



swisstaffing

Rétrospective de l'année 2009

swisstaffing



Edité en avril 2010

par swisstaffing, l'Union suisse des services de l'emploi



Avant-propos du président



Un regard rétrospectif sur l'année 2009 nous fait dire qu'elle a été pleine de défis pour les services de l'emploi. L'effondrement conjoncturel a frappé de plein fouet notre branche et la récession a été rude. Les services de l'emploi ont dû réagir immédiatement. Seule l'industrie du bâtiment a été de quelque secours, elle qui a enregistré une bonne année. Mais les services de l'emploi n'ont pas pu recourir à d'autres aides. En effet, contrairement au reste de l'économie, le chômage partiel n'était pas ouvert aux travailleurs temporaires. La loi les en exclut. En sus de la crise économique, la branche a été confrontée au durcissement de la réglementation du temps de travail et à des contrôles non coordonnés. Les services de l'emploi ont donc été contraints de réagir à la mauvaise conjoncture avec bien plus de vigueur encore.

Nombre d'entre eux ont réussi ce pari. Il est vrai que les services de l'emploi savent par expérience que les baisses de l'activité économique déploient sur eux des effets disproportionnés. Leur prestation de service – à savoir la mise à disposition de solutions flexibles pour les entreprises – signifie qu'ils font office d'amortisseur sur le marché du travail. Ils favorisent la perméabilité de celui-ci. Mais cela veut également dire qu'ils ressentent – sans nul filtre – les mouvements subis, vers le haut comme vers le bas. Ils se sont donc dotés d'une organisation interne en conséquence. C'est la raison pour laquelle ils sont parvenus à s'adapter rapidement à la crise.

L'an passé encore, l'Association swissstaffing a fourni beaucoup de prestations. Elle a commencé 2009 en s'attaquant tout de suite à un gros projet, celui de la création de la propre caisse de compensation pour allocations familiales swisstempfamily. Par ailleurs, elle s'est beaucoup impliquée, en concours avec la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), dans la prévention des accidents professionnels pour la branche du travail temporaire. De plus, la Convention collective de travail de la branche temporaire entrera dans une phase décisive: sa publication par le Seco dans la feuille officielle du commerce. Mais on ne sait pas encore avec précision quand dite convention entrera en vigueur. Car après la publication, diverses oppositions ont été formulées, qui nécessitent éventuellement de l'adapter. L'an passé, swissstaffing a travaillé durement à ce projet afin de l'amener à bon terme cette année, espérons-le.

Jugez par vous-même du large éventail des activités entreprises l'an passé par swissstaffing. Je vous souhaite une bonne lecture!

Charles Bélaz
Président de swissstaffing

Bonjour: swissstaffing se présente



swissstaffing est le défenseur des intérêts des services suisses de l'emploi. Ses membres exercent leurs activités dans les domaines suivants:

- location de services (travail temporaire)
- placement de personnel (sélection et recrutement)
- conseil des entreprises en matière de gestion des ressources humaines

L'Union existe depuis 1968 et agissait auparavant sous le nom de FSETT, resp. usse.

Nos buts

En qualité d'union des employeurs, swissstaffing défend les causes de ses membres face au large public. Son but premier est, dans un échange avec les autorités et d'autres associations, de promouvoir les intérêts communs de ses membres.

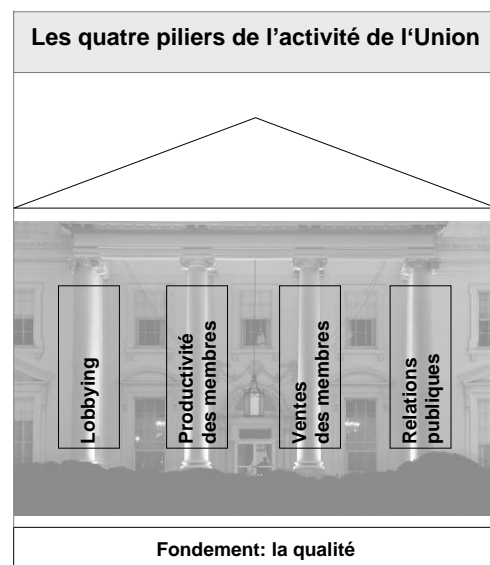
Relations publiques et lobbying constituent donc les deux premiers piliers de la stratégie de l'Union. La préparation d'études et de publications ainsi que le soin constant apporté à ses contacts avec l'environnement politique représentent les instruments de l'Union en ce domaine.

La promotion de la productivité et des ventes de ses membres sont les deux autres piliers de la stratégie précitée. A cet effet, swissstaffing propose à ses membres diverses prestations. En font partie diverses assurances sociales, de multiples programmes de formation continue, séances d'information et plusieurs moyens auxiliaires de recrutement basés sur le web.

L'engagement pour une prestation de haute qualité dans les services de l'emploi constitue le fondement de l'activité de l'Union.

Nous vous présentons ci-après, plus en détail, les instruments de cette activité.

Graphique 1



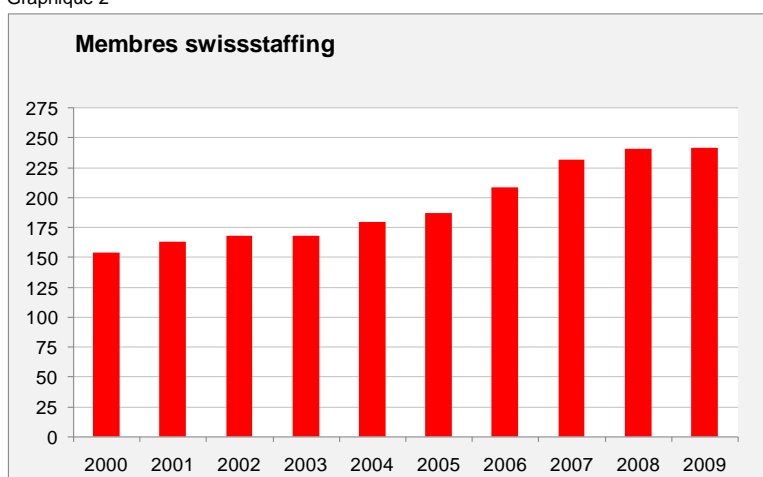
Source: swissstaffing

Les membres de swisstaffing

A fin 2009, swisstaffing comptait 242 sociétés membres (graphique 2) avec 400 filiales. Pour neuf sorties et onze faillites, swisstaffing a enregistré l'an passé 16 nouveaux membres. De plus, il y avait à fin 2009 douze firmes en cours de procédure d'acceptation. Au printemps 2009, il a fallu exclure de l'Union la société Fair-Play Personalberatung AG parce que son comportement commercial violait le standard de qualité de swisstaffing.

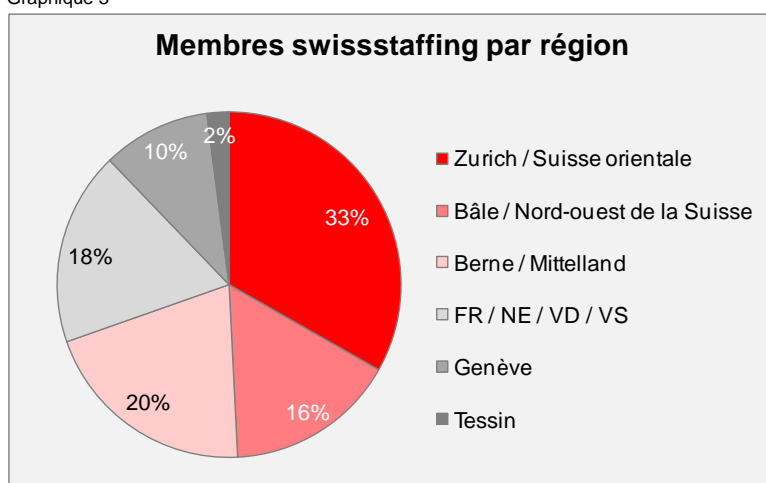
En tant qu'Union au niveau suisse, swisstaffing défend les intérêts des services de l'emploi dans toutes les régions du pays. Deux tiers des lieux d'implantation se trouvent en Suisse alémanique, un tiers en Romandie, resp. au Tessin (graphique 3).

Graphique 2



Source: swisstaffing

Graphique 3



Source: swisstaffing

Nombre d'observations: 632 lieux d'implantation

Le comité de swissstaffing



Charles Bélaz,
Manpower SA
Président



Michael Agoras
Adecco Human Resources SA
Vice-président



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial Services Ltd
Membre du comité



Peter Guggi
Kelly Services (Schweiz) SA
Membre du comité



Simone Nijsen
Randstad (Schweiz) SA
Membre du comité



Hanspeter Widmer
impuls Line SA
Membre du comité

Nous tenons à remercier les membres du comité pour leur engagement en faveur de la branche des services de l'emploi!

Le secrétariat de swisstaffing

Le secrétariat de swisstaffing a son siège à Dübendorf, dans le canton de Zurich. L'équipe du secrétariat, composée de quatre personnes, conseille les membres de l'Union et met en œuvre les décisions du comité. Georg Staub, Irène Righetti, Myra Fischer-Rosinger et Jeanine Fuhlrott se réjouissent d'être à vos côtés en 2010 également, pour vous apporter leur soutien!



Georg Staub,
lic. en droit., Controller dipl.
Directeur



Irène Righetti
Secrétariat



Myra Fischer-Rosinger,
MA UZH
Collaboratrice scientifique



Jeanine Fuhlrott
Collaboratrice

L'assemblée générale swisstaffing 2009

En 2009, année de crise conjoncturelle, swisstaffing a renoncé – dans un esprit de prudence au plan financier – à tenir sa 41^e assemblée générale comme les deux années précédentes, soit dans un cadre public. Lors de la 41^e assemblée générale qui a eu lieu en interne et qui a été fort bien fréquentée les membres de swisstaffing ont été informés sur les projets en cours et les objectifs de l'Union pour 2009. Les comptes 2008 furent adoptés à l'unanimité et il a été donné décharge au comité à l'unanimité sous des applaudissements nourris. L'assemblée a pris congé des deux membres du comité, Michel Rey et Martin Ziegler, qui ont été honorés à cette occasion par un don à l'attention d'une œuvre de bienfaisance. Peter Guggi a été élu nouveau membre du comité, sous une salve d'applaudissements.

swisstaffing a pu accueillir à titre d'intervenant invité Denis Pennel, le directeur de l'Association faitière internationale Ciett. Celui-ci s'est exprimé sur la forte croissance de la branche des services de l'emploi au cours de la dernière décennie et sur les effondrements – massifs pour une part – enregistrés au début de l'année de crise 2009. Il a décrit la façon dont l'association faitière exerce une influence sur la réglementation du travail temporaire, tant au plan international qu'europpéen. Dans ce contexte, les mots-clés sont la Directive européenne relative au travail temporaire et la Convention ILO sur les bureaux de placement privés. Enfin, il a montré quelle fonction de transition importante les services de l'emploi assument sur le marché du travail. Compte tenu des évolutions futures telles que le vieillissement de la population, les migrations et la flexibilisation, ce rôle ne cessera de gagner en importance.

Pour le printemps 2010, swisstaffing entend à nouveau inviter un large public, issu des rangs de l'économie, de la politique et des sciences, à participer à sa manifestation annuelle, la Journée des services de l'emploi privés, couplée à l'assemblée générale.

La qualité nous tient à cœur

swisstaffing garantit à ses partenaires du marché transparence, sécurité, qualité et professionnalisme dans les activités commerciales de ses membres. Le but de l'Union est de fixer la barre des exigences de qualité posées à ses membres plus haut que ce que les lois déterminantes en la matière ne l'exigent. swisstaffing a donc créé des standards de qualité pour assurer que ses membres exercent correctement leurs activités commerciales au plan éthique tout en respectant les hauts standards professionnels de la branche, et pour qu'au sein de l'Union règnent des relations fondées sur la considération réciproque. Les standards de qualité sont contraignants pour tous les membres. Les nouveaux membres se soumettent à un audit en vue de leur admission. Les membres existants font l'objet d'un nouvel audit tous les trois ans. Les violations des standards de qualité seront sanctionnées dans le cadre d'une procédure interne de l'Union.

Suivant en cela la tradition de la qualité, l'assemblée générale de swisstaffing a décidé de surcroît en 2008, à une large majorité de 96 %, de conclure une convention collective de travail de la branche du travail temporaire. Celle-ci adopte des standards dont la portée est bien plus grande pour les services de l'emploi et elle est l'expression du désir des membres de swisstaffing d'assumer leur responsabilité d'employeur et de s'en tenir aux règles définies en partenariat social.

Nos prestations de services



Fondation 2^e pilier swisstaffing

Malgré la crise financière et des pertes sensibles enregistrées au niveau des avoirs de la fondation, la caisse de pension de swisstaffing, la Fondation 2e pilier swisstaffing, n'accusait qu'un léger découvert (95.5%) au début 2009. Au vu de cette légère sous-couverture, le Conseil de fondation décidait à l'époque de renoncer à des mesures d'assainissement. Il a pris cette décision en sachant que la fondation, en cas de nouvelles baisses sur les marchés financiers, pourrait être rapidement et effectivement assainie du fait de la jeunesse de son effectif d'assurés si des mesures étaient prises à un moment ultérieur. Etant donné l'évolution majoritairement positive des bourses en 2009, cette procédure s'est finalement avérée superflue. A fin 2009, la Fondation 2e pilier présentait à nouveau une couverture à plus de 100%.

Au plan législatif, un changement est intervenu l'an passé en ce qui concerne l'assurance de travailleurs temporaires. Le délai d'interruption entre deux engagements temporaires a été étendu, avec effet au 1.1.2009, de deux à treize semaines. Depuis lors, plusieurs engagements auprès du même bailleur de services doivent être additionnés pour autant que l'interruption ne dépasse pas treize semaines. Cette nouveauté a été instituée afin d'améliorer la prévoyance professionnelle pour les travailleurs qui changent fréquemment d'emploi. Les processus de la Fondation 2e pilier ont été adaptés en conséquence, dans le respect des délais.

Plus de 200 sociétés assurent leur personnel temporaire ainsi qu'une partie de leur personnel fixe via la Fondation 2e pilier swisstaffing. La caisse compte plus de 14'000 assurés, dont 600 bénéficiaires de rentes. Ses avoirs s'élèvent à 190 millions de francs (état: décembre 2009). La Fondation 2e pilier se distingue par sa structure d'âge très avantageuse et par ses frais administratifs réduits. Elle a également obtenu de bonnes notes de la part de l'Office fédéral des assurances sociales.

Caisse de compensation pour allocations familiales swisstempfamily et caisse de compensation swisstempcomp

Suite à la révision de la loi sur les allocations familiales, swisstaffing a réagi en créant sa propre caisse de compensation pour allocations familiales, swisstempfamily. Celle-ci a débuté ses activités

au 1.1.2009. La direction opérationnelle de la caisse est assurée par les institutions sociales de la Société Suisse des Entrepreneurs. L'an passé, elle a d'abord servi les six cantons dans lesquels les services de l'emploi étaient exemptés jusqu'alors de l'obligation d'adhérer à une caisse d'allocations familiales (AG, AR, BE, BS, SO, ZH). Au 1er janvier 2010, swisstempfamily a étendu son champ d'activité à d'autres cantons (LU, NE, SG, TG).

Avec effet au 1.1.2011, l'année officiellement admise pour la création d'une caisse de compensation, la caisse de compensation pour allocations familiales swisstempfamily recevra une extension, à savoir la caisse de compensation AVS swisstempcomp. Les deux caisses offriront leurs services à l'échelle nationale. Les membres de swisstaffing bénéficieront alors d'une solution centralisée leur permettant d'opérer les décomptes des cotisations AVS/AI, AC, APG, allocations familiales et CCT sous le même toit.

51 sociétés ont adhéré à swisstempfamily (état: janvier 2010). Grâce à la structure d'âge marquée par la jeunesse des travailleurs temporaires, swisstempfamily peut offrir des taux de cotisation attrayants.

Formation continue et événements

Dans un effort entrepris pour continuer à développer la gestion des ressources humaines et pour soutenir ses membres, swisstaffing propose divers **cours de formation continue** pour conseillers en personnel. L'offre de formation continue certifiée EDUQUA comprend des séminaires d'une journée portant sur les domaines suivants:

- Acquisition par téléphone
- Technique d'interview
- Visite à la clientèle
- Vente
- Droit
- Sécurité au travail
- Economie d'entreprise
- Gestion
- Communication
- Rhétorique
- Gestion de conflits
- Gestion du temps

95 conseillers en personnel ont eu recours, à plusieurs reprises pour une part d'entre eux, à l'offre de formation continue dispensée en langue allemande et française pendant 21 journées de cours en 2009. Tous les chargés de cours sont des experts dans leur domaine et disposent d'aptitudes didactiques éprouvées. Les cours de formation continue sont donnés régulièrement, en petits groupes, ce qui garantit le succès pour tout un chacun dans ses études.

L'offre de cours modulaires de swisstaffing est assortie d'un système de crédits d'études qui amène les conseillers en personnel au titre de "certified staffing professional swisstaffing". L'an passé, les participants aux cours ont récolté 762 crédits d'études en tout. Pour obtenir le certificat il en faut 30, que les candidats peuvent acquérir dans un laps de temps de 24 mois. Les crédits d'études peuvent également s'obtenir à l'occasion des meetings régionaux de swisstaffing, qui pourra vraisemblablement délivrer les premiers certificats en 2010.

Avec l'entrée en vigueur de la CCT Location de services, swisstaffing sera également active, avec ses partenaires sociaux, dans la promotion de la formation continue pour les intérimaires. Une

partie de la cotisation CCT est destinée à cette promotion, dont swisstaffing est chargée de la mise en œuvre. L'Union va instaurer des partenariats avec des prestataires de formation continue dans les branches les plus diverses et pourra ainsi proposer aux travailleurs temporaires une offre complète de formation continue, qui sera financée par la cotisation CCT.

A l'occasion de trois séries de **meetings régionaux** qui ont eu lieu en mars, juin et septembre 2009, swisstaffing a informé sur place ses membres ainsi que des milieux intéressés au sujet des actualités de la branche et des activités de l'Union. Lors de la première série de meetings à Zurich, Berne, Bâle, Lausanne et Genève, les résultats et conclusions de la nouvelle étude menée par swisstaffing auprès des entreprises ont été présentés (cf. pages 15, 20-22). Le deuxième meeting avait pour thème l'évolution de la branche du travail temporaire et de la conjoncture en général. Les meetings de septembre furent consacrés à l'information des membres sur la nouvelle instruction du seco relative au temps de travail et sur les progrès du projet de la prévention des accidents.

En outre, swisstaffing a organisé en novembre 2009 un workshop portant sur des questions fiscales pour les services de l'emploi. Deux experts ont exposé alors aux invités des aspects fiscaux et relevant du droit des assurances sociales, dans le contexte de diverses formes de société et pour des collaborateurs engagés sous des contrats différents.

swisstempdata

Afin de soutenir les bailleurs de services dans l'exécution de leurs obligations légales, swisstaffing a créé en 2006 une banque de donnée CCT basée sur Internet, swisstempdata. Elle contient toutes les conventions collectives à respecter en vertu de la loi sur le service de l'emploi et la location de services et, en quelques clics, elle permet aux conseillers en personnel de calculer pour un engagement concret le salaire minimum déterminant, les frais, les cotisations pour la formation professionnelle et l'exécution ainsi que d'obtenir des informations complémentaires. Il est par ailleurs possible de se relier à swisstempdata avec le logiciel de l'entreprise, grâce à une interface XML.

Le service en ligne swisstempdata, constamment mis à jour, a été maintenu avec succès l'an passé. 150 services de l'emploi en ont fait usage. Avec l'entrée en vigueur de la CCT Location de services, swisstempdata fera l'objet d'une extension en conséquence et sera financée par le fonds d'exécution de la CCT.

swisstempsecurity

Le risque d'accident auquel sont exposés les intérimaires sur les lieux du travail a longtemps suscité la controverse. Mais l'an passé, une étude pilote de la Commission fédérale pour la sécurité au travail (CFST) a tiré les choses au clair. Elle décharge les services de l'emploi du soupçon général dont ils faisaient l'objet. En effet, ce n'est pas une défaillance dans le comportement des

services de l'emploi qui crée un risque d'accident en partie accru pour les intérimaires, mais bien la durée d'engagement, la formation et la profession. Malgré cela, tout accident est de trop, raison pour laquelle swisstaffing s'engage activement dans la prévention des accidents professionnels.

Dans le cadre d'un projet de la CFST, swisstaffing a mis au point des moyens auxiliaires pour les services de l'emploi. Les profils – établis électroniquement – d'exigences et de qualification fournissent un appui aux entreprises locataires ainsi qu'aux conseillers en personnel lors du recrutement et du placement; ils centralisent aussi toutes les documentations disponibles relatives à la sécurité au travail pour l'engagement en question. Un passeport de sécurité a été créé pour les intérimaires, dans lequel ils peuvent documenter tous les cours qu'ils ont achevés dans le domaine de la sécurité au travail et qui doit les aider dans le processus de candidature. swisstaffing présentera à ses membres les moyens auxiliaires de prévention dans le cadre de séminaires d'une journée et montrera les voies à suivre pour une intégration efficace de ces nouveaux moyens dans les procédures de travail.

Le projet pilote swisstempcare, qui a duré un an et qui vise la promotion de la réintégration de travailleurs temporaires accidentés, a été achevé en 2009 avec succès et conformément aux plans. Les visites du "care-team" ont été perçues par une large majorité des intérimaires comme un soutien positif et ont fréquemment abouti à un retour plus rapide au travail. Les conseillers en personnel se sont également sentis appuyés dans la maîtrise des absences dues aux accidents par le travail de ces équipes. swisstempcare a contribué de surcroît, en tant que projet pilote, à une sensibilisation sur la question de la gestion des absences.

swisstaffing décidera en 2010 d'une éventuelle reprise ou d'une introduction à l'échelle nationale du case-management. Il est possible que celui-ci soit intégré dans l'assurance d'indemnité journalière maladie collective de la CCT Location de services.

Convention collective de travail de la branche du travail temporaire

Au début de l'été 2008, swisstaffing et les syndicats Unia, Syna, Employés Suisse et la Société des employés de commerce se sont mis d'accord sur un texte de convention collective de travail pour la branche du travail temporaire. Le dispositif conventionnel a été approuvé tant par l'assemblée générale de swisstaffing – à une majorité de 96% – que par les organes des syndicats qui, eux aussi, l'ont accepté à une large majorité. Puis les partenaires sociaux ont déposé auprès du Seco la demande d'extension de la CCT Location de services. Suivant en cela le vœu des parties signataires, la CCT Location de services ne doit entrer en vigueur qu'après la décision de son extension et elle s'appliquera alors à l'ensemble de la branche.

En été 2009, le Seco a achevé l'examen de la convention collective déposée et a publié le texte dans la Feuille officielle suisse du commerce. Pendant le délai de recours, plusieurs oppositions ont été formulées, dont le traitement s'est étendu sur les mois qui ont suivi. La question cruciale se situe dans la prise en considération d'autres CCT qui n'ont pas de portée générale. Pour résoudre ce point litigieux, une nouvelle publication de la CCT Location de services sera peut-être nécessaire. Il est dès lors difficile de se prononcer maintenant sur le moment exact de l'entrée en vigueur de la CCT.

Malgré ce retard, les partenaires sociaux ont commencé l'an passé à planifier la mise en œuvre de la CCT. Ils ont en particulier mis au point l'exécution, la promotion de la formation continue ainsi que la solution de l'assurance d'indemnité journalière maladie collective. De plus, l'association paritaire location de services a été créée en septembre.

Aux travailleurs intérimaires, la CCT Location de services apporte des salaires minimums spécifiques aux branches d'engagement respectives, une extension de la couverture d'assurance d'indemnité journalière maladie et de la prévoyance professionnelle en cas d'engagements temporaires de longue durée et récurrents ainsi que l'amélioration de la promotion de la formation continue. Les bailleurs de services obtiennent par cette convention collective l'unification des cotisations professionnelles et, par conséquent, de la procédure de décompte qui y est liée. La convention a donc des effets de décharge administrative et assure à la branche un meilleur statut dans le contexte politique.

Digression:

la CCT Location de services dans l'environnement réglementaire européen

Partout ailleurs en Europe, le secteur de l'intérim bouge également. Hormis l'assouplissement de lois existantes régissant le travail temporaire, comme par ex. au Danemark ou en Allemagne, et la première autorisation officielle de cette forme de travail dans des pays tels que la Tchéquie ou la Pologne, il y a également lieu de relever des signes précurseurs d'une plus forte réglementation du secteur, ainsi en Grande-Bretagne par exemple. A cet égard, l'accord obtenu en 2008 par la **Directive UE relative au travail temporaire** joue un rôle primordial. Cette réglementation prescrit désormais à l'échelle de l'UE les principes de l'Equal pay (salaire identique pour les employés fixes et temporaires) et de l'Equal treatment (égalité de traitement en ce qui concerne d'autres conditions de travail) et n'autorise des dérogations qu'à condition que les partenaires sociaux se soient entendus à ce sujet par convention.

La réglementation du travail temporaire en Suisse est libérale dans la mesure où la loi ne prescrit aucune limitation sur le point de la branche d'engagement, de la durée ou des motifs de l'engagement, alors que tel est le cas dans d'autres pays tels que la France, l'Allemagne ou l'Espagne. Inversement, la loi sur le service de l'emploi et la location de services impose l'Equal pay et l'Equal treatment dans des branches dotées d'une CCT étendue.

La CCT Location de services partage les principes à la base des réglementations contenues dans les conventions collectives d'autres pays européens. L'extension du principe de l'Equal pay à d'autres branches ainsi que l'échelonnement des droits découlant de conventions de travail – tels que la prévoyance professionnelle, le maintien du salaire en cas de maladie et l'indemnité pour jours fériés – en fonction de la durée d'engagement se trouvent également dans d'autres pays. Cet échelonnement équivaut à une dérogation au principe de l'Equal pay, ce qui est cependant couvert par la Directive UE relative au travail temporaire, car elle autorise une dérogation dans le cadre de conventions collectives de travail.

Lobbying

Au cours de l'exercice sous revue, swissstaffing a continué à soigner ses contacts avec les associations partenaires, les autorités et politiciens, et ce, tant au plan national qu'international. L'échange avec les **associations des services de l'emploi** en Europe et aux Etats-Unis ont montré que lesdits services en Suisse n'ont pas eu à ressentir plus durement que d'autres la crise économique et que la branche devait assumer des pertes sensibles dans tous les pays. Néanmoins, les associations de la branche n'ont pas perdu leur clairvoyance et ont tenté de renforcer leurs membres dans leur orientation stratégique et à long terme. La discussion a été émaillée de mots-clés tels qu'évolutions démographiques, qualification et qualité. L'association américaine, ASA, en a fait une démonstration particulièrement impressionnante lors de sa conférence annuelle. Elle a souligné le rôle pionnier qui est celui des services de l'emploi à travers leur caractère précurseur au plan conjoncturel. Ils sont à l'avant-garde parce qu'ils apportent du travail au gens alors que l'ensemble de l'économie traîne encore les pieds. Le défi primordial pour les services de l'emploi consiste à ne pas oublier – même en période de crise - l'homme dans les affaires de placement de personnel. Car, en fin de compte, tout tourne autour de lui dans cette branche.

Des contacts réguliers avec les **organisations faitières suisses des employeurs**, l'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers, ont donné la possibilité à swissstaffing d'intervenir en front uni sur certaines questions face aux autorités. En même temps, ces contacts servent à swissstaffing et à ses membres de plateforme pour l'échange avec les branches locataires de services. swissstaffing soigne la collaboration institutionnalisée par contrat avec la Société Suisse des Entrepreneurs. Cette coopération inclut notamment l'administration de la nouvelle caisse de compensation pour allocations familiales, swisstempfamily (cf. pages 9-10). Même dans le litige avec Retabat, la caisse de retraite anticipée pour travailleurs de la construction dans le canton du Valais, swissstaffing a bénéficié de la coopération de la Société Suisse des Entrepreneurs. Celle-ci a assumé la médiation dans le conflit. Grâce à cette aide, il a été possible de résoudre à l'amiable un litige qui avait duré des années.

D'autres succès démontrés ont été enregistrés, en particulier dans la collaboration avec les **autorités en charge du marché du travail**. Ainsi swissstaffing a obtenu que l'indemnité de chômage partiel soit également ouverte au personnel interne des services de l'emploi. Pour nombre de ceux-ci, ce fut une décharge bienvenue durant cette année économique 2009 où les difficultés n'ont pas manqué. swissstaffing et les autorités responsables du marché du travail ont également collaboré avec succès en matière de recherches sur ce marché. En qualité de membre de l'équipe de projet, swissstaffing a pu apporter le point de vue des services de l'emploi privés dans un nouveau projet de recherche de l'AMOSA sur le thème du chômage récurrent.

Comme au cours des années précédentes, swissstaffing a organisé un lunch avec les parlementaires en 2009, durant lequel elle a pu présenter aux **politiciens** de divers partis sa nouvelle étude sur les stratégies HR des entreprises suisses. Du fait des contacts personnels favorisés dans ce cadre, ces lunches sont spécialement adaptés pour s'adresser directement aux parlementaires au sujet des préoccupations de la branche et répondre à leurs questions spécifiques.

Relations publiques

swissstaffing a maintenu ses contacts réguliers avec la presse en 2009. Des articles sont parus dans "Employeur suisse", le Journal des arts et métiers, dans la revue "Der Unternehmer", dans les Communications CFST et, bien évidemment, dans l'organe officiel de swissstaffing, HR Today. swissstaffing publie chaque mois à l'attention de ses membres une à deux newsletter qui contiennent des actualités de la branche.

Sur son site web, swissstaffing assure la maintenance d'un portail statistique détaillé comportant des chiffres régulièrement mis à jour au sujet des services de l'emploi. L'Union publie chaque mois le swisstemprend, qui illustre l'évolution du volume du travail temporaire durant le mois écoulé et établit une comparaison avec la situation dans l'Europe avoisinante.

L'an dernier, swissstaffing est entré en contact avec le large public avec deux publications de l'Union: la Rétrospective de l'année 2008 ainsi qu'une étude détaillée et représentative sur les stratégies HR des entreprises suisses.

Le site Internet de swissstaffing a fait l'objet, en février de l'an dernier, d'un rafraîchissement quant à sa forme. Les contenus concernant l'Union et la branche ont été restructurés. Désormais, le site web dispose en outre d'un portail de nouvelles.

Les entreprises suisses entre globalisation, libre circulation des personnes et évolution démographique – résultats de l'étude

62% des entreprises suisses utilisent des formes de travail flexibles: 23% des sociétés concernées ont recours au travail temporaire. 39% privilégient d'autres formes du travail flexible comme le travail à temps partiel ou le calendrier flexible du temps de travail. Les formes de travail flexibles permettent d'abord aux entreprises suisses d'équilibrer les périodes de pointe et, d'autre part, de répondre à la globalisation en baissant les coûts.

En fait, la globalisation et l'intensification de la concurrence ne provoquent pas uniquement une flexibilisation du travail du côté des entreprises. Est encore plus répandu auprès des entreprises suisses, qui réagissent ainsi à la globalisation, le développement des mesures servant à la promotion des collaborateurs et visant au maintien de leur capacité de travail. Ainsi, 61% des entreprises investissent dans la formation continue de leurs collaborateurs. Et 45% d'entre elles s'engagent pour la santé et la work-life-balance de leurs employés.

De plus, dans l'optique du vieillissement de la population et de la pénurie de main d'œuvre qui se dessine, les entreprises suisses aimeraient traiter avec attention leurs collaborateurs et favoriser leur capacité de travail.

Nombre d'entreprises se voient aujourd'hui déjà exposées à une pénurie de main d'œuvre. En dépit d'une chute conjoncturelle, 30% des entreprises suisses étaient confrontées en automne 2008 à une telle pénurie. Même après l'introduction complète de la libre circulation des personnes, les entreprises suisses ne recourent pas de façon générale au recrutement à l'étranger, mais d'abord en cas de situations momentanément difficiles sur le marché du travail, et ce, pour exploiter à fond leur potentiel de croissance. La pénurie de main d'œuvre qui se profile en vertu des conditions démographiques n'incite pas non plus les entreprises à accroître massivement le recrutement à l'étranger. Toutefois, elles ne prévoient que rarement une extension du recrutement auprès d'une main d'œuvre indigène jusqu'ici sous-représentée sur le marché du travail, à savoir les femmes et les travailleurs seniors.



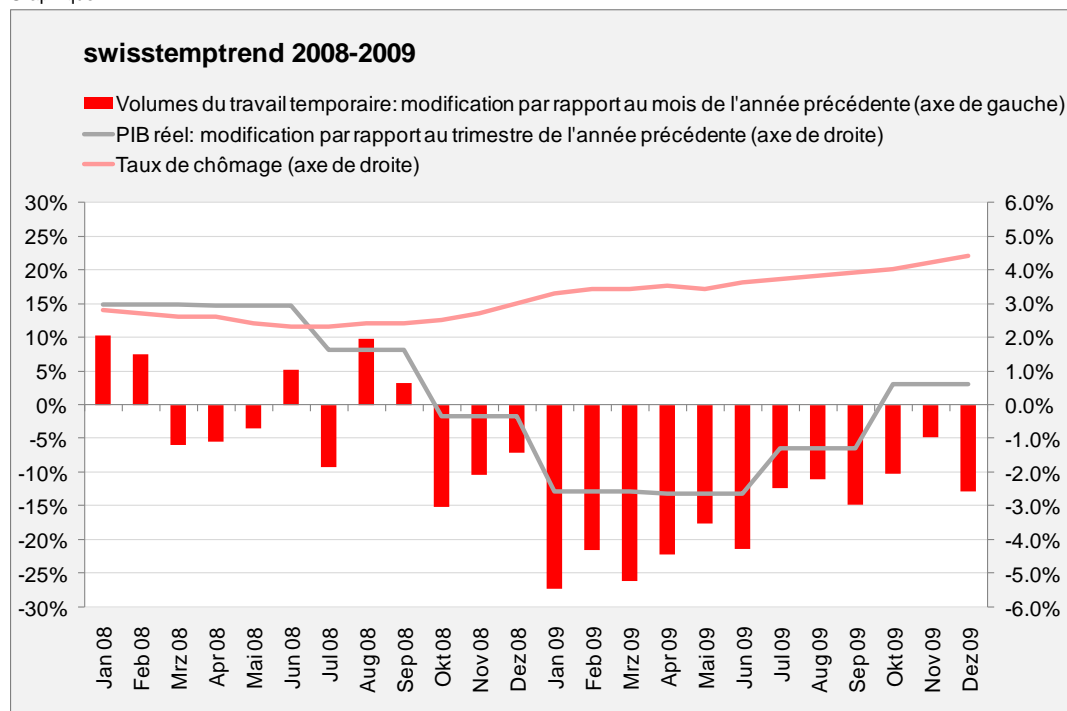
Données intéressantes sur les services de l'emploi



Evolution de la branche

Avec l'effondrement de la croissance du PIB au troisième trimestre 2008, la situation s'est également dégradée de manière drastique dans la location de services. La branche du travail temporaire, traditionnellement à la pointe de l'évolution, avait certes déjà stagné pendant une année mais elle a enregistré en octobre 2008 une modification de la tendance, vers le bas. Jusqu'à mi-2009, le volume du travail temporaire a enregistré des pertes de 30% au maximum. Puis la situation s'est légèrement détendue. A fin 2009 et par rapport à l'année précédente, la location de services a connu des taux de croissance négatifs comme auparavant, mais les pertes s'amenuisaient visiblement. Quant au PIB de la Suisse, il se rétablissait en parallèle. Le taux de chômage a par contre poursuivi sa hausse constante (graphique 4).

Graphique 4



Source: Seco, Suva, calculs de swisstesting

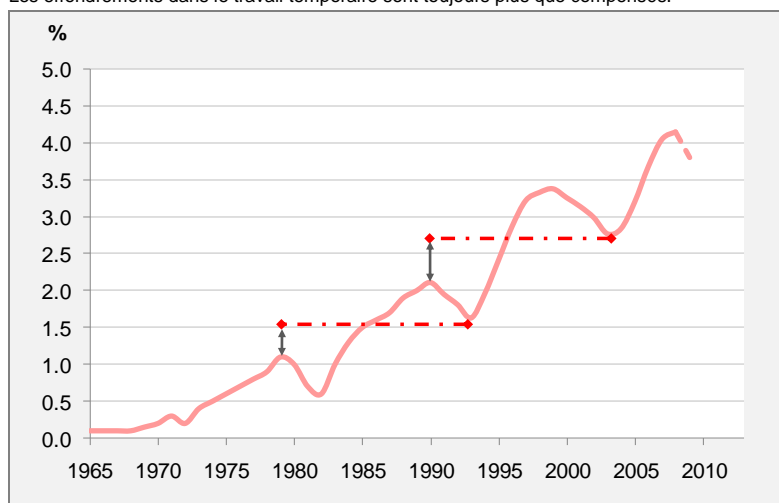
Remarque: les taux de modification du volume du travail temporaire représentent des tendances.

En dépit des chutes très marquées dans l'activité en 2009, swissstaffing attend à nouveau pour l'année à venir des taux de croissance modérés à élevés. Car des comparaisons avec d'autres pays industrialisés montrent que le travail intérimaire a un potentiel supplémentaire. Mesurés à l'ensemble des personnes exerçant une activité lucrative, d'autres pays tels que les Pays-Bas, la France ou la Grande-Bretagne occupent nettement plus de travailleurs temporaires que la Suisse.

A cela s'ajoute que la tendance à la globalisation se poursuit et que la demande pour un travail flexible devrait donc continuer à croître. D'autres phénomènes comme l'évolution démographique ou la pénurie de main d'œuvre devraient également jouer un rôle moteur pour le travail temporaire. De plus, des baisses massives du volume du travail intérimaire furent également, lors de récessions passées, un phénomène qui, à chaque fois, a été plus que compensé par des taux de croissance d'autant plus élevés (graphique 5).

Graphique 5

Evolution du travail temporaire aux Pays-Bas (part du travail temporaire sur le nombre total des actifs):
Les effondrements dans le travail temporaire sont toujours plus que compensés.



Source: Eurociett

Données essentielles des services de l'emploi

- 230'000 intérimaires par an et 55'000 par jour (équivalents plein temps)
- 100 millions d'heures d'engagement fournies par les travailleurs temporaires
- 3 milliards de francs de masse salariale réalisée par les temporaires
- 4 milliards de francs de chiffre d'affaires généré par les temporaires
- 120'000 placements dans des emplois durables

Les membres de swissstaffing génèrent deux tiers du volume de la branche.

Comment les entreprises suisses utilisent le travail temporaire

L'enquête réalisée par gfs-zürich sur mandat de swissstaffing auprès d'environ 1'000 entreprises suisses (cf. page 15) a permis d'établir des constats très instructifs en ce qui concerne le recours au travail temporaire:

Celui-ci est assez largement répandu dans les entreprises de notre pays. Tout juste un quart (23%) des entreprises l'utilisent. Cela va même jusqu'à 70% dans les grandes firmes (graphique 6). Et c'est la branche de la construction qui recourt le plus souvent au travail intérimaire: près de la moitié (49%) des entreprises de construction emploient ce genre de personnel.

Les entreprises suisses recourent avant tout à l'intérim comme un moyen de flexibilité – pour compenser les pics ou pour flexibiliser en général l'effectif du personnel, en ce sens qu'elles mettent sur pied un cercle d'employés flexibles tout en réduisant l'effectif fixe à un noyau (graphique 7).

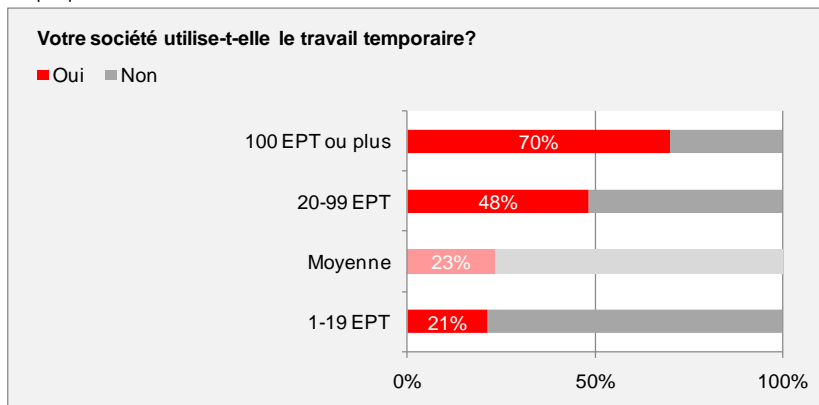
Les entreprises suisses ayant recours au travail intérimaire occupent en moyenne 17% de leur effectif à titre temporaire. Un collaborateur sur six est donc engagé à titre temporaire dans ces firmes. Par rapport à l'ensemble des actifs, la part des travailleurs temporaires est de 2% à peine (en équivalents plein temps). Les entreprises locataires de services reprennent par la suite, en moyenne, 12% des intérimaires en qualité d'employés fixes.

D'autres formes de travail flexible sont également appréciées dans les entreprises suisses, ainsi, en particulier, le travail à temps partiel et les heures supplémentaires (graphique 8). Le travail à temps partiel est répandu en premier lieu dans des branches qui font rarement appel au travail temporaire (autorités, écoles et domaine de la santé, banques et assurances, commerce de détail) et devrait donc servir à d'autres fins que le travail intérimaire. Les heures supplémentaires ou le calendrier flexible du temps de travail sont, au contraire, utilisés principalement dans les branches qui ont également recours au travail temporaire (industrie de la construction et fabrication). Le calendrier flexible du temps de travail devrait donc être un substitut du travail intérimaire. Contrairement à ce dernier, le travail sous forme d'heures supplémentaires ne crée pas de nouveaux emplois. Par contre, près d'un quart (22%) des entreprises suisses admettent ne pas dépendre du travail flexible.

50% des travailleurs temporaires sont engagés par des entreprises suisses pour des travaux auxiliaires. A l'autre moitié, ce sont des tâches qualifiées qui sont confiées et, dans quelques rares cas, des tâches de spécialistes (graphique 9). Sous l'angle du profil de fonction des travailleurs temporaires, il y en fait de grandes différences entre les branches. Commerces de détail, entreprises de la restauration et commerçants engagent des intérimaires presque uniquement pour des travaux auxiliaires. La main d'œuvre temporaire qualifiée est demandée avant tout dans l'informatique et la recherche & développement ainsi que dans l'industrie de la construction. Les prestataires de services pour entreprises ainsi que les autorités, les écoles et le domaine de la santé confient relativement souvent des tâches de spécialistes aux intérimaires.

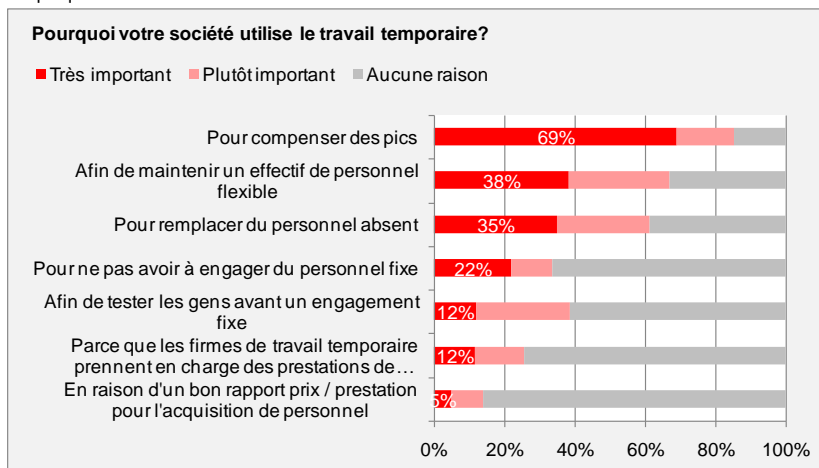
En règle générale, les entreprises sont satisfaites du profil de qualification des travailleurs temporaires. Le temps qu'elles consacrent à leur initiation au travail est plutôt réduit. Malgré de fréquents engagements de brève durée, les temporaires sont bien intégrés dans les entreprises locataires (graphique 10).

Graphique 6



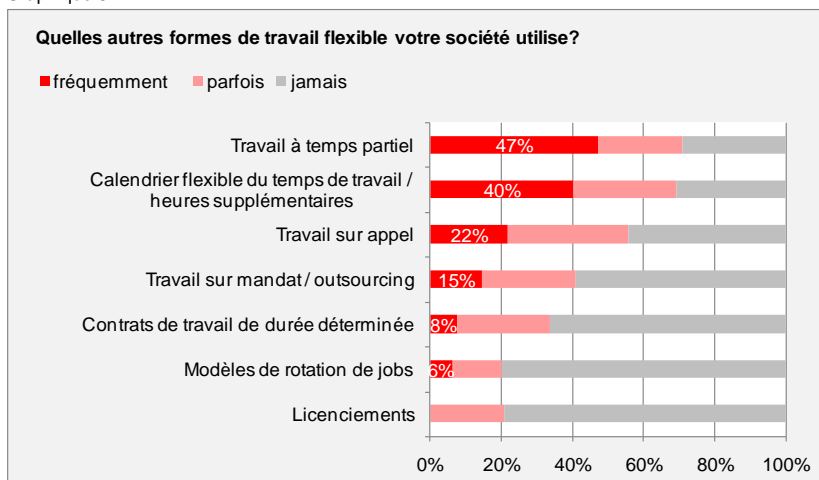
Source swissstaffing, nombre d'observations: 1098 entreprises
EPT: équivalents plein temps

Graphique 7



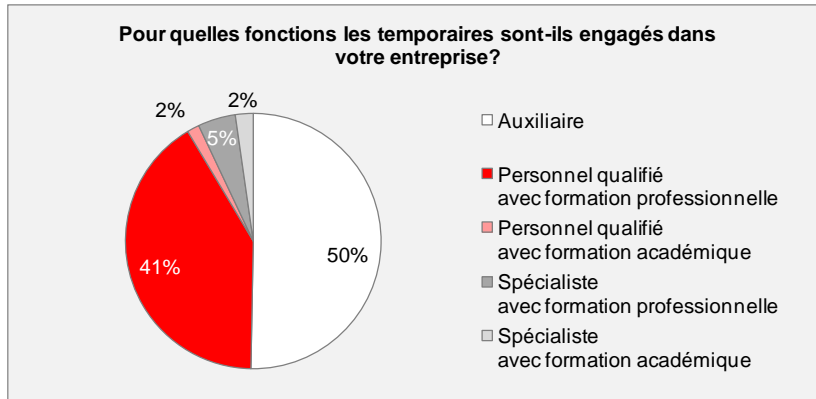
Source swissstaffing, nombre d'observations: 467 entreprises recourant au travail temporaire

Graphique 8



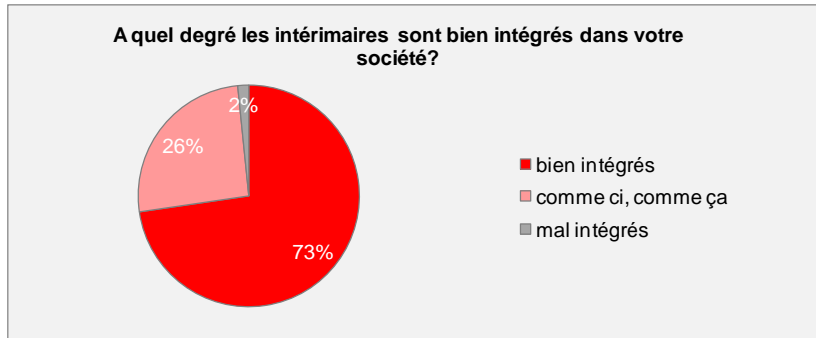
Source: swissstaffing
Nombre d'observations: 324 entreprises privilégiant les autres formes de travail flexible

Graphique 9



Source: Source swissstaffing, nombre d'observations: 467 entreprises ayant recours au travail temporaire

Graphique 10



Source: Source swissstaffing, nombre d'observations: 467 entreprises faisant appel au travail temporaire

Conclusions pour les services de l'emploi

De cette enquête sur les stratégies RH des entreprises suisses, swissstaffing tire les conclusions suivantes:

- La prestation de recrutement et de sélection est précieuse et doit donc être vendue correctement! Précisément en des temps de large pénurie de main d'œuvre et dans l'optique du manque d'activité de nombreuses entreprises pour ce qui concerne la recherche de nouveaux groupes de professionnels (femmes, travailleurs seniors, étrangers), le recrutement et la sélection devraient être une prestation appréciée.
- Il y a des préjugés – souvent infondés – au sujet du travail temporaire sous l'angle de la coïncidence des qualifications, du temps consacré à l'initiation au travail et des coûts, préjugés qu'il s'agit d'évacuer.
- La formation continue des candidats pourrait représenter pour les services de l'emploi un nouveau champ d'affaires demandé. Ils pourraient ainsi soutenir, en particulier, de petites entreprises locales sans promotion institutionnalisée de la formation continue et augmenter simultanément l'employabilité des candidats.
- Les services de l'emploi peuvent contribuer à l'épuisement du potentiel de main d'œuvre nationale s'ils recrutent davantage de femmes et de seniors. Ce potentiel est encore partiellement inutilisé aujourd'hui et devrait faire l'objet d'une demande, au plus tard au moment où l'économie repartira. Le recrutement à l'étranger représente lui aussi un champ plutôt abandonné par les entreprises du pays et dans lequel les services de l'emploi pourraient s'imposer en tant que professionnels.

Perspectives pour 2010

swissstaffing poursuivra ses efforts dans le domaine des assurances sociales en 2010 – avec pour objectif de présenter au 1.1.2011 une caisse de compensation AVS active dans tous les cantons. L'évolution de la Bourse au cours des derniers mois laisse présager de bonnes choses pour la caisse de pension de l'Union. Le conseil de fondation surveillera de très près l'évolution des avoirs. En faveur des assurés, il envisagera par ailleurs une nouvelle optimisation du plan de prévoyance.

Les moyens auxiliaires développés avec la CFST pour la promotion de la prévention des accidents seront repris par swissstaffing dans son offre de formation continue. swissstaffing œuvrera pour que les moyens auxiliaires fassent l'objet d'une intégration aussi large que possible dans les processus de travail de ses membres et fournira son appui à ces derniers pour y parvenir.

La CCT Location de services représente comme auparavant un important champ d'activités pour swissstaffing. Avec les syndicats, elle devra rechercher cette année des alternatives réalisables afin de prendre en compte l'opposition qui s'est notamment manifestée dans des milieux d'employeurs. D'ailleurs, cette opposition a malheureusement retardé l'entrée en vigueur de la CCT. S'il l'on parvient à mettre la CCT sur de nouvelles bases susceptibles de rallier une majorité sur elle, swissstaffing travaillera en particulier, par la suite, à la promotion de la formation continue pour les travailleurs temporaires.

Si aucune solution commune ne devait aboutir dans le dialogue entre partenaires sociaux, swissstaffing devra emprunter de nouvelles voies pour aider à faire triompher les intérêts de ses membres. En particulier, les contrôles – non coordonnés – de la comptabilité des salaires chez ses membres ainsi que les cotisations CCT perçues chez les intérimaires mais qui ne leur reviennent pas représentent des abus que swissstaffing n'entend pas accepter.

Dans la collaboration avec les autorités en charge du marché du travail se dessine une possibilité d'approfondissement. Incités par le chômage croissant induit par la crise économique, certains acteurs politiques ont exigé une coopération plus poussée entre les Offices de placement régionaux et les services de l'emploi privés. swissstaffing est désireuse de s'engager aussi en ce domaine en faveur d'une solution win-win pour tous les intéressés – ses membres, les pouvoirs publics et, en premier lieu, les demandeurs d'emploi.

swissstaffing suivra attentivement la discussion qui reprend au sujet de la libre circulation des personnes. L'évolution démographique et la professionnalisation de l'économie font que cet instrument est indispensable à la Suisse. Les services suisses de l'emploi l'utilisent régulièrement et ont ainsi contribué à ce que l'économie suisse ait pu croître jusqu'au boom et à ce que la pénurie de main d'œuvre se réduise. swissstaffing mettra tout en œuvre pour le maintien sans restrictions de la libre circulation des personnes.

Une nouvelle étude est prévue pour l'automne 2010. Par analogie à l'enquête réalisée en 2006, et pour la suite de la période en cours, il s'agit d'interroger environ 1'000 travailleurs intérimaires quant à leur engagement temporaire, leur satisfaction et leurs perspectives professionnelles. Une fois rassemblés et préparés, les résultats feront l'objet d'une publication au printemps 2011.

Devenir membre de swisstaffing

Nos objectifs

A titre d'organisation d'employeurs, swisstaffing défend les causes de ses membres face au public. Dans ses échanges avec les autorités, d'autres associations et des politiciens, swisstaffing s'efforce de promouvoir les intérêts communs de ses membres.

Par le biais de standards clairement formulés, swisstaffing garantit à ses partenaires de marché, les entreprises clientes et les personnes à la recherche d'un emploi, transparence, qualité et professionnalisme des services offerts par ses membres. swisstaffing s'engage activement dans le développement du management des ressources humaines et offre régulièrement des cours de formation continue spécifiques à la branche.

Grâce à des analyses et publications pertinentes pour la branche, swisstaffing intervient pour mettre en évidence les valeurs économiques et sociales des prestations de service offertes par ses membres. swisstaffing apporte son soutien à ses membres en leur fournissant des informations utiles pour les affaires et déterminantes pour la branche.

Nos prestations de services

Caisse de pensions Fondation du 2^e pilier swisstaffing
Caisse d'allocations familiales swisstempfamily
Caisse de compensation swisstempcomp
Banque de données CCT swisstempdata
Prévention des accidents professionnels swisstempsecurity
Cours de formation continue pour conseillers en personnel
Séances d'information pour services de l'emploi
Newsletter
Analyses et études du marché du travail
Label de qualité SQS
Informations d'ordre juridique

Nos membres

Nos membres exercent dans les domaines suivants: conseil en personnel, administration du personnel, fiduciaire en matière de personnel, services de l'emploi, placement du travail, executive search consulting, placement de personnel, outplacement et travail temporaire. swisstaffing représente et défend 242 entreprises. Les membres gèrent plus de 600 lieux d'implantation en Suisse et réalisent un chiffre d'affaires de près de 3 milliards de francs.

Les conditions d'admission

Les entreprises qui aimeraient s'affilier à swissstaffing feront l'objet d'un audit de la part d'experts indépendants dans le domaine de la qualité. Après l'examen de qualité passé avec succès, le membre qui s'affilie reçoit le label de qualité SQS. Pour garantir la qualité et le professionnalisme, les membres de swissstaffing se soumettent périodiquement, soit tous les trois ans, à un audit répétitif.

La cotisation de membre

	Premier bureau	Tout bureau supplémentaire	Exemple pour un service de l'emploi doté de quatre bureaux, qui exercent aussi bien dans le placement de travailleurs temporaires que fixes
Cotisation-seuil	Fr. 600	Fr. 360	Fr. 1'680
Pour placeurs d'intérimaires (section I)	Fr. 1'800	Fr. 1'200	Fr. 5'400
Pour placeurs de travailleurs fixes (section II)	Fr. 400	Fr. 240	Fr. 1'120
Pour conseillers en personnel (section III)	Fr. 400	Fr. 240	--
Total			Fr. 8'200

La contribution-seuil est facturée à toutes les sociétés membres. Le montant correspondant pour la section sera facturé en sus. Pour les firmes qui font partie de plusieurs sections, les cotisations correspondantes sont additionnées. Il s'agit de cotisations annuelles.

Etant donné l'administration très efficace au plan des coûts de la caisse de pensions swissstaffing, les services de l'emploi qui s'affilient peuvent réaliser des économies sensibles par rapport à des caisses de pensions traditionnelles. Ces économies dépassent largement la cotisation de membre de swissstaffing.

Contact

swissstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf

T:044 388 95 40
F:044 388 95 49

info@swissstaffing.ch
www.swissstaffing.ch



Editrice



Union suisse des services de l'emploi

Stettbachstrasse 10
8600 Dübendorf

T: +41 (0)44 388 95 40

F: +41 (0)44 388 95 49

www.swissstaffing.ch

Rédaction

Myra Fischer-Rosinger, MA UZH

Collaboratrice scientifique

myra.fischer-rosinger@swissstaffing.ch

Impression

Ea Druck + Verlag AG

Téléchargeable en tant que fichier pdf sur www.swissstaffing.ch

© 2010 swissstaffing

