

Rapport annuel 2019





Table des matières

5 Avant-propos du président

6 Association

- 6 Comité de direction
 - 7 Membres de l'association
-

8 Événements

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

11 Association

- 11 Secrétariat
-

12 Services

- 12 Caisse de pensions
 - 12 Solution de branche IJM
 - 12 Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales
-

13 Campagne de la caisse de pensions

14 Personal Swiss / Salon RH

15 Services

- 15 Communication
 - 16 Services internes
 - 17 Service juridique
 - 18 temptraining
-

20 Campagne de temptraining

21 Examen professionnel RH

22 Branche

- 22 Chiffres clés des services de l'emploi en 2019
 - 23 Évolution de la branche
 - 24 Série des White Papers
-

26 Travail politique

28 Blogueurs

31 Impressum



WHITE PAPER

«Façonner l'avenir: ce dont le marché du travail a besoin, c'est d'une culture qui accepte le travail flexible et le passage dynamique d'une forme de travail à une autre»

Leif Agnéus
Président swissstaffing

Avant-propos du président



Leif Agnéus
Président
swissstaffing

Nous faisons le bilan d'une année 2019 exigeante pour le service de l'emploi professionnel. Le nombre d'heures de travail effectuées a diminué de 4,5 pour cent. Cependant, tous les secteurs n'ont pas été touchés de la même manière. Le recul n'est pas complètement inattendu. Les entreprises de location de services ont déjà fait l'expérience de telles variations. Elles ont réagi lorsque c'était nécessaire.

À l'avenir, le rôle économique de notre branche gagnera encore en importance. Exprimé tant par les employés que par les employeurs, le souhait général d'avoir des modèles de travail flexibles continue de croître. Il marquera notre branche ces prochaines années. Les conditions sont donc positives.

Les études swissstaffing menées en 2019 confirment le besoin de disposer d'encore plus d'heures et de modèles de travail flexibles. Nos enquêtes montrent que 50 pour cent des travailleurs aimeraient travailler de façon plus flexible. Au Tessin, ce nombre atteint même 60 pour cent. Dans ce développement, une bonne protection sociale joue un rôle décisif et orienté vers l'avenir. Notre branche a compris comment tenir compte des attentes de chacun. Nous contribuons ainsi à renforcer l'attractivité de la place économique suisse.

D'autres thématiques, comme l'apprentissage tout au long de la vie, nous ont accompagnés l'année dernière. Des études prouvent que d'ici à 2022, plus de la moitié des travailleurs auront un besoin accru de formation initiale ou continue. L'évolution rapide de la numérisation explique cette tendance. Avec temp-training, le fonds pour la formation continue de notre branche, les entreprises de location de services ont mis en place un outil exceptionnel et ouvrant des perspectives. Il permet à nos travailleurs flexibles de bénéficier de formations continues après une brève durée d'affectation.

La demande croissante de formes de travail flexibles appelle un fondement solide. C'est pourquoi l'association de branche swissstaffing s'engage en faveur d'un partenariat social efficace. Grâce à une vaste palette de services et d'activités, swissstaffing crée les conditions nécessaires pour que les entreprises de location de services puissent faire leur travail de manière professionnelle et dans le respect des lois, tout en ayant des charges administratives aussi faibles que possible.

Le bilan de l'année 2019 revient en détail sur ces sujets et sur d'autres thématiques.

Je vous souhaite une excellente lecture.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Leif Agnéus'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'L'.

Leif Agnéus
Président swissstaffing

Association

Comité de direction

Le comité de direction est l'organe directeur de swissstaffing. Il représente des entreprises de location de services de tailles diverses et de chaque région linguistique de Suisse. Cela garantit un respect des intérêts de toute la branche. Trois membres du comité de direction ont démissionné lors de l'assemblée générale 2019 et ont reçu des remerciements bien mérités: Michael Agoras, Paul Fritz et Jean-Luc Giongo. Le comité se compose dorénavant de 10 membres.



Leif Agnés
Manpower (Suisse) SA
Président
swissstaffing



Nicole Burth Tschudi
The Adecco Group
Switzerland
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



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Comité de direction
et comité



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 SA
Comité de direction

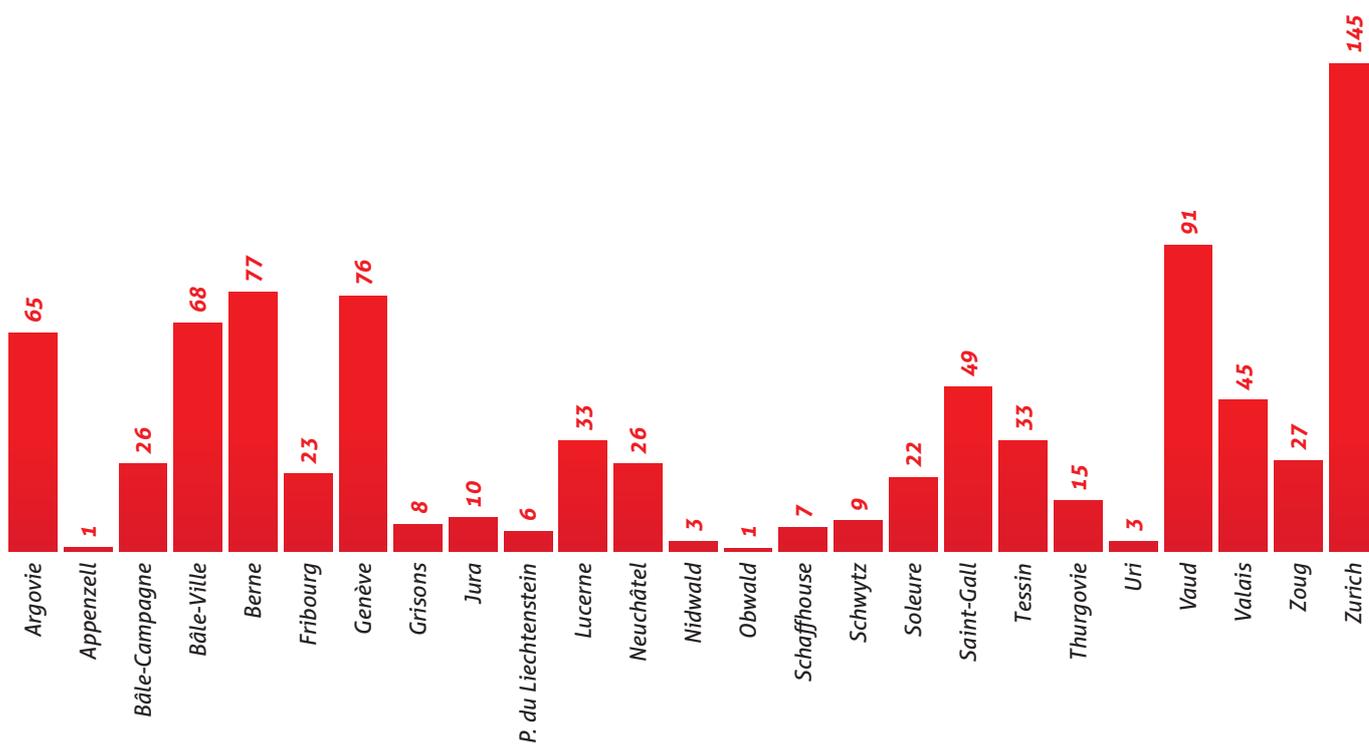
Membres de l'association

En 2019, swissstaffing a accueilli 28 nouveaux membres. 17 entreprises ont quitté l'association en raison de cessation d'activité, de fusion, d'abandon de la location de services ou de faillite. Fin 2019, swissstaffing comptait 416 membres, ce qui correspond à une croissance de presque 3 pour cent.

SQS, le partenaire de certification de swissstaffing, a effectué 111 audits auprès de nouveaux ou 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 2019.

Pendant l'année, les listes de contrôle qui servent de base aux audits SQS ont été retravaillées et aussi adaptées pour être conformes au RGPD.

Localisation des membres (succursales) par cantons en 2019



Événements

Assemblée générale

La 51^e assemblée générale a eu lieu le 25 juin 2019 au Kursaal de Berne. Avec 366 voix présentes, l'assemblée générale a atteint le quorum. Leif Agnéus, président swissstaffing, a conduit à travers l'ordre du jour. Trois membres du comité de direction ont démissionné: Michael Agoras, Paul Fritz et Jean-Luc Giongo. Leif Agnéus les a chaleureusement remerciés pour leur précieux travail, parfois accompli pendant de nombreuses années, au sein du comité de swissstaffing.

L'assemblée générale a voté à propos de la nouvelle section «membre associé» et l'a approuvée. En tant que membres associés, des entreprises qui sont en contact avec notre branche et qui fournissent des prestations destinées aux entreprises de location de services peuvent rejoindre notre association. Elles bénéficient en particulier des informations régulièrement données à la branche par swissstaffing.



Après l'assemblée générale, Dr Joël Luc Cachelin, futurologue et propriétaire de la Wissensfabrik, a fasciné le public par son exposé impressionnant consacré au monde de la transformation numérique.

Il a présenté le développement ultrarapide de ce que l'on appelle des licornes, c'est-à-dire les start-ups évaluées à plus d'un million de dollars, ainsi que leurs effets sur la Suisse. Son conseil aux prestataires de services de personnel: se positionner en tant que pôles opposés aux tâches aveugles des algorithmes.

Meetings régionaux

En 2019, les meetings régionaux ont retenu l'attention aussi bien des membres que des non-membres. Ils constituent une plateforme appréciée pour les échanges de connaissances. Ils permettent des discussions et le réseautage.

Lors de la première réunion, en avril, swissstaffing a présenté deux nouvelles études consacrées à la flexibilité sur le marché du travail suisse. temptraining a donné des informations sur la modification de la réglementation visant à assouplir les mesures d'austérité. Ensuite, des orateurs issus de l'équipe suisse d'Indeed ont décrit de nouvelles méthodes numériques et des modes d'évaluation permettant d'améliorer le recrutement. Indeed a expliqué cet outil et exposé des statistiques RH passionnantes concernant la Suisse. swissstaffing a accueilli 267 participants à ce meeting régional.

La seconde édition de l'année était consacrée à la CCT Location de services et à sa nouvelle négociation. Cependant, les perspectives économiques et politiques ont aussi intéressé de nombreux participants. Le service juridique de swissstaffing a montré la position du travail temporaire en comparaison sociale et les défis juridiques posés à notre branche. 229 personnes ont assisté à cette réunion en novembre.

Avec 500 participants, les meetings régionaux ont été couronnés de succès en 2019 également. C'est la preuve que le large éventail de sujets est d'intérêt général.

Meetings de CEO

Les meetings de CEO sont ouverts à tous les responsables et décideurs des entreprises membres de swissstaffing. Il est possible de poser des questions au président ou à la directrice, mais ils sont surtout destinés aux échanges interpersonnels. En septembre 2019, Leif Agnéus et Myra Fischer-Rosinger sont revenus sur trois thématiques essentielles pour notre branche: la CCT Location de services 2021 et le sujet «Equal Minimum Pay / Equal Time», l'examen professionnel RH spécialisation C et la composante stratégique House of Flexwork avec sa vision pour l'avenir. Au total, 70 personnes ont suivi ces deux meetings à Zurich et à Lausanne.



WHITE PAPER

«Avec le travail temporaire, la Suisse possède une forme de travail qui allie depuis longtemps flexibilité et protection sociale.»

Myra Fischer-Rosinger
Directrice swissstaffing

Secrétariat



Myra Fischer-Rosinger
Directrice
swisstaffing

En 2019, l'équipe du secrétariat a fourni un travail essentiel à différents niveaux grâce à sa bonne coordination et à son écoute des membres:

- Dans deux **White Papers**, nous avons compilé des informations sur le travail temporaire et sur le marché du travail. Nous avons justifié nos positions politiques. Nous avons mis tout cela à la disposition d'un large public dans les milieux politiques et économiques. Les prestataires de services de personnel jouent un rôle charnière sur le marché du travail. Le travail temporaire combine de manière optimale la flexibilité et la sécurité sociale. Notre branche permet ainsi des formes de travail flexible en pleine croissance.
- Nous avons augmenté le nombre de nos messages. Nous les avons diffusés avec une portée croissante dans les **réseaux sociaux**. Nos membres nous ont activement soutenus.
- **L'obligation de communiquer les emplois vacants** s'est bien mise en place. La liste des professions a été judicieusement adaptée. swisstaffing a fourni une solution à la gestion des données des entreprises d'affectation par les ORP.
- Par divers recours et discussions politiques, notamment au Tessin, nous nous sommes engagés pour la **liberté économique** des prestataires de services de personnel. swisstaffing rejette catégoriquement les tendances visant à restreindre le travail temporaire. La réglementation du travail temporaire doit se faire dans le cadre d'un partenariat social constructif.
- Nous avons recherché des solutions pour «Equal Minimum Pay / Equal Time» afin de moderniser la **CCT Location de services**. Nous n'avons pas encore trouvé de solution miracle. Les négociations se poursuivront en 2020.
- Nous avons augmenté les prestations de **temptraining** et déployé des activités de marketing pour informer le nombre croissant de travailleurs temporaires sur leurs possibilités de formation continue. Avec succès! En 2019, plus de 8400 intérimaires ont profité du fonds pour la formation continue de temp-training.
- **L'examen professionnel RH**, spécialisation C, a été effectué pour la troisième fois. 36 personnes ont reçu le brevet fédéral C. swisstaffing poursuit son engagement en faveur de la professionnalisation du conseil en personnel.

Je tiens à remercier nos membres pour leur fidélité à swisstaffing. Leurs retours et leurs demandes permettent à notre association de se développer en même temps que notre branche et de fournir des services axés sur les besoins.

Services

Caisse de pensions



L'année 2019 entrera dans l'histoire comme une année exceptionnelle. La Fondation 2^e pilier swissstaffing en a également profité et a obtenu un rendement de 17,8 pour cent. Grâce à ces revenus, le taux de couverture a dépassé 130 pour cent à la fin de 2019 et les prestations pourront être maintenues à un niveau élevé. Les avoirs de vieillesse ont de nouveauté été rémunérés à 3 pour cent et les retraités ont bénéficié d'un versement supplémentaire.

La constance des prestations fournies est remarquable. Depuis 2015, la Fondation rémunère les avoirs de vieillesse à un taux minimum annuel de 3 pour cent, tandis que le taux d'intérêt minimum LPP est descendu de 1,75 à 1 pour cent pendant cette période. Les taux d'intérêt bas sont préoccupants. Le succès d'un fonds de pension dépend du rendement des investissements. Le taux de couverture élevé permet à la Fondation de maintenir le «troisième payeur de primes» à un niveau de risque acceptable. La Fondation repose sur des bases solides. Elle est en mesure de relever les défis futurs.

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

Solution de branche IJM

tempcare

616 contrats (année précédente: 493) ont été couverts par la solution de branche IJM. La somme salariale subventionnée a atteint CHF 4,035 milliards (année précédente: CHF 3,510 milliards), augmentant de 14,9 pour cent par rapport à l'année précédente. 71,2 pour cent (année précédente: 71,5 pour cent) de la somme salariale pertinente pour la CCT Location de services étaient assurés par la solution de branche IJM. Les subventions de primes versées ont également augmenté de 14,9 pour cent, passant à CHF 16,138 millions (année précédente: 14,040 millions).

En tenant compte de la subvention de primes de 0,40 pour cent, les recettes des primes ont atteint CHF 78,350 millions. Les paiements totaux des assureurs se sont élevés à CHF 64,185 millions. Le taux de prestations par rapport aux primes de risque perçues était de 89 pour cent (année précédente 88 pour cent).

Le taux de prime moyen est descendu à 2,28 pour cent (année précédente: 2,37 pour cent).

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 exclusive des membres de swissstaffing en tant que partenaires compétents pour les questions relatives au 1^{er} pilier. consimo, le centre de compétences actif dans le domaine des assurances sociales, gère les deux fonds selon le principe de la gestion prudente des processus. consimo implique activement ses clients dans l'optimisation des processus afin de couvrir au mieux leurs besoins.

Avec swisstempcomp et swisstempfamily, nos membres qui sont affiliés aux deux caisses bénéficient de tous les services fournis par un seul partenaire: toutes les prestations liées à l'AVS; perception des cotisations pour la CCT Location de services; prestations dans toute la Suisse pour les allocations familiales. Le site consimo.ch vous donnera de plus amples informations sur ces services.

Campagne de la caisse de pensions

Nous recherchons:
Prestataires de services de l'emploi.

Nous offrons:
Cotisations équitables.

Andrea Keller
Membre du Conseil de fondation



Nous recherchons:
Prestataires de services de l'emploi.

Nous offrons:
Excellent taux d'intérêt à 3%.

Aldo Ferrari
Membre du Conseil de fondation



Nous recherchons:
Prestataires de services de l'emploi.

Nous offrons:
Frais de gestion peu élevés.

Myra Fischer-Rosinger
Membre du Conseil de fondation



Nous recherchons:
Prestataires de services de l'emploi.

Nous offrons:
Taux de couverture de 121%.

Georg Staub
Président du Conseil de fondation



Nous recherchons:
Prestataires de services de l'emploi.

Nous offrons:
Caisse de pension solide.

Irène Righetti
Membre du Conseil de fondation



Nous recherchons:
Prestataires de services de l'emploi.

Nous offrons:
Administration simplifiée.

Roger Guthäuser
Membre du Conseil de fondation



En parfaite santé, conforme à la CCT et accessible:
la caisse de pension pour les prestataires de services de l'emploi et leur personnel.

swisstaffing-bvg.ch

 **swisstaffing**
BVG-LPP

Personal Swiss / Salon RH

swissstaffing a été le partenaire officiel de Personal Swiss pour la quatrième fois consécutive, et du Salon RH pour la troisième fois. Les membres de l'association ont bénéficié de billets d'entrée gratuits, d'inspirations pratiques et de tables rondes de premier ordre. swissstaffing a organisé une table ronde lors des deux événements. Ils ont rencontré un vif succès et ont touché un large public de professionnels des RH.

C'est le 3 avril 2019 qu'a eu lieu la discussion intitulée «La pénurie de talents – mythe ou réalité?» au salon Personal Swiss à Zurich. Hans-Ulrich Bigler (directeur de l'Union suisse des arts et métiers usam), Nicole Burth (CEO de The Adecco Group Switzerland), Corinna Grünig (Head Employee Relations Suisse de Novartis) et D^r Marius Osterfeld (économiste chez swissstaffing) ont discuté de ce sujet controversé.

Les participants sont arrivés à la conclusion commune que la pénurie de talents est réelle, mais qu'elle ne touche pas tous les secteurs et toutes les professions de



la même manière. Patrizia Laeri, la populaire journaliste économique de la SRF, a habilement mené le débat. L'événement s'est terminé par un apéritif dînatoire qui a donné aux participants l'occasion de réseauter.

À Genève, la table ronde du Salon RH s'est tenue le 2 octobre 2019. Elle était consacrée au travail flexible et à la protection sociale. Nasrat Latif, journaliste et producteur TV, a modéré la discussion animée. Yvonne Baumgartner (Head of Business Solutions chez Manpower SA), Marco Taddei (responsable Suisse romande de l'Union patronale suisse), Nicolas Rochat Fernandez (conseiller national) et Boris Eicher (responsable du service juridique de swissstaffing) ont participé au débat.

Services

Communication

Au printemps et en automne 2019, swissstaffing a publié ses deux premiers White Papers. En plus de la production, l'équipe de la communication a servi les médias et informé le public via divers canaux en ligne. Après ce lancement réussi, rien ne s'oppose à poursuivre la publication des nouveaux White Papers.

swissstaffing a été représenté dans les médias par de nombreux sujets. Fin 2019, les communiqués de presse publiés par swissstaffing sur presseportal.ch ont enregistré plus de 23 000 visites. L'équipe a répondu aux questions de plusieurs journalistes. Il en a résulté 25 articles dans divers médias, par exemple dans la NZZ, la Handelszeitung ou le Journal des arts et métiers. L'équipe de la communication s'est aussi servi d'autres canaux d'information: le nombre des lecteurs du blog de swissstaffing a augmenté d'environ 10 pour cent. Sur les réseaux sociaux, swissstaffing a été visible dans plus de 130 posts écrits en plusieurs langues et a été suivie par un nombre croissant d'abonnés. Quant à la newsletter, elle a accru de 20 pour cent son nombre d'abonnés.



Blandina Werren
Responsable
Communication



Julia Bryner
Responsable Marke-
ting et événements



Sonja Stucki
Collaboratrice
Communication

L'intensité de ces activités en ligne a eu un impact positif sur les sites web de swissstaffing.ch, swissstaffing-lpp.ch et temptraining.ch.

Début 2020, la CCT Location de services a reçu un nouveau site web. À cette occasion, les sites des différents secrétariats ont été harmonisés et les informations essentielles ont été rendues plus facilement accessibles. En collaboration avec une agence web externe, l'équipe de la communication a assuré dans les temps le lancement du site web.

Elle a aussi réalisé pour temptraining une vaste campagne publicitaire en deux vagues qui a permis d'augmenter la notoriété du fonds pour la formation continue. Plusieurs annonces imprimées et en ligne ont occasionné beaucoup de visites sur le site web de temptraining.ch. Le nombre de visiteurs est passé à 195 000, soit une croissance supérieure à 50 pour cent.

Dans le magazine HR Today, l'équipe a publié de nombreux articles et blogs. Par ailleurs, swissstaffing a également publié plusieurs newsletters adressées aux CEO et consacrées à des sujets tels que l'introduction de la valeur seuil réduite dans l'obligation d'annoncer les postes vacants ou la location transfrontalière de services entre la Suisse et le Liechtenstein.

L'équipe a aussi organisé plusieurs événements et fourni son aide dans différents domaines. L'examen professionnel RH spécialisation C a été activement promu via différents canaux. Il dispose désormais de son propre flyer. Une campagne publicitaire avec des témoignages personnels a été réalisée pour la caisse de pensions swissstaffing.

Services

Services internes

En plus de l'administration des membres et de l'accueil, les Services internes sont aussi chargés des formations de conseillers en personnel, de la formation pour l'examen professionnel RH, de la gestion des appels téléphoniques adressés à temptraining et à swissstaffing ainsi que de diverses tâches financières. L'équipe s'occupe également de tous les sujets internes concernant les collaborateurs de swissstaffing.

En 2019, l'équipe a organisé une trentaine de cours de base pour les membres de l'association et intitulés «Bases juridiques», «Techniques d'entretien», «Visite à des clients» et «Téléphone». Elle a aussi lancé le cours «Réseaux sociaux – active sourcing» qui a rencontré un vif succès. Au total, 226 conseillers en personnel ont été formés, dont 41 en Suisse romande. L'équipe de formateurs a accueilli 6 nouveaux intervenants expérimentés et ayant suivi une formation didactique.



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

Une partie de la formation de spécialiste RH, spécialisation C, a été proposée par swissstaffing. En 2019, 18 personnes ont terminé avec succès ce bloc de la formation. swissstaffing félicite les nouveaux diplômés.

Les Services internes ont été réorganisés à partir du 1^{er} janvier 2020. Irène Righetti, qui a été responsable de ce département pendant de longues années, est désormais en charge du développement du personnel. Elle se consacre à la mise en place de formations destinées aux entreprises de location de services et à leur personnel. Les Services internes ont été rebaptisés Opérations & services aux membres. Ils sont placés sous la direction de Julia Bryner, anciennement chargée du marketing et des événements. Ce département se dédie au développement des services proposés aux membres, à l'administration des membres ainsi qu'aux processus liés.

Service juridique



Boris Eicher
Responsable
Service juridique

Le Service juridique est le centre de compétence pour la branche du travail temporaire dans plusieurs domaines: travail, placement de personnel, assurances sociales, droit des étrangers et droit contractuel en général. En 2019, les membres et des non-membres ont été conseillés dans 1537 cas. Par ailleurs, le Service juridique est chargé de l'application de la CCT Location de services par le biais du secrétariat de commission de recours.

En 2019, le Service juridique s'est engagé dans différents groupes spécialisés:

- Le Service juridique a de nouveau dirigé le groupe «Location de personnel dans les ménages privés». Les conclusions de ce groupe ont été intégrées dans les discussions avec les partenaires sociaux visant à régler le modèle «live-in». Le groupe s'est ensuite concentré sur les besoins exprimés par les services d'aide à domicile en matière de location de services.
- Le Service juridique a dirigé le groupe intitulé «Exigence de forme écrite 2.0». Avec la participation des membres, il a rédigé une prise de position concernant la forme écrite des contrats et soumis une motion au Parlement.



Philipp Müller
Collaborateur
Service juridique



Françoise Oppikofer
Collaboratrice
Service juridique



Sandro Pohli
Collaborateur
Service juridique



Sara Stoffel
Collaboratrice
Service juridique



Decimo Vincenzi
Collaborateur Service
juridique, président
commission de recours



Ivana Zellweger
Collaboratrice
Service juridique

- Dans le cadre de l'introduction de l'obligation de communiquer les emplois vacants, il a dirigé un groupe composé de membres. Ce groupe a analysé les nouvelles directives du SECO, préparé la modification de l'obligation entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et discuté d'une nouvelle déclaration commune concernant la collaboration avec les services de placement publics.

Début 2019, les négociations sur la CCT ont commencé. Le Service juridique de swissstaffing faisait partie de la délégation de négociation. Pour le projet «Equal Minimum Pay / Equal Time», l'équipe a préconisé des solutions pragmatiques et pouvant être mises en œuvre.

Le Service juridique a pu avoir une influence sur la révision de la directive 2019/1 consacrée à l'horaire de travail dans le contrat de travail. Il a représenté les intérêts de notre branche et fait en sorte que le SECO tienne compte non seulement de la protection des travailleurs, mais aussi des forts besoins en flexibilité de la part des entreprises de location de services.

Dans le White Paper «Flexwork et protection sociale», le Service juridique a évalué d'un point de vue légal les nouvelles plateformes de travail. Il a aussi comparé la protection sociale dans les différentes situations professionnelles et en a conclu que les travailleurs flexibles employés via la location de services sont très bien assurés.

Le Service juridique s'est aussi beaucoup préoccupé de la limitation du travail temporaire au Tessin. Par rapport aux restrictions posées à l'embauche d'intérimaires, swissstaffing a déposé auprès du Tribunal fédéral une plainte contre la révision de la loi tessinoise sur les marchés publics (LCPubb).

Services

temptraining

temptraining

En 2019, temptraining a enregistré un nombre croissant de demandes déposées. Au quatrième trimestre en particulier, une augmentation significative s'est produite. La situation a été proche des chiffres records de 2016 (graphique 1). Plus de 8400 requêtes ont été approuvées pour un montant atteignant CHF 10,3 millions. Il s'agit de la troisième année consécutive au cours de laquelle le montant budgété n'a pas été épuisé (graphique 2).

La campagne publicitaire nationale trilingue de temptraining a permis de mieux faire connaître le fonds pour la formation continue auprès des intérimaires, augmentant ainsi le nombre de demandes. Elle a commencé en ligne en octobre 2018 puis s'est poursuivie en deux vagues (avril et octobre 2019) avec des annonces supplémentaires et de la publicité dans les transports publics. Par ailleurs, les critères d'éligibilité en faveur des travailleurs temporaires ont été élargis en date du 1^{er} avril 2019. Ainsi, les personnes ayant travaillé 176 heures peuvent déjà bénéficier d'une formation continue.



Claudio Trenna
Responsable
temptraining



Myriam Del Castillo
Responsable
de l'administration



Sarah-Jane Di Mambro
Collaboratrice



Biagio Bongiovanni
Collaborateur



Nathalie Fanguero
Collaboratrice



Claudio Foletti
Collaborateur



Brigitte Keller
Collaboratrice senior



Sylvia Mersch
Collaboratrice senior



Fabio Streuli
Collaborateur

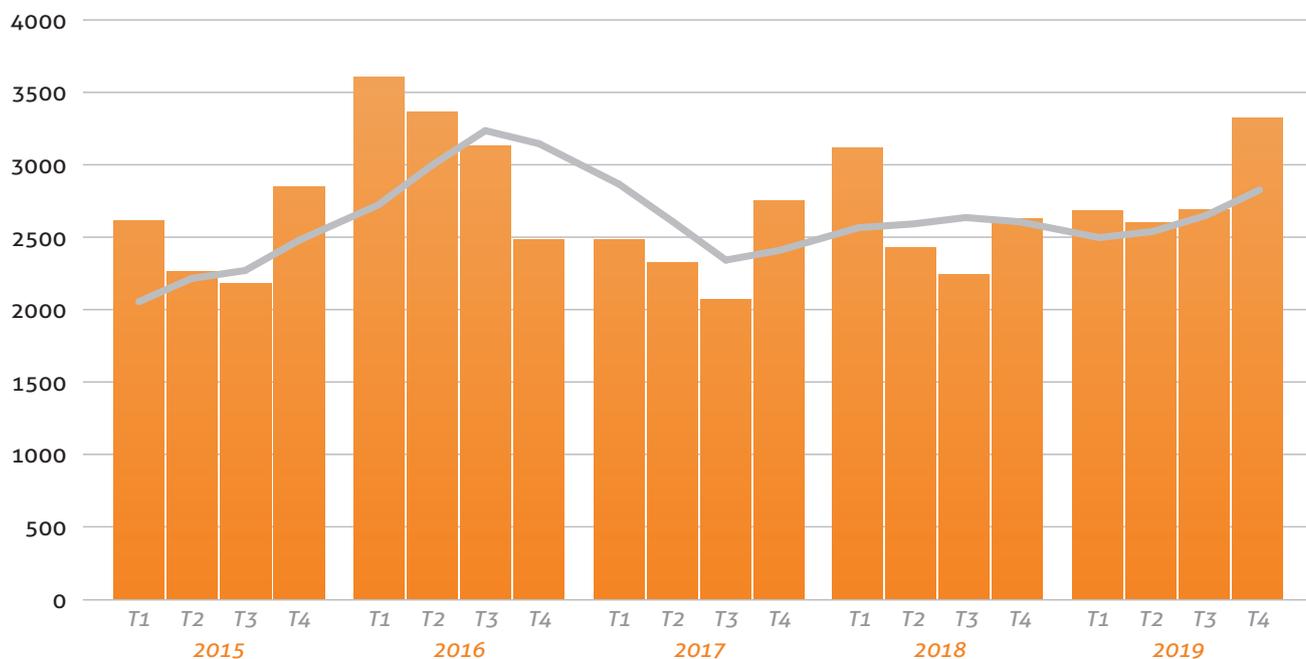
À partir de 880 heures, elles ont droit à une contribution de CHF 5000. En outre, le délai d'un an a été supprimé et temptraining soutient les formations CAS, DAS et MAS ainsi que les cours à distance et en ligne.

En décembre 2019, pour qu'encre plus d'intérimaires puissent bénéficier du fonds pour la formation continue, l'assemblée des membres de la Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services a de nouveau assoupli les critères en faveur des intérimaires. Cette modification du règlement est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

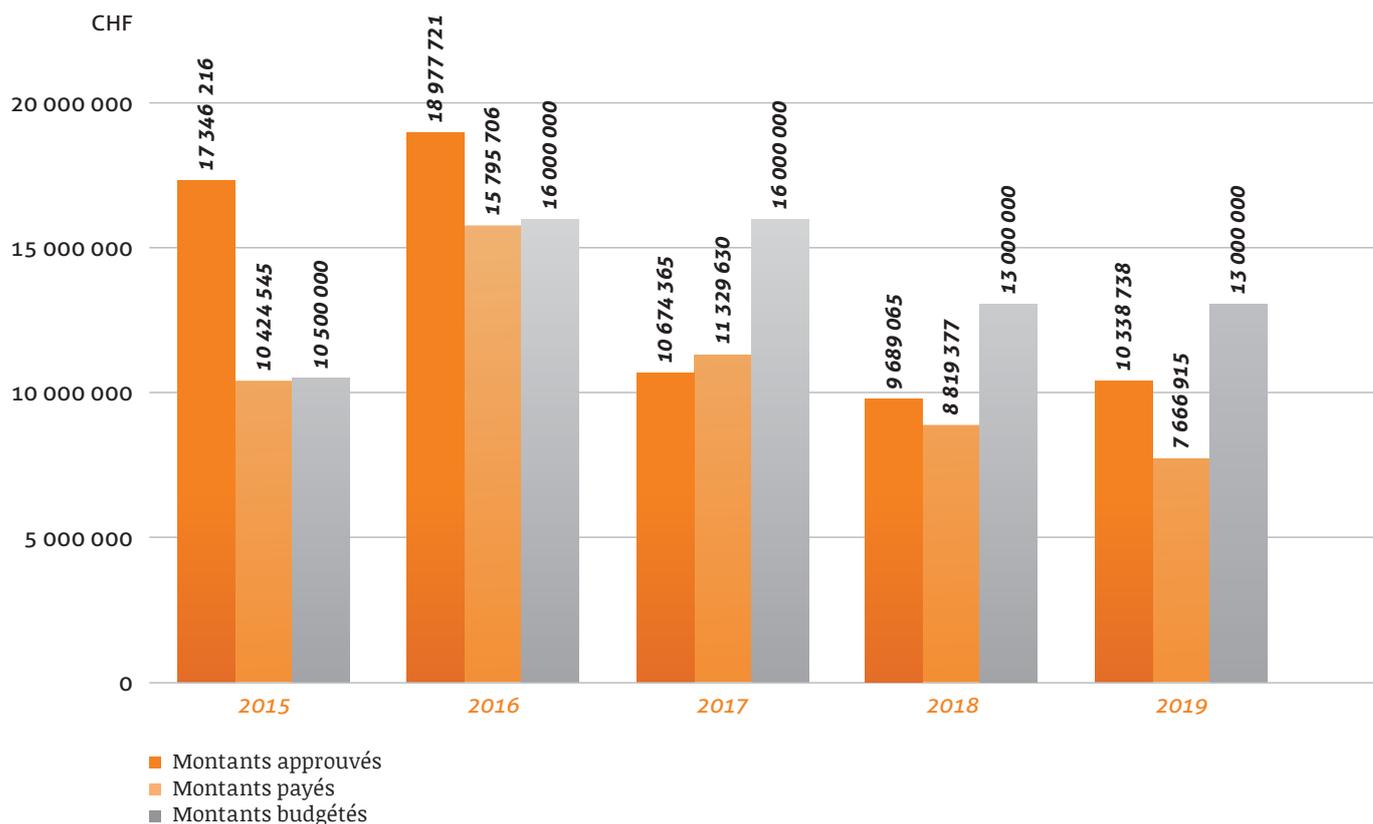
La première phase du projet de numérisation (remplacement du système actuel d'enregistrement des clients) a commencé en mars 2019. La seconde phase s'est terminée en 2019 avec la mise en œuvre pilote du nouveau portail web. Elle se poursuivra en 2020. L'équipe du projet et tout le personnel attendent impatiemment le nouveau portail web qui sera opérationnel dans le courant de l'année 2020.

Évolution du nombre des demandes par trimestre

Nombre de demandes



Évolution des montants par année (en CHF)



Campagne de temptraining



OBTENEZ

CE QUE VOUS

MÉRITEZ.



**VALORISEZ
VOTRE POTENTIEL.**



**AUGMENTEZ
VOTRE VALEUR.**



Succès de la campagne

- Plus de 36,9 millions de contacts en ligne et 25 951 clics en ligne
- 2,4 millions de contacts Google et 49 787 clics Google
- 195 000 visiteurs sur le site temptraining.ch en 2019
- Plus de 81 000 flyers de temptraining ont été commandés et livrés

Mesures

- Campagne payée en deux vagues: avril puis octobre/novembre 2019
- Trilingue: allemand, français et italien
- Cartons suspendus et écrans: bus et trams dans 8 grandes villes et 8 régions interurbaines, 3358 cartons suspendus et 1542 écrans
- En ligne: annonces ordinateurs et mobiles dans divers médias, avec call-to-action et Google Ads
- Imprimés: annonces dans une sélection de médias
- Mailing direct: à tous les bailleurs de services en Suisse par lettre, flyer et affiche; 2583 destinataires

Examen professionnel RH

L'examen professionnel RH, spécialisation C, a été effectué pour la troisième fois. Avec 36 diplômés, le nombre des candidats a augmenté de 50 pour cent par rapport à l'année précédente. Cet examen est donc sur la voie du succès. Cette évolution positive s'explique notamment par des activités publicitaires continues, qui ont été poursuivies en 2019: diverses mesures sur les réseaux sociaux, Google Ads, articles de blog, distribution de flyers lors de nombreux événements professionnels. Tout cela a contribué à faire connaître cet examen.

Le brevet fédéral «Spécialiste RH» a été remis lors d'une cérémonie qui s'est tenue le 15 novembre 2019. Près de 80 pour cent des candidats ont réussi l'examen et ainsi prouvé leurs connaissances. La meilleure note était de 5. swissstaffing félicite chaleureusement tous les diplômés.

Au printemps 2019, swissstaffing a mené une enquête auprès des membres et des non-membres. Elle était consacrée à la notoriété et à l'acceptation par le marché de cet examen. Le taux de retour a été supérieur à 10 pour cent. Au total, 387 personnes ont répondu aux questions. Les résultats ont été très encourageants.



geants. Ils ont clairement confirmé que cet examen est exactement ce dont les bailleurs de services et les agences de placement ont besoin.

En plus de l'enquête en ligne, les diplômés de 2017 et 2018 ont été interrogés par téléphone. Les 37 personnes interrogées étaient toutes du même avis: le brevet fédéral améliore leur acceptation chez les clients et leur valeur personnelle sur le marché. En outre, cette formation souligne la polyvalence de leur profession et augmente leur plaisir au travail et leur fierté professionnelle. Tous les diplômés recommandent vivement cette formation. swissstaffing propose cette filière en collaboration avec divers instituts de formation. Plusieurs membres de swissstaffing s'impliquent dans la préparation des tests et comme experts et correcteurs pour les examens.

Branche



Dr. Marius Osterfeld
Économiste
swisstafing

En 2019, environ 390 000 travailleurs temporaires ont mis leur potentiel au service de l'économie suisse. Avec 189 millions d'heures de travail, leur travail a été indispensable aux entreprises. 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 aide à travailler de manière flexible sans devoir renoncer à la protection sociale. D'autre part, dans le domaine temporaire, les obstacles au recrutement sont faibles. Cette forme d'emploi est donc une passerelle idéale vers le marché du travail pour les personnes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle ou qui sont à la recherche d'un nouvel emploi fixe.

Chiffres clés des services de l'emploi en 2019 (estimation)

Travailleurs temporaires par année	390 000
Équivalents plein temps	91 000
Pourcentage de l'ensemble des emplois	2,3 pour cent
Heures de travail fournies	189 millions
Somme salariale des travailleurs temporaires en CHF	6,9 milliards
Chiffre d'affaires de la branche du travail temporaire en CHF	8,8 milliards
Placements fixes effectués par des agences privées	92 000
Chiffre d'affaires lié aux placements fixes en CHF	670 millions

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

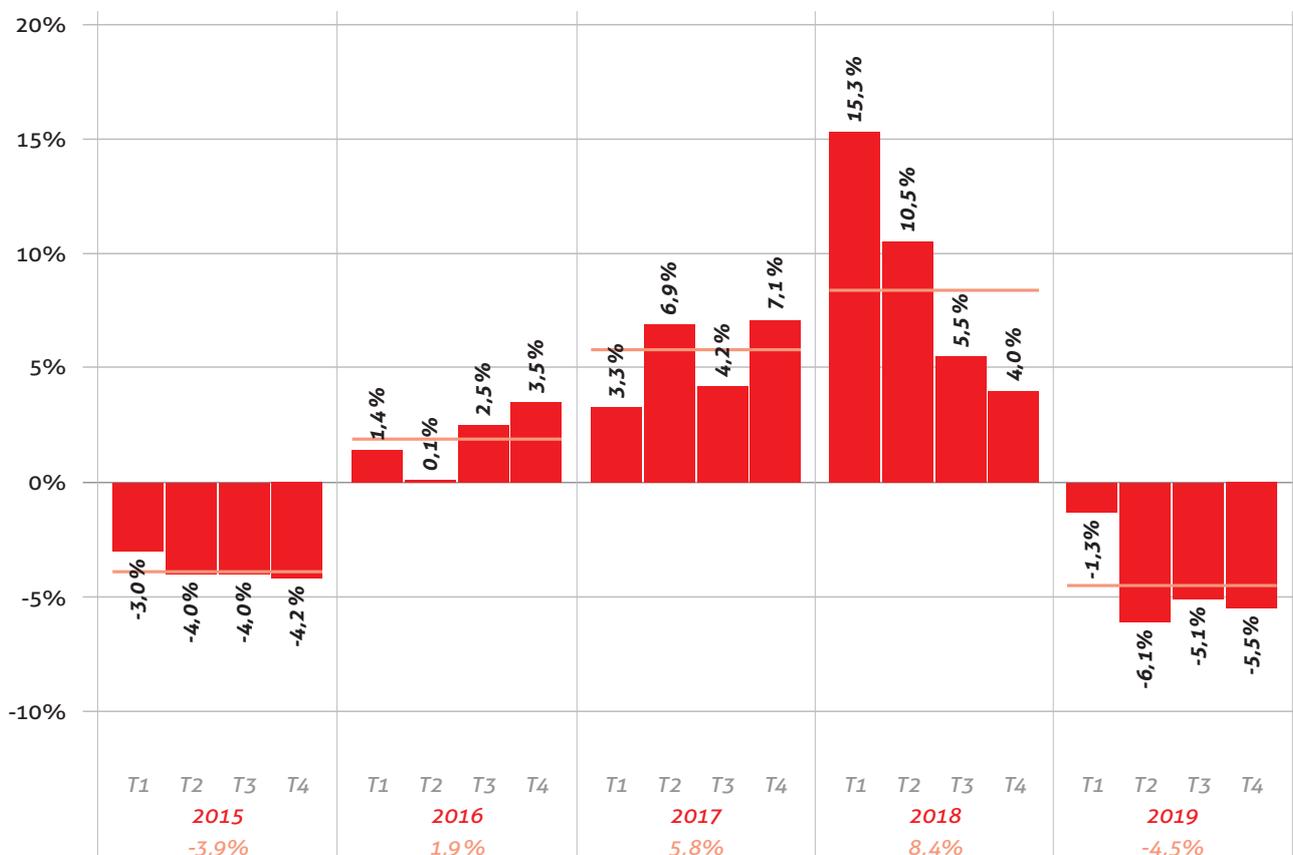
Évolution de la branche

Après deux années de croissance, l'exercice 2019 a été marqué par un ralentissement. Le premier trimestre s'est déjà clôturé avec un recul de 1,3 pour cent par rapport au même trimestre de l'année précédente. Sur toute l'année, la croissance a diminué de 4,5 pour cent par rapport à l'année précédente.

La raison de ce développement se trouve dans le cycle conjoncturel. Le travail temporaire reste une forme de travail avec laquelle les entreprises couvrent les pics de performance. Une dynamique de croissance en déclin pousse les entreprises à gérer leurs commandes de préférence avec leur personnel permanent. En même temps, la situation sur le marché du travail est restée tendue et le besoin de travailleurs qualifiés était grand. De nombreuses entreprises ont donc engagé des intérimaires avec des contrats fixes pour les retenir. De ce fait, même si elles recevaient des demandes, les agences ont donc eu du mal à recruter de nouveaux intérimaires. En effet, le marché du travail était asséché.

La pénurie de travailleurs qualifiés, les incertitudes politiques et le ralentissement général de l'économie nous font craindre une année 2020 difficile. En outre, un choc économique inattendu conduisant à un effondrement soudain ne peut jamais être exclu. Compte tenu de la politique monétaire souple des banques centrales, la politique financière devrait alors stimuler l'économie par des mesures de soutien.

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, 04/2019

Série des White Papers

La flexibilité et la protection sociale en point de mire

En 2019, swissstaffing a lancé une nouvelle série de publications intitulée White Papers afin de compiler les connaissances juridiques et économiques de l'association sur des sujets spécifiques. Les deux premiers White Papers étaient consacrés au travail temporaire, situé entre l'intégration sur le marché du travail et la pénurie de talents, ainsi qu'à sa fonction exemplaire concernant la protection sociale des rapports de travail flexibles. La partie économique s'est fondée sur une enquête menée auprès de plus de 4000 travailleurs temporaires, actuels et anciens, et d'environ 700 entreprises utilisatrices. En tant que partenaire indépendant, l'institut de sondage et d'études de marché gfs-zürich a mené les deux enquêtes à la demande de swissstaffing. Quant aux contenus légaux, ils se basent sur l'expertise du Service juridique de swissstaffing. Ces connaissances ont été acquises durant de nombreuses années, que ce soit en conseillant les membres, en clarifiant des questions avec des avocats spécialisés et des organismes publics ou encore lors d'échanges avec les partenaires sociaux dans le cadre de la CCT Location de services. Les White Papers constituent donc une référence essentielle pour tous les intervenants souhaitant obtenir des faits et des chiffres d'une manière bien structurée et simplement expliquée. En raison des nombreuses réactions positives, cette série de publications sera poursuivie en 2020.

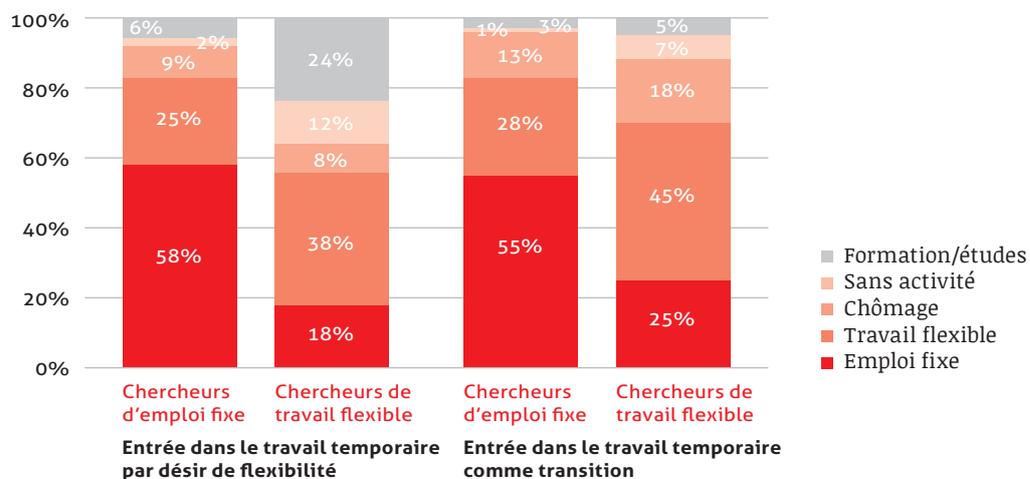
Principales conclusions des White Papers

Sur le marché du travail helvétique, le travail temporaire continue de jouer un rôle central de passerelle. 57 pour cent des intérimaires acceptent cette forme de travail car ils n'ont pas d'alternative. Le travail temporaire est donc une passerelle efficace. Au plus tard 24 mois après être entrés dans une phase de travail temporaire, plus de la moitié de ces travailleurs avaient trouvé l'emploi fixe espéré. Et environ la moitié d'entre eux sont employés par leur ancienne entreprise d'affectation. Toutefois, une bonne partie des intérimaires recherchent délibérément un emploi flexible. De manière supérieure à la moyenne, ce sont des jeunes, des personnes seules, des retraités ou des mères de famille. Parmi les travailleurs temporaires en quête de flexibilité, seul un sur cinq occupe un poste fixe dans les 24 mois suivant sa première mission. Ce qui prouve leur souhait de flexibilité.

Quant à l'enquête menée auprès des entreprises d'affectation, elle montre comment le travail temporaire fonctionne tel une passerelle. Les prestataires de services de personnel remplissent deux fonctions centrales: d'une part, ils couvrent les besoins en personnel à court terme. D'autre part, ils soutiennent les entreprises dans le recrutement de travailleurs qualifiés. Les demandeurs d'emploi peuvent faire appel à une entreprise de location de services pour profiter rapidement d'opportunités qui s'offrent à eux sur le marché du travail et convaincre concrètement l'entreprise qui les emploie de leurs capacités. Cela facilite beaucoup le passage dans l'entreprise. Dans 42 pour cent des cas, les entreprises indiquent même qu'elles sont moins exigeantes au moment de recruter un intérimaire par rapport à un employé fixe.

D'un point de vue juridique, les White Papers s'intéressent aussi au débat sur Uber. Cette plateforme considère qu'elle fait uniquement du placement et n'est pas l'employeuse des chauffeurs. À part Uber, il y a un nombre croissant de plateformes de travail en Suisse. La plupart d'entre elles s'appuient sur des freelancers indépendants et conçoivent leur rôle comme celui d'un simple intermédiaire. Toutefois, Adia, Coople et smartstaff montrent qu'il existe d'autres façons de faire les choses: ils assument leur responsabilité sociale d'employeur dans un contexte de travail temporaire. Par rapport au travail indépendant, leurs employés sont ainsi nettement mieux protégés. Un modèle digne d'être suivi par d'autres.

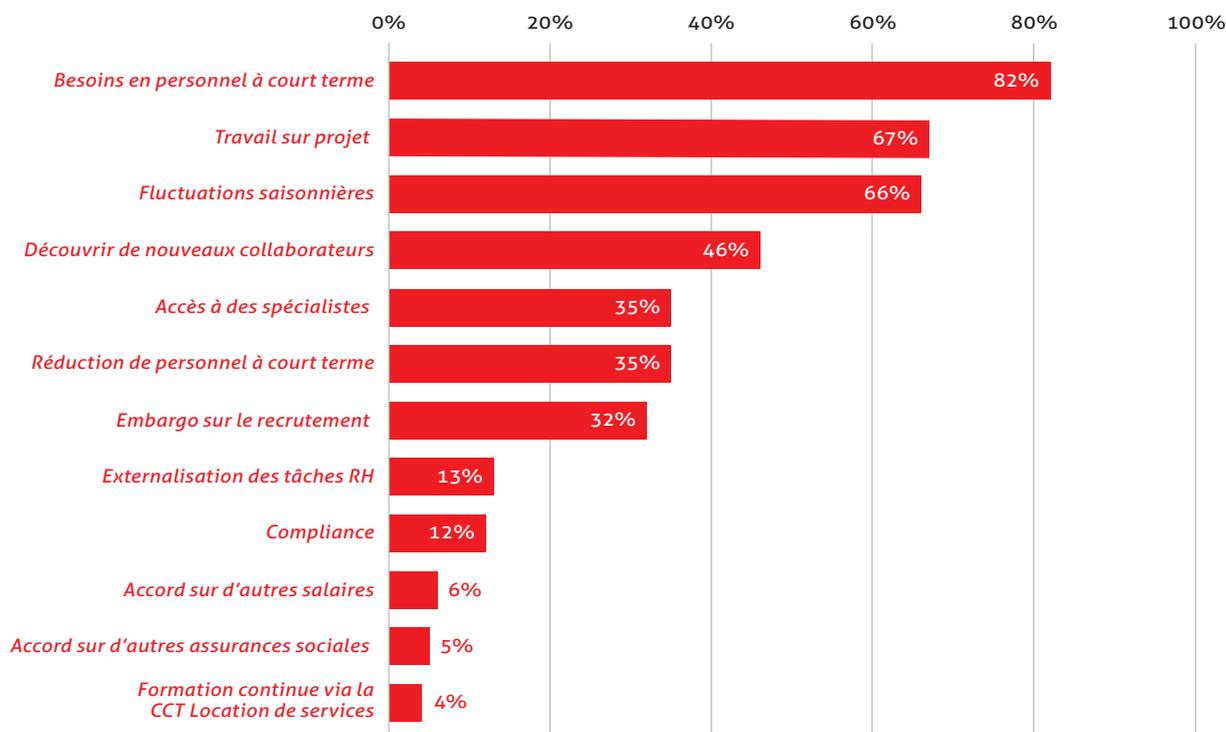
La situation professionnelle 24 mois après le début du travail temporaire



Remarque: le graphique illustre la situation en cours des employés 24 mois après le début de la phase de travail temporaire. La catégorie des travailleurs flexibles inclut les contrats à durée déterminée, le travail temporaire et le travail indépendant. Les estimations reposent sur des effets moyens partiels (average partial effects) basés sur deux modèles Multinomial Logit – l'un pour les employés motivés par le désir de flexibilité, l'autre pour ceux qui ont commencé le travail temporaire par manque d'autres options.

Nombre d'observations: 1393 resp. 1953
Source: swissstaffing, gfs-zürich, 2019

Motifs du recours au travail temporaire du point de vue de l'entreprise



Remarque: l'illustration montre pourquoi les entreprises utilisent le travail temporaire ou pourraient y faire appel si tel n'est pas le cas.

Nombre d'observations: 649
Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019

Obligation de communiquer les emplois vacants: dans l'ensemble, les procédures sont désormais bien établies. Malgré tout, swissstaffing a poursuivi ses échanges animés avec les autorités du marché du travail et a représenté les intérêts des prestataires de services de personnel, notamment dans le cadre de la révision de la directive demandant aux bailleurs de services d'indiquer le nom d'une entreprise utilisatrice lorsqu'ils annoncent un emploi. swissstaffing a préconisé des règles claires sur la manière dont les ORP doivent traiter les données des entreprises d'affectation.

CCT Location de services: dans le cadre du renouvellement de la CCT Location de services à partir de 2021, les partenaires sociaux examinent l'introduction du principe «Equal Minimum Pay / Equal Time» dans le domaine de la CCT qui n'est pas de force obligatoire. Un groupe de travail paritaire a été mis en place par les partenaires sociaux. Toutefois, la tâche est plus complexe que prévu. Aucune solution pratique n'a encore été trouvée.

Restriction du travail temporaire: notre branche continue d'être confrontée à diverses attaques politiques aux niveaux communal et cantonal. swissstaffing a privilégié des échanges directs avec différents acteurs de l'économie, de la politique et de l'administration pour leur expliquer ce qu'est le travail temporaire et quelle est son importance aussi bien pour le marché du travail que pour les travailleurs.

D'autre part, swissstaffing a eu recours aux moyens légalement disponibles. En février 2019, swissstaffing a relaté le succès du recours fait contre une restriction légale du travail temporaire dans le canton de Genève. Par son arrêt, la Chambre constitutionnelle de la Cour de justice du canton de Genève a admis le recours de swissstaffing et annulé totalement les dispositions du règlement cantonal qui prévoyaient une restriction.

Le Tessin est un point de convergence concernant les restrictions sur le travail temporaire: dans plusieurs recours, swissstaffing a combattu les interdictions du travail temporaire dans les marchés publics émises par les municipalités de Bellinzzone, de Chiasso et de Lumino. En juillet 2019, swissstaffing a déposé un recours auprès du Tribunal fédéral à propos de la révision de la loi tessinoise sur les marchés publics. L'idée est d'éviter des dommages économiques considérables à notre branche et de prévenir toute nouvelle restriction sur le travail temporaire. Ces procédures sont toujours en cours.

Marché du travail libéral: en novembre 2019, 28 associations économiques et de branches ont formé une alliance en vue d'apporter leur soutien commun à la motion du conseiller aux États Isidor Baumann «Conventions collectives nationales de travail. Renforcer le partenariat social». Leur objectif était de faire en sorte que les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire par le Conseil fédéral (CCT étendues) l'emportent sur les dispositions prises par les cantons. Malgré le rejet par le Conseil des États, la question va être traitée par un groupe d'experts mis en place par les partenaires de l'alliance.

Propositions de réformes pour la gig economy: dans deux White Papers, swissstaffing a analysé le marché du travail suisse et élaboré, sur la base du travail temporaire, des propositions de réforme pour un monde du travail de plus en plus flexible. La révision de l'exigence de la forme écrite pour la location de services joue un rôle aussi essentiel que la protection sociale du travail flexible.

Partis suisses: en 2019, swissstaffing a à nouveau rencontré les présidents des partis bourgeois et plusieurs parlementaires fédéraux pour un échange de vues. Les sujets abordés étaient les suivants: tentatives de restriction de notre marché du travail libéral; avenir d'un système de partenariat social efficace; protection sociale et gig economy en pleine croissance. Les conclusions et les faits mentionnés dans les White Papers ont servi de base aux discussions.

Votations nationales: swissstaffing s'est prononcé en faveur du projet fiscal lié à l'AVS. Son approbation en mai 2019 crée pour les entreprises un système fiscal équitable et conforme aux normes internationales. Il permet un financement additionnel de l'AVS. Cela supprimera certains privilèges fiscaux antérieurs et contribuera à la sécurité des rentes. Par ailleurs, swissstaffing a soutenu la campagne «ouverte+souveraine», une initiative encouragée par plus de soixante organisations économiques, politiques et sociales qui vise à assurer les bilatérales avec l'UE.

Engagement de l'association: swissstaffing a intensifié ses échanges et sa collaboration avec les associations faitières et sectorielles nationales. swissstaffing est représentée dans plusieurs comités et groupes de travail, afin de contribuer directement à gérer des sujets cruciaux ou des préoccupations spécifiques, notamment avec economiesuisse, l'Union suisse des arts et métiers usam, l'Union patronale suisse, la Société suisse des entrepreneurs, Gastro-Suisse, hotelleriesuisse et Swissmem.

International: l'année dernière, swissstaffing a régulièrement participé à d'importantes réunions de la World Employment Confederation (WEC). Marius Osterfeld représente swissstaffing au sein de l'Economic Affairs Committee du WEC, faisant bénéficier ce dernier de son savoir-faire et de sa longue expérience de notre branche.

Début décembre 2019, une réunion DACH (Allemagne, Autriche, Suisse) de deux jours a rassemblé à Dübendorf trois associations nationales actives dans notre domaine. Le Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP), le Verband Österreichs Personaldienstleister et swissstaffing étaient représentés. Dans un atelier commun, ils se sont penchés sur la question des services de l'emploi professionnel aujourd'hui, demain et après-demain.

Perspectives: la pénurie galopante de main-d'œuvre qualifiée et la flexibilisation croissante du travail continueront à préoccuper les prestataires de services de personnel, qui devront également faire face à l'avancée de la numérisation. Les entreprises de location de services démontrent quotidiennement comment créer un équilibre solide entre la flexibilité et la protection sociale. swissstaffing poursuivra son engagement en faveur de conditions cadres prometteuses.

Blogueurs

Le comité de direction de swissstaffing blogue chaque mois sur blog.swissstaffing.ch à propos de sujets actuels. Ces articles sont également publiés dans le magazine HR Today. Vous trouverez ici une sélection des billets publiés en 2019.



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial Services Ltd
Comité de direction et comité

La qualité et le professionnalisme dans les services de l'emploi professionnel

Mars

«Le succès à long terme s'explique par un travail durable. Et un travail durable dépend de plusieurs facteurs: la qualité constante, le respect du cadre juridique, des prix raisonnables, mais économiquement viables. Sans oublier l'utilisation intelligente des nouvelles technologies et de la numérisation.»



Nicole Burth Tschudi
The Adecco Group Switzerland
Comité de direction et comité

Future Skilling

Janvier et février

«La pénurie de main-d'œuvre actuelle est en grande partie due à une inadéquation des compétences disponibles et de celles qui sont demandées par les employeurs. D'où l'importance d'investir dans la formation continue liée aux compétences numériques. Les nouveaux outils pourront être mieux utilisés, ce qui augmentera la productivité de chaque travailleur.»



Marcel Keller
Kelly Services (Suisse) SA
Comité de direction

Active Sourcing – le recrutement proactif à l'ère numérique

Avril

«Contacter des talents prometteurs est plus facile que jamais grâce aux médias sociaux. Le sourcing exige une méthode de travail systématique et un haut niveau de professionnalisme. Correctement appliquée, c'est une excellente solution pour être compétitif dans la «course aux cerveaux».»



Susanne Kuntner
mein job zürich Sàrl
Comité de direction

Nous avons besoin de meilleures relations

Mai

«À l'avenir, pour se retrouver en tête de peloton, il faudra miser sur l'authenticité et la proximité plutôt que sur la simple gestion des relations. Pour convaincre des partenaires qui tirent à la même corde, le secret consistera à défendre ouvertement ses convictions. Les relations dépendront de thématiques actuelles et d'une mission commune.»



Leif Agnéus
Manpower (Suisse) SA
Président swissstaffing

Ma première année en tant que président

Juin

«Je me réjouis d'observer que nous défendons activement les intérêts de notre branche, notamment auprès des instances politiques et économiques, et que cela porte ses fruits. Au sein des différentes équipes du secrétariat et du comité directeur, nous préparons notre secteur aux futurs modèles de travail. Nous garantissons que les systèmes de protection sociale seront compatibles avec les types d'emploi les plus divers.»



Taco de Vries
Randstad (Suisse) SA
Comité de direction

Des partenaires pour la numérisation des RH

Juillet et août

«Les changements sociétaux modifient les modèles de travail. Oubliez les jobs à 100%! Aujourd'hui, on veut de la flexibilité et des emplois à temps partiel. Les responsables RH doivent veiller à ce que la numérisation les aide à intégrer différentes formes de travail (intérimaires, employés fixes, freelancers, gig workers) dans leur recrutement.»



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Comité de direction

Il faudra harmoniser les taux de cotisation

Septembre

«De nouveaux modèles sont à l'étude pour la prévoyance professionnelle, et il faut espérer qu'ils permettront les adaptations nécessaires. Il s'agit par exemple d'harmoniser les taux de cotisation. La réforme devra également permettre de ne plus discriminer les employés à temps partiel, en supprimant la déduction du montant de coordination.»



Kerstin Wenger
Walmonag SA
Comité de direction

L'excellence dans le service de l'emploi professionnel

Octobre

«Savoir écouter, réfléchir, poser des questions et prendre des décisions: voici les qualités essentielles demandées à un prestataire de services de personnel performant. Et, bien entendu, il est aussi appelé à compter sur un réseau de partenaires bien développé afin de pouvoir répondre aux souhaits des entreprises et des candidats.»



Adrian Diethelm
Express Personal SA
Comité de direction

Comme un petit train Brio...

Novembre

«Une chose est essentielle: savoir identifier le <perfect match>. Les recruteurs performants reconnaissent immédiatement si une personne correspond à un emploi et à une entreprise. Beaucoup de compétences peuvent s'apprendre. Mais il faut avoir ce talent, qui est une réelle force dans notre job. Permettez-moi une comparaison avec un petit train en bois Brio: pour que les wagons s'accrochent et que le train puisse avancer, il faut que les aimants soient bien positionnés.»



Nicole Burth Tschudi
The Adecco Group
Switzerland
Comité de direction
et comité

Lifelong Learning

Décembre

«La transformation numérique joue un rôle de plus en plus essentiel. L'initiative #LifelongLearning souligne non seulement l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie, mais encourage aussi les travailleurs à optimiser leurs qualifications numériques. Nous sommes convaincus que cela améliorera à la fois l'avenir professionnel de la population de notre pays et la compétitivité de l'économie helvétique.»



WHITE PAPER

«Pour maintenir la Suisse sur la voie de la réussite, il ne faut pas une révolution, mais une évolution mesurée – une mise à jour de notre système social.»

D^r Marius Osterfeld
Économiste swissstaffing

Impressum

Éditeur

© 2019 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

Stephanie Kunz, responsable de projets à la communication (depuis le 1.1.20)

Collaboration

Julia Bryner, responsable Opérations & services aux membres (depuis le 1.1.20)
Boris Eicher, responsable du Service juridique
Myra Fischer-Rosinger, directrice
D^r Marius Osterfeld, économiste
Irène Righetti, responsable Développement du personnel (depuis le 1.1.20)
Sonja Stucki, collaboratrice à la communication
Claudio Trenna, responsable de temptraining
Blandina Werren, responsable de la communication

Lectorat

Antonia Fischer, fischertext, fischertext.ch

Traductions

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

Mise en page

Andrea Gmünder, feininform grafik, feininform.ch

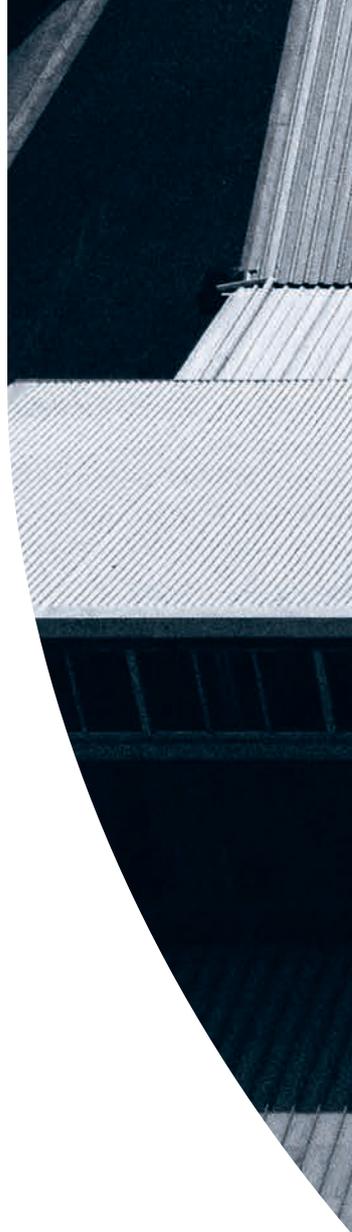
Imprimerie

Typotron AG, typotron.ch

Crédits photos

Photos AG 2019 et membres de swissstaffing (état au 31.12.2019):
Markus Senn, passion for pictures photography & communication
Photos de l'examen professionnel:
Sacha Danesi, sachadanesi.ch

Le rapport annuel 2019 est téléchargeable sur le site
swissstaffing.ch



swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf