 2010.

La CCT contient – désormais pour tous les travailleurs temporaires – des salaires minimums et un système de promotion de la formation continue, une meilleure couverture de l'indemnité journalière maladie ainsi qu'une prévoyance professionnelle élargie.

Les bailleurs de services obtiennent également des avantages: une cotisation professionnelle

uniforme pour toutes les branches, une procédure de décompte simplifiée, la possibilité de participer aux organes paritaires et, surtout, la chance de se créer une meilleure image.

La CCT de la branche du travail temporaire apporte de la flexibilité aux entreprises locales, en particulier pour des engagements de courte durée, flexibilité couplée avec une sécurité sociale pour des engagements temporaires plus longs, un personnel intérimaire qualifié avec davantage de possibilités de formation, une inclusion des réglementations des branches respectives, l'égalité de traitement entre personnel temporaire et fixe ainsi que de bonnes chances de gagner une meilleure image lors de l'engagement de travailleurs temporaires.

¹ <http://institute.adecco.com>