

Travailleur flexible, location de services et plateformes: le triangle magique

Le monde du travail est en pleine mutation. Compte tenu de l'évolution culturelle, du développement économique et des nouvelles technologies, de plus en plus de personnes prennent leur avenir professionnel en main.

Texte: Myra Fischer-Rosinger

Certains salariés trouvent les formes traditionnelles de l'emploi trop restrictives en raison des structures fixes. Ils recherchent un cadre plus souple afin de pouvoir s'épanouir, vivre différentes expériences, faire des découvertes, et trouver un équilibre entre leur vie professionnelle, leurs obligations et leurs passions. J'appelle ces personnes des travailleurs flexibles.

Cette vision de la vie est souvent associée aux Millennials. Toutefois, je pense que chaque génération a ses travailleurs flexibles: des actifs d'un certain âge, par exemple, qui souhaitent plus d'autonomie après une carrière en entreprise; ou des parents désireux de combiner leurs activités professionnelles et familiales.

Certains d'entre eux participent déjà au marché de l'emploi, mais ne possèdent pas la liberté ou l'autonomie souhaitées. D'autres ont opté pour une activité professionnelle flexible. Une troisième partie n'est pas active (ou n'a pas atteint le taux d'occupation souhaité) en raison des restrictions liées aux structures fixes de l'emploi traditionnel. L'accès au marché du travail et la création d'emplois souples bénéficient à toutes et à tous: cela permet aux personnes jusqu'ici exclues de prendre part à la vie économique et, en même temps, d'aider à financer nos assurances sociales en tant que contribuables. Il devient alors possible de travailler avec plus de liberté et

de satisfaction. L'économie dispose ainsi d'un vaste vivier de talents et peut trouver de nouvelles solutions souples pour ses stratégies de ressources humaines. Dynamisées, les entreprises peuvent s'épanouir et créer des postes supplémentaires. Notre économie y gagne donc à tous les niveaux.

«Certains d'entre eux participent déjà au marché de l'emploi, mais ne possèdent pas la liberté ou l'autonomie souhaitées.»

Comment s'organisent les travailleurs flexibles?

Où trouver ces adeptes de la flexibilité? La plupart proposent leurs compétences et leurs services sur différents canaux en ligne: via leur propre site web, les médias sociaux, un marketing SEO judicieux, les plateformes de «gig work» et autres réseaux virtuels.

Afin de présenter cette offre à un vaste public intéressé, les prestataires de services de personnel (ou des entreprises nouvellement créées) mettent au point différents types de plateformes, souvent thématiques. Le candidat en quête de conditions assouplies profite ainsi de la portée et de la notoriété de ces plateformes que lui seul n'atteindrait jamais. Il s'agit en quelque sorte d'une division de tâches: le travailleur flexible offre son savoir-faire, la plateforme se charge du marketing.

Une plateforme d'emploi professionnel ou de location de services assume le marketing ainsi que la protection sociale du travailleur. Si celui-ci

Notre comité de direction blogue

Ma première année de présidence



Leif Agnéus, General Manager
Manpower (Suisse) SA

Ce qui me rend fier?

La motivation et le dynamisme de notre secrétariat, qui répond aux exigences quotidiennes de tous les acteurs. Il n'est guère facile de concilier toutes les attentes: les questions juridiques complexes, s'occuper de la caisse de pension et de compensation, les formations continues au sein de la branche... Nos services sont variés, et ils sont mis en œuvre de manière efficace. Je me réjouis d'observer que nous défendons activement les intérêts de notre branche, notamment auprès des instances politiques et économiques, et que cela porte ses fruits. Je suis également très fier des conditions générales découlant de la CCT Location de services: elles créent un équilibre entre l'assouplissement du travail et la sécurité sociale, aussi bien pour les employés que pour les employeurs. En même temps, avec le comité de direction, nous nous engageons passionnément et sans relâche pour les innovations de demain.

Comment la branche a-t-elle évolué?

Les entreprises de location de services ont beaucoup investi dans les nouvelles technologies. Elles ont automatisé et simplifié les processus. Ces investissements permettent de recruter, d'évaluer et d'utiliser les bonnes compétences au bon moment, de manière plus rapide, plus efficace et plus ciblée. Cela réduit les dépenses administratives pour tous les participants. L'économie suisse, pour rester compétitive, doit être sûre que notre branche peut répondre à ses exigences de manière rapide, efficace et ciblée.

Lire la suite sur: www.blog.swissstaffing.ch



Myra Fischer-Rosinger est la directrice de swissstaffing



fait appel à Coople ou à Adia, par exemple, il est automatiquement inscrit auprès des assurances sociales et protégé par le droit du travail. Il profite même du fonds pour la formation continue de la CCT Location de services. D'autres «simples» plateformes n'offrent pas ces avantages. Elles obligent le candidat à s'occuper lui-même des assurances sociales et du perfectionnement professionnel.

Un scénario pour les plateformes et pour les entreprises de location de services

Les travailleurs flexibles profitent d'une liberté accrue, mais ils courent aussi plus de risques. J'ai déjà expliqué le rôle protecteur des plateformes. Celles qui se consacrent au «gig work» pourraient aussi remplir une autre fonction à la place de l'entreprise de location de services: le coaching.

Les candidats inscrits auprès d'une entreprise de location de services sont encadrés par un conseiller en personnel. Celui-ci connaît à fond le marché du travail. Il sait quelles entreprises offrent des postes vacants, où se créent nouveaux emplois, quelles compétences sont recherchées

aujourd'hui et à l'avenir, quelle formation mènera à la prochaine étape professionnelle. Ce savoir-faire permet au conseiller de soutenir ses candidats tout au long de leur parcours.

L'accompagnement par un coach professionnel est particulièrement intéressant pour les tra-

«Les travailleurs flexibles profitent d'une liberté accrue, mais ils courent aussi plus de risques.»

vailleurs flexibles. Ceux-ci, par définition, changent plus souvent de poste et aiment prendre de nouvelles directions. Ils apprécieront d'autant plus les conseils d'un expert du marché de l'emploi, qui les mettra sur la bonne voie professionnelle.

Dans un monde où prime le big data, il est concevable d'introduire le coaching sous forme numérique. À l'heure actuelle, les plateformes et les réseaux sociaux professionnels recueillent

d'innombrables données relatives au marché du travail. Ces informations peuvent être adaptées individuellement aux travailleurs flexibles.

Il est vrai que le coaching reposera peut-être toujours sur l'empathie. L'être humain conservera alors sa longueur d'avance sur la machine du big data. Reste à savoir si, à l'avenir, le coach professionnel proposera ses services sous forme numérique ou humaine. Quoiqu'il en soit, ces prestations seront toujours intéressantes pour les travailleurs flexibles. ■

Projet de recherche

Swissstaffing, l'association des entreprises de location de services, participe à un projet de recherches sur les travailleurs flexibles avec l'Université de Lucerne. Le but est de comprendre pourquoi certains candidats adoptent cette forme de travail, quels défis ils doivent relever et ce qu'ils recherchent pour s'épanouir. Les premiers résultats sont prévus pour l'automne 2019.