

POUR QUE LES PRESTATAIRES SUISSES DE SERVICES DE L'EMPLOI SE FASSENT ENTENDRE À L'INTERNATIONAL

DR MARIUS OSTERFELD, ÉCONOMISTE CHEZ SWISSSTAFFING, EST MEMBRE DU COMITÉ DIRECTEUR DE LA WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION WEC, ASSOCIATION MONDIALE DES PRESTATAIRES DE SERVICES DE L'EMPLOI. À CE TITRE, IL REPRÉSENTE LES INTÉRÊTS DE LA BRANCHE SUISSE À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE. IL A BIEN VOULU RÉPONDRE À NOS QUESTIONS SUR L'ORGANISATION, L'ACTUALITÉ ET SON RÔLE PERSONNEL.

Entretien: Blandina Werren

En tant qu'association mondiale des prestataires de services de l'emploi, la World Employment Confederation WEC représente les intérêts d'associations nationales et d'entreprises de location de services partout dans le monde. Comment la WEC fonctionne-t-elle?

Dr Marius Osterfeld: La WEC est constituée du secrétariat, du comité directeur et de différents comités, groupes de travail et réseaux. Le comité directeur se réunit trois ou quatre fois par an et aborde des sujets tels que les tentatives de réglementation, l'avenir du travail, les événements mondiaux, l'évolution de la branche et bien entendu la stratégie de l'association. Nous discutons en permanence des ajustements à apporter, car la branche évolue rapidement et voit régulièrement émerger de nouveaux services et de nouvelles solutions techniques. Ces réunions sont toujours l'occasion de précieux échanges sur les bonnes pratiques, les tendances et les évolutions du secteur. Tandis que le comité directeur se concentre sur la stratégie et l'association dans son ensemble, les différents comités, groupes de travail et réseaux s'intéressent plus en détail à des thèmes spécifiques de la branche.

Par exemple?

Au sein du «Corporate Members Committee», les membres d'entreprises analysent par exemple les standards juridiques tels que les nouvelles normes ESG. Le «National Federations Committee» s'occupe de sujets spécifiques aux associations – par exemple comment préserver l'attractivité d'une association pour ses membres, anciens ou récents. «L'Economic Affairs Committee» est chargé de collecter des informations pertinentes à l'échelle mondiale par l'intermédiaire des associations du secteur et de surveiller d'importantes études économiques. Le «Global Public Affairs Network» aide le secrétariat à assurer le positionnement politique de l'association



Dr Marius Osterfeld,
économiste chez swissstaffing

et à défendre ses intérêts auprès des institutions mondiales comme l'OIT et l'OCDE. Le groupe de travail sur la protection des données se concentre entre autres sur la mise en œuvre des dispositions légales en matière de protection des données au sein de l'UE. Un groupe de travail sur l'intelligence artificielle a récemment mis en place une blockchain pour permettre l'échange sécurisé de données sensibles relatives aux CV.

Par votre intermédiaire, swissstaffing est représentée au sein du comité directeur de la WEC depuis septembre 2020. Comment swissstaffing a-t-elle obtenu ce siège?

Il faut préciser que dès 1967, la Suisse, par le biais de son ancienne association, était l'un des membres fondateurs de l'actuelle WEC (alors appelée International Confederation of Private Employment Services, CIETT). Depuis, elle a toujours été représentée dans différents comités. La WEC met au concours les places disponibles au sein du comité directeur dans le cadre d'élections régulières. swissstaffing voulait s'impliquer davantage dans l'association et prendre des responsabilités à l'échelle mondiale. Un siège au sein du comité directeur est le meilleur moyen d'y parvenir. En tant que pays au centre de l'Europe, doté d'un marché du travail libéral et d'une bonne protection sociale, la Suisse peut également endosser un rôle de modèle à suivre dans l'organisation de l'avenir du travail.

Début avril, l'«Economic Affairs Committee» vous a élu directeur. Félicitations! Tant que ce siège est occupé par swissstaffing, notre association est représentée au comité directeur de la WEC. Quelle est la durée de ce mandat?

Merci beaucoup. Le vote a été entériné fin mai par l'assemblée générale. Les prochaines élections régulières au sein du comité auront lieu dans trois ans.

Quels avantages la branche en Suisse tire-t-elle de la représentation de swissstaffing au sein de la WEC?

C'est surtout une question de mise en réseau. La WEC est un acteur important auprès d'autres organisations et constellations telles que l'OIT, le G20, l'OCDE et l'UE. Nous nous engageons pour faire entendre les positions de la branche suisse sur la scène internationale. Les échanges relatifs à l'évolution du secteur, aux tendances et aux bonnes pratiques sont eux aussi précieux. Ce sont par exemple ces échanges au sein de la WEC qui ont inspiré la création du Swiss Staffingindex, aujourd'hui considéré comme un indicateur précoce essentiel de l'évolution conjoncturelle, qui suscite un large écho médiatique. C'est aussi de là que vient l'idée de produire des White Papers en lien avec nos études. Nous y puisons également une grande partie de notre savoir-faire en matière de managed services et de payrolling.

Qui sont les autres membres du comité directeur de la WEC?

Bettina Schaller, Head of Public Affairs du groupe Adecco, est présidente de la WEC. D'autres grands prestataires internationaux de services de l'emploi comme Kelly Services, le groupe Manpower, Randstad et Gi Group sont également représentés au comité directeur. Des directrices et directeurs de nombreuses associations nationales dans toutes les régions du monde ont eux aussi un siège au comité directeur: l'occasion de représenter à leur tour les intérêts de leurs entreprises membres, toutes tailles confondues.

La WEC apporte actuellement son soutien aux personnes originaires d'Ukraine. Comment?

Dans certains pays, les associations membres de la WEC ont mis au point des accords de coopération avec des associations centrales d'employeurs ou avec les administrations publiques afin de faciliter l'accès au marché du travail pour les demandeurs d'emploi venant d'Ukraine. Dans de nombreux pays, des prestataires de services de l'emploi s'impliquent en outre activement pour favoriser l'intégration des réfugiés sur le marché du travail.

En Suisse aussi?

Les entreprises de location de services en Suisse font preuve de beaucoup de bonne volonté. Le groupe Adecco a récemment lancé une plateforme mondiale de recrutement afin de faciliter l'accès au travail pour les réfugiés ukrainiens. Bon nombre de nos membres sont en contact avec leurs clients pour envisager les possibilités les plus efficaces d'apporter leur aide.

De son côté, swissstaffing dispense à ses membres des conseils juridiques en matière de droit du travail en vue de favoriser l'accès à l'emploi. Nous estimons que le travail temporaire est un bon moyen de soutenir les réfugiés à ce niveau. Nous ne savons pas quand la guerre se terminera et nous espérons bien sûr que son issue sera proche. Le travail temporaire offre aux réfugiés une grande flexibilité mais aussi une protection sociale.

La pandémie du coronavirus est l'autre grande actualité du moment. En Suisse, le travail temporaire a joué un rôle d'amortisseur important sur le marché du travail pendant la pandémie, notamment lors de la vague Omicron, où il a apporté une contribution décisive au maintien de l'économie et du pays. Comment la situation s'est-elle présentée dans d'autres pays?

Ce rôle majeur, la branche l'a endossé dans le monde entier. Avec quelle efficacité, cela dépend en grande partie de la réglementation du travail temporaire en vigueur dans les différents pays. Plus le cadre réglementaire du pays est strict, moins la branche dispose de la flexibilité nécessaire pour réagir efficacement et moins elle a pu remplir son rôle de secours d'urgence. D'où l'importance, encore une fois, d'avoir un marché du travail libéral. 🚫

Notre comité blogue ...

Recruter des talents à l'international – Les entreprises doivent explorer de nouvelles voies



Balz M. Villiger,
Vice-président & Country
General Manager Kelly Suisse

L'année dernière, la Suisse est arrivée en tête du «Global Talent Competitiveness Index» (Index mondial de compétitivité en matière de talents) de l'INSEAD. De quoi aborder l'avenir en toute sérénité? Pas tout à fait. Car le marché des talents hautement qualifiés devient de plus en plus disputé – et international. Une situation qui s'explique en partie par la concurrence accrue et les nouvelles perspectives de carrières attractives qui s'ouvrent dans les économies émergentes.

Certes, la Suisse présente de nombreux avantages, parmi lesquels un marché du travail libéral, une grande capacité d'innovation, une position solide sur le front de la concurrence fiscale, un environnement stable et sûr ainsi que d'excellentes connexions à l'international. Mais cela suffit-il pour attirer des talents à l'étranger et les garder à long terme?

Les facteurs décisifs pour les talents étrangers

Lorsqu'ils envisagent de s'expatrier, les employés hautement qualifiés s'intéressent essentiellement à trois facteurs:

1. **Les conditions de salaire et d'embauche:** si un emploi en Suisse se traduit généralement par une amélioration de la situation financière pour les travailleurs moins qualifiés, cette règle ne se confirme pas forcément pour les spécialistes. De nombreuses entreprises étrangères sont en effet prêtes à verser des salaires élevés pour conserver leurs talents dans leur pays. Il arrive aussi par exemple qu'elles participent aux frais courants, aux frais d'assurance maladie ou encore aux coûts de la garde des enfants.

Lire la suite sur blog.swissstaffing.ch