

Flexibilité et partenariat social: au cœur d'un marché du travail libéral

Réputé être au cœur de la compétitivité suisse et garant d'un taux de chômage durablement bas, le marché du travail libéral suisse est un modèle de réussite. Cependant, il est mis sous pression.

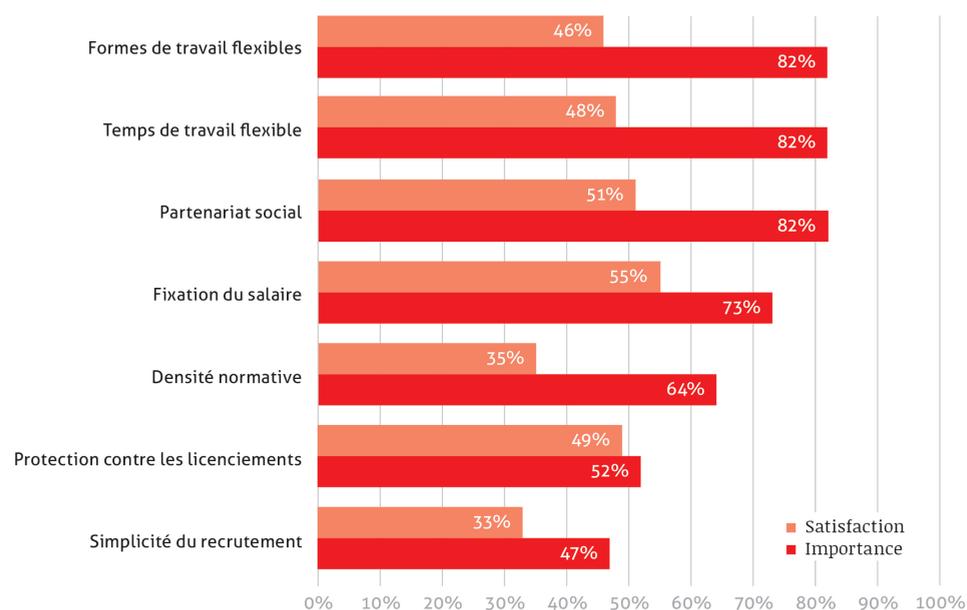
Texte: Dr Marius Osterfeld, économiste chez swissstaffing

Le marché du travail libéral en Suisse est un modèle à succès: il crée la base de la compétitivité helvétique et garantit un taux de chômage bas. À l'échelle internationale, le marché du travail libéral et le système de protection sociale élargi constituent des acquis qui combinent les avantages du système américain et ceux du système européen. Toutefois, ces derniers temps, le marché du travail libéral se retrouve sous la pression grandissante du monde politique et des médias. Les faibles taux de chômage en Allemagne et aux États-Unis ébranlent la confiance dans le système local. Nombreux sont les acteurs qui souhaitent profiter de ce flottement pour imposer des revendications telles que les salaires minimums cantonaux, une meilleure protection contre les licenciements ou la restriction du travail temporaire – des revendications encore impensables il y a peu.

Or, la mise en œuvre de mesures de ce type présente plus de risques que d'opportunités. Avec une participation au marché du travail de 84,2%, la Suisse arrive à la 2e place du classement des pays de l'OCDE. Elle réussit mieux que les autres pays à exploiter tout le potentiel indigène. Le risque est élevé, sous couvert de bonnes intentions, de procéder à des régulations affaiblissant le marché du travail et remettant peu à peu en cause les principes d'un marché du travail libéral.

De l'avis des responsables du personnel, le marché suisse du travail est beaucoup moins libéral que ne le laisse supposer la comparaison internationale. C'est ce que montre une enquête menée auprès de presque 700 responsables du personnel par l'institut de sondage et d'études de marché gfs-zürich sur mandat de swissstaffing. Pour

Importance de différents critères relatif au marché du travail et satisfaction par rapport à ces critères selon les entreprises



Remarque: Le tableau indique le pourcentage d'entreprises qui jugent important chaque critère relatif au marché du travail resp. qui en sont satisfaites. Les responsables au sein des entreprises pouvaient évaluer chaque critère sur une échelle de 1 «pas important / satisfait du tout» à 5 «très important / satisfait». Les valeurs 4 et 5 ont été réunies pour le calcul du pourcentage. L'évaluation effectuée n'a permis d'établir de différence significative entre clients et non-clients des entreprises de travail temporaire.

Nombre d'observations: de 627 à 687.

Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

Notre comité de direction blogue...



Leif Agnéus, président de swissstaffing

Bilan et perspectives: mon point de vue personnel

Bilan...

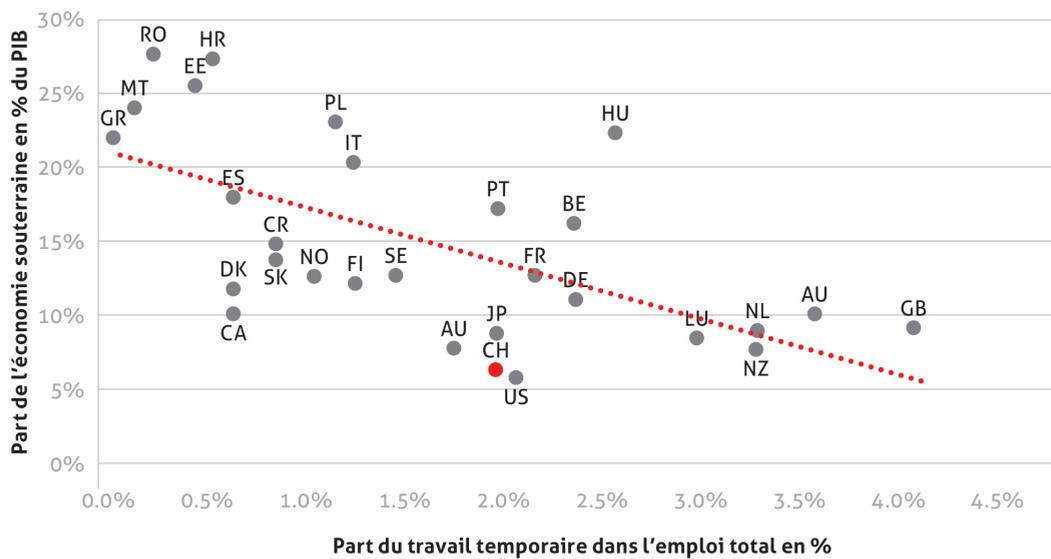
En considérant l'année écoulée, je constate que nous avons su faire évoluer en permanence plusieurs modèles favorables à notre branche. J'en suis fier. Le marché du travail se développe rapidement. Et les jeunes générations attendent de nouveaux modèles de travail. La flexibilité: telle est la devise actuelle. Pour que les employés gardent leur attractivité sur le marché du travail, ils ont besoin d'intégration, de développement et de formation continue. Et cela en continu et non seulement tous les cinq ou dix ans. C'est ce que l'on appelle l'apprentissage tout au long de la vie. Notre branche répond à ces attentes. Elle offre à l'économie et aux travailleurs flexibles les solutions qu'ils recherchent et qu'ils nécessitent et leur apporte un environnement assurant une protection sociale élevée.

... et perspectives

En tant qu'association des employeurs, c'est notre mission de défendre les intérêts de notre branche au niveau national vis-à-vis de l'économie et de la politique. Nous sommes activement représentés dans diverses instances telles que l'Union patronale, l'Union suisse des arts et métiers, la Société suisse des entrepreneurs et economiesuisse. Nous souhaitons développer et étendre ces activités en 2020. Nous devons veiller à ce que les milieux économiques et politiques comprennent que nous offrons une solution garantissant une forte protection sociale non seulement pour les travailleurs temporaires, mais aussi pour tous ceux qui travaillent dans une nouvelle forme d'emploi flexible. Mentionnons à cet égard l'élaboration de la nouvelle CTT Location de services qui répond à ces exigences.

Retrouvez le blog aussi sur blog.swissstaffing.ch

Économie souterraine et part du travail temporaire dans l'emploi total



Remarque: Le graphique illustre la relation entre la part de l'économie souterraine – exprimée en % du produit intérieur brut – et la part du travail temporaire dans un pays.

Source: Schneider, WEC, 2016, 2019.

82% d'entre eux, l'existence de formes de travail flexibles, la flexibilisation du temps de travail et le partenariat social sont les principaux critères d'un marché du travail libéral. Or, seuls environ 50% sont satisfaits ou très satisfaits de la mise en œuvre de ces critères. L'examen de la répartition de l'emploi permet de comprendre pourquoi la flexibilité est si importante pour l'économie. Selon les responsables du personnel, environ un quart du travail à effectuer n'est pas fourni par des employés fixes, mais par des freelancers, des travailleurs temporaires ou des employés ayant un contrat de travail à durée déterminée. Ces travailleurs flexibles permettent aux entreprises de réagir aux fluctuations de commandes, de réduire les heures supplémentaires ou de faire appel à des experts. Toutefois, la flexibilité est aussi obtenue par l'aménagement du temps de travail en interne. Ainsi, 74% des entreprises pratiquent la gestion des temps de travail.

La flexibilité et le partenariat social ont une valeur identique pour les responsables du personnel et montrent bien le fort ancrage du dialogue entre les partenaires sociaux. Cependant, seuls 52% sont satisfaits ou très satisfaits de la réalité pratique. Une raison de ce résultat est à chercher du côté du partenariat social conflictuel qui a marqué les actions syndicales depuis le milieu des années 1990: négociation de conventions collectives de travail d'un côté, tentatives de régulation législatives de l'autre. Jusqu'à présent, cette stratégie n'a pas nui à l'acceptation du partenariat social. Or, quand les tarifs négociés sont contournés via des salaires minimums cantonaux ou que, dans le cas de la CCT Location de services, le travail temporaire est limité, cela bouleverse le partenariat social et pourrait le compromettre à long terme. «Nous soutenons la CCT Location de services», assure Robin Gordon, CEO d'Interiman Group et responsable des négociations chez swissstaffing. «Toutefois, les tentatives de limitation menées en parallèle par les associations de

salariés m'inquiètent au plus haut point. Les membres sont nombreux à me demander dans quelle mesure la CCT s'apparente encore à un partenariat et pourquoi il faudrait continuer sur cette voie en cas de régulation de la branche par la loi.»

La préservation d'un marché du travail libéral est vitale aussi bien pour les employés et les demandeurs d'emploi que pour les milieux économiques et l'État. Pour les employés et les demandeurs d'emploi, la flexibilité est la garantie de rester intégré durablement sur le marché du travail. Les

chiffres de swissstaffing le prouvent: les travailleurs «faibles» (auxiliaires; plus de 50 ans) bénéficient tout particulièrement de la flexibilité du travail temporaire, surtout quand ils peuvent retrouver un emploi par une entreprise de location de services après une brève période de chômage. Pour les milieux économiques, la flexibilité est un avantage économique décisif face à la concurrence internationale. Un exemple en est fourni par les travailleurs temporaires: plus le travail temporaire occupe une place importante dans une économie, plus celle-ci est compétitive dans l'indice de compétitivité mondiale du Forum Économique Mondial. L'État n'est pas le dernier à en profiter: le taux élevé d'intégration au marché du travail augmente les recettes liées aux impôts et aux assurances sociales et entrave l'économie souterraine.

Le marché du travail libéral helvétique ne s'exonère pas de ses responsabilités. Par une législation minimale et un partenariat social solide, la Suisse entretient une tradition visant à concilier stabilité, flexibilité et régulation allégée, autrement dit des facteurs de localisation qui, ailleurs, sont en concurrence. Or, la politique actuelle des représentants des travailleurs menace ce système en recourant à la voie légale pour imposer les revendications non abouties. Le principal défi: les organisations de travailleurs tendent de plus en plus à représenter les laissés-pour-compte de l'évolution économique et sociale. Or, le besoin de flexibilité des nouveaux milieux d'employés n'est pas pris en considération. À l'avenir, il s'agira donc de chercher ensemble des pistes pour reconstruire un partenariat social plus représentatif des employés.

White Paper «Flexibilité et partenariat social – caractéristiques fondamentales d'un marché du travail libéral»



Prenant exemple sur le travail temporaire, le troisième White Paper de swissstaffing montre comment la flexibilité peut conduire à des résultats positifs sur le marché du travail et pourquoi les tentatives de régulation menacent le marché du travail libéral.

swissstaffing.ch/whitepaper.