

Rapport annuel 2018



50 ans



swissstaffing

La flexibilité
a besoin de
stabilité



Table des matières

5 Avant-propos du président

6 Association

6 Comité de direction

7 Membres de l'association

8 Histoire

10 Événements

10 Assemblée générale

10 Assemblée générale extraordinaire

10 Meetings régionaux

11 Meetings de CEO

11 Personal Swiss / Salon RH

12 Jubilé

14 Association

14 Secrétariat

15 Services

15 Caisse de pensions

15 Solution de branche IJM

15 Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales

16 Services internes

17 Examen professionnel RH

18 Campagne

20 Services

20 Communication

21 Service juridique

22 temptraining

24 Branche

24 Chiffres clés des services de l'emploi en 2018

25 Évolution de la branche

28 Blogueurs

30 Travail politique

32 Avenir

34 HR Today

35 Impressum

Le travail temporaire. La porte ouverte sur le vaste monde du travail. Un accès pour tous: travailleurs qualifiés et auxiliaires. Débutants et chevronnés. Et pour ceux qui ont envie d'essayer autre chose.

Avant-propos du président

50 années de swisstaffing – le 26 juin 2018, nous avons fêté au Kursaal de Berne un voyage magique et la magnifique évolution de notre branche. En tant que nouveau président, je suis ravi d'avoir pu célébrer ce jubilé avec de nombreux membres. Ces dernières années, notre branche a beaucoup changé. Les prestataires de services de personnel ont remplacé les sociétés d'intérim. swisstaffing et toute la branche ont apporté une contribution essentielle à la flexibilité des entreprises et donc de tout le marché de l'emploi en Suisse. Nous pouvons en être fiers.

Notre campagne de jubilé nous a permis de mettre en valeur le travail temporaire. Elle a atteint plus de 45 millions de personnes par des annonces publiées dans la presse écrite et en ligne, sur les réseaux sociaux et dans les transports publics. Le travail d'image réalisé pour et avec nos membres a été un succès!

Le travail temporaire et donc les bailleurs de services ont été confrontés à quelques attaques en 2018. En été 2017, le canton de Genève a introduit un quota maximal d'intérimaires dans le Règlement sur la passation des marchés publics. Une réglementation similaire est en cours d'élaboration au Tessin. Le Service juridique de swisstaffing a activement lutté contre ces restrictions en 2018. À Genève, notre recours a été approuvé en décembre. C'est une victoire importante pour notre branche. Grâce à cette décision, nous avons pu mettre fin à une limitation massive. Nous continuerons à nous défendre contre toute restriction de notre liberté économique.

En 2018, nous avons pu prolonger de deux ans la CCT Location de services, créant ainsi les mêmes conditions pour tous les bailleurs de services et les intérimaires en Suisse. En collaboration avec les partenaires sociaux, nous examinons le principe «Equal Time & Equal Minimum Pay» pour tous les travailleurs temporaires.

C'est également en 2018 que l'obligation de communiquer les emplois vacants a été introduite. swisstaffing a été en mesure d'inclure et d'informer rapidement ses membres. Les entreprises de location de services étaient donc bien préparées pour l'introduction au 1^{er} juillet 2018 et elles se sont activement impliquées depuis lors. Elles sont un partenaire important des ORP; elles placent chaque année environ 90 000 personnes dans des postes permanents et près de 400 000 personnes dans des emplois temporaires. Nous avons l'intention de renforcer encore notre coopération avec les ORP. L'importance du travail flexible ne cesse de croître. De plus en plus de personnes veulent travailler de manière souple et autodéterminée. Depuis une cinquantaine d'années, notre branche a rendu cette flexibilité possible. Nous poursuivrons sur cette lancée. Nous continuerons à avoir un esprit alerte et le courage d'innover. Relevons ensemble les défis de l'avenir.



Leif Agnéus
Président
swisstaffing

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Leif Agnéus'.

Leif Agnéus
Président swisstaffing

Association

Comité de direction

Le comité de direction est l'organe directeur de swissstaffing. Il se compose de représentantes et de représentants d'entreprises de location de services de tailles diverses ainsi que de toutes les régions linguistiques de Suisse. Cela garantit un respect des intérêts de toute la branche.

Pendant notre année de jubilé, Charles Bélaz s'est retiré du comité de direction et nous avons assisté à un changement de présidence: Georg Staub, qui a accompli un magnifique travail pendant de nombreuses années a été nommé président d'honneur. Leif Agnéus a été élu nouveau président avec acclamation et applaudissements. Nous remercions tous les membres du comité de direction pour leur engagement.



Leif Agnéus
Manpower
(Suisse) SA
Président



Michael Agoras
Hardworker
Suisse SA
Vice-président



Nicole Burth Tschudi
Adecco Human
Resources SA
Comité de direction
et comité



Taco de Vries
Randstad
(Suisse) SA
Comité de direction



Adrian Diethelm
Express Personal SA
Comité de direction



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Comité de direction
et comité



Paul Fritz
Home Instead
(Suisse) SA
Comité de direction



Jean-Luc Giongo
Multi Personnel
Services SA
Comité de direction



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Comité de direction



Marcel Keller
Kelly Services
(Suisse) SA
Comité de direction



Susanne Kuntner
mein job zürich
Sàrl
Comité de direction



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger SA
Comité de direction



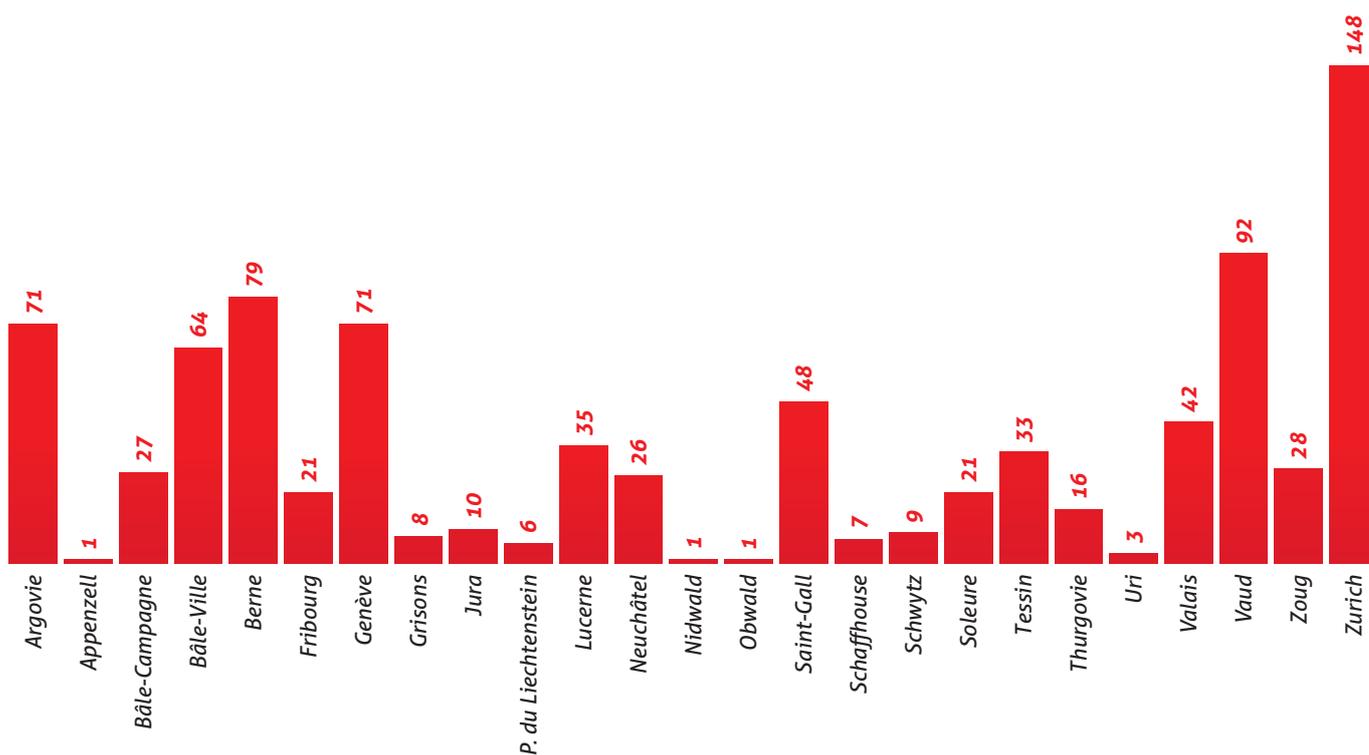
Kerstin Wenger
Walmonag
Comité de direction

Membres de l'association

En 2018, swissstaffing a accueilli 30 nouveaux membres. Au 31 décembre 2018, 10 entreprises ont quitté l'association en raison de cessation d'activité, de fusion ou parce qu'elles ont renoncé à la location de services. Fin 2018, swissstaffing a franchi pour la première fois la barre des 400 membres et poursuit actuellement sa croissance avec 405 membres.

SQS, le partenaire de certification de swissstaffing, a effectué 95 audits auprès de nouveaux et d'anciens membres. 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 professionnel. De plus en plus d'entreprises utilisatrices exigent ce label de qualité de la part des prestataires de services de personnel. swissstaffing félicite tous les membres qui ont réussi l'audit en 2018.

Localisation des membres (succursales) par cantons en 2018



Histoire



1941 We can do it!

Symbole de l'émancipation et icône populaire de la culture américaine, «Rosie the Riveter» était un personnage fictif créé pour inciter les femmes à s'engager dans l'industrie de l'armement américaine.



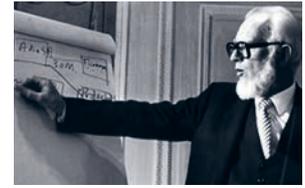
1946 Office service for business.

En octobre 1946, William Russell Kelly investit 10 000 dollars dans sa nouvelle entreprise, «Russell Kelly Office for Business», en achetant 20 comptomètres (machines à calculer mécaniques) et plusieurs machines à écrire.



1948 Temporary help agency.

Elmar L. Winter et Aaron Scheinfeld, deux avocats américains, devaient parachever un document juridique dans les plus brefs délais quand leur secrétaire tomba malade.



1957 Première en Suisse et en Europe.

La première agence de placement de personnel en Europe a été créée en Suisse par Henri-Ferdinand Lavanchy. L'idée lui en est venue pendant une épidémie de grippe.



1960 La Grande Dame.

Après avoir acheté à Manpower une licence pour la Suisse romande, Maria Mumenthaler (1933-2010) et André Dreyer (1969+) ouvrirent la première filiale à Genève, rue des Maraîchers, en 1960.



1967 CIETT – première association internationale.

C'est avec la création de l'«International Confederation of Private Employment Services (CIETT)», à Paris en 1967, que commença la coopération entre associations nationales et entre sociétés de prestations de personnel opérant aux niveaux national et international.



1968 FSETT – les débuts de swissstaffing.

Création de la Fédération suisse des entreprises de travail temporaire FSETT. Elle représentait les intérêts de la branche et fournissait des services au marché du travail temporaire, alors en pleine croissance.



1985 Une caisse de pension spécifique.

La création de la Fondation 2^e pilier FSETT, aujourd'hui Fondation 2^e pilier swissstaffing, a marqué un tournant majeur dans l'histoire de l'association.



1991 La LSE entre en vigueur.

La loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1991 avec le nouveau «Chapitre 3 Location de services» qui régit le travail temporaire.



1998 USSE – successeure de la FSETT.

Au milieu des années quatre-vingt-dix, la fédération s'est ouverte aux entreprises de placement privées.



2006 swissstaffing, le choix de la clarté.

En quelques mots, lors de l'assemblée générale de 2006, les membres décidèrent à l'unanimité de remplacer le nom d'USSE (VPDS en allemand) qui prêtait à confusion par l'appellation swissstaffing.



2012 Paix sur le front du travail temporaire.

La CCT Location de services fournit un cadre réglementaire élaboré en vue d'instaurer un équilibre entre la sécurité sociale pour les collaborateurs et la flexibilité pour les entreprises.

2018

Deux figures historiques sur le départ.

Cette année anniversaire est marquée par le départ de deux grandes figures qui ont durablement impacté notre association et notre branche, en la personne de Georg Staub et Charles Bélaz.

Georg Staub nous quitte après rien moins que 28 années (1991-2018) passées comme membre du comité directeur, comme directeur de l'association pendant de nombreuses années, puis comme président.

Charles Bélaz nous quitte après 19 années (1999-2018) passées comme membre du comité directeur et comme ancien président. Ce tandem charismatique avait un fort pouvoir de conviction.



2018

Changement de présidence.

À l'occasion de la 50^e assemblée générale de swissstaffing, les adhérents ont désigné leur nouveau président en la personne de Leif Agnéus, un connaisseur avisé du secteur. Il succède à Georg Staub, désormais président d'honneur.

Leif Agnéus a acquis une vaste expérience aux plans national et international en occupant notamment différents postes d'encadrement chez Kelly Services, dans des instances européennes et comme membre du comité directeur de swissstaffing. Maîtrisant plusieurs langues, il est à son aise en Suisse de part et d'autre de la Sarine. Depuis février 2017, il occupe avec succès le poste de General Manager de Manpower Suisse.



Événements

Assemblée générale

L'historique 50^e assemblée générale de swissstaffing a eu lieu le 26 juin 2018 au Kursaal de Berne. Elle a été suivie par une grande fête d'anniversaire. Outre les points habituels, l'élection du nouveau président était à l'ordre du jour. Avec 359 voix présentes, l'assemblée générale a atteint le quorum et a été bien fréquentée.

Leif Agnéus, General Manager de Manpower Suisse, a été élu président. Il possède de nombreuses années d'expérience, tant sur la scène nationale que dans un contexte international. En tant qu'ancien membre du comité de direction, il connaît bien le travail de swissstaffing. Il a promis de mettre en avant la forte présence et l'influence de swissstaffing dans l'intérêt de notre branche.

Georg Staub a ensuite été élu président d'honneur: un hommage à ses 28 années de travail en tant qu'ancien directeur, puis président de swissstaffing. Avec Charles Bélaz, qui a marqué swissstaffing pendant 19 ans, il a immortalisé sa main sous forme d'empreinte en plâtre. Il a reçu une BD créée spécialement pour lui en souvenir de son travail chez swissstaffing.

Assemblée générale extraordinaire

Une assemblée générale extraordinaire a eu lieu le 30 octobre 2018, également au Kursaal de Berne. Elle était consacrée à la prolongation de la CCT Location de services. Avec 419 voix présentes sur 784, elle a atteint le quorum et a, elle aussi, été bien fréquentée.

Robin Gordon, chef de la délégation de négociation de la CCT Location de services, a remercié son équipe pour son travail persévérant au cours des derniers mois. Il a expliqué les différentes étapes de négociation qui ont conduit à la CCT 2019-2020. Avec 418 voix pour et une abstention, la nouvelle CCT Location de services a été clairement adoptée.

L'attribution du mandat de négociation pour le prochain renouvellement de la CCT Location de services à partir de 2021 et la proposition concernant la délégation de négociation ont également été acceptées. Pour swissstaffing, rien ne s'opposait plus aux prochaines étapes menant à l'entrée en vigueur de la CCT 2019-2020.

Meetings régionaux

Les meetings régionaux ont eu lieu en mars et en novembre 2018 à Bâle, Berne, Lucerne, Zurich, Saint-Gall, Genève, Lausanne et Lugano. Au total, 690 personnes y ont assisté: un nouveau record! L'auditoire était composé aussi bien de membres que d'invités externes.

Le meeting régional de mars 2018 était consacré à l'avenir du travail et à l'introduction de l'obligation de communiquer les emplois vacants. swissstaffing a présenté les résultats de l'enquête sur la numérisation réalisée à l'automne 2017. Menée auprès de différents prestataires suisses de services de personnel, elle a permis au public de se faire une idée globale de la branche et d'esquisser des scénarios d'avenir.

L'intervenant German Ramirez, auteur, conférencier et entrepreneur, a ensuite analysé la transformation numérique dans la branche des RH. Il a donné de précieux conseils sur la manière dont les prestataires de services de personnel peuvent se positionner avec succès. Pour terminer, les participants ont reçu des informations importantes sur la mise en œuvre de l'obligation de communiquer les emplois vacants.

La réunion régionale de novembre 2018 s'est focalisée sur les mêmes sujets, mais sous un angle différent. En tant qu'intervenante externe, la maison Renuo a fourni des informations sur l'utilisation de la blockchain dans les RH. Le public a pu se faire une idée complète de cette nouvelle technologie émergente depuis ses débuts au XIV^e siècle. Mauro Tomeo, chef du groupe Soutien opérationnel aux ORP/LMMT/ACT au Secrétariat d'État à l'économie SECO, a partagé ses connaissances d'insider à propos de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Il a répondu à de nombreuses questions. L'événement s'est terminé avec des prévisions économiques et des informations de base sur la reconduction de la CCT Location de services. Les participants étaient donc bien préparés pour l'année 2019.

Meetings de CEO

En septembre 2018, swissstaffing a organisé des meetings de CEO à Zurich et à Lausanne pour les dirigeants des entreprises membres. Leif Agnéus, le nouveau président, a donné des informations sur les prochains défis politiques et sur la stratégie de swissstaffing. Myra Fischer-Rosinger, la directrice, a fourni des explications sur l'état des négociations sur la CCT 2019-2020 et sur les prochaines étapes de la négociation. Enfin, les membres de l'association ont pu partager leurs expériences en matière d'obligation d'annoncer les postes vacants et exprimer leurs souhaits pour l'avenir.

Personal Swiss / Salon RH

En 2018, swissstaffing a été le partenaire officiel de Personal Swiss à Zurich et de Salon RH à Genève, deux salons professionnels destinés aux recruteurs. Sur ces deux sites, swissstaffing a organisé des tables rondes avec des intervenants de haut niveau sur le thème «Le monde du travail se flexibilise: qui recrutera à l'avenir?».

La table ronde qui s'est tenue en avril à Personal Swiss s'est concentrée sur les nouveaux défis technologiques à relever par notre branche: numérisation, robotisation, gig economy et big data. Quatre experts étaient présents: Taco de Vries, Randstad (Suisse) SA, Marc Lutz, Hays (Suisse) SA, Jana Jutzi, Careerplus SA et Valery Lorenz, mein job zürich Sàrl. Les participants au panel ont débattu de manière animée. Ils se sont mis d'accord sur un point: les changements technologiques sont omniprésents tant dans la vie privée que dans le monde du travail. Les prestataires de services de personnel doivent sauter dans le train s'ils ne veulent pas rester à quai. Toutefois, ils doivent également tenir compte des éventuels impacts sociaux négatifs.

La table ronde du Salon RH du mois d'octobre était elle aussi consacrée à l'avenir du travail. Diverses plateformes de recrutement se sont déjà établies sur le marché. La gig economy est en plein essor. Les entreprises de location de services ne sont plus concevables sans les nouvelles technologies. Quels seront les challenges pour notre branche? Comment pourra-t-elle protéger au mieux les travailleurs? Les participants étaient Julien Gibert, Page Personnel (Page Group), Jérick Davelle, The Adecco Group SA, Olivier Landerer, Randstad (Suisse) SA et Sandrine Fourgnaud, Permed SA.

Jubilé



Célébration du jubilé: 26 juin 2018

Le public: 435 invités issus de l'économie, de la politique et de la science

Le lieu: Arena Kursaal, à Berne

Le modérateur: Reto Lipp, rédacteur en chef et modérateur à SRF Eco

La fête: accompagnée par le petit robot Pepper, avec un apéritif et un dîner de gala

Le divertissement: assuré par le groupe Take This



L'avenir du travail

Les orateurs invités:

Dominique de Buman Président du Conseil national
Jürgen Schmidhuber Scientific Director IDSIA
Stefan Breit Researcher GDI

La table ronde:

Giorgio Pardini syndicom
Marco Salvi avenir Suisse
Leif Agnéus Manpower
Jürgen Schmidhuber IDSIA
Reto Lipp Modération

Association

Secrétariat



Myra Fischer-Rosinger
Directrice
swissstaffing

La flexibilité a besoin de stabilité – c’est avec cette devise que nous avons célébré le 50^e anniversaire de swissstaffing et le travail intérimaire en tant que forme de travail. Les entreprises de location de services sont un moteur d’intégration et mettent de l’huile dans les rouages de l’économie: elles fournissent du travail à des personnes en recherche d’emploi et renforcent la compétitivité des entreprises. Le travail temporaire offre des possibilités de travail flexible dans un cadre réglementé de manière claire et équitable. C’est pour cela que l’association de branche swissstaffing œuvre depuis 50 ans.

La numérisation favorise la flexibilité du travail. À plusieurs points de vue, les nouveaux modèles de travail redistribuent les risques entre les individus, les entreprises et l’État. C’est pourquoi nous avons besoin d’une discussion sur la manière dont nous souhaitons organiser les rapports de travail dans la gig economy. La branche du travail temporaire a préparé le terrain et développé des bonnes pratiques, que ce soit avec la caisse de pensions swissstaffing, la CCT Location de services ou le fonds pour la formation continue temptraining.

Les modèles d’avenir qui allient flexibilité et sécurité sociale doivent être portés à la connaissance d’un large public et développés de façon moderne en échange avec les acteurs de la gig economy. C’est dans ce sens que swissstaffing s’engage.

Je profite de l’occasion pour remercier la fantastique équipe du secrétariat, qui collabore avec enthousiasme et conviction à tous ces projets, rendant ainsi possibles des succès pour notre branche. Quant à vous, chers membres, je vous adresse tous mes remerciements pour votre soutien. Nous restons en piste! Nous nous réjouissons de vous accompagner dans un futur qui sera passionnant.

Services

Caisse de pensions



En 2018 aussi, la Fondation 2^e pilier swissstaffing a offert des conditions optimales aux assurés et aux retraités. Les avoirs de vieillesse ont de nouveau été rémunérés à 3 pour cent et les retraités ont eu le plaisir de recevoir un versement supplémentaire. Il s'agit là de résultats remarquables, surtout dans le contexte décevant des marchés financiers. En 2018, la performance de placement a été de moins 5 pour cent. Le taux de couverture a chuté de 14 points pour s'établir à 129 pour cent. Malgré cette évolution, la Fondation se présente comme extrêmement saine. Elle est parvenue à maintenir le haut niveau de performance de l'année précédente. Elle est très bien armée pour relever les défis futurs.

Les conditions actuelles pour le personnel fixe et temporaire sont publiées sur swissstaffing-lpp.ch.

Solution de branche IJM

tempcare

En 2018, 493 contrats (année précédente: 466) ont été couverts par la solution de branche IJM, soit une augmentation de 5,6 pour cent. La somme salariale assurée, respectivement subventionnée par la solution de branche IJM, a augmenté de 13,4 pour cent, atteignant CHF 3,51 milliards. Les subventions de primes ont également augmenté de 13,4 pour cent, passant à CHF 14,04 millions. En raison de la nouvelle augmentation de la somme salariale assurée, respectivement subventionnée, 71,5 pour cent (année précédente: 67 pour cent) de la somme salariale pertinente pour la CCT Location de services étaient assurés par la solution de branche IJM.

Les paiements totaux des assureurs se sont élevés à CHF 57,186 millions. Sur ce montant, CHF 45,818 millions étaient des indemnités journalières et CHF 11,368 millions étaient des participations aux bénéfices distribuées aux bailleurs de services et aux employés assurés. Comme l'année précédente, le taux de prestations par rapport aux primes de risque perçues était de 88 pour cent.

Le taux de prime brut moyen (incluant la subvention de primes de 0,4 pour cent) a légèrement augmenté pour la première fois, passant à 2,37 pour cent (2,31 pour cent l'année précédente).

Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales



La caisse de compensation AVS swisstempcomp et la caisse d'allocations familiales swisstempfamily sont à la disposition des membres de swissstaffing en tant que partenaires pour les questions relatives au 1^{er} pilier. Les deux caisses sont gérées par le centre de compétence consimo, qui encaisse également les contributions de la CCT Location de services.

consimo poursuit une stratégie adaptée afin de tenir compte de l'évolution constante du marché. Pour compléter le développement de la nouvelle solution informatique iPension, la mise en place d'une «gestion attentive des processus» a été initiée. Un management consciencieux et soigneux des améliorations de processus nous permet de mettre en valeur nos collaborateurs et en particulier nos clients.

Ces développements se font en impliquant nos clients et nos partenaires. Parallèlement, nous formons nos collaborateurs pour les préparer aux changements et pour favoriser leur savoir-faire. Il en résulte un service optimal pour nos clients et pour nos partenaires.

Services

Services internes

L'équipe des Services internes assume un large éventail de tâches, par exemple l'administration des membres, l'accueil, les formations de conseillers en personnel, l'examen professionnel RH, les finances et la gestion des appels téléphoniques adressés à temptraining et à swisstaffing. L'équipe s'occupe également de tous les sujets internes concernant les collaborateurs.

En 2018, l'équipe des Services internes a reçu et accueilli environ 600 personnes. Le standard téléphonique a traité 6090 appels pour le secrétariat de swisstaffing et plus de 28 000 appels pour temptraining relatifs à des questions de formation continue. De nombreux appelants ont demandé comment fonctionne temptraining et s'ils avaient droit à une formation.



Irène Righetti
Responsable
Services internes
Fondée de pouvoir



Reto da Rugna
Collaborateur
Services internes



Fadilia Dilli
Collaboratrice
Services internes



Natacha Imhof
Collaboratrice
Services internes



Isabel Staub
Responsable de la
comptabilité

En 2018, l'équipe des Services internes a organisé un total de 28 cours de base, notamment des formations telles que «Bases juridiques», «Techniques d'entretien», «Visite à des clients» et «Téléphone». Près de 180 conseillers en personnel de Suisse alémanique et de Suisse romande ont été formés. En 2018, les Services internes ont mis en place une nouvelle équipe de formateurs pour réactualiser les cours de base.

L'équipe des Services internes de swisstaffing organise également une partie des cours menant à l'examen professionnel RH. En collaboration avec le groupe de formation KV, swisstaffing propose des formations de spécialiste RH pour le placement privé et la location de services. Dix conseillers en personnel hautement motivés et expérimentés ont suivi une partie de leur formation chez swisstaffing pour perfectionner leurs compétences en gestion du personnel et des entreprises.

L'équipe a fourni son aide pour différents projets, par exemple dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé pour les intérimaires.

Examen professionnel RH

L'examen professionnel RH spécialisation C a été effectué pour la deuxième fois en 2018. 26 candidats se sont présentés. La formation est axée sur les besoins des spécialistes en placement privé et location de services. Elle porte notamment sur le service à la clientèle, le management des processus de recrutement ainsi que la gestion et le conseil des collaborateurs temporaires et permanents.

swissstaffing propose la formation en collaboration avec le groupe de formation KV. Le cours peut également être suivi dans d'autres établissements d'enseignement. L'association soutient toutes les écoles qui proposent la spécialisation C de l'examen professionnel RH, si elles le souhaitent. Les membres de swissstaffing s'impliquent aussi bien dans la préparation des tests qu'en tant qu'experts et correcteurs pour les examens.



Le diplôme fédéral de l'examen professionnel «Spécialiste RH avec brevet fédéral» a été remis le 23 novembre 2018. La meilleure note était de 5,2. Tous les diplômés ont prouvé qu'ils maîtrisaient parfaitement leur travail. swissstaffing les en félicite chaleureusement.

Diverses mesures publicitaires ont été mises en œuvre en 2018 pour sensibiliser les entreprises de location de services à l'examen professionnel RH, dont en particulier deux films d'animation. Il s'agit de Lui et Yasmine, deux conseillers en personnel qui veulent poursuivre leur formation. Les vidéos ont été diffusées via les réseaux sociaux. Les mesures publicitaires ont été couronnées de succès. En particulier, une campagne sur LinkedIn a donné de très bons résultats. Les deux films y ont été visionnés plus de 4700 fois en 7 semaines.

Campagne



Le travail temporaire.
Le savoir est demandé partout.



Le travail temporaire.
L'offre qui répond à la demande.



Le travail temporaire.
Talents recherchés.



Le travail temporaire.
L'expérience est toujours un atout.



Le travail temporaire.
Parce que rien ne dure toujours.



Le travail temporaire. Faire entrer
du sang neuf dans l'entreprise.

Succès de la campagne

- Plus de 45 millions de contacts (imprimés, transports publics, en ligne)
- 46 097 clics (en ligne), dont 8516 via Facebook
- Environ 87 pour cent de pénétration
- 76 000 visiteurs sur le-travail-temporaire.ch en 2018



Le travail temporaire.
La flexibilité comme philosophie.



Le travail temporaire.
Try and Hire.



Le travail temporaire.
Pour trouver un poste permanent.



Le travail temporaire.
Amorcer une nouvelle étape.



Le travail temporaire.
Trouver et être trouvé.



Le travail temporaire.
Étudier et expérimenter.

Mesures

- **Campagne payée en deux vagues:** mars et septembre 2018
- **Trilingue:** allemand, français et italien
- **Imprimés:** 44 annonces dans 15 journaux ou magazines
- **En ligne:** annonces pour les ordinateurs et les appareils mobiles
- **Cartons suspendus et écrans:** dans les bus et les trams de huit villes suisses; 2015 cartons suspendus et 279 écrans
- **le-travail-temporaire.ch:** propre site web et présence sur Facebook avec 240 contributions trilingues; deux concours

Communication

Juste à temps pour le début de l'année, l'équipe de la communication a lancé la campagne d'image pour le jubilé. Le nouveau site web multilingue le-travail-temporaire.ch permet de mettre en valeur l'intérim et les prestataires de services de personnel par des articles concernant la branche, son histoire et l'avenir du travail en général. Fin 2018, le nombre de visiteurs est passé de 0 à plus de 76 000. La campagne, lancée en deux vagues dans la presse écrite, les transports publics et en ligne, a touché plus de 45 millions de personnes. L'équipe de la communication a aussi saisi d'autres occasions pour soutenir et promouvoir notre image: par exemple, les blogs de [swisstaffing](http://swisstaffing.com), dont le nombre de lecteurs a doublé pour atteindre 22 000, mais aussi sur LinkedIn, Xing et Twitter, où [swisstaffing](http://swisstaffing.com) a publié sa campagne et augmenté de 20 pour cent le nombre de ses followers. Plus de 240 articles ont été postés en trois langues sur la nouvelle page Facebook le-travail-temporaire.ch. Toutes ces activités ont également eu un impact positif sur les sites web de [swisstaffing](http://swisstaffing.com), [swisstaffing-lpp](http://swisstaffing-lpp.com) et [temptraining](http://temptraining.com).



Blandina Werren
Responsable
Communication



Julia Bryner
Responsable Marke-
ting et événements



Sonja Stucki
Collaboratrice
Communication

Au total, la magnifique célébration du jubilé consacrée à l'avenir du travail, les deux meetings régionaux proposés dans huit villes et les deux réunions des CEO ont réuni plus de 1200 invités et participants. Tous ces événements ont été très appréciés. Par ailleurs, [swisstaffing](http://swisstaffing.com) a organisé deux tables rondes de haut niveau très fréquentées: en avril au salon Personal Swiss à Zurich et en octobre au Salon RH à Genève.

Dans le secteur des médias, le Swiss Staffingindex trimestriel s'est bien implanté. D'autres communications ont été faites à l'occasion du jubilé, du changement de présidence et de la reconduction de la CCT. [swisstaffing](http://swisstaffing.com) a enregistré fin 2018 le nombre impressionnant de 40 500 visites sur presseportal.ch. [swisstaffing](http://swisstaffing.com) a également répondu à différents médias et a publié des articles, entre autres pour Radio 24, Radio SRF, RSI, Persorama, 24heures et le Journal des arts et métiers. Un article de plusieurs pages a été publié dans le magazine de l'Association fédérale des prestataires de services de personnel en Allemagne. Comme d'habitude, des articles ont paru chaque mois dans le magazine HR Today, l'organe officiel de [swisstaffing](http://swisstaffing.com). En plus des newsletters mensuelles et des billets de blog, les membres ont reçu de nombreuses newsletters adressées aux CEO à propos de sujets tels que les négociations sur la CCT, la mise en œuvre de l'obligation de déclarer les emplois vacants, la réduction des primes de la Suva ou l'approbation du recours à Genève.

L'équipe a fourni son aide dans différents domaines, par exemple pour [temptraining](http://temptraining.com) (publication d'une campagne publicitaire en ligne) ou pour la caisse de pensions [swisstaffing](http://swisstaffing.com). Une campagne Facebook pour l'examen professionnel RH a été réalisée avec deux films d'animation. Les caisses de compensation [swisstempscomp](http://swisstempscomp.com) et [swisstempsfamily](http://swisstempsfamily.com) ont été soutenues dans le cadre d'une vaste enquête menée auprès des membres et des non-membres.

Service juridique



Arie Joehro
Vice-directeur
Responsable
Service juridique

Le Service juridique conseille les membres dans plusieurs domaines: travail, placement de personnel, assurances sociales, étrangers et droit contractuel en général. L'équipe a proposé plus de 1600 consultations en 2018 (en 2017: 1555). L'équipe est aussi chargée du secrétariat de la commission de recours dans le cadre de l'application de la CCT Location de services.

En 2018, le Service juridique s'est engagé dans différents groupes spécialisés:

- Dans le cadre de l'introduction de l'obligation de communiquer les emplois vacants, il a dirigé un groupe composé de membres. En vue de l'entrée en vigueur le 1er juillet 2018, le Service juridique a clarifié avec le SECO des questions relatives aux services de l'emploi professionnel. Il a créé une fiche d'information contenant un résumé des procédures et une liste de FAQ.
- Le Service juridique a dirigé le groupe «Location de personnel dans les ménages privés». Les conclusions ont été transmises lors de la consultation



Boris Eicher
Responsable adjoint
Service juridique



Philipp Müller
Collaborateur
Service juridique



Sandro Pohli
Collaborateur
Service juridique



Sara Stoffel
Collaboratrice
Service juridique



Decimo Vincenzi
Collaborateur Service
juridique, président
commission de recours



Daniela Volken
Collaboratrice Service
juridique, prés. adj.
comm. de recours

fédérale concernant les contrats-types de travail pour l'économie domestique et lors de consultations cantonales (Zurich et Lucerne).

- Enfin, le Service juridique a dirigé un groupe intitulé «Exigence de forme écrite 2.0». Avec la participation des membres, il a défini les besoins de notre branche par rapport à la forme écrite des contrats et a établi les premiers contacts avec les autres acteurs concernés.

Le Service juridique s'est aussi préoccupé de la limitation du travail temporaire. Par son arrêt du 12 décembre 2018, la Chambre constitutionnelle de la Cour de justice du canton de Genève a admis le recours de swissstaffing et annulé les dispositions du règlement cantonal qui prévoyaient une restriction. Cette décision a permis de mettre un terme à une limitation massive.

Avec le RGPD, des prescriptions plus sévères en matière de protection des données sont entrées en vigueur le 25 mai 2018 dans l'UE. Dans une fiche explicative, le Service juridique en a résumé les conséquences pour les entreprises de location de services actives en Suisse.

Les négociations sur la CCT se sont achevées à l'automne 2018. Le Service juridique a suivi la procédure concernant la déclaration de force obligatoire générale et une éventuelle situation sans contrat. Il a également accompagné la finalisation du commentaire paritaire sur la CCT.

Les autres tâches ont été la formation des membres intéressés, la surveillance de l'application de la CCT Location de services, le monitoring politique ainsi que la participation à des consultations lors de révision de textes légaux.

Le 1^{er} janvier 2019, le nouveau responsable Boris Eicher a succédé à Arie Joehro, qui a été chef du Service juridique et vice-directeur pendant de nombreuses années.

Services

temptraining

temptraining

En 2018, temptraining a aidé de nombreux requérants à consolider leur avenir professionnel. Le nombre de demandes a augmenté au premier trimestre par rapport à l'année précédente et a quelque peu diminué aux deuxième et troisième trimestres. Il a de nouveau légèrement augmenté au quatrième trimestre (graphique 1). Globalement, quelque 7800 demandes ont été approuvées, pour un montant total d'environ CHF 9,7 millions. Par rapport à l'année précédente, le nombre des demandes approuvées a légèrement reculé. La situation financière de temptraining s'est détendue. Il s'agit de la deuxième année consécutive au cours de laquelle le montant budgété n'a pas été épuisé (graphique 2).

En octobre 2018, temptraining a lancé une campagne trilingue en ligne dans le but de faire connaître le fonds de formation au plus grand nombre possible de travailleurs temporaires. La campagne s'est déroulée avec succès pendant deux semaines sur divers médias en ligne et réseaux sociaux. Pendant l'ensemble de la campagne, environ 720 000 personnes ont été touchées. Plus de 3000 clics ont été déclenchés. La campagne sera reconduite en 2019.



Claudio Trena
Responsable
temptraining



Myriam Del Castillo
Responsable
de l'administration



Biagio Bongiovanni
Collaborateur



Nathalie Fanguero
Collaboratrice



Nadine Fierz
Collaboratrice



Brigitte Keller
Collaboratrice senior



Sylvia Mersch
Collaboratrice senior



Fabio Streuli
Collaborateur



Lobsang Tadhey
Collaboratrice

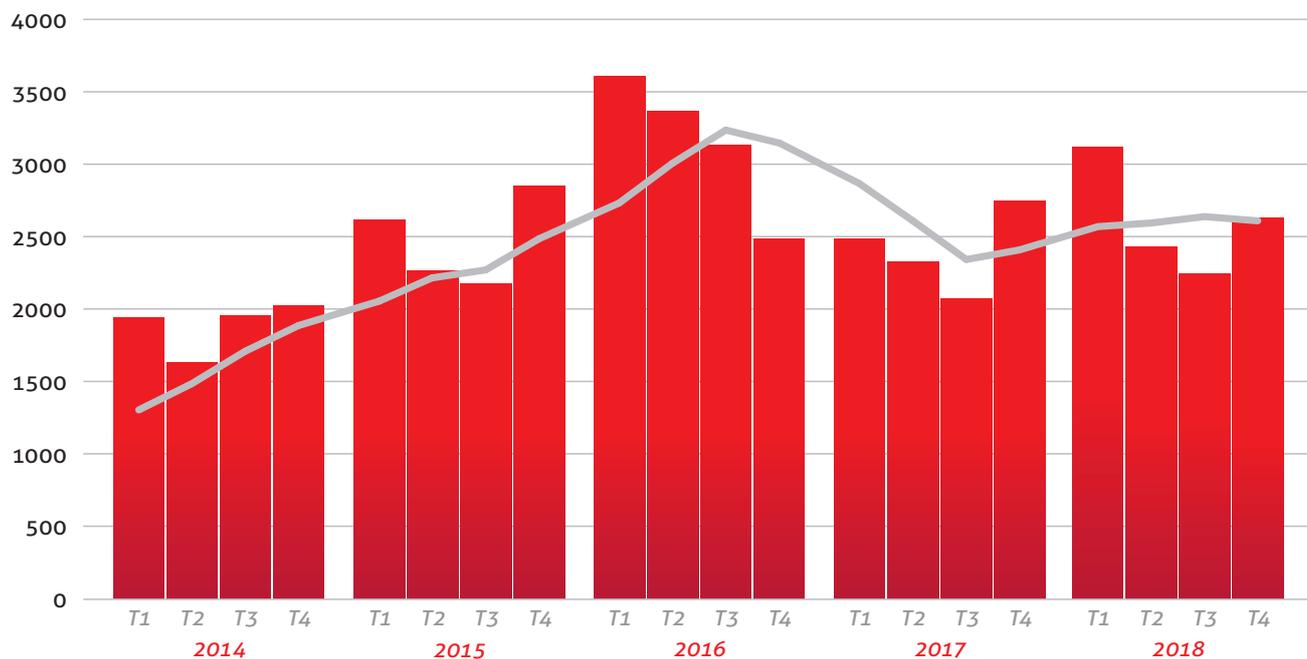
Pour qu'encre plus d'intérimaires puissent bénéficier du fonds de formation temporaire, une extension des critères d'éligibilité en leur faveur a été décidée lors de la réunion des membres de la Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services. La modification du règlement entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019.

Les neuf membres de temptraining s'engagent chaque jour à traiter les demandes de manière professionnelle et efficace et à fournir des conseils conviviaux aux demandeurs.

Le projet de numérisation est dans sa phase finale: le développement est terminé et la phase de test intensif a commencé. L'introduction de la première phase, avec le remplacement du système actuel d'enregistrement des clients, commencera au début du mois de mars 2019. La deuxième phase permettra aux demandeurs d'accroître leur efficacité en soumettant leurs requêtes par voie électronique via le nouveau portail web.

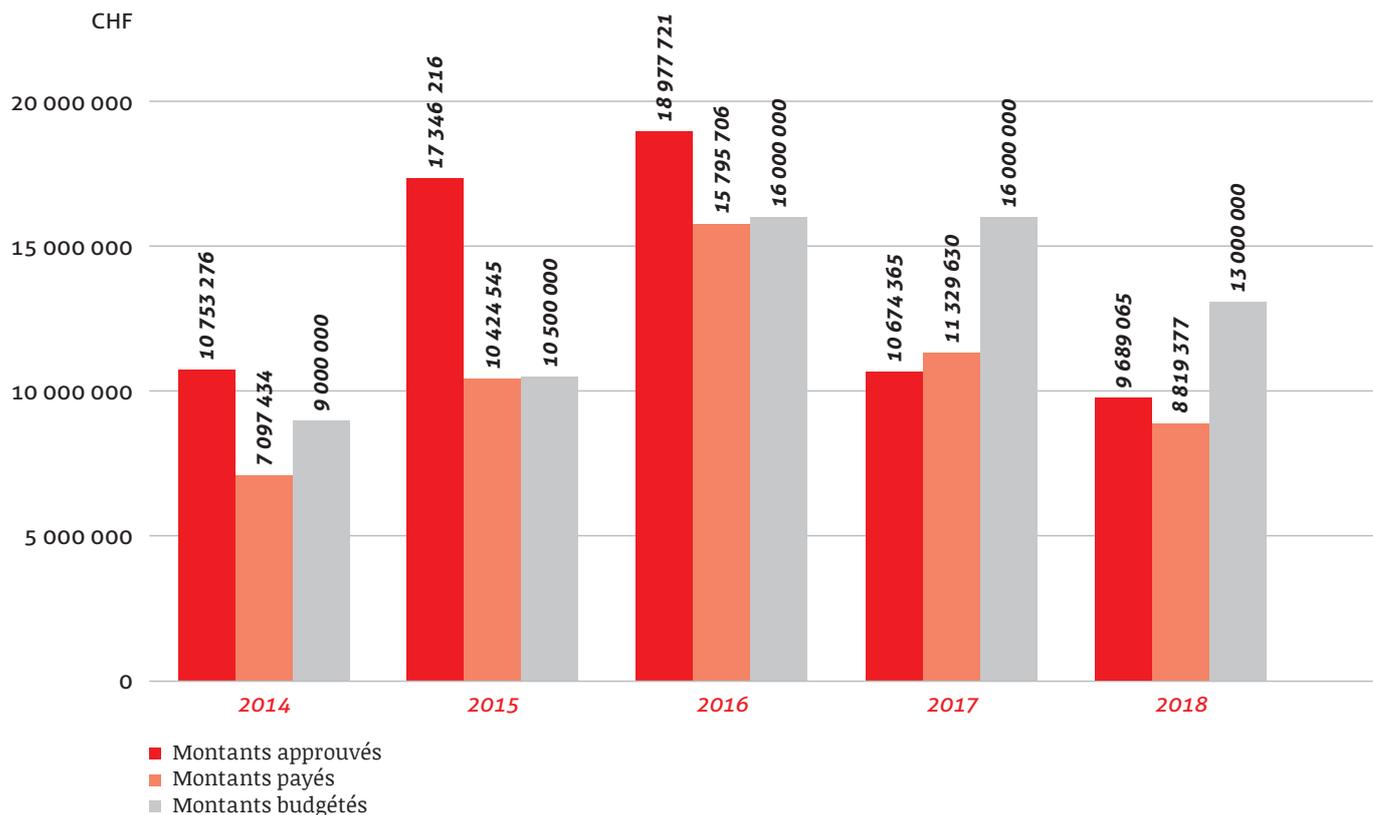
Évolution du nombre des demandes par trimestre

Nombre de demandes



Évolution des montants par année (en CHF)

CHF



Branche



Dr. Marius Osterfeld
Économiste

En 2018, près de 400 000 intérimaires ont fourni 198 millions d'heures de travail en Suisse. Le travail flexible fait aujourd'hui partie de notre système économique: l'éventail va des serveurs dans la restauration aux spécialistes employés dans la chimie, la pharma ou les banques en passant par les travailleurs du bâtiment et de la métallurgie. Et grâce aux nouvelles plateformes de placement en ligne et aux possibilités de faire soigner des proches à domicile, les ménages privés misent eux aussi sur le travail temporaire. Il permet d'allier la flexibilité et la sécurité sociale. Le travail intérimaire a donc deux fonctions sur le marché du travail: il donne aux personnes qui souhaitent travailler de manière flexible la liberté de le faire en étant protégées par les assurances sociales suisses. Et grâce à de faibles obstacles au recrutement, il ouvre des opportunités à des personnes qui ont perdu leur job et qui sont à la recherche d'un nouvel emploi permanent.

Chiffres clés des services de l'emploi en 2018 (estimation)

Travailleurs temporaires par année	396 000
Équivalents plein temps	99 000
Pourcentage de l'ensemble des emplois	2,4 pour cent
Heures de travail fournies	198 millions
Somme salariale des travailleurs temporaires en CHF	7,2 milliards
Chiffre d'affaires de la branche du travail temporaire en CHF	9,2 milliards
Placements fixes effectués par des agences privées	90 000
Chiffre d'affaires lié aux placements fixes en CHF	650 millions

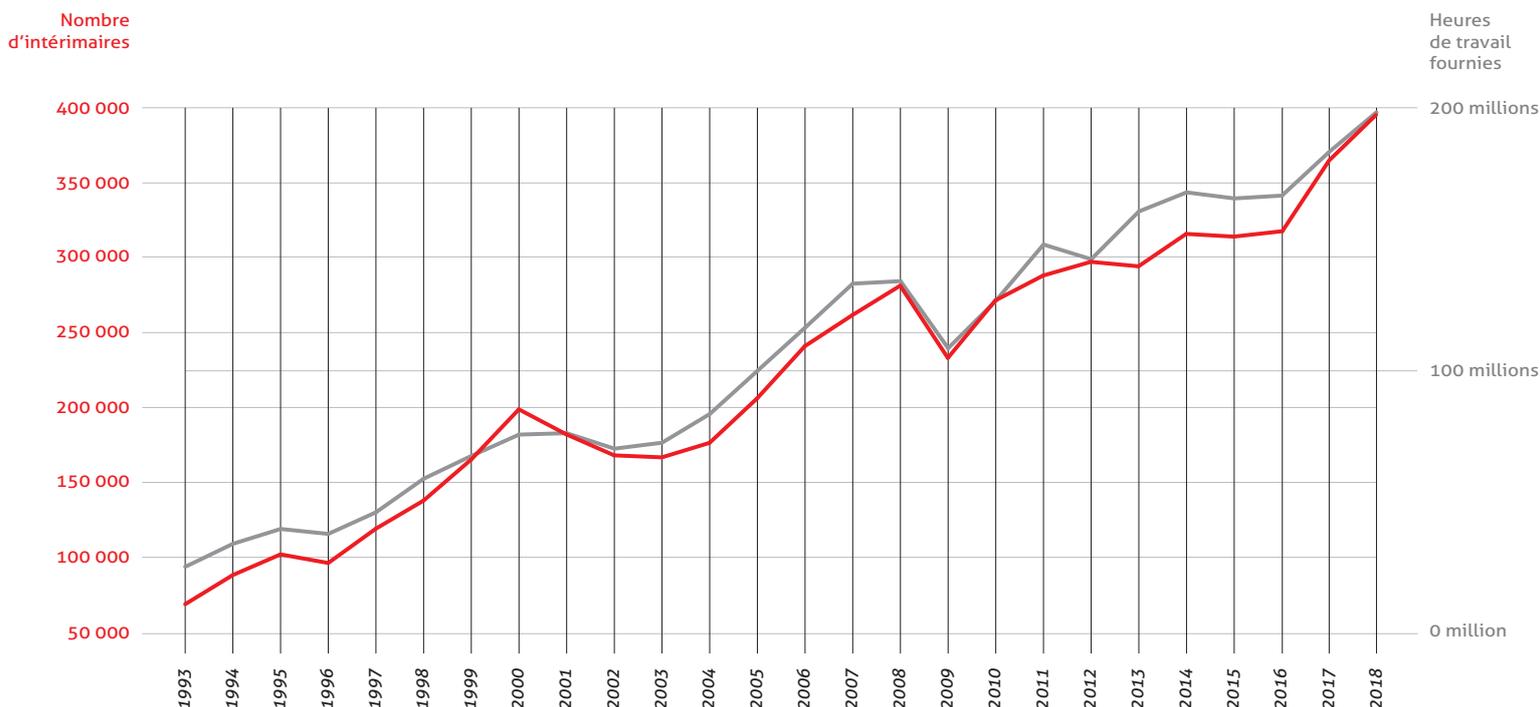
Sources: SSAA, SECO, OFS

Remarque: les données ont été estimées sur la base du Swiss Staffingindex.

Évolution de la branche

En 2018, la branche du travail temporaire a de nouveau dépassé la bonne croissance de l'année précédente. Les heures de travail fournies ont augmenté de 8,4 pour cent. Cette augmentation est due à la bonne conjoncture économique et, d'autre part, aux activités innovantes des prestataires de services de personnel. Des services tels que le payrolling, les plateformes de travail en ligne ou la fourniture de services de soins aux ménages privés sont établis depuis longtemps sur le marché. Mais ils n'ont pas encore épuisé leur potentiel de croissance. Des structures de coûts allégées et une politique de prix orientée vers le client sont des conditions indispensables pour survivre sur le marché en proposant des services, qu'ils soient traditionnels ou nouveaux. À l'avenir également, combiner son cœur de métier, l'esprit d'innovation et le succès commercial restera donc un défi entrepreneurial.

Évolution annuelle des intérimaires et des heures de travail qu'ils ont effectuées



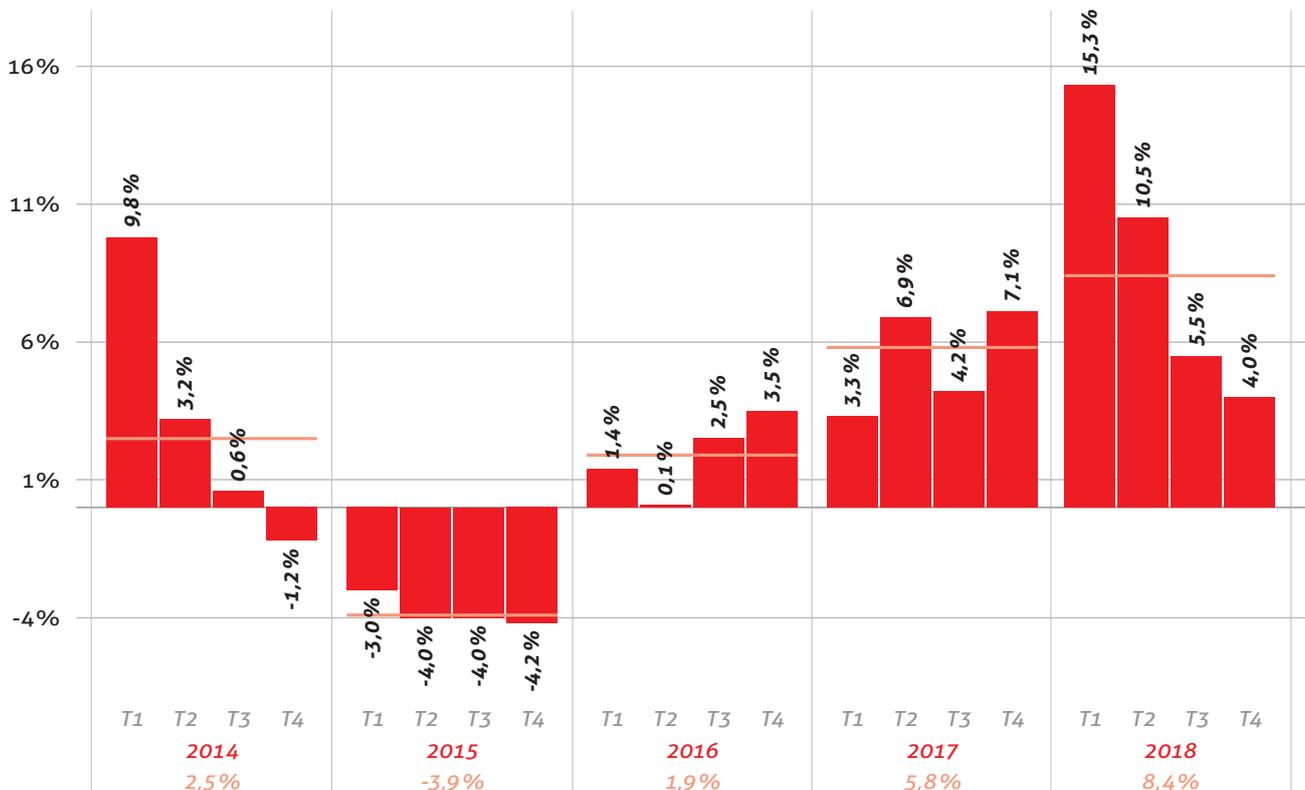
Sources: SECO, calculs de swissstaffing. Remarque: les chiffres de 2018 reposent sur une estimation de swissstaffing calculée sur la base du Swiss Staffingindex. Généralement, le SECO publie en juin les chiffres pour l'année précédente.

Swiss Staffingindex

Lancé en 2017, le Swiss Staffingindex est désormais bien implanté. Chaque trimestre, il fournit aux médias l'évolution des heures travaillées. 2018 a été une année de croissance et de ralentissement dans le secteur temporaire. Selon le Swiss Staffingindex, l'année a commencé avec un plus de 15,3 pour cent concernant les heures de travail fournies. La bonne situation conjoncturelle enregistrée en Suisse a été visible très tôt dans la branche du travail temporaire. Cependant, en cours d'année, la croissance trimestrielle a continuellement diminué. Au quatrième trimestre, elle n'était plus que de 4 pour cent. En cela, on voyait déjà apparaître l'ombre de 2019: une année durant laquelle l'économie devrait poursuivre son affaiblissement.

Après correction des jours fériés, l'évolution de la branche du travail temporaire par rapport au même trimestre de l'année précédente

- Taux de croissance par rapport au même trimestre de l'année précédente
- Croissance annuelle par rapport à l'année précédente



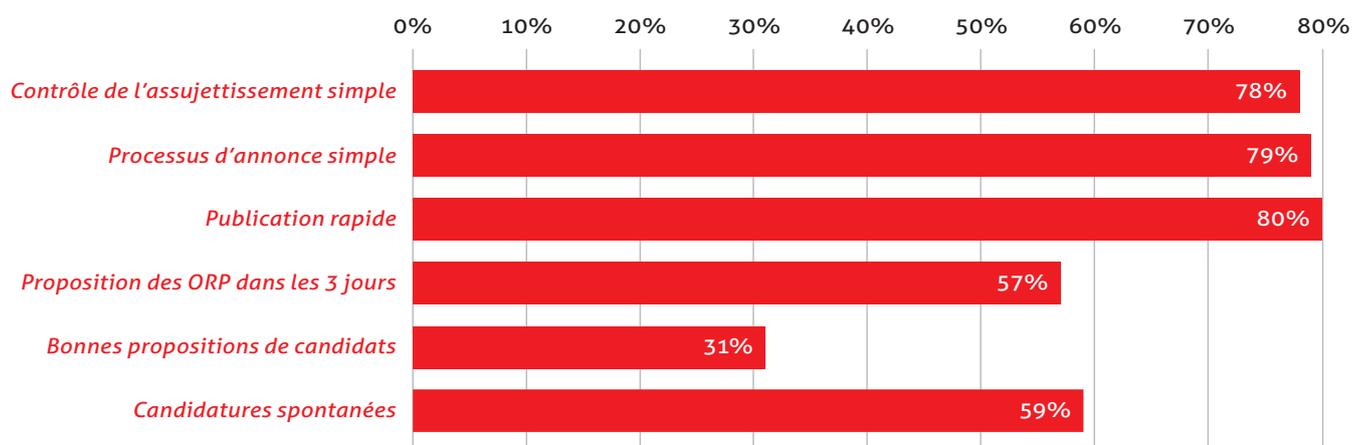
Source: swissstaffing

Un défi: l'obligation de communiquer les emplois vacants

L'obligation de communiquer les emplois vacants a été introduite en Suisse en juillet 2018. Depuis lors, les entreprises sont tenues de signaler les postes vacants aux ORP si le taux de chômage dépasse 8 pour cent dans le profil professionnel concerné. Après cette annonce, les entreprises doivent attendre pendant cinq jours ouvrables avant de publier publiquement l'offre d'emploi. Au vu de ce règlement, il n'est guère surprenant que cette obligation affecte fortement la branche du travail intérimaire. En tant que prestataires de services de personnel, les entreprises de travail temporaire et les agences de placement permanent publient continuellement des offres d'emploi. Ce défi particulier pour cette branche doit être compris par les politiques et les pouvoirs publics: dans le secteur du travail temporaire, les demandes d'emploi sont souvent urgentes et se font dans les 24 heures. Par conséquent, cinq jours d'attente sont une éternité. Une lueur d'espoir: les missions temporaires d'une durée maximale de 14 jours sont dispensées de l'obligation d'annonce.

Soulignons les efforts déployés par le SECO pour rendre le processus d'annonce aussi convivial que possible pour les entreprises. Une enquête menée par swissstaffing auprès des entreprises montre que cela semble avoir réussi. Environ 80 pour cent des responsables interrogés jugent qu'il est facile de contrôler l'assujettissement et de procéder au processus d'annonce. Mais il reste un potentiel d'amélioration aux ORP. Seulement 57 pour cent des personnes interrogées ont déclaré qu'elles avaient reçu des propositions de candidats dans les trois jours ouvrables. Et moins du tiers étaient satisfaites de la qualité des propositions. Toutefois, il faut s'attendre à ce que les performances des ORP s'améliorent considérablement avec l'augmentation des ressources et l'optimisation des processus internes.

Satisfaction par rapport à la mise en œuvre de l'obligation de communiquer les emplois vacants, selon les étapes du processus



Sources: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Remarque: le graphique montre la proportion des personnes interrogées qui étaient d'accord avec l'énoncé respectif sur le processus de déclaration. Cas en fonction de la variable: de 188 à 238.

Blogueurs

Le comité de direction blogue chaque mois sur blog.swissstaffing.ch et dans **HR Today**.



Taco de Vries
Randstad
(Suisse) SA
Comité de direction

La technologie et l'humain vont de pair

Janvier et février

«Pour dénicher les candidats adéquats, nous utilisons de nouvelles technologies de recrutement. Les possibilités qu'elles offrent nous donnent plus de temps pour mieux connaître personnellement les candidats. Nous développons des solutions viables pour nos clients afin de les aider à relever tous ces défis.»



Susanne Kuntner
mein job zürich
Sàrl
Comité de direction

Pourquoi l'équilibre work-life est un état d'esprit

Mai

«Chacune et chacun interprète l'équilibre travail-vie privée à sa façon. Les théories, elles, présentent un dénominateur commun: pour la plupart d'entre nous, cet équilibre est censé augmenter notre qualité de vie, et non la réduire – quels que soient les moyens. Quelles que soient les différentes interprétations de l'équilibre travail-vie privée, celui-ci dépend toujours du rôle que nous accordons à notre activité professionnelle.»



Nicole Burth Tschudi
Adecco Human
Resources SA
Comité de direction
et comité

La diversité: un atout concurrentiel

Mars

«Selon des études scientifiques, les équipes diversifiées obtiennent de meilleurs résultats, résolvent mieux et plus rapidement les problèmes complexes, et elles se montrent plus innovantes. La diversité au sein des équipes présente donc de nombreux avantages. En général, l'être humain s'assemble à qui lui ressemble: cela facilite les rapports et évite les conflits. Une équipe hétérogène demande beaucoup de tact, de diplomatie et d'engagement. Le résultat s'avère toutefois payant.»



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger SA
Comité de direction

Le recrutement est la discipline reine

Avril

«Pour moi, le contact personnel avec les candidats reste incontournable. Pour que ce contact personnel permette d'obtenir le maximum d'informations sur le candidat, le recruteur doit posséder d'excellentes compétences professionnelles et sociales. Il doit aussi s'être préparé à l'entretien avec sérieux et soin. Il n'a qu'une seule opportunité de recruter un bon candidat... que d'autres prestataires de services de personnel attendent les bras ouverts.»



Georg Staub
swissstaffing
Ancien président

Un président démissionne

Juin

«Le monde du travail est un sujet qui ne cesse de me fasciner. Dans quels domaines l'intelligence artificielle et la robotique nous remplaceront-elles? Où donneront-elles le ton, quelles seront leurs conséquences dramatiques sur la productivité? En même temps, il s'agit de créer un cadre équitable et humain pour de nouvelles activités comme le travail sur projet, les carrières multitâches, les emplois temporaires et flexibles ainsi que la mobilité, l'émigration et l'immigration liées au travail.»



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Comité de direction

Global Mobility

Juillet et août

«Notre monde devient de plus en plus interconnecté et les frontières nationales disparaissent. Depuis les accords bilatéraux, la Suisse a vu un grand nombre d'étrangers venir y travailler. Leur intégration est réussie, dans la mesure où le taux de chômage reste globalement très bas. Certains secteurs connaissent depuis peu une véritable pénurie de personnel, et le recours à des compétences étrangères s'avère plus que jamais indispensable.»



Paul Fritz
Home Instead
(Suisse) SA
Comité de direction

La sécurité des seniors

Octobre

«Nous nous trouvons en pleine mutation démographique. Des taux de natalité en baisse et une société vieillissante bouleversent la structure de notre population. L'espérance de vie continue d'augmenter. Tant l'évolution démographique que celle de la politique et de l'économie nous placent devant des défis de taille: l'accompagnement des personnes âgées et le soulagement des proches aidants sont des thèmes d'actualité. Je considère l'accompagnement à domicile fourni par des spécialistes qualifiés comme une possibilité durable de faire bénéficier les seniors d'excellentes prestations au quotidien: un soutien dont ils ont besoin, qu'ils souhaitent et qu'ils méritent.»



Kerstin Wenger
Walmonag
Comité de direction

La formation professionnelle doit mettre le turbo

Décembre

«Je m'engage en faveur de l'examen professionnel RH, spécialisation C. C'est la première formation fédérale destinée aux conseillers en personnel. Cette formation continue s'adresse aux conseillers qui souhaitent évoluer dans leur environnement professionnel ou qui viennent d'obtenir un poste à responsabilité dans une entreprise (ou qui sont sur le point de le faire). Pendant les examens, j'ai toujours beaucoup de plaisir à voir que des professionnels formidables travaillent dans notre branche.»



Adrian Diethelm
Express
Personal SA
Comité de direction

Ce qui fait pencher la balance

Septembre

«Lors du processus de recrutement, nous constatons aujourd'hui que la description du poste est secondaire. L'important, c'est ce qui distingue une entreprise. De nos jours, la question du cahier des charges ne se pose que très rarement. Les facteurs déterminants sont la culture de l'entreprise et l'ambiance au travail. Ce qui fait désormais «pencher la balance», c'est de savoir si quelqu'un accepte ou refuse un poste et s'il s'y sent à l'aise.»



Michael Agoras
Hardworker
Suisse SA
Vice-président

Gestion des talents: une illusion

Novembre

«Guerre des talents, employeur de choix et marque employeur: ce sont des idées à la mode. Beaucoup d'argent est investi dans le branding pour marteler «Nous sommes les plus beaux et les meilleurs». Cela ne suffit pas pour atteindre les objectifs. En fin de compte, les talents nous manquent encore. Et nous nous demandons pourquoi. Les talents attendent d'être séduits et considérés avec attention. Ils veulent ressentir de la fiabilité, du sens, des opportunités diverses et de l'honnêteté.»

L'obligation de communiquer les emplois vacants: l'événement le plus marquant pour notre branche en 2018 a probablement été la mise en œuvre de l'initiative populaire «Contre l'immigration de masse» par l'introduction de l'obligation d'annonce en juillet. swissstaffing a entretenu des échanges animés avec les autorités concernées et a représenté les intérêts des entreprises de location de services. Il en est résulté une mise en œuvre qui évite de plus gros problèmes aux milieux économiques et qui, grâce à quelques exceptions, tient compte du besoin de flexibilité exprimé par le marché du travail.

L'une des tâches importantes de swissstaffing était également d'informer les membres sur l'avancement de la mise en œuvre et sur les adaptations nécessaires. Cela s'est fait par la newsletter adressée aux CEO, par des fiches d'information, par des blogs et des contributions éditoriales, mais aussi lors des réunions régionales qui ont favorisé le dialogue et la coopération entre les ORP et les prestataires de services de personnel.

CCT Location de services: peu avant la fin de l'année 2018, le Conseil fédéral a publié la décision d'extension du champ d'application de la nouvelle CCT Location de services 2019-2020, qui a donc pu entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2019 moyennant quelques petites modifications. Ce succès a exigé une grande volonté de maintenir le cap et de négocier afin de trouver une solution acceptable par tous. Les nouvelles négociations pour la période à partir de 2021 ont déjà été lancées.

Restriction du travail temporaire: notre branche continue d'être confrontée à diverses attaques politiques aux niveaux cantonal et communal. Au Tessin, par exemple, des initiatives visant à limiter, voire à interdire le travail intérimaire sur les chantiers publics ont été présentées dans différentes communes. swissstaffing a rencontré des acteurs locaux et cantonaux de la politique, de l'administration et de l'économie pour faire tomber les faux préjugés et donner des informations sur le travail intérimaire et sur ses avantages.

L'argument central de swissstaffing est toujours le même: le travail intérimaire est étroitement réglementé et contrôlé. Il ne constitue donc pas une forme de travail précaire, bien au contraire. Le travail temporaire évite le travail au noir et le dumping salarial. Restreindre ou interdire le travail temporaire est donc absurde. Cela viole également la liberté économique de la branche du travail temporaire et celle des entreprises utilisatrices.

Le jugement rendu fin 2018 dans le canton de Genève soutient cette argumentation de swissstaffing. Suite au recours de swissstaffing, le tribunal a annulé le décret par lequel le canton de Genève souhaitait introduire un quota pour les travailleurs intérimaires employés dans les marchés publics. Cette décision aidera swissstaffing dans son litige avec les communes tessinoises, mais aussi lors de nouvelles tentatives de restreindre le travail intérimaire.

Partis suisses: respectant la tradition, swissstaffing a rencontré les présidents et d'autres représentants des partis bourgeois pour un échange de vues. Les entretiens ont été l'occasion d'approfondir diverses questions relatives à la branche du travail temporaire et au marché suisse du travail (obligation d'annonce des postes vacants; salaires minimaux cantonaux; limitation du travail temporaire) et d'aborder des thèmes liés à la numérisation et à la gig economy en pleine croissance (signature numérique; avenir du droit du travail et du partenariat social).

Votations nationales: swissstaffing a dit non à l'initiative populaire «Le droit suisse au lieu de juges étrangers (initiative pour l'autodétermination)» et a revendiqué une politique européenne constructive. swissstaffing a soutenu la campagne «strong+networked» lancée par des associations économiques suisses et promue par plus de soixante organisations et associations économiques, politiques et sociales ainsi que par des milliers d'électeurs suisses. L'union de tous ces points de vue a résulté en un vote positif à la fin du mois de novembre. L'initiative aurait mis en danger des accords internationaux, créé une insécurité juridique et laissé notre pays à la traîne au niveau international.

Engagement de l'association: swissstaffing s'entretient régulièrement avec des associations faitières et sectorielles nationales, que ce soit pour traiter des thématiques communes ou au sein de groupes de travail dédiés à des sujets spécifiques – notamment avec l'Union patronale suisse, l'Union suisse des arts et métiers, economiesuisse, la Société suisse des entrepreneurs, Swissmen, hotelleriesuisse et GastroSuisse.

En automne 2018, la Fondation CH2048 a présenté cinq idées de réforme sur la sécurité sociale et le partenariat social dans son rapport «CH2048-Impulse». La fondation est d'avis que la numérisation entraîne la nécessité de réformer la sécurité sociale et le partenariat social. En tant que meilleure pratique, elle considère le travail intérimaire comme une solution innovante et éprouvée permettant de relever les défis futurs de la sécurité sociale. swissstaffing a collaboré au dossier et s'est impliqué dans le conseil de fondation.

International: le 25 mai 2018, l'Union européenne a adopté une réglementation plus stricte en matière de protection des données (RGPD), entraînant des répercussions pour la branche du travail temporaire. swissstaffing a réalisé une analyse, puis résumé dans une fiche explicative les conséquences pour les entreprises de location de services actives en Suisse.

Par ailleurs, swissstaffing a assisté à la World Employment Confederation (WEC), l'association faitière internationale de notre branche. Des représentants d'une cinquantaine d'associations de branche et de sept entreprises d'intérim actives au niveau international ont réfléchi à l'avenir de la branche et défendu leurs intérêts face aux parties prenantes internationales.

Perspectives: outre la pénurie galopante de main-d'œuvre qualifiée, les prestataires de services de personnel devront également faire face à la croissance rapide de la gig economy ainsi qu'à la flexibilisation croissante du travail et à la numérisation des processus qui en découlent. De nombreuses entreprises de location de services parviennent à relever ces défis et à développer de nouveaux secteurs d'activité.

Or, la numérisation fait entrer sur le marché des nouveaux joueurs aux produits innovants, qui posent de gros défis aux systèmes législatifs et des assurances sociales. swissstaffing entend œuvrer dans ce contexte et proposer à la branche du travail temporaire des solutions solides et des conditions cadres permettant de créer un équilibre entre la flexibilisation de l'emploi et la sécurité sociale – aussi bien pour les employés que pour les employeurs.

Avenir

Forever Job

Le changement démographique requiert et le progrès médical permet une prolongation de la durée de vie de travail jusqu'à un âge avancé. Pourrons-nous travailler aussi longtemps que nous le voulons? Ou devons-nous travailler aussi longtemps que nous le pouvons?

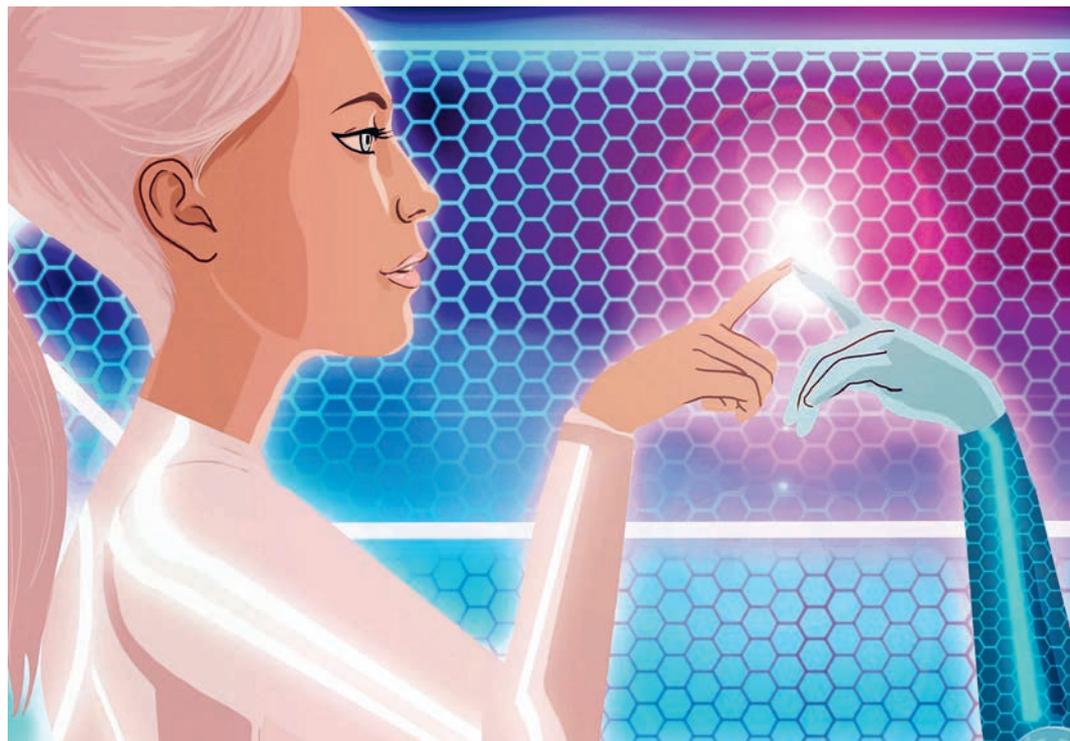
«Le temps de travail des Suisses baisse constamment, alors que le volume total de travail fourni en Suisse est en perpétuelle augmentation.»



Le tout-numérique en marche

Au XXI^e siècle, le passage au numérique constituera une révolution similaire à celle que fut l'industrialisation au XIX^e. De quelles nouvelles structures, de quelles cultures, de quelles opportunités et de quels défis s'accompagnera-t-il?

«Nous ne savons pour l'instant pas encore exactement si nous serons accompagnés d'un djinn ou plutôt d'une aura.»





Aujourd'hui ici, demain là-bas

À l'heure de la gig economy, le «always on» et le travail sous forme de projets deviennent la normalité. Dans un tel contexte, comment organiser l'équilibre entre dynamique et fiabilité?

«Les hommes ne viennent pas au monde en tant qu'animaux de laboratoire, pas plus qu'en tant qu'individus oisifs, mais en tant qu'êtres actifs.»

À la sueur de ton front...

De tout temps, l'exercice d'une activité professionnelle a été synonyme de peine et d'effort. Le progrès technique et social parviendra-t-il à abolir cette loi et à redéfinir le travail comme une source exclusive de plaisir? Comment les employeurs réagiront-ils?

«...le big data peut contribuer à optimiser les situations dans lesquelles le robot ne peut pas tout faire.»



Mon collègue le robot

L'ordinateur, la machine et l'intelligence artificielle sont utilisés dans des secteurs d'activité toujours plus nombreux – et même, bientôt, dans le management. Verra-t-on l'émergence d'un marché du travail pour les robots (ou pour des équipes hommes-machines)? Et à quoi cette collaboration ressemblera-t-elle?

«Bienvenue aux spécialistes en recrutement de main-d'œuvre non humaine.»



swissstaffing a fêté son jubilé en 2018. Mais le magazine HR Today, l'organe officiel de swissstaffing, a également célébré un anniversaire! C'est avec cette illustration inspirante, créée par Max Spring, que swissstaffing a félicité les membres de HR Today à l'occasion de leur 20^e anniversaire et les a remerciés pour une collaboration aussi longue que fructueuse.

Impressum

Éditeur

©2018 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 et de la rédaction

Julia Bryner, responsable Marketing et événements

Collaboration

Boris Eicher, responsable du Service juridique (depuis le 1^{er} janvier 2019)
Myra Fischer-Rosinger, directrice
Dr Marius Osterfeld, économiste
Irène Righetti, responsable des Services internes
Sonja Stucki, collaboratrice à la communication
Claudio Trenna, responsable de temptraining
Blandina Werren, responsable de la communication

Lectorat

Antonia Fischer, journaliste & rédactrice, antoniafischer.ch

Traductions

Français: la texterie, Odile Nerfin, texterie.com
Anglais: Graham Broadribb Translations
Italien: Joël Rey – Traduzioni e redazioni, traduzionieredazioni.ch

Mise en page

feinform grafik, Andrea Gmünder, feinform.ch

Imprimerie

Typotron SA, typotron.ch

Crédits photos

Photos de l'assemblée générale 2018 et du jubilé:
Markus Senn, passion for pictures photography & communication

Photos de l'examen professionnel RH:
Sacha Danesi, sachadanesi.ch

Illustrations avenir:
Bianca Litscher, sukibamboo.com

Illustration 20 ans de HR Today:
Max Spring, maxspring.ch

Le rapport annuel 2018 est téléchargeable sur le site
swissstaffing.ch

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

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf