

Rapport annuel 2022





Table des matières

5 Avant-propos du président

Association

- 6 Comité
 - 7 Membres de l'association
-

Événements

- 8 Assemblée générale
 - 9 Meeting CEO
 - Meetings régionaux
-

Association

- 11 Secrétariat
-

Services

- 12 Caisse de pension
 - Solution de branche IJM
 - Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales
 - 13 Solution de branche QAS Quality and Safety
 - Coopération avec la Suva
-

Évolution de la branche

- 14 Économie et politique
 - 15 Chiffres clés des services de l'emploi en 2022
 - 17 White Paper 08
 - Principaux résultats du White Paper
 - Protection sociale dans les modèles de travail flexibles
-

Services

- 18 Communication
 - 19 HR Festival europe
 - Salon RH
 - Campagne caisse de pension swissstaffing
-

20 Événement Flexwork

Services

- 22 Opérations & services aux membres
 - 23 Service juridique
 - 25 Développement du personnel
 - 26 temptraining
-

Travail politique

- 28 Les affaires publiques, une mission cruciale
 - Les restrictions du travail temporaire entravent la liberté économique
 - Réforme de la LPP: une dérogation s'impose pour le secteur temporaire
 - 29 Maintenir la location de services dans les ménages privés
 - Signature numérique: occasion manquée pour la Suisse
 - CCT Location de services avec des salaires minimaux dans tout le pays
-

- 31 Impressum



«Je suis jeune et **la liberté** compte beaucoup pour moi. Alors vive le travail temporaire!»

Avant-propos du président



Leif Agnéus
Président
swissstaffing

Ces dernières années ne nous ont pas épargnés. 2022 fut une année intense qui nous a placés devant des défis de taille. Les foyers d'instabilité géopolitique et leurs conséquences à l'échelle humaine et économique laisseront des traces durables. Le vieillissement démographique et le manque de main-d'œuvre, en particulier qualifiée, mettent encore plus à mal l'économie suisse.

Notre branche soutient les travailleurs flexibles et les entreprises locataires jour après jour pour les aider à faire face à leurs responsabilités en ces temps difficiles. La situation sur le marché du travail ne va pas s'améliorer dans les prochains temps, au contraire: différentes études montrent qu'il devrait y avoir jusqu'à 500 000 postes à pourvoir d'ici 2030. Il va sans dire que notre branche joue un rôle clé dans la promotion d'une économie saine, attractive et donc innovante. Si la main-d'œuvre nécessaire manque à l'appel, c'est la prospérité de la Suisse qui est en danger.

Les objectifs stratégiques de swissstaffing ont été définis pour permettre à notre branche de relever tous ces défis. Permettez-moi de citer quelques exemples significatifs à cet égard. Premièrement, j'aimerais mentionner notre plateforme d'apprentissage autonome pour les conseillères et conseillers en personnel. Deuxièmement, nous n'avons jamais eu autant de participant-e-s à l'examen professionnel RH spécialisation C. Troisièmement, nous avons lancé notre solution de branche Sécurité au travail et protection de la santé dans la location de services.

Enfin, je tiens à mentionner le développement de notre réseau politique au sein du Parlement fédéral et le renforcement de nos relations avec les médias. L'un comme l'autre comptent énormément pour notre secteur. Ce dernier doit en effet pouvoir se développer dans une économie de marché libre tout en s'adaptant aux évolutions du monde du travail. Cela suppose une communication ciblée et un travail de pédagogie intense.

Notre tout nouveau Whitepaper montre de manière spectaculaire à quel point le travail flexible est plébiscité et pourquoi les travailleurs temporaires ont des atouts par rapport aux autres travailleurs flexibles. En bref: la clé de la réussite réside dans l'hyperflexibilité associée à la responsabilité sociale. Je ne peux que vous recommander la lecture du White Paper.

Je tiens à remercier tout particulièrement nos membres, notre secrétariat et notre comité. Sans leur travail infatigable et leur professionnalisme, nous serions dans l'impossibilité de répondre aux attentes des flexworkers et du monde économique.



Leif Agnéus
Président swissstaffing

Association

Comité

Le comité est l'organe directeur de swissstaffing. Il représente des entreprises de location de services de tailles diverses et de chaque région linguistique de Suisse. Cela garantit le respect des intérêts de toute la branche. Deux membres ont été nouvellement élus: Jana Jutzi au comité et Marcel Keller au comité ainsi qu'au comité de direction. L'organe directeur se compose de 10 membres.

En mémoire de Taco de Vries

Nous avons été bouleversés et profondément attristés par le décès de notre très cher Taco de Vries, membre du comité pendant de nombreuses années. Depuis 2016, il représentait Randstad au comité de swissstaffing, où il a contribué à orienter notre association. Son calme et ses contributions objectives et constructives lors de nos débats parfois animés vont beaucoup nous manquer, tout comme son humour et son état d'esprit positif. Nous garderons de lui un souvenir ému.



Leif Agnéus
Manpower
(Suisse) SA
Président
swissstaffing



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Comité



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Comité et membre du
comité de direction



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Comité et membre du
comité de direction



Jana Jutzi
Careerplus SA
Comité



Marcel Keller
Groupe Adecco Suisse
Comité et membre du
comité de direction



Susanne Kuntner
mein job zürich
GmbH
Comité



Marc Lutz
Hays (Suisse) SA
Comité



Yves Schneuwly
Coople (Suisse) SA
Comité



Balz M. Villiger
Kelly Services
(Suisse) SA
Comité



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger SA
Comité

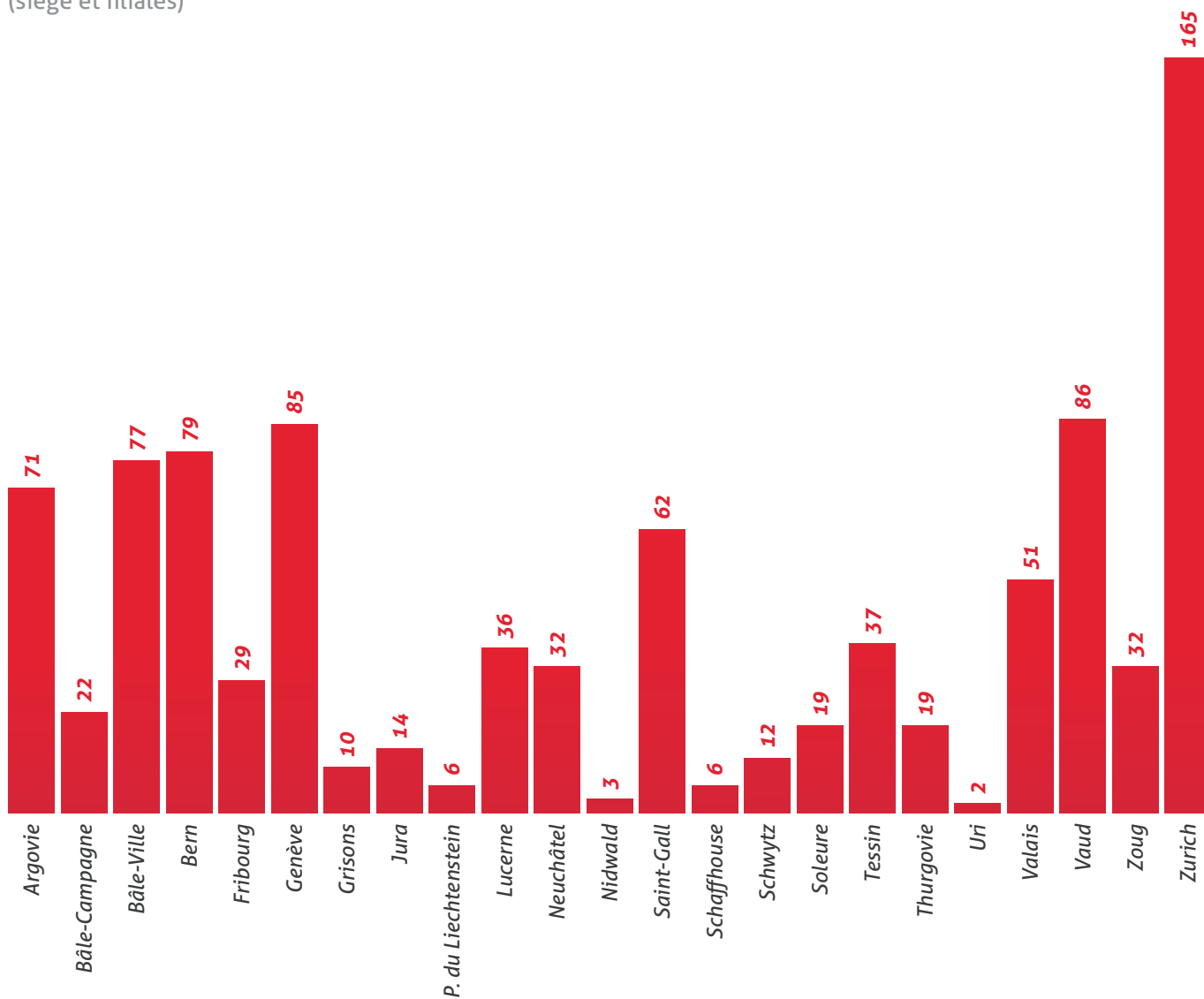
Membres de l'association

En 2022, swissstaffing a accueilli 39 nouveaux membres, tandis que 23 entreprises ont quitté l'association. Ces départs étaient dus pour les trois quarts d'entre eux à des faillites ou à des cessations d'activité. Fin 2022, swissstaffing comptait 468 membres, soit une croissance de presque 4 pour cent.

SQS, le partenaire de certification de swissstaffing, a effectué 91 audits auprès de nouveaux ou d'anciens membres. En 2022, la plupart des audits ont été réalisés sur place. Le label de qualité swissstaffing est un label reconnu au niveau national. Créé spécialement pour notre branche, il examine le professionnalisme des services de l'emploi. swissstaffing félicite tous les membres qui ont réussi l'audit.

Localisation des membres par cantons en 2022

(siège et filiales)



Événements

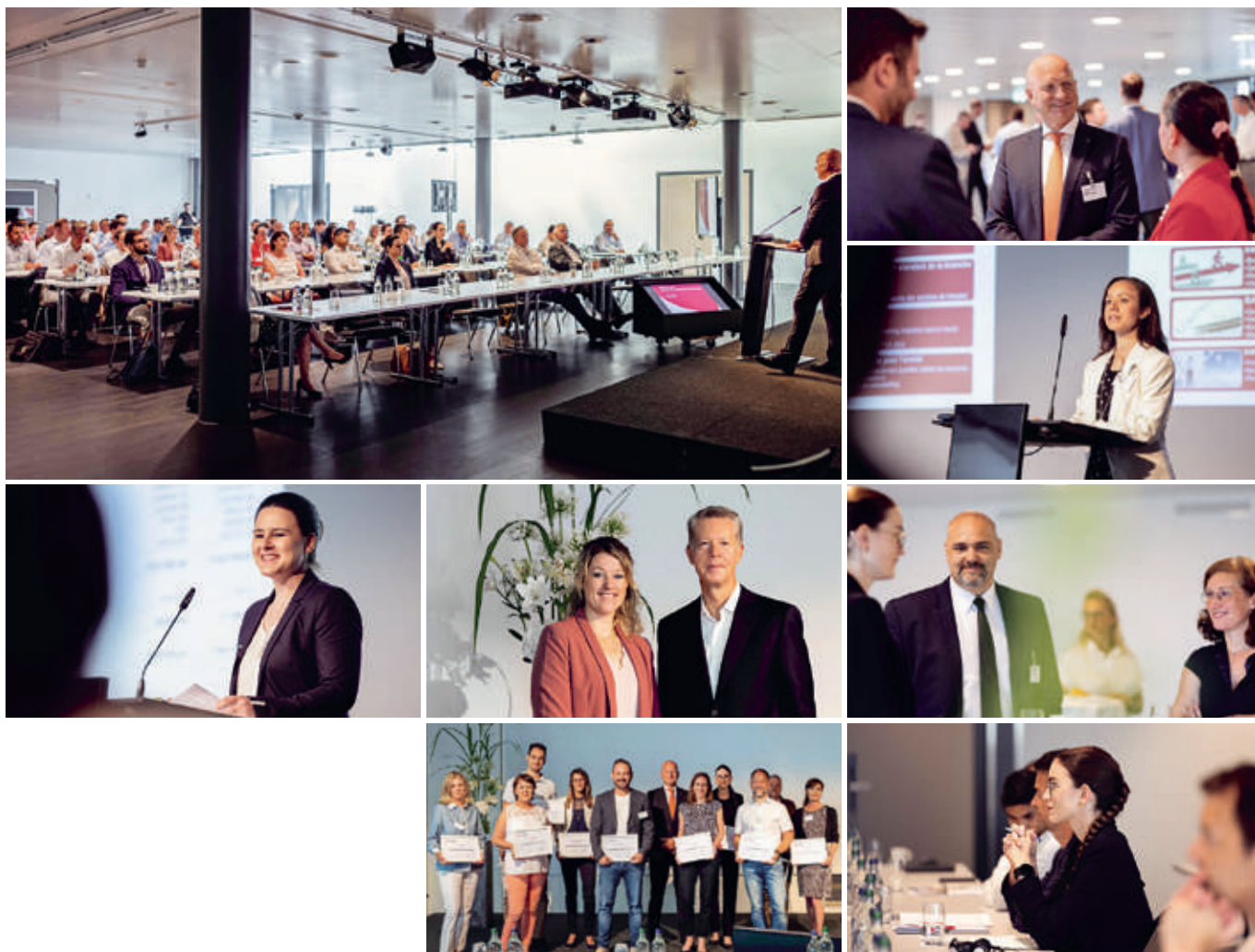
Assemblée générale

La 54^e assemblée générale s'est tenue le 23 juin 2022 au Kursaal Bern. Elle a pu se dérouler sans aucune mesure de lutte contre la pandémie de coronavirus. Avec 100 participant-e-s représenté-e-s, le quorum était réuni.

Les deux nouvelles personnes candidates se sont présentées. Jana Jutzi est CEO de Careerplus SA. Marcel Keller est CEO de The Adecco Group Switzerland. Les deux candidats ont été élus à l'unanimité. Jana Jutzi au comité et Marcel Keller au comité ainsi qu'au comité de direction.

Une nouvelle délégation de négociation a été élue pour les négociations à venir sur la CCT Location de services. Le chef de la délégation est désormais Andreas Eichenberger, CEO d'Induserv Industrial Services Ltd. La proposition d'aménagement des statuts prévoyant l'exclusion d'un membre hors de l'association en cas de non-paiement des cotisations sociales a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée générale.

Pour finir, Leif Agnéus a félicité les 21 personnes qui ont obtenu la distinction «Certified Staffing Professional swissstaffing». Un buffet dînatoire a ensuite été proposé, suivi de l'événement Flexwork autour du thème «Flexwork de l'avenir – mode d'emploi!».



Meetings des CEO

Les meetings des CEO organisés à Zurich et à Lausanne ont réuni 61 directeurs et décideurs. Le président Leif Agnéus et la directrice Myra Fischer-Rosinger ont livré un excellent aperçu de la stratégie de lobbying de l'association et des projets stratégiques en vue. Parmi les sujets abordés figuraient également la CCT Location de services 2024 et les prochaines négociations à venir. QAS, la nouvelle solution de branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé, étant sur le point d'être lancée, les participants ont reçu des informations importantes à ce sujet. Toutes les personnes présentes ont pu échanger intensément pendant le meeting et après, dans le cadre de l'apéritif réseautage.

Meetings régionaux

Les deux meetings régionaux de mars et novembre ont eu lieu une fois sur place et une fois en ligne. De nouveau en allemand, en français et en italien.

En mars, swissstaffing a accueilli 246 participant-e-s dans sept villes suisses. Plusieurs thèmes ont été abordés: l'aménagement du remboursement de la cotisation CCT Location de services, les nouveautés concernant la caisse de pension et de compensation de swissstaffing et le nouveau Swiss Staffingindex. Le temps fort du meeting régional a été l'intervention de Roman D. Cornu, président de la Commission professionnelle Paritaire Régionale Romande de la location de services, sur les contrôles de la CCT Location de services.

Le meeting régional de novembre a eu lieu par Zoom et il a réuni près de 400 participant-e-s. swissstaffing a présenté deux nouvelles offres: la toute nouvelle solution de branche certifiée Sécurité au travail et protection de la santé dans la location de services, ainsi que la plateforme d'apprentissage autonome pour les conseillères et conseillers en personnel, dont le pilote débutera en avril 2023. Le service juridique de swissstaffing a expliqué les changements pour 2023: les nouveaux salaires minimaux, l'annexe 1 étendue et la suppression des branches exclues. Il a également répondu à de nombreuses questions.

A man with short, styled brown hair and a light beard is smiling broadly at the camera. He is wearing a dark blue polo shirt and has his arms crossed. The background is a blurred industrial setting, likely a factory or warehouse, with overhead lights and structural elements.

«Le travail temporaire est synonyme de liberté, d'**indépendance** et d'autonomie. C'est super pour nous, les travailleurs.»

Secrétariat



Myra Fischer-Rosinger
Directrice
swissstaffing

L'année 2022 a été marquée par des dynamiques fortes. La crise du coronavirus a donné des ailes au travail flexible. En parallèle, la pandémie et la guerre en Ukraine ont secoué l'économie mondiale. Le vieillissement démographique se ressent de plus en plus avec un manque de main-d'œuvre criant. Afin de soutenir les prestataires de services de l'emploi dans cet environnement dynamique, l'équipe de 32 personnes de swissstaffing développe en permanence les services de l'association et conçoit de nouvelles offres.

La reconnaissance politique du secteur des services de l'emploi est essentielle si l'on veut que le cadre réglementaire évolue de manière positive. Le conseil politique a siégé deux fois pour discuter des sujets d'actualité et esquisser les pistes d'action politique possibles. Les débats ont porté sur la limitation du travail temporaire dans différents cantons, la réforme de la LPP, la location de services dans les ménages privés, le travail de nuit et le dimanche pour les conseillères et conseillers en personnel et l'exigence de la forme écrite pour les contrats de travail temporaire. En parallèle, swissstaffing a noué de nouveaux contacts politiques, notamment en Suisse latine.

Le travail politique s'appuie sur les statistiques de la branche et les White Papers. swissstaffing a développé le Swiss Staffingindex au point d'en faire un baromètre complet du secteur et a souligné une fois de plus le rôle de pionnier joué par le secteur temporaire avec le nouveau White Paper «Analyse comparée des modèles de travail flexible».

Dans un monde où le travail flexible progresse, il est important de pouvoir compter sur une base de qualité. C'est avec ce principe en tête que swissstaffing a lancé QAS, la solution de branche Sécurité au travail et protection de la santé dans la location de services, et mis en place une plateforme pour les conseillères et les conseillers en personnel, attendue pour 2023.

La CCT Location de services représente un autre outil de qualité essentiel que swissstaffing a d'ailleurs développé avec l'extension ciblée de l'annexe 1. La CCT s'applique ainsi à tous les secteurs d'activité et la sécurité juridique a été renforcée pour les entreprises assujetties et les travailleurs temporaires.

La caisse de pension de swissstaffing et le fonds de formation continue temp-training se modernisent eux aussi. La Fondation 2^e pilier swissstaffing a mis en place un nouveau plan de prévoyance pour les travailleurs temporaires hautement qualifiés, une population qui continue de croître et qui a des besoins spécifiques en matière de prévoyance vieillesse. temp-training est en train de remanier complètement le processus de demande afin d'apporter aux travailleurs temporaires et aux entreprises de location de services plus de flexibilité dans la planification de la formation continue. Le nouveau procédé et le nouveau portail Web seront effectifs en 2023.

Tout cela n'est possible que grâce à l'engagement quotidien de chaque membre de l'équipe du secrétariat, ainsi qu'à la confiance et à la fidélité que les membres de swissstaffing témoignent à l'association. Nous les en remercions cordialement!

M. Fischer-Rosinger

Myra Fischer-Rosinger
Directrice swissstaffing

Services

Caisse de pension



En dépit d'une forte volatilité sur les marchés financiers, la Fondation 2^e pilier swissstaffing a pu réaliser un excellent résultat d'investissement de +9,4 pour cent. Ce résultat et le faible niveau des coûts (moins de 300 francs par destinataire) ont permis de conserver une rémunération généreuse de 3 pour cent sur les avoirs de vieillesse en 2022.

Sur les presque 12 000 appels téléphoniques reçus en 2022, 89 pour cent ont été pris directement. Au total, la Fondation a traité plus de 24 000 demandes et plus de 87 000 opérations. Le 1^{er} avril 2022, la caisse de pension de l'association a annoncé la baisse des primes de risque à 1,75 pour cent, ainsi que la mise en place d'un capital décès supplémentaire pour les contrats temporaires et de nouveaux plans de prévoyance pour les travailleurs temporaires hautement qualifiés. Les conditions actuelles pour le personnel fixe et temporaire sont constamment publiées sur [swissstaffing-lpp.ch](https://www.swissstaffing-lpp.ch).

Solution de branche IJM

tempcare

La solution de branche IJM a couvert 714 contrats (année précédente: 646). La somme salariale subventionnée a atteint CHF 4,569 milliards (+18 pour cent). La solution de branche IJM a assuré 80,6 pour cent (année précédente: 77,4 pour cent) de la somme salariale pertinente pour la CCT Location de services. Les subventions de primes versées ont augmenté de 18 pour cent, passant à CHF 18,274 millions.

En tenant compte de la subvention de primes de 0,4 pour cent, les recettes des primes ont atteint CHF 91,984 millions. Les paiements totaux des assureurs se sont élevés à CHF 82,014 millions. Le taux de prestations par rapport aux primes de risque perçues était de 93 pour cent (année précédente: 105 pour cent). Le taux de prime brut moyen a augmenté, passant à 2,85 pour cent (année précédente: 2,51 pour cent).

Caisse de compensation AVS Caisse d'allocations familiales



La caisse de compensation AVS swisstempcomp et la caisse d'allocations familiales swisstempfamily, sous la houlette de consimo, ont mis en place leur nouveau système ERP AKIS ainsi que le nouveau portail clients «connect» au deuxième semestre. Le but est d'offrir plus d'efficacité aux client-e-s et de réduire le coût administratif. La transition a occasionné des retards dans le traitement des demandes clients et dans l'examen des demandes d'allocations familiales. En dépit des interventions spéciales chez consimo, les retards n'avaient pas encore pu être rattrapés fin 2022. La situation devrait s'améliorer d'ici la fin du premier semestre 2023.

Solution de branche QAS Quality and Safety

Lancé en 2021, le projet de mise en place de la solution de branche Sécurité au travail et protection de la santé QAS, a trouvé un aboutissement heureux avec la certification par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST, la commission extraparlamentaire permanente de la Confédération dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé. L'association est fière de pouvoir proposer à ses membres et aux entreprises intéressées cette solution de branche spécifiquement axée sur la location de services. Une solution qui permet aux entreprises de location de services d'améliorer la sécurité de leurs collaborateurs et collaboratrices et d'être parfaitement préparées aux contrôles obligatoires de la Suva. En ayant recours à QAS, les entreprises affiliées répondent aux exigences de la directive CFST n° 6508.

La solution de branche QAS proposée par swissstaffing est une «boîte à outils» pragmatique et conforme à la législation, fidèle au concept MSST et incluant le recours aux médecins du travail et aux spécialistes de la sécurité au travail. QAS regroupe plusieurs éléments: un manuel comprenant des modèles pratiques, des listes de contrôle et des outils pour la mise en œuvre; «safely», un système numérique pour la mise en œuvre; des conseils d'experts, des formations de sécurité, des échanges annuels, et bien plus encore.



Coopération avec la Suva

En 2022, swissstaffing a pu une fois de plus compter sur le soutien et l'expertise de la Suva. La Suva a aidé swissstaffing à développer la solution de branche QAS en apportant de multiples conseils. Dans les locaux de swissstaffing, elle s'est grandement impliquée dans la mise en œuvre des formations sur la sécurité au travail, la protection de la santé et le Care Management.

swissstaffing et la Suva souhaitent renforcer leur collaboration de qualité en 2023. La priorité absolue est de réduire de façon durable et manifeste les accidents et les absences dans le secteur temporaire.

Évolution de la branche

Économie et politique



Dr Marius Osterfeld
Économiste
swisstafing



Ariane M. Baer
Responsable de projet
Économie et politique

Bilan annuel 2022: forte croissance, ralentissement marqué et sprint final inattendu

Pénurie de main-d'œuvre, variant Omicron, difficultés d'approvisionnement et inflation – les résultats des prestataires de services de l'emploi sont à l'image de l'année 2022: en forme de montagnes russes.

Les prestataires de services de l'emploi ont fini l'année 2022 en hausse de 7,2 pour cent par rapport à l'année précédente dans le secteur temporaire. Le nombre de placements fixes a même bondi de 9,3 pour cent. Selon le Swiss Staffindex, le taux de croissance a connu une volatilité énorme au cours de l'année – sous l'influence des grands thèmes qui ont marqué 2022 comme la pénurie de main-d'œuvre, le variant Omicron, les tensions sur les approvisionnements et l'inflation. Alors que l'activité du secteur temporaire, poussée par le variant Omicron, battait son plein au 1^{er} trimestre avec une hausse de 17,6 pour cent, le manque de main-d'œuvre spécialisée et d'employé-e-s se faisait de plus en plus ressentir en contenant la progression à 3,4 pour cent au 4^e trimestre. Il était donc d'autant plus surprenant d'enregistrer une forte croissance en décembre avec 10 pour cent sur le marché temporaire et même 20,1 pour cent sur le marché de l'emploi fixe.

Les écarts de croissance extrêmes des prestataires de services de l'emploi sont parfaitement résumés par la situation du secteur de la santé en 2022. Les centres de vaccination, la pénurie de personnel dans les hôpitaux et les arrêts de travail dus au Covid-19 ont mis à contribution les prestataires de services de l'emploi en début d'année. Ces derniers ont fourni à l'économie la main-d'œuvre dont elle avait besoin rapidement, aidant ainsi à maintenir le moteur économique suisse en marche. Il en a résulté une forte hausse dans le secteur temporaire.

En fin d'année, le secteur de la santé a illustré une fois de plus l'immense défi que doivent relever les entreprises et les prestataires de services de l'emploi. Les hôpitaux avaient besoin de personnel soignant pour assurer la continuité du service. Mais le personnel manquait. Les prestataires de services de l'emploi y ont remédié grâce à des modèles de travail flexibles qui permettent de tirer pleinement profit du potentiel de main-d'œuvre et de garder le personnel soignant dans le secteur.

Cela étant, la pénurie de main-d'œuvre a imposé des limites à la croissance des services de l'emploi et constitué un frein évident.

Surprise: une fin d'année en fanfare

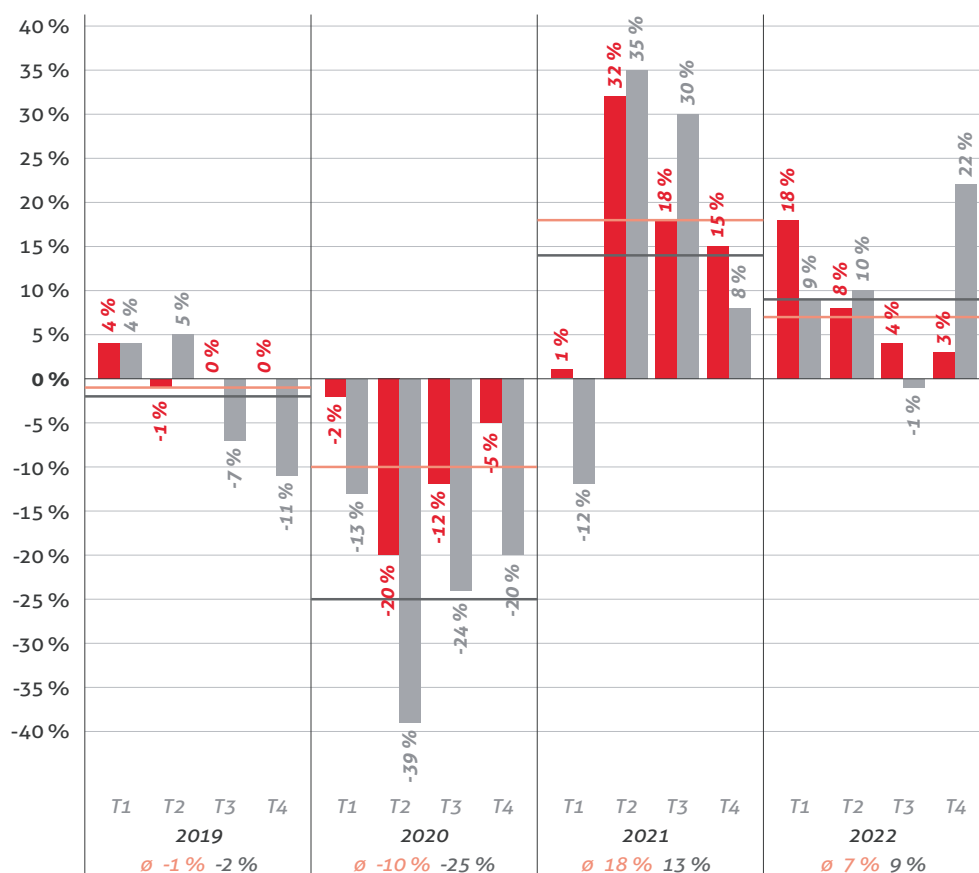
La tendance sur le front des emplois fixes est à l'inverse de celle du secteur temporaire. La forte croissance enregistrée aux 1^{er} et 2^e trimestres (environ +9 pour cent) a été suivie d'un ralentissement au 3^e dû à l'explosion du coût de l'énergie et à l'accumulation des nuages noirs à l'horizon. Le manque persistant de main-d'œuvre, spécialisée ou non, s'est soldé par un redressement spectaculaire au 4^e trimestre, avec une activité progressant de 21,8 pour cent par rapport à l'année précédente. Le secteur temporaire a connu lui aussi une fin d'année satisfaisante en décembre, avec 6 pour cent d'heures de mission en plus. La météo très clémente a permis de maintenir la construction en activité et, sans restrictions liées au coronavirus, les commerces de détail et les restaurants ont pu prospérer.

Chiffres clés des services de l'emploi en 2022 (estimations)

Travailleurs temporaires par année	472 000
Équivalents plein temps	100 000
Pourcentage de l'ensemble des emplois	2,4 %
Heures de travail fournies	220 millions
Somme salariale des travailleurs temporaires en CHF	7,9 milliards
Chiffre d'affaires du secteur temporaire en CHF	10,1 milliards
Placement de travailleurs fixes par intermédiaires privés	75 000
Chiffre d'affaires lié aux placements fixes en CHF	685 millions

Remarque: les données ont été estimées sur la base du Swiss Staffingindex.
Sources: SSAA, SECO, OFS

Taux de croissance corrigé des jours ouvrables du marché temporaire et des emplois fixes par rapport à la même période de l'année précédente



- Marché du travail temporaire (heures travaillées)
- Marché des emplois fixes (chiffre d'affaires)
- Croissance annuelle par rapport à l'année précédente

Source: swissstaffing



«Le travail temporaire est le moyen le plus simple de trouver un **petit boulot**. Important pour une étudiante comme moi.»

Évolution de la branche

White Paper 08

En 2022, swissstaffing a publié le White Paper «Les travailleurs temporaires s'en sortent le mieux. Analyse comparée des modèles de travail flexible». L'étude analyse la fréquence des modèles de travail flexible en Suisse et dresse le portrait de 6 flexworkers. Une analyse juridique montre les défis à relever en matière de couverture sociale – et la façon dont le travail temporaire y répond.

Principaux résultats du White Paper

«Les travailleurs temporaires s'en sortent le mieux. Analyse comparée des modèles de travail flexible»

Selon l'ESPA réalisée par l'Office fédéral de la statistique, 26 pour cent des personnes actives (1,3 million) travaillaient déjà comme flexworkers en 2020. L'étude a porté sur six modèles de travail flexible, autrement dit qui ne répondent pas au modèle classique d'emploi à temps plein auprès d'un unique employeur.

Modèle de travail	Pourcentage des actifs
Indépendants sans collaborateurs	5,4 %
Emploi multiple	8,2 %
Faible taux d'occupation (< 20 %)	3,4 %
Faible taux d'occupation (20–49 %)	10,2 %
Travail sur appel	5,5 %
Travail temporaire	2,2 %

Les flexworkers hors travail temporaire sont majoritairement des femmes, ayant plus de 40 ans, de nationalité suisse, ayant un haut niveau de formation et travaillant dans le secteur des services. Les travailleurs temporaires ont un profil différent: ce sont pour la plupart des hommes, de moins de 40 ans et qui travaillent dans la construction, l'industrie, la logistique ou le secteur technique.

De tous les modèles de travail flexible analysés, le travail temporaire est celui qui offre la meilleure protection sociale aux personnes. Grâce à la CCT Location de services, les travailleurs temporaires sont également assurés collectivement au titre des indemnités journalières de maladie. Dans le domaine de la prévoyance, le problème du seuil d'entrée pour la caisse de pension ne se pose pas. Grâce au fonds paritaire pour la formation continue, les travailleurs temporaires ont par ailleurs droit à des prestations de formation continue.

Protection sociale dans les modèles de travail flexibles

Les travailleurs flexibles apportent une contribution décisive à la création de valeur et réduisent l'impact du manque de main-d'oeuvre, spécialisée ou non. La Suisse parvient ainsi à attirer des talents précieux pour son économie et à renforcer la place économique suisse grâce à la flexibilité. Mais les travailleurs flexibles sont exposés à des lacunes en matière de protection sociale et à l'incertitude quant aux perspectives d'emploi. Le travail temporaire permettrait de combler les manquements de la protection sociale pour les personnes qui travaillent de manière flexible, tout en préservant leur flexibilité.

Services

Communication

En 2022, l'équipe de communication a concentré une grande partie de ses efforts sur le site [swissstaffing.ch](https://www.swissstaffing.ch). L'objectif était d'en améliorer la lisibilité et l'interface utilisateur, ainsi que de rafraîchir et de renouveler l'univers visuel. Les réactions ont toutes été positives, confirmant ainsi la réussite du projet. En plus du site Web de l'association, l'équipe de communication gère également ceux de la caisse de pension [swissstaffing](#), du Fonds de formation continue [temptraining](#) et de la CCT Location de services.

Avec 40 articles de blog en trois langues, 130 publications sur les réseaux sociaux ayant totalisé plus de 200 000 impressions et une newsletter mensuelle, l'équipe a participé à valoriser l'image de la branche et de l'association. De plus, [swissstaffing](#) a envoyé à ses membres 30 newsletters CEO sur des sujets politiques et juridiques pouvant les intéresser. La nouvelle newsletter spéciale «*Mise à jour swissstaffing*» s'adresse plus particulièrement aux partenaires politiques et économiques de [swissstaffing](#).



Blandina Werren
Responsable
communication



Celeste Bella
Cheffe de projet



**Antonia Janina
Fischer**
Collaboratrice



Sonja Stucki
Collaboratrice

L'événement organisé par l'équipe de communication sur le sujet «*Flexwork de l'avenir – mode d'emploi!*» a eu lieu pour la première fois en présentiel en juin 2022, avec des invités (cf. p. 20). Dans le Kursaal Bern, [swissstaffing](#) et différents acteurs ont exploré plusieurs solutions pour le monde du travail flexible de demain. [swissstaffing](#) a également animé des tables rondes sur ce thème au HR Festival à Zurich et au Salon RH à Genève.

L'association s'est exprimée dans les médias sur de nombreux sujets. L'équipe de communication a été en contact à plus de 70 reprises avec des médias dans le cadre de divers articles et interviews, notamment pour SRF 10vor10, Radio SRF, SonntagsBlick, Berner Zeitung, HZ Insurance, Corriere del Ticino, Le Temps, 24heures, RTS Radio et AWP Sécurité sociale. Avec plus de 492 mentions de son nom, [swissstaffing](#) a bénéficié d'une présence médiatique considérable.

L'association a publié divers communiqués de presse pour informer sur des thèmes d'actualité, les chiffres du secteur ou de nouvelles études. Le canal de distribution [presseportal.ch](#) a enregistré plus de 55 800 visites dans la news-room [swissstaffing](#). Le magazine HR Today a publié de nombreux articles rédigés par notre association. En 2022, l'équipe de communication a de nouveau produit et publié un White Paper avec le service Économie & politique. Ce document compare différents modèles de temps de travail pour arriver à la conclusion suivante: «*Les travailleurs temporaires s'en sortent le mieux*» (cf. p. 17).

En tant que plateforme de communication, l'équipe apporte également ses connaissances spécifiques à d'autres départements en interne. Parmi les activités effectuées en 2022, une campagne publicitaire a été lancée pour la caisse de pension [swissstaffing](#) et une autre pour le fonds de formation continue [temptraining](#).

HR Festival europe

Organisé à Zurich, le HR Festival europe est un événement destiné aux spécialistes RH et le plus grand salon consacré aux RH en Suisse. swissstaffing a participé au débat «HR Change: pourquoi l'avenir appartient au travail flexible» lors de l'édition 2022. Des intervenant-e-s de renom issus de l'économie, des services de l'emploi et des sciences ont discuté des formes de travail flexible, de l'évolution du marché du travail et des défis posés par le travail flexible aux RH.



Salon RH

Le Salon RH est un salon de Suisse francophone axé sur les RH et qui s'est tenu à Genève en 2022. swissstaffing était partenaire de coopération officiel et a participé à la table ronde «HR Change: pourquoi l'avenir appartient au travail flexible». Les intervenant-e-s ont illustré le sujet selon différents aspects et discuté de l'avenir du travail flexible pour les différents acteurs: entreprises, chercheurs d'emploi, État et société.



Campagne caisse de pension swissstaffing

En 2022, l'équipe de communication a élaboré une campagne en quatre langues pour la caisse de pension swissstaffing sur le thème «Encore meilleure. Et pourtant moins chère». Son objectif était de mieux faire connaître les nouvelles offres de la caisse de pension, encore plus attractives, et le nouveau plan de prévoyance «Temp Premium» pour la main-d'œuvre hautement qualifiée. Au cœur de la campagne figuraient des bannières image-texte avec des messages pertinents diffusés sur différents canaux.



Événement Flexwork

Le 23 juin 2022, Leif Agnéus a salué quelque 170 personnes pour la 3^e édition de l'événement Flexwork sur le thème «Flexwork de l'avenir – mode d'emploi!». L'événement s'est tenu en allemand dans le Kursaal Bern, avec interprétation simultanée en français et en italien.

Andi Lüscher, rédacteur économique à la SRF, s'est chargé de l'animation. D^r Boris Zürcher, chef de la Direction du travail au SECO, a assuré la présentation Keynote. Myra Fischer-Rosinger, directrice de swissstaffing, a présenté le White Paper «Analyse comparée des modèles de travail flexible». Andi Lüscher a interviewé Nicole Hostettler, présidente de l'Association des offices suisses du travail AOST et directrice de l'Office de l'économie et du travail du canton de Bâle AWA.

Les discussions qui ont suivi ont porté aussi bien sur le télétravail dans un contexte de mondialisation que sur l'apport du secteur de la location de services à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. La table ronde a réuni Melanie Mettler, conseillère nationale et vice-présidente du PVL Suisse, Marc Flückiger, CEO et copropriétaire de Work Selection SA, Isabelle Wildhaber, professeure de droit privé et économique à la HSG et directrice de l'Institut de recherche sur le travail et l'emploi de la HSG, Patrizia Laeri, CEO et cofondatrice d'elleXX ainsi que Stefan Studer, directeur d'Employés Suisse.

L'événement a montré une fois de plus que le travail flexible allait au-delà d'une simple tendance et qu'il continuera d'agiter le monde du travail dans les années à venir.

À travers cet événement annuel, swissstaffing entend susciter une discussion autour du travail flexible, définir le travail temporaire comme la voie à suivre dans l'organisation du travail flexible, faire connaître le travail temporaire comme modèle de travail équitable et présenter sous plusieurs angles les solutions pour le monde du travail flexible de demain.

Vous pouvez revivre l'événement Flexwork 2022 sous forme condensée ou dans toute sa longueur sur swissstaffing.ch/flexwork-event.





Services

Opérations & services aux membres

L'équipe Opérations & services aux membres, pivot essentiel de swissstaffing, a fonctionné à plein régime en 2022. Elle a traité 4500 appels pour swissstaffing et plus de 38 000 appels pour temptraining, organisé et mené de nombreuses réunions sur place. Les infrastructures informatiques ont été une fois de plus améliorées pour les services internes, avec un nouveau serveur, un nouveau câblage réseau et plusieurs mises à jour système importantes.

Au service comptabilité, la QR-facture a été mise en place. En 2022, l'association a facturé près de 900 prestations (formations, événements, renseignements juridiques, abonnements à ARGUS ou envois de brochures), soit environ 200 factures de plus que l'année précédente.

L'adhésion à swissstaffing a suscité un vif intérêt. L'équipe Opérations & services aux membres a assuré de nombreuses activités de conseil et visites au-



Julia Bryner Responsable Opérations & services aux membres



Maria Cantagallo Cheffe de projet



Reto Da Rugna Responsable accueil



Fadilia Dilli Cheffe de projet



Irene Florida Collaboratrice



Isabel Staub Responsable comptabilité



Alex Dorizzi Responsable par intérim depuis le 3.10.2022

près des membres. Le président de swissstaffing Leif Agnéus a lui aussi rendu visite à plusieurs membres et entreprises intéressées en 2022. Depuis août 2022, le site Web de swissstaffing propose un formulaire de demande d'adhésion en ligne.

La plupart des événements organisés par swissstaffing ont eu lieu en présentiel en 2022. swissstaffing a pu accueillir sur place 246 visiteurs et visiteuses. À la demande de nombreux membres, le meeting régional de novembre a eu lieu en ligne avec un total de 396 participant-e-s. Les deux meetings régionaux auront lieu désormais alternativement sur place et en ligne.

Les formations pour les conseillères et conseillers en personnel ont connu un grand succès, tant en ligne (188 participant-e-s) qu'en présentiel (199 participant-e-s). Toujours extrêmement populaire, la formation «Bases juridiques» a été organisée en allemand et en français pour un total de 185 participant-e-s. De nombreux membres ont également réservé un cours interne sur le thème du droit du travail. Les formations à la sécurité au travail ont attiré 101 participant-e-s. Quant à la nouvelle formation sur la gestion des absences, elle a été organisée deux fois.

QAS, la solution de branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans la location de services a démarré en octobre 2022. Après presque deux ans de préparation, elle a été certifiée comme prévu par la CFST le 26 octobre. swissstaffing est fière de savoir que la branche dispose de sa propre solution certifiée et qu'elle s'engage durablement en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé. À la fin 2022, 46 entreprises et groupes s'étaient affiliés à la solution de branche.

Service juridique

Le service juridique est le centre de compétence du secteur temporaire pour les questions liées au droit du travail, du placement, des assurances sociales, au droit des étrangers et aux contrats en général. En 2022, des membres et des non-membres ont été conseillés dans 1661 cas. L'équipe est aussi chargée de l'application de la CCT Location de services dans le cadre du secrétariat de la commission de recours de l'Association paritaire location de services.

Le service juridique a continué de diriger le groupe «Location de personnel dans les ménages privés». Il a notamment analysé les conséquences, au regard du droit du travail, de l'arrêt du Tribunal fédéral du 22 décembre 2021 (ATF 2C_470/2020) pour la location de services dans les ménages privés. Par ailleurs, les discussions sur la réglementation du modèle d'accompagnement à domicile (live-in) dans la location de services ont été poursuivies.



Boris Eicher
Responsable
service juridique



Diana Berger
Collaboratrice



Ardian Laha
Collaborateur



Philipp Müller
Collaborateur



Sara Stoffel
Collaboratrice



Ivana Zellweger
Collaboratrice

En 2022, le Service juridique a également été très occupé par la limitation du travail temporaire. swisstaffing a déposé des recours à ce sujet auprès des tribunaux cantonaux dans les cantons de Genève et de Vaud contre les révisions de la loi sur la passation des marchés publics.

L'équipe du service juridique s'est impliquée dans le cadre de l'extension de l'annexe 1 avec l'ajout d'autres CCT sans force obligatoire (DFO) et a supervisé la procédure d'extension pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023. S'agissant du télétravail transfrontalier, le service juridique a suivi l'évolution de la situation juridique et informé en permanence les membres des conséquences.

En 2022, le service juridique a organisé son cours sur les bases juridiques en ligne et sur place, à Zurich et à Lausanne, afin de sensibiliser les membres aux aspects juridiques du secteur.

Dans le cadre du White Paper «Analyse comparée des modèles de travail flexible», le service juridique a évalué les formes de travail flexible existantes d'un point de vue juridique, comparé différentes formes d'emploi au regard de la protection sociale et constaté que les flexworkers étaient le mieux protégés via la location de services.



«Le travail temporaire est bon pour
l'**équilibre** entre vie professionnelle
et vie privée.»

Services

Développement du personnel



Irène Righetti
Responsable développement du personnel



Sabrina Fellmann
Cheffe de projet formation

Examen professionnel RH

L'année 2022 a été un grand succès pour l'examen professionnel RH spécialisation C. À l'automne dernier, 66 personnes ont passé l'examen, avec un taux de réussite de 76 pour cent et une moyenne de 4,33. Les participant-e-s qui avaient suivi la partie formation de l'examen professionnel RH spécialisation C auprès de l'association avaient été formé-e-s préalablement par les partenaires de coopération de swissstaffing. Dans le groupe se trouvent les trois meilleurs résultats de la promotion avec deux fois la note 5,3 et la note 5,1.

swissstaffing félicite cordialement tous les diplômé-e-s et leur souhaite plein succès pour la suite de leur parcours professionnel.

Plateforme d'apprentissage autonome

Dans le cadre du développement de standards de branche, swissstaffing œuvre à la mise en place d'une plateforme d'apprentissage autonome. Les responsables du projet ont fourni un travail considérable sur ce dossier en 2022 en collaboration avec des partenaires externes.

Dans un premier temps, la plateforme devra permettre aux nouveaux membres du personnel des services de l'emploi de se former en autoapprentissage. Ils découvriront 26 thèmes dans un monde virtuel totalisant 15 heures d'apprentissage dynamique et interactif.

Le lancement de la plateforme d'apprentissage autonome est prévu pour l'automne 2023.

Formation continue pour conseillères et conseillers en personnel

swissstaffing participe également à améliorer la qualité du secteur en proposant des cours spécialisés aux conseillères et conseillers en personnel. Cette offre de formation régulière couvre des thèmes tels que le droit du travail, les techniques d'interview ou la prospection de clients. En 2022, le cours «Comment recruter sur les réseaux sociaux?» a été entièrement remanié par l'équipe de développement du personnel. Il est proposé dans sa nouvelle forme en 2023.

Offre de cours	D	F	I	Total participant-e-s 2022	Total participant-e-s 2021
Gestion des absences	●	●		15	0
Sécurité au travail et protection de la santé	●	●	●	35	45
Care management pour la location de services	●	●	●	50	66
Techniques de l'interview	●			24	0
Techniques de l'interview sur la plateforme virtuelle	●			17	20
Visite en clientèle	●			11	0
Téléphoner durablement et avec succès	●			28	6
Bases légales	●	●		185	87
Comment recruter sur les réseaux sociaux pour les débutants?	●			32	39

Services

temptraining

temptraining

En 2022, temptraining a approuvé plus de 14 000 demandes de formation continue d'une valeur totale d'environ CHF 17,9 millions, un chiffre en hausse de 0,9 million de francs par rapport à 2021. Plus de 98 pour cent des demandes ont été déposées sur le portail Web.

L'assemblée des membres du Fonds paritaire d'application, de formation et social pour le secteur de la location de services FPL a voté l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022 d'un changement de règlement. Les cours de sécurité au travail doivent proposer la formation pratique en présentiel, les cours exclusivement en ligne ne sont plus acceptés. De plus, les travailleurs temporaires doivent pouvoir prouver qu'ils ont travaillé au moins 88 heures pour que les cours approuvés soient payés.

Le règlement du fonds de formation continue fera l'objet d'autres modifications au 1^{er} septembre 2023, telles qu'une plus grande souplesse dans le déroulement



Claudio Trena
Responsable
temptraining



Anissa Bousbaine
Collaboratrice



Laurance Batt
Collaboratrice



Biagio Bongiovanni
Collaborateur



Myriam Del Castillo
Responsable
administration



Nathalie Fanguero
Collaboratrice



Claudio Foletti
Collaborateur



Mariangela Iula
Collaboratrice



Sandra Heuberger
Collaboratrice



Brigitte Keller
Collaboratrice senior



Sylvia Mersch
Collaboratrice senior



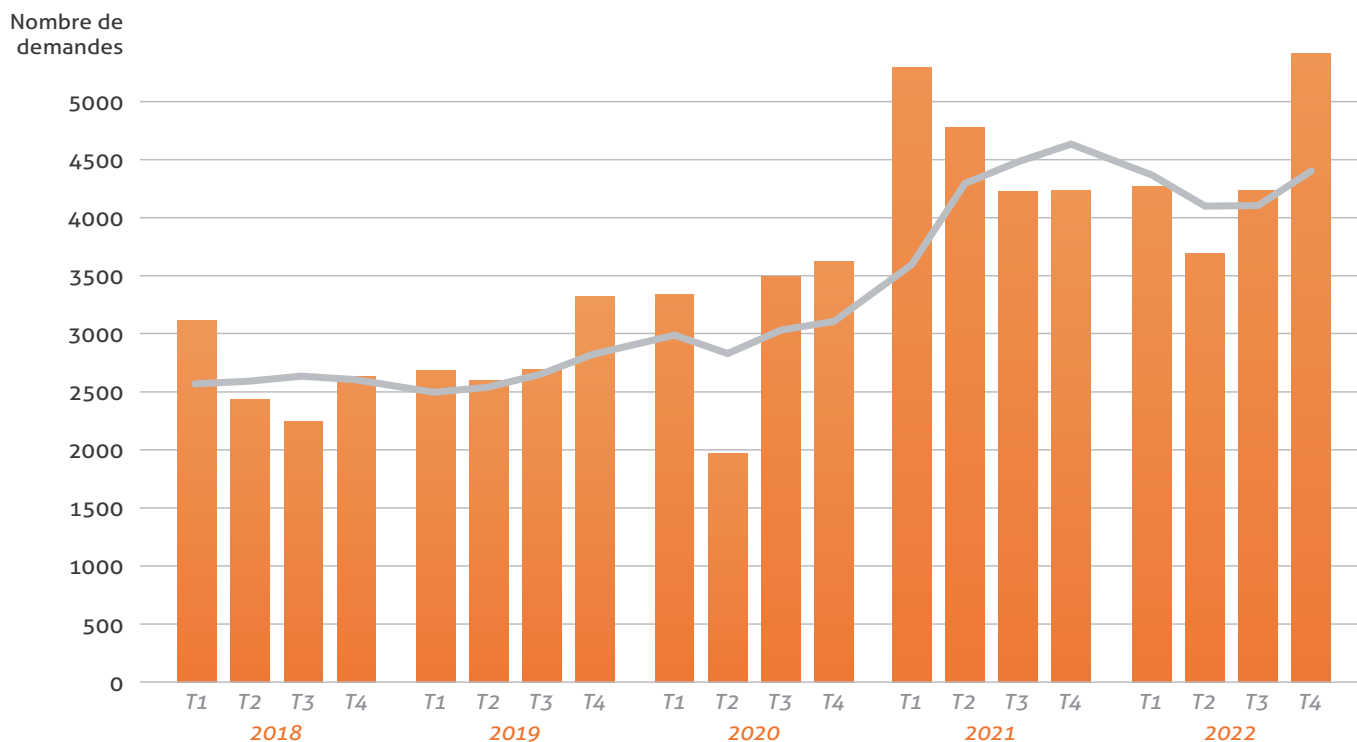
Fabio Streuli
Collaborateur

du dépôt des demandes, un système de budget progressif basé sur les heures de travail, de nouvelles indemnités forfaitaires pour la perte de salaire et les frais, ainsi qu'une rémunération forfaitaire des cours de sécurité au travail qui n'est pas imputée au compte personnel. Les modifications du règlement ont été approuvées par l'assemblée des membres en décembre 2022.

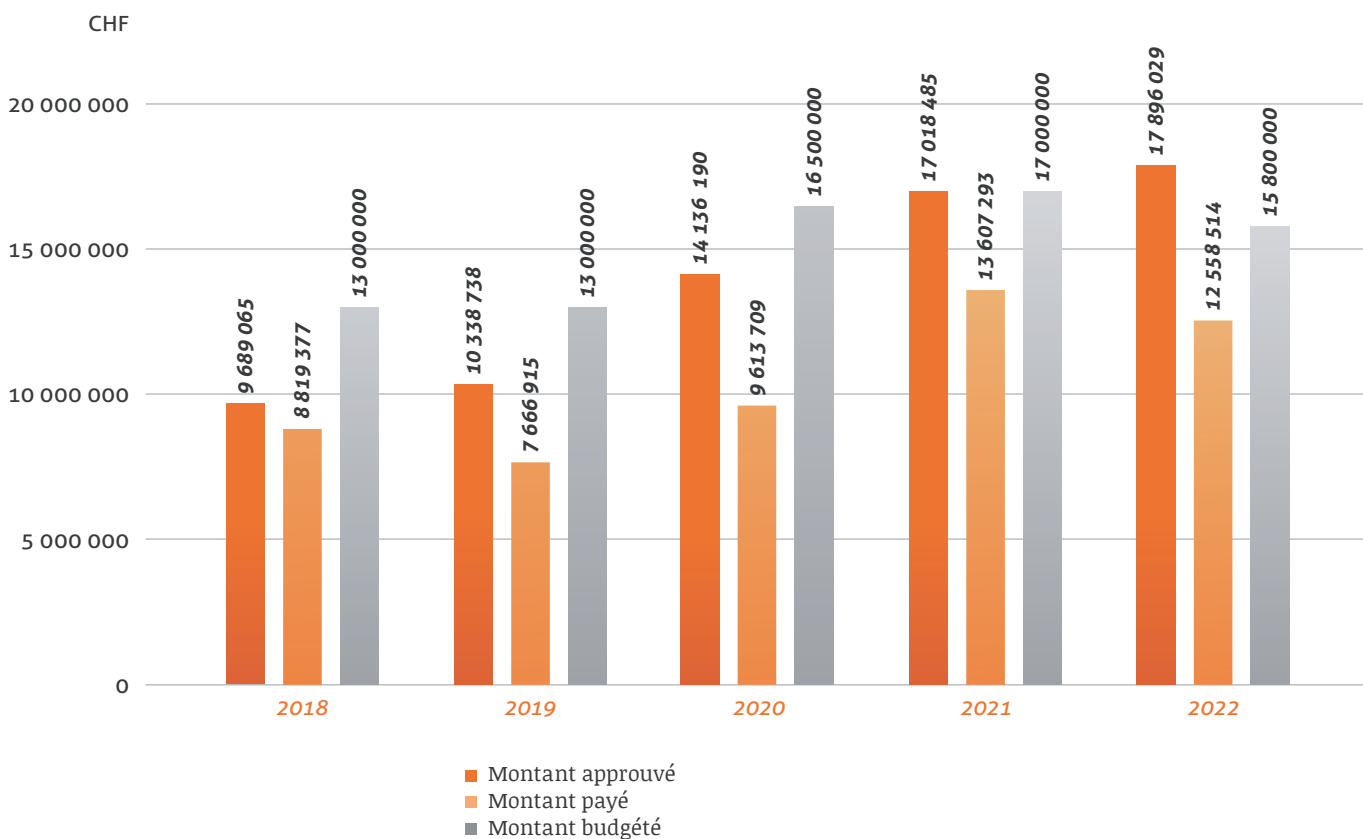
temptraining a prévu de lancer un nouveau portail Web en 2023. Il devra simplifier davantage le dépôt des demandes, automatiser les procédures et offrir aux demandeurs de nouvelles fonctions telles que la recherche d'offres de cours reconnues. Les exigences auxquelles doit souscrire le nouveau système ont été définies en 2022. Les prochaines étapes portent sur la communication autour des modifications au règlement et la mise en pratique.

temptraining a lancé en 2022 un projet pilote pour une application qui recommande aux travailleurs temporaires des offres de formation continue basées sur leurs aptitudes et leurs compétences. Ce projet court jusqu'en mai 2023. Il fera ensuite l'objet d'une analyse avant la définition des prochaines étapes.

Évolution du nombre des demandes par trimestre



Évolution des contributions par année (en CHF)



Les affaires publiques, une mission cruciale

Peser sur le cadre réglementaire qui régit le secteur des services de l'emploi est l'une des missions essentielles de swissstaffing. C'est pourquoi l'association consacre beaucoup d'efforts à mieux faire connaître la branche ainsi qu'à entretenir les contacts avec le monde politique et les administrations fédérale et cantonale. swissstaffing poursuit deux objectifs à cet égard:

- L'administration et le monde politique, tant au niveau national que cantonal, doivent connaître les positions et les arguments de swissstaffing et en tenir compte dans leurs prises de décisions.
- Le secteur des services de l'emploi ne doit faire l'objet d'aucune discrimination réglementaire et doit conserver des conditions flexibles.

Les restrictions du travail temporaire entravent la liberté économique

Des initiatives ont été lancées dans différents parlements cantonaux de Suisse romande et italienne pour limiter le travail temporaire dans les marchés publics. swissstaffing est de l'avis qu'une telle réglementation remet en cause la liberté économique. C'est pourquoi l'association est fermement décidée à combattre ces initiatives sur le plan politique et juridique. Des décisions de justice sont en suspens dans les cantons du Tessin, de Genève et de Vaud. Dans les cantons du Valais, du Jura et de Neuchâtel, les initiatives sont encore au stade du processus parlementaire.

Si ces initiatives sont particulièrement regrettables, c'est parce que les décideurs ne se rendent pas compte qu'en limitant le travail temporaire, ils empêchent l'émergence de solutions pour le marché du travail de demain et favorisent au contraire les rapports de travail douteux. Le travail flexible est une nécessité et un besoin à la fois pour les entreprises et pour les employé-e-s. Le travail temporaire est déjà étroitement réglementé par la loi sur le service de l'emploi et la CCT Location de services. Les travailleurs temporaires bénéficient par ailleurs d'une protection sociale complète. La limitation du travail temporaire, si elle devait se produire, ne se traduirait pas par des emplois fixes, mais par la recrudescence d'autres formes de travail flexible moins bien réglementées, du faux travail indépendant voire du travail au noir.

Réforme de la LPP: une dérogation s'impose pour le secteur temporaire

La réforme de la LPP s'impose de toute urgence au vu du vieillissement démographique et de la flexibilisation du marché du travail, mais c'est un véritable casse-tête politique. Pour swissstaffing et les prestataires de services de l'emploi, les questions les plus pertinentes sont celles de la déduction de coordination et du seuil d'entrée. Malheureusement, tous les aménagements concernant le seuil d'entrée et la déduction de coordination, tels qu'ils ont été discutés jusqu'à présent au parlement, menacent le modèle de caisse de pension du secteur des services de l'emploi. Or, ce modèle permet aux travailleurs temporaires d'accéder à l'assurance invalidité et vieillesse du 2^e pilier dès la première heure de mission.

swissstaffing s'engage en faveur d'une dérogation – il faut en effet éviter d'en arriver à une situation paradoxale où une réforme détruirait un système concluant pour les personnes travaillant de manière flexible, alors même qu'elle entend améliorer leur sort.

«Des approches innovantes, qu'elles soient nouvelles ou perfectionnées, sont requises pour conjuguer flexibilité et protection sociale. La loi sur le service de l'emploi, pertinente pour le secteur temporaire, pourrait jouer un rôle clé de ce point de vue. Une modernisation ponctuelle de la loi sur le service de l'emploi est toutefois nécessaire afin de permettre de nouveaux modèles de travail et de mieux protéger ces formes. Cela pourrait être mis en œuvre en supprimant l'obligation rigide de la forme écrite (introduction d'une signature numérique) et par un aménagement plus flexible des horaires de travail.

Ce serait plus judicieux que d'entraver le travail flexible et de pousser toutes les personnes concernées vers le travail au noir ou l'indépendance sans protection sociale. La flexibilité et la protection sociale ne doivent pas s'exclure l'une l'autre.»



Prof. Dr. Isabelle Wildhaber

Professeure ordinaire en droit privé et économique, notamment en droit du travail à l'Université de Saint-Gall et directrice de l'Institut de recherche sur le travail et les mondes du travail à l'université de Saint-Gall

Assurer la location de services dans les ménages privés

La location de personnel d'assistance aux particuliers est un segment spécifique du secteur des services de l'emploi. Son modèle économique se trouve menacé par l'arrêt du Tribunal fédéral du 22 décembre 2021 (ATF 2C_470/2020). Le Tribunal fédéral a en effet décidé que ces rapports de travail relèvent de la loi sur le travail (LTr), alors que le personnel d'assistance employé directement par le ménage n'est pas soumis à la LTr. Il apparaît une fois de plus que les décisionnaires suisses au plus haut niveau méconnaissent les atouts majeurs du travail temporaire et encouragent des modèles alternatifs qui présentent l'inconvénient d'être beaucoup moins bien réglementés et contrôlés que le travail temporaire. En effet, si la LTr n'est pas applicable en cas d'emploi direct par le ménage, les dispositions en matière de salaire minimal et de durée du travail ne le sont pas non plus, pas davantage que les solutions d'indemnités journalières en cas de maladie et de prévoyance professionnelle de la CCT Location de services.

swissstaffing s'engage pour une exception dans l'ordonnance relative à la Loi sur le travail, afin que l'aide à domicile via la location de services reste possible et finançable malgré l'assujettissement à la loi sur le travail. De plus, il convient de compléter la CCT Location de services par une annexe spécifique pour les modèles de soins à domicile. Compte tenu du vieillissement de la population et de l'augmentation des coûts de la santé et des soins, la prise en charge à domicile financée par le secteur privé est un enjeu majeur de la politique de santé. Il est indispensable que les rapports de travail en ce sens soient réglés de manière équitable, ce que le modèle de la location de services garantit.

Signature numérique: une opportunité ratée pour la Suisse

Le 9 mars 2022, le Conseil des États a laissé passer une chance unique de rendre la Suisse plus agile et plus numérique. Avec le rejet de la motion Schneeberger (19.3565), la possibilité d'une évolution rapide vers une alternative numérique viable et largement acceptée à la signature manuscrite s'est éloignée. Le secteur des services de l'emploi s'en trouve particulièrement affecté dans la mesure où les contrats de travail temporaire, contrairement aux autres contrats de travail, requièrent la forme écrite. À tout le moins, on a pu retenir du débat – durant lequel les services de l'emploi ont été mentionnés à plusieurs reprises – que le problème est perçu comme étant réel pour l'économie et que la pression est maintenue sur l'administration afin qu'elle abaisse le niveau de protection dans certains domaines. swissstaffing ne lâche pas l'affaire, dans l'espoir que la location de services entre un jour pleinement dans l'ère numérique.

CCT Location de services avec des salaires minimums dans le pays

La CCT Location de services (CCTL) est un outil essentiel pour encadrer la flexibilité du travail temporaire par des règles et une protection sociale complète. Continuer à développer la CCTL est une priorité pour swissstaffing, notamment au vu du dynamisme du marché du travail. Ainsi, depuis janvier 2023, les salaires minimums de la CCTL s'appliquent à tous les secteurs. Les exceptions qui existaient jusqu'à maintenant pour l'industrie chimique et pharmaceutique, les arts graphiques, l'industrie mécanique, l'horlogerie, l'industrie agroalimentaire et les transports publics sont donc caduques. En parallèle, l'annexe 1 de la CCTL est complétée ponctuellement par d'importantes CCT non déclarées de force obligatoire, dont les dispositions relatives aux salaires et au temps de travail sont désormais étendues aux travailleurs temporaires. Cette évolution renforce considérablement la protection des travailleurs temporaires et améliore la sécurité juridique de toutes les parties concernées.

A professional chef with a shaved head and a friendly smile stands in a kitchen. He is wearing a white chef's jacket and a black apron. His arms are crossed, revealing several large, detailed tattoos, including a large fern leaf on his right forearm and a butterfly on his left forearm. The background shows stainless steel kitchen equipment and a bright, clean environment.

«Au fil des missions, j'enregistre de l'**expérience** et j'évolue professionnellement.»

Impressum

Éditeur

©2022 swissstaffing

Union suisse des services de l'emploi
Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40
info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

Responsable de la production

Celeste Bella, cheffe de projet communication

Collaboration

Ariane M. Baer, responsable de projet Économie et politique
Julia Bryner, responsable Opérations & services aux membres
Maria Cantagallo, cheffe de projet Opérations & services aux membres
Alexander Dorizzi, responsable par intérim Opérations & services aux membres
Boris Eicher, responsable Service juridique
Myra Fischer-Rosinger, directrice
D' Marius Osterfeld, économiste
Irène Righetti, responsable développement du personnel
Claudio Trenna, responsable temptraining
Blandina Werren, responsable communication

Lectorat en allemand

Antonia Janina Fischer, fischertext, fischertext.ch

Traductions

ARGUS Sprachmanufaktur, sprachmanufaktur.ch

Mise en page

Andrea Gmünder, feinform grafik, feinform.ch

Imprimerie

Typotron AG, typotron.ch

Crédits photos

Getty Images

Shutterstock

Photos de l'événement Flexwork, de l'assemblée générale
et du personnel de swissstaffing (état au 31.12.2022):

Sarah Vonesch Photography, sarah-vonesch.ch

Le rapport annuel 2022 peut être téléchargé
sur le site [swissstaffing.ch](https://www.swissstaffing.ch)



[swisstaffing.ch](https://www.swisstaffing.ch)

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf