

La location de services protège le marché du travail suisse

Prise de position sur la migration et la protection des salaires

L'augmentation de l'immigration après la crise sanitaire et les discussions portant sur les Accords bilatéraux III avec l'UE ont remis les questions de l'immigration, de l'UE et de la protection des salaires à l'ordre du jour politique. Le travail temporaire fait lui aussi l'objet de débats (cf. USS, 2023). Il est présenté comme profiteur de la libre circulation des personnes et forme de travail précaire sapant la protection des salaires. Des voix s'élèvent ainsi pour demander une réglementation plus stricte, comme l'Equal pay entre les travailleurs temporaires et les employés fixes sur le modèle de la réglementation européenne.

Une analyse objective montre que le secteur temporaire ne fait pas un usage supérieur à la moyenne de la libre circulation des personnes par rapport au reste de l'économie suisse et ne met nullement en danger la protection des salaires. Au contraire – avec la CCT Location de services, la reprise obligatoire des dispositions concernant le salaire et le temps de travail de toutes les CCT étendues, ainsi que la protection sociale selon le droit suisse – le travail temporaire est un outil éprouvé pour empêcher le dumping salarial. En tant que forme de travail clairement définie par la loi et réglementée par les partenaires sociaux, il facilite à la main-d'œuvre nationale l'accès au marché du travail et permet aux travailleurs d'exercer un travail choisi consciemment et protégé socialement. La location de services offre aux entreprises la flexibilité dont elles ont un besoin urgent face à la concurrence internationale et constitue un partenaire important pour le recrutement en période de pénurie de main-d'œuvre. Une limitation légale encore plus forte menacerait le marché du travail libéral, affaiblirait la bonne coopération entre les services de l'emploi privés et publics et saperait le partenariat social.

Qu'est-ce que le travail temporaire et comment est-il réglementé?

Le «travail temporaire» désigne une relation triangulaire contractuelle entre une entreprise de location de services, une entreprise locataire et un employé. Ce dernier conclut un contrat de travail avec l'entreprise de location de services. L'entreprise de travail temporaire délègue à l'entreprise locataire la compétence de donner des instructions à l'employé, mais reste l'employeur légal. Le cadre juridique pour cet outil éprouvé est formé par la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), l'Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (OSE) et la CCT Location de services (CCTL) de force obligatoire. Grâce à ce cadre réglementé par la loi et le partenariat social, les travailleurs temporaires bénéficient d'une protection solide par rapport aux indépendants et autres «flexworkers» (p. ex. employés à durée déterminée, emplois multiples, travailleurs sur appel), car ils sont soumis au droit du travail et des assurances sociales en tant qu'employés et disposent de solutions innovantes et sur mesure dans le domaine des assurances sociales et de la formation continue. Par rapport au travail salarié classique, le travail temporaire offre les mêmes conditions de travail, notamment en termes de salaires minimums et de protection sociale, mais également une plus grande flexibilité. En comparaison à d'autres formes de travail flexibles, les travailleurs temporaires profitent de la protection suivante:

- Salaire minimum

- Indemnités journalières pour perte de gain maladie allant jusqu'à 720 jours
- Caisse de pension (LPP) avec possibilité d'assurance dès la première heure de travail fournie
- Assurance chômage
- Obligation d'autorisation pour les agences de placement conformément à la LSE contenant des exigences en termes de réputation et de formation du propriétaire et des collaborateurs exerçant une fonction de direction
- Fonds de formation continue temptraining avec des prestations jusqu'à CHF 5000.00/an

En raison de ces conditions, la location de services est un outil qui permet une flexibilité accrue tout en garantissant une sécurité sociale élevée (cf. swissstaffing, 2022).

L'immigration via le travail temporaire

L'Europe constitue un réservoir de main-d'œuvre précieux pour l'économie suisse. La libre circulation des personnes a permis à la Suisse de se développer économiquement ces dernières années grâce à la migration de la main-d'œuvre nécessaire. En conséquence, le nombre de travailleurs immigrés a augmenté depuis l'introduction de la libre circulation. Une analyse des chiffres de l'immigration en fonction du statut d'annoncedu point de vue du secteur temporaire montre que:

- Les entreprises de travail temporaire permettent une migration de la main-d'œuvre requise en fonction des besoins au profit de l'économie suisse. La part du secteur temporaire est plus élevée pour les formes d'annonces qui se prêtent aux emplois de courte durée – à savoir la procédure d'annonce et les permis L. En raison de la brièveté de la location de services, il n'est pas étonnant que les entreprises de travail temporaire recourent à ces formes d'annonce plus souvent que la moyenne (cf. annexes 1 et 8). Une fois leur mission achevée, les personnes retournent en règle générale dans leur pays d'origine. Une autre raison pour la hausse des chiffres: les prestataires de services délestent les PME suisses d'une charge administrative en s'occupant de l'annonce.
- Les entreprises temporaires exploitent le réservoir de main-d'œuvre européen quand les capacités du marché du travail suisse sont épuisées. Il en ressort que si, au cours d'une année, le nombre d'offres d'emploi pour un chômeur inscrit en Suisse est particulièrement élevé, la part du secteur temporaire augmente cette même année pour les procédures d'annonce et les frontaliers (cf. annexes 3 et 4). Le secteur temporaire réagit plus fortement que le reste de l'économie car, en raison de la facilité d'accès et des coûts de recrutement, elle exploite d'abord le potentiel de main-d'œuvre national avant de recruter à l'étranger.
- Moteur d'intégration, le secteur temporaire emploie un nombre important d'étrangers sur le marché du travail suisse, car les étrangers sont souvent plus nombreux à rechercher un emploi. Ils retrouvent le chemin de la vie active en passant par la location de services (cf. swissstaffing, 2023b). Concernant la location de services – qui fait partie du service de placement privé – la part d'étrangers était de 65,8% en 2022. La part d'étrangers parmi les chômeurs enregistrés s'élevait à 50,6%. La hausse de la part d'étrangers dans la location de services depuis 2004 n'a rien d'étonnant puisque la part d'étrangers dans le service public de l'emploi a augmenté de 10% (voir annexe 2). Une étude de la professeure Conny Wunsch sur mandat du SECO montre l'imbrication étroite des services de placement publics et privés. En

Suisse, un quart des gains intermédiaires est organisé par la location de services (cf. Wunsch, 2021).

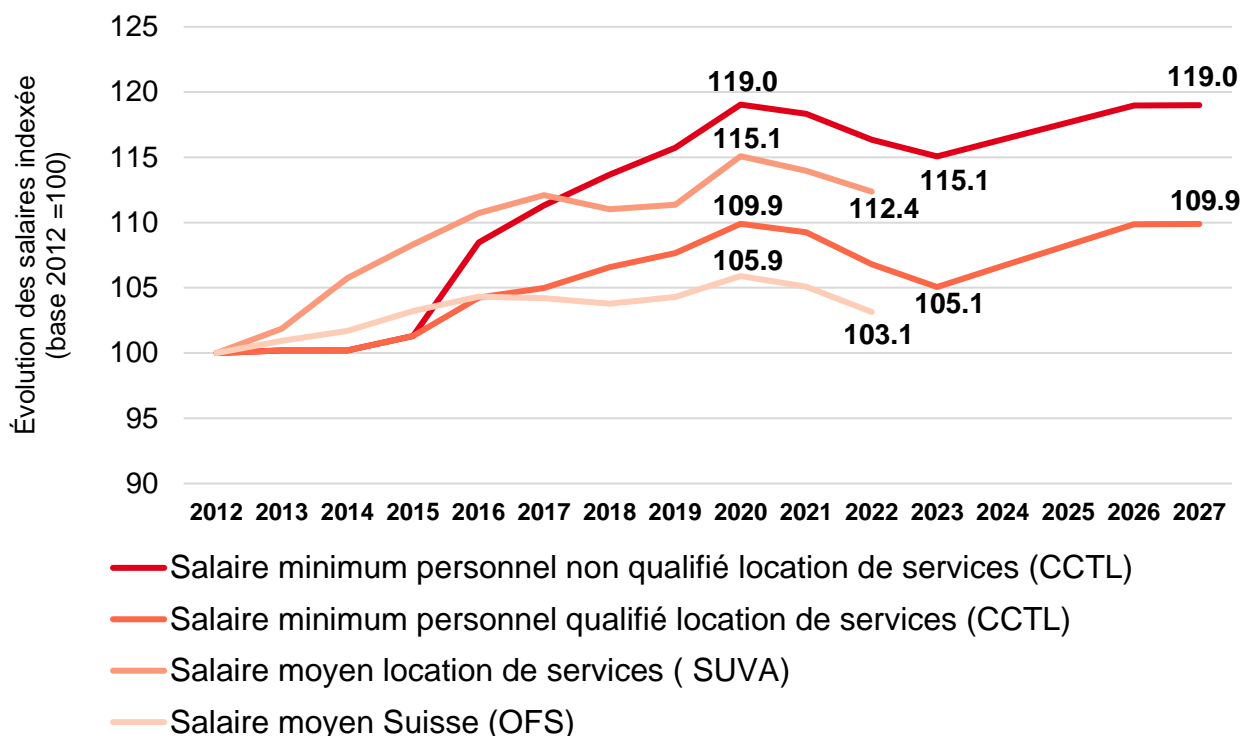
L'évolution de la part d'étrangers à laquelle le secteur temporaire fait appel ne révèle pas d'augmentations excessives. Le travail temporaire est bien davantage une forme éprouvée pour permettre une migration adaptée aux besoins en Suisse. Grâce à ce cadre clairement réglementé par la loi, l'ordonnance et la CCT, l'immigration se déroule selon les règles du jeu suisse et peut être contrôlée et sanctionnée par les autorités comme par les organes paritaires. La CCT Location de services améliore nettement la situation des travailleurs temporaires par rapport à la loi dans des domaines essentiels, à savoir les IJM, la formation continue et la prévoyance professionnelle (cf. swissstaffing, 2022). Collaborer avec les prestataires de service de l'emploi permet notamment aux PME de profiter du réservoir de main-d'œuvre de l'UE, mettant ainsi sur un pied d'égalité les grandes et les petites entreprises dans la concurrence nationale. Et cela révèle autre chose: il est paradoxal de prétendre que la location de services profiterait de la libre circulation. Les entreprises de travail temporaire réagissent à la demande de l'économie suisse et transmettent aux branches locataires la main-d'œuvre acquise à l'étranger. Si l'immigration via les entreprises temporaires était limitée, un grand nombre de personnes devraient être recrutées directement par les branches demandeuses ou la Suisse perdrait de la valeur ajoutée.

Travail temporaire et protection des salaires

La CCT Location de services, déclarée de force obligatoire, garantit la protection des salaires en Suisse par le biais de salaires minimums obligatoires et de contrôles par les partenaires sociaux.

- Depuis l'introduction de la CCT Location de services, les travailleurs temporaires profitent d'une forte évolution des salaires réels, qu'il s'agisse du salaire moyen ou des salaires minimums. La main-d'œuvre non qualifiée en a particulièrement profité au cours des onze dernières années. Leur salaire minimum a enregistré une hausse réelle de 19% jusqu'en 2020. L'augmentation réelle du salaire minimum des personnes qualifiées a quant à elle atteint près de 10%. À titre de comparaison: le salaire moyen suisse a augmenté de seulement près de 6%. L'inflation qui s'est amorcée depuis 2020 a de nouveau réduit l'augmentation réelle des salaires minimaux des travailleurs temporaires – de manière analogue à l'évolution des salaires réels dans l'économie totale. La CCT Location de services nouvellement négociée ramène d'ici 2026 les salaires minimaux réels des travailleurs temporaires au niveau de l'année 2020 (cf. annexe 5).
- Dans les secteurs soumis à une CCT déclarée de force obligatoire (CCT étendue), les dispositions concernant le salaire et le temps de travail doivent également s'appliquer aux travailleurs temporaires (art. 20 LSE). L'annexe 1 de la CCT Location de services permet également de reprendre les dispositions concernant le salaire et le temps de travail de CCT non étendues, sous condition de l'accord des partenaires sociaux de la CCT Location de services et des partenaires sociaux de la CCT non étendue. Avec ce système éprouvé, la location de services contribue à la protection des salaires en Suisse.

Fig. 1: Évolution réelle des salaires dans la location de services par rapport à la Suisse

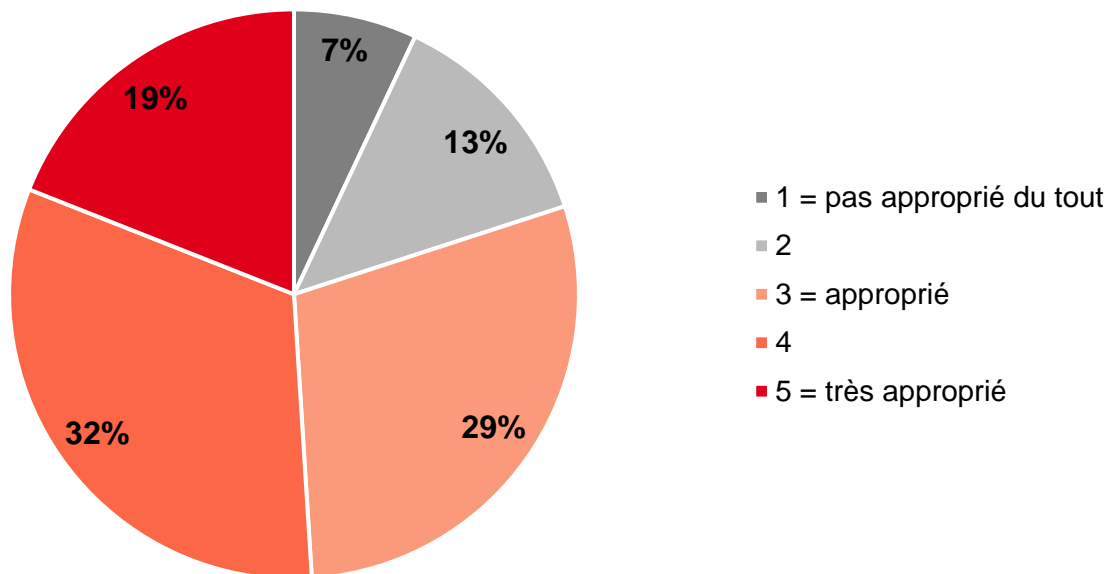


Sources: SUVA, OFS, CCTL, calculs internes, 2023. Des informations complémentaires sur le calcul sont disponibles dans l'annexe 5.

Sur le marché libéral suisse, la rémunération des travailleurs est déterminée par l'offre et la demande. En raison de la variété des profils professionnels offerts par la location de services, les salaires minimums de la CCT Location de services protègent du dumping salarial. Pour rester attractifs en tant qu'employeurs, les prestataires des services de l'emploi paient des salaires conformes au marché. Sans quoi ils ne pourraient pas séduire ni garder les travailleurs temporaires. C'est également ce que révèle l'évolution du niveau effectif des salaires:

- Le niveau des salaires dans la location de services est nettement supérieur au niveau des salaires minimums. La différence de salaire entre le secteur temporaire et le salaire moyen en Suisse se réduit depuis 2012, pour les salaires minimums comme pour le salaire moyen. Ce dernier a connu une hausse réelle de 12,4% jusqu'en 2022. Au niveau de l'économie globale, le salaire moyen a augmenté de 3,1% seulement. On assiste donc là aussi à une évolution positive du salaire pour les travailleurs temporaires (cf. annexe 5).
- Une analyse des salaires sur la base de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) pour les années 2010 à 2019 révèle que les salaires versés étaient conformes au marché avant comme après l'introduction de la CCT Location de services. Pour ce faire, l'analyse des salaires contrôle le contexte professionnel et personnel afin de prendre en compte les différences entre les travailleurs temporaires et les employés directs (cf. annexe 6).

Fig. 2: Satisfaction des travailleurs temporaires avec leur salaire



Source: gfs-zürich, swissstaffing, 2023. Informations complémentaires sur le calcul disponibles dans l'annexe 5.

Les travailleurs temporaires ont également une perception subjective positive de leur situation salariale. Sur mandat de swissstaffing, l'institut de sondage et d'études de marché gfs-zürich a interrogé plus de 6000 travailleurs temporaires auprès de 12 grands prestataires de services de l'emploi. Sur une échelle allant de 1 «pas approprié du tout» à 5 «très approprié», 51% des travailleurs temporaires expriment une satisfaction avec leur salaire supérieure à la moyenne. 29% supplémentaires indiquent une valeur moyenne de 3. 20% se déclarent moins satisfaits de leur salaire. À titre de comparaison: en France, 23% des travailleurs temporaires ne sont pas satisfaits de leur salaire (cf. annexe 9; OIR, 2023; swissstaffing, 2023a).¹ Les indices de satisfaction des travailleurs temporaires sont élevés, et pas seulement en termes de salaire. Indépendamment du fait que les travailleurs temporaires cherchent un emploi fixe ou souhaitent travailler de manière flexible, 66% d'entre eux recommanderaient leur prestataire des services de l'emploi à un ami ou à un membre de leur famille. Entre 17 et 18% sont indifférents et seuls 16 à 17% ne le recommanderaient pas (cf. annexe 10). Les prestataires des services de l'emploi obtiennent donc un excellent indice de satisfaction.

Du point de vue de l'économie suisse, la flexibilité salariale dans la location de services est décisive pour que le secteur puisse assumer le rôle que le législateur lui a attribué en tant que forme de travail facilement accessible. Dans l'enquête CRANET, réalisée par l'Université de Lucerne, un tiers des entreprises locataires interrogées ont indiqué être moins exigeantes envers les travailleurs temporaires (cf. annexe 7). Cela doit également pouvoir se refléter dans le salaire

¹ Dans cette étude, la satisfaction au travail est évaluée sur une échelle de 4. La note moyenne de 3 disparaît donc. Il faut en tenir compte lors de la comparaison des valeurs.

dans certains cas. En parallèle, les entreprises locataires ne recourent pas au travail temporaire pour payer des salaires plus bas (0,8%) ou pour pouvoir appliquer d'autres conditions de l'assurance sociale (2,4%). Bien davantage, le travail temporaire renforce la place économique suisse en offrant à l'économie la flexibilité nécessaire pour maintenir son niveau salarial élevé. Selon l'enquête CRANET suisse, les entreprises recourent ainsi au travail temporaire pour couvrir leurs besoins en main-d'œuvre à court terme (82,5%), traiter des projets (57,9%), compenser des fluctuations saisonnières (47,6%) ou pour apprendre à connaître des spécialistes ou des futurs employés (26,2% pour les deux). Les aspects de la flexibilité et du recrutement constituent donc, du côté des entreprises, le cœur de métier de la location de services (cf. annexe 8; Pletscher, Sender, Staffelbach, 2022).

De nouvelles études scientifiques mettent fondamentalement en doute le lien entre la migration et la protection des salaires. Beerli, Ruffner, Siegenthaler et Peri (2021) – une équipe d'auteurs de l'EPF Zurich – ont publié dans la célèbre *American Economic Review* des résultats qui montrent les répercussions de la libre circulation des personnes en Europe sur le niveau des salaires dans la région de Bâle. L'ouverture du marché entraîne une hausse des salaires des travailleurs très qualifiés. Dans le cas de la main-d'œuvre peu qualifiée, seuls des effets négatifs faibles, non confirmés statistiquement, ont pu être observés. Cette étude portant sur l'ensemble du marché se penche également sur les répercussions de la migration sur le secteur temporaire. Les chercheurs du KOF montrent indirectement que la migration via le secteur temporaire ne constitue pas un problème pour le marché du travail suisse et protège les salaires des travailleurs suisses.

Évolution de la location de services en comparaison internationale

La forte croissance de cette forme de travail est invoquée pour justifier la limitation du travail temporaire – également parce que la réglementation est différente de celle de l'UE avec sa directive correspondante (cf. USS, 2023). La comparaison avec l'Europe le montre: indépendamment de la réglementation, la croissance de la location de services est l'expression d'un besoin croissant des travailleurs et des entreprises. Alors que le taux de pénétration de la location de services a augmenté de 66% depuis 2010 en Suisse, la croissance était largement supérieure en Suède, en Finlande et en Italie. Le secteur a enregistré une forte croissance également en France, en Autriche et en Belgique, mais moins importante qu'en Suisse (cf. annexe 11).

L'augmentation en partie plus forte en Suisse s'explique notamment par les effets spéciaux suivants, qui gagneront en importance à l'avenir:

- Afin de protéger et d'assujettir correctement les relations de travail, la mise à disposition de travailleurs intra- groupe se fait par le biais de la location de services – y compris au-delà des frontières nationales. En raison de l'interconnexion croissante de l'économie suisse, ce segment de marché prend de l'ampleur.
- Les entreprises informatiques recourent à la location de services pour la mise en œuvre conforme à la loi de leurs mandats. Cette tendance devrait se poursuivre avec la numérisation croissante.
- Le travail sur projet fait partie des principales raisons de recourir au travail temporaire (cf. annexe 8). Les entreprises et les freelancers qui travaillent à long terme à des taux

d'activité élevés sur la base de projets optent de plus en plus souvent pour la location de services pour des raisons de compliance. Ils évitent ainsi que le freelancer soit considéré comme un faux indépendant.

- Le Tribunal fédéral a classé la mise à disposition de travailleurs dans des ménages privés dans la catégorie de la location de services. Ce domaine connaît une forte augmentation en raison de l'évolution démographique.
- Il existe en Suisse des plateformes de travail en ligne qui, sous l'égide de la location de services, assument les responsabilités d'employeur et conjuguent ainsi flexibilité et protection sociale. En 2023, 600 000 personnes étaient enregistrées sur Coople, la plus grande plateforme en ligne du pays.

Il est paradoxal de soupçonner la location de services de précarité et de demander des réglementations quand un nombre croissant de travailleurs hautement qualifiés considèrent cette forme de travail comme attrayante (cf. swissstaffing, 2021), et quand la jurisprudence et la politique œuvrent à placer des formes de travail mal assurées sous le toit du concept éprouvé de la location de services.

Le domaine de l'informatique illustre bien l'ampleur de l'impact des effets spéciaux susmentionnés. Son évolution peut d'ailleurs être chiffrée par les données de la SUVA. Alors qu'en 2010, seuls 1604 informaticiens travaillaient comme temporaires en équivalents temps plein, ce chiffre atteignait déjà 15 152 en 2022. Si l'on exclut ce segment de marché de la croissance de la location de services en Suisse, la hausse de 48,5% depuis 2020 est à peine supérieure à la croissance en France, en Autriche et en Belgique.

Maintenir une réglementation du travail temporaire qui a fait ses preuves

Dans ce contexte, il est clair que le travail temporaire est un besoin important du marché du travail suisse, que l'on peut également observer de manière comparable sur d'autres marchés européens. Sur demande du législateur, la location de services pour les entreprises est une forme de travail clairement définie pour recourir au travail flexible. Pour les travailleurs, il s'agit d'une possibilité facile d'accès, également appréciée d'un point de vue subjectif, de rester dans la vie active ou de travailler consciemment en fonction de ses propres besoins. Il est donc sans fondement et paradoxal de prétendre que le travail temporaire profiterait de la libre circulation. Les branches locataires sont les premières à profiter des services de l'emploi. Par ailleurs, la part du secteur dans la migration totale est constante depuis l'introduction de la libre circulation des personnes ou fluctue en fonction de la pénurie de main-d'œuvre nationale. Avec une évolution des salaires réels nettement supérieure à la moyenne, tant pour les salaires minimaux que pour les salaires moyens, le secteur apporte en outre une précieuse contribution à la protection des salaires en Suisse grâce à sa CCT étendue, et renforce le partenariat social. Une limitation encore plus forte du secteur irait à l'encontre de la philosophie suisse car elle menacerait le marché du travail libéral, affaiblirait la bonne collaboration entre les services de placement privés et publics et saperait le partenariat social.

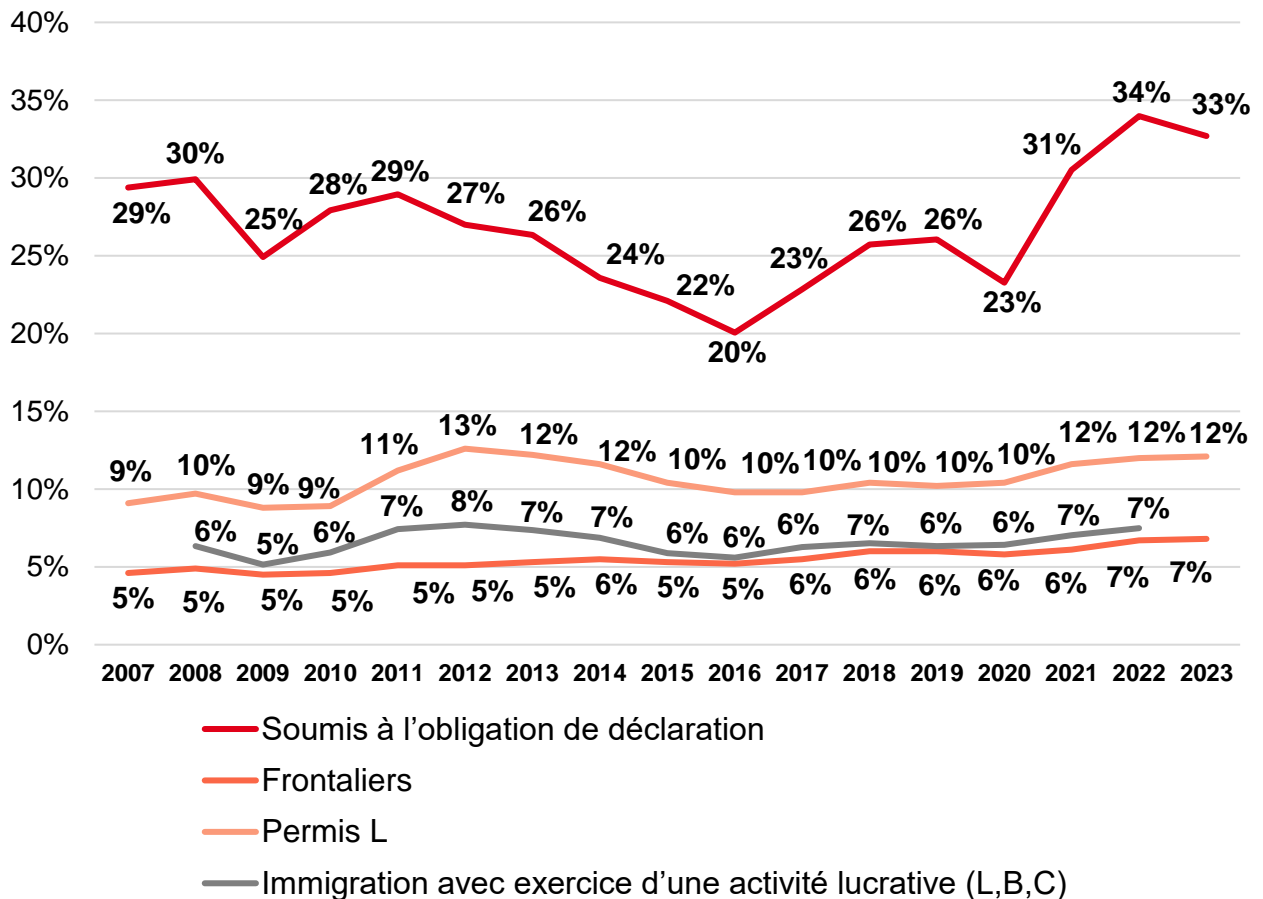
Qui est swissstaffing?

swissstaffing est le centre de compétence et de service des services suisses de l'emploi. En tant qu'association d'employeurs, swissstaffing représente les intérêts de ses plus de 470 membres vis-à-vis de la politique, de l'économie et de la société. swissstaffing est partenaire social de la CCT Location de services, la convention collective qui compte le plus grand nombre de travailleurs assujettis en Suisse.

Version: 25 janvier 2024

Annexe: faits et chiffres sur la migration et le travail temporaire

1 Immigration: part des travailleurs temporaires selon le type d'autorisation

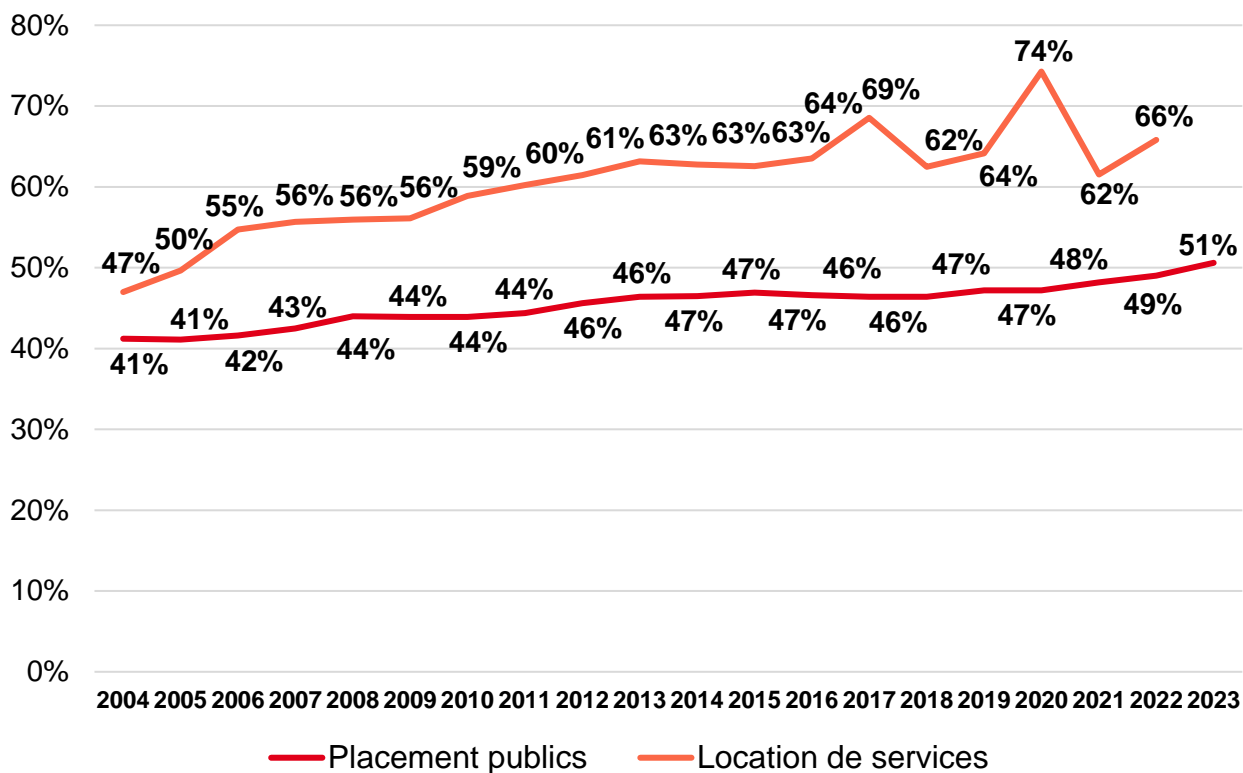


Sources: OFS, SEM, calculs internes.

Remarque: le travail temporaire est une forme de travail créée par le législateur pour répondre aux besoins en formes d'emploi flexibles et de courte durée. C'est pourquoi la part des séjours de courte durée comme pour l'obligation d'annonce ou les autorisations L est sensiblement plus élevée que pour l'immigration avec exercice d'une activité lucrative (L,B,C) ou les frontaliers. Par ailleurs, les PME suisses externalisent souvent la charge administrative liée à l'obligation de déclaration au prestataire des services de l'emploi.

Calcul: les pourcentages rapportent le nombre d'étrangers à l'ensemble des étrangers ayant immigré en Suisse à ce titre. Aide à la lecture: en 2023, 33% des personnes soumises à l'obligation de déclaration ont exercé une activité temporaire en Suisse.

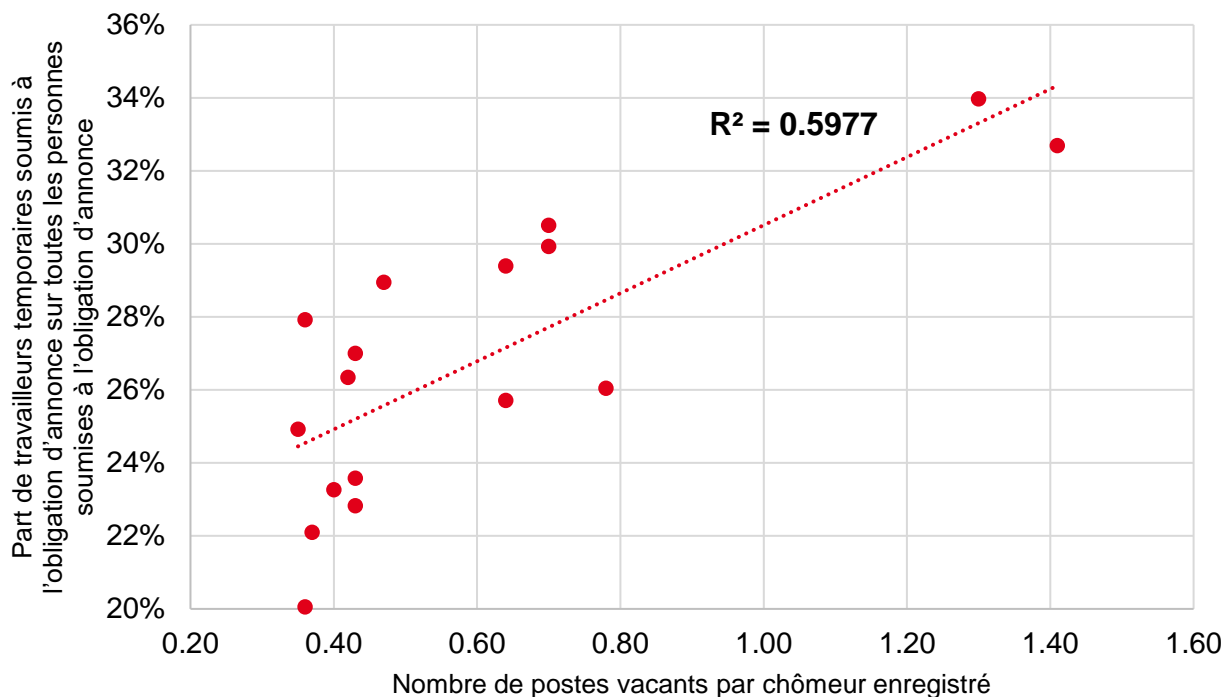
2 Part des étrangers dans la location de services et le service public de l'emploi



Sources: SECO, AMSTAT, 2023.

Calcul: les pourcentages mettent en relation le pourcentage d'étrangers parmi les chômeurs inscrits auprès du service public de l'emploi ou de la location de services avec l'ensemble des personnes inscrites auprès du service public de l'emploi ou de la location de services.

3 Répercussions de la pénurie de main-d'œuvre pour les personnes soumises à l'obligation d'annonce

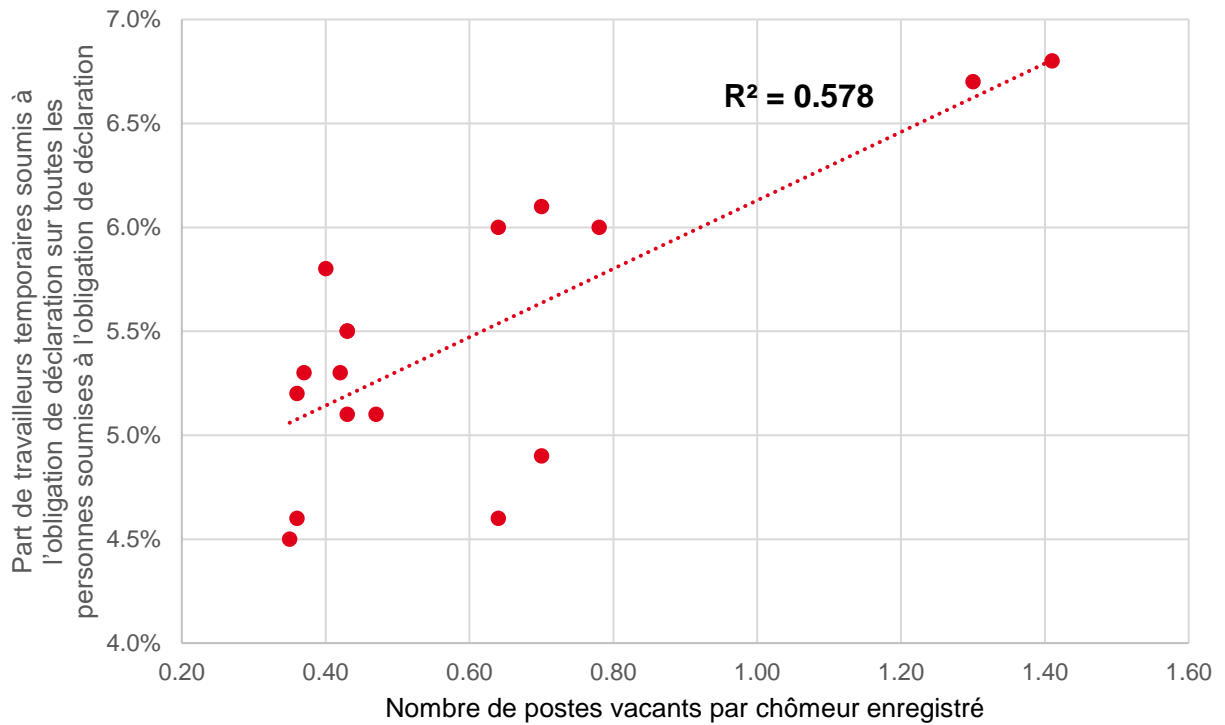


Sources: SEM, AMSTAT, OFS, 2023.

Remarque: le R^2 indique le degré de corrélation entre la pénurie générale de main-d'œuvre en Suisse et la part des travailleurs temporaires soumis à l'obligation d'annonce. Le chiffre le plus élevé du R^2 serait de 1 (corrélation parfaite). Le chiffre le plus bas serait de 0 (aucune corrélation). Le chiffre de 0,5977 signifie que 59,77% des différences de niveau concernant la part des travailleurs temporaires soumis à l'obligation d'annonce peuvent être expliquées par l'indicateur de pénurie de main-d'œuvre.

Calcul: pour calculer la part de personnes soumises à l'obligation d'annonce, ces dernières sont rapportées à l'ensemble des personnes soumises à l'obligation d'annonce dans la location de services. Pour calculer l'indicateur de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les postes vacants recensés par l'OFS sont mis en relation avec les chômeurs inscrits auprès du SECO.

4 Répercussions de la pénurie de main-d'œuvre pour les frontaliers

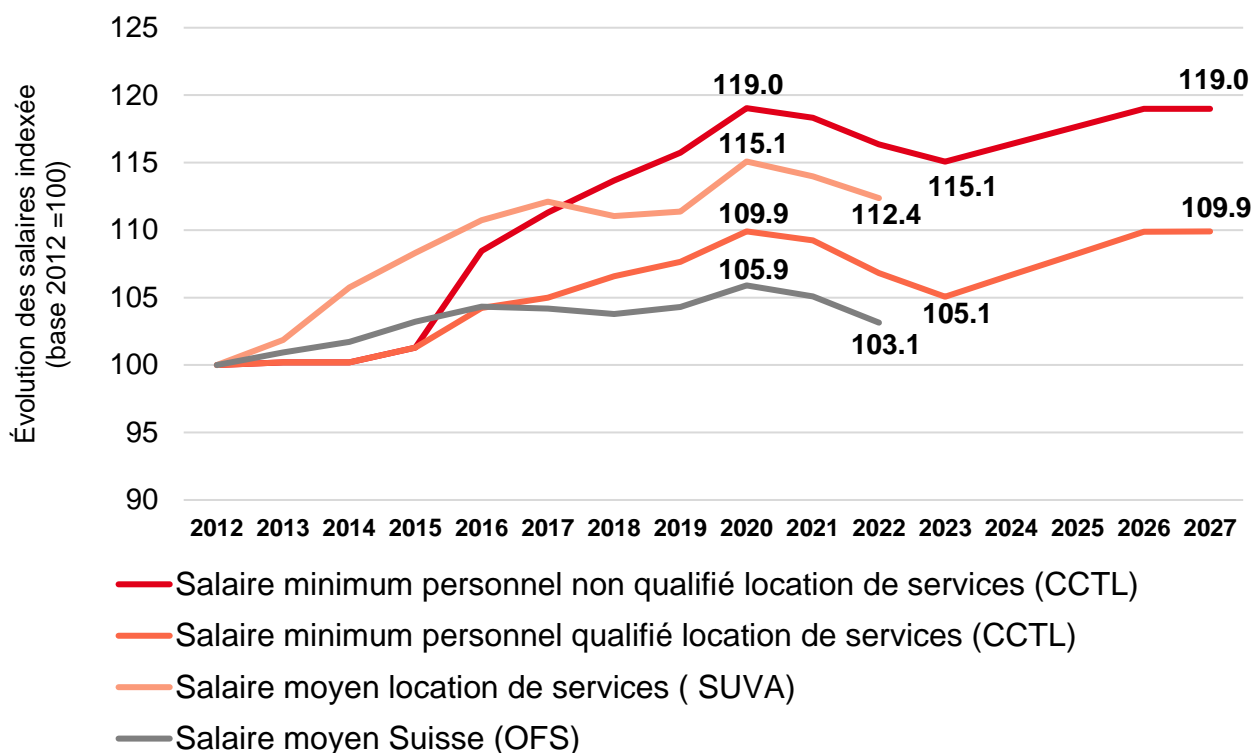


Sources: OFS, AMSTAT, 2023.

Remarque: le R2 indique la corrélation entre la pénurie générale de main-d'œuvre en Suisse et la part de travailleurs temporaires parmi les frontaliers. Le chiffre le plus élevé du R2 serait de 1 (corrélation parfaite). Le chiffre le plus bas serait de 0 (aucune corrélation). Le chiffre de 0.5977 signifie que 59,77% des différences de niveau concernant la part des frontaliers travaillant à titre temporaire peuvent être expliquées par l'indicateur de pénurie de main-d'œuvre générale.

Calcul: pour calculer la part de frontaliers, ces derniers sont rapportés à l'ensemble des frontaliers dans la location de services. Pour calculer l'indicateur de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les postes vacants recensés par l'OFS sont mis en relation avec les chômeurs inscrits auprès du SECO.

5 Évolution du salaire réel dans la location de services par rapport à la Suisse



Sources: SUVA, OFS, CCTL, calculs internes, 2023.

Remarque: le salaire minimum de base pour la CCT Location de services nouvellement négociée s'élève pour le personnel non qualifié dans une région de salaires normaux en 2024 à CHF 3745.00 (13^e mois de salaire en sus). Pour le personnel qualifié, il s'élève à CHF 4561.00 (13^e mois de salaire en sus). Le salaire moyen dans le secteur temporaire est de CHF 5788.00. À titre de comparaison: dans l'enquête sur les salaires réalisée par l'OFS en 2020, le salaire médian s'élevait à CHF 6665.00 en Suisse.

Calcul: l'évolution du salaire minimum de la CCTL a été corrigée de l'inflation sur la base des salaires annuels convenus. Pour l'évolution du salaire moyen dans la location de services, la masse salariale de la SUVA a été divisée par le nombre estimé par la SUVA d'équivalents temps plein dans la location de services. Le salaire moyen calculé a été indexé et corrigé de l'inflation. L'évolution du salaire nominal de l'OFS a été utilisée et corrigée de l'inflation pour le salaire moyen en Suisse.

6 Salaire (annuel) comparé des travailleurs temporaires et des employés fixes

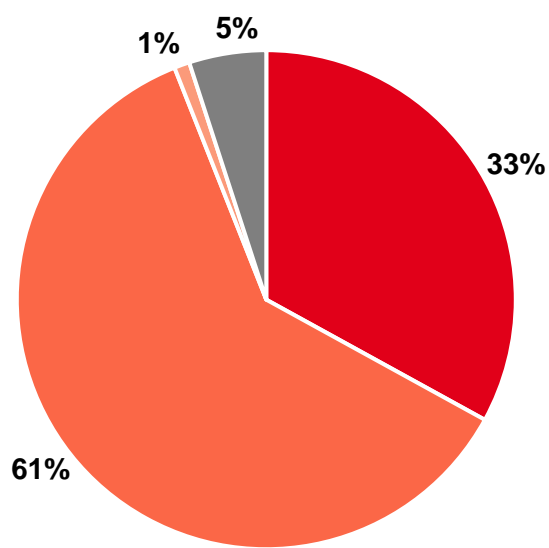
	Comparaison naïve sans contexte professionnel	Comparaison intégrant le contexte professionnel	Comparaison intégrant le contexte professionnel et le type de contrat
2017-2019	-6 370	(160)	2410
Nombre d'observations: 88 116			
Travailleurs temporaires: 814			
2014-2016	-6 330	(840)	2800
Nombre d'observations: 91 125			
Travailleurs temporaires: 751			
2012-2013	-8 560	(-1090)	(320)
Nombre d'observations: 62 644			
Travailleurs temporaires: 751			
2010-2011	7 920	(210)	(1260)
Nombre d'observations: 91 125			
Travailleurs temporaires: 751			
Contrat à durée déterminée			Oui
Contexte personnel et niveau de formation		Oui	Oui
Contexte professionnel		Oui	Oui
Nomenclature NOGA	Oui	Oui	Oui
Grande région	Oui	Oui	Oui
Année	Oui	Oui	Oui
Temps de travail hebdomadaire	Oui	Oui	Oui

Sources: Enquête suisse sur la population active (ESPA), calculs internes.

Remarque: le tableau montre les résultats d'une étude comparative sur le salaire des travailleurs temporaires et des employés fixes sur la base des données pondérées de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Les valeurs entre parenthèses ne sont pas statistiquement différentes de zéro. Dans chaque estimation, on utilise des leurres pour différentes années d'enquête, la région de résidence, y compris une variable de ville et la branche économique (sur la base d'un code NOGA à deux chiffres). En outre, le taux d'activité, mesuré en temps de travail hebdomadaire, est intégré à chaque analyse. Les autres équations salariales prennent en compte le contexte personnel (citoyenneté suisse, sexe, âge), le niveau de formation (diplôme d'école professionnelle ou supérieure) et le contexte professionnel (chômage avant le travail temporaire, responsabilités d'encadrement, nombre de mois écoulés au poste actuel, activité dans le secteur public, contrat à durée déterminée comme variable supplémentaire dans la dernière estimation).

Calculs: les chiffres présentés reposent sur l'estimation d'un modèle de régression linéaire (cf. swissstaffing, 2020).

7 Niveau d'exigences envers les travailleurs temporaires des entreprises locataires

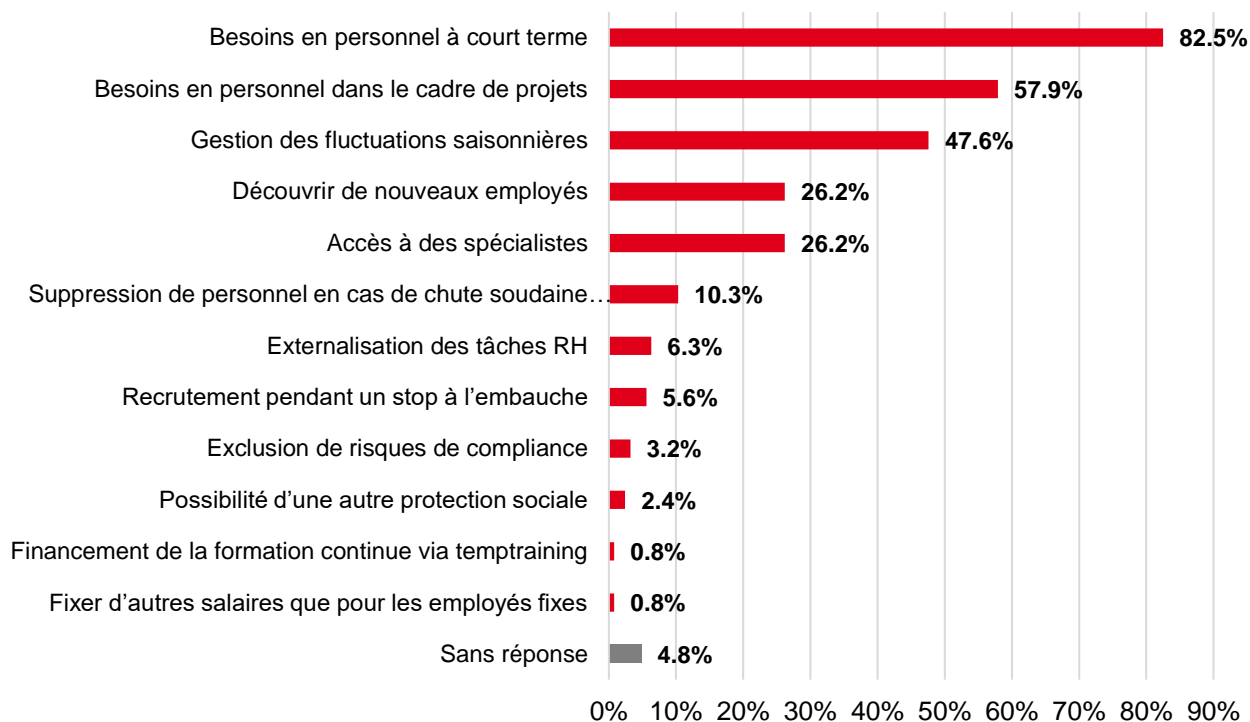


- Exigences moins élevées
- Exigences égales
- Exigences plus élevées
- Aucune réponse

Sources: Université de Lucerne, CRANET, 2022.

Remarque: la question du niveau d'exigences envers les travailleurs temporaires a été posée dans le cadre de l'enquête internationale CRANET sous forme de question spécifique à la Suisse. Elle a été posée uniquement aux entreprises qui avaient indiqué recourir au travail temporaire.

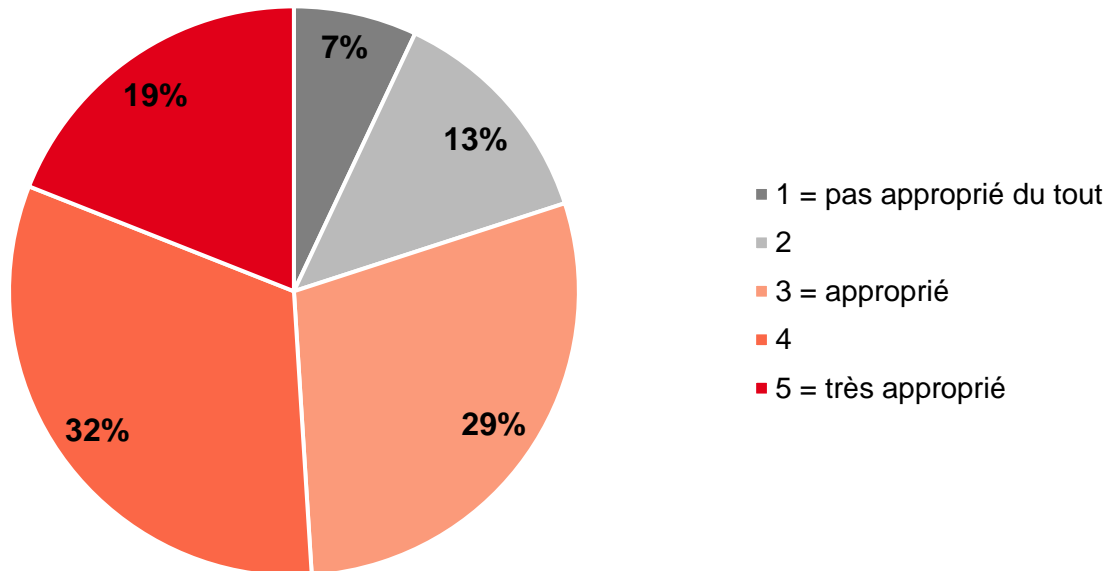
8 Raisons du recours au travail temporaire pour les entreprises locataires



Sources: Université de Lucerne, CRANET, 2022.

Remarque: la question du niveau d'exigences envers les travailleurs temporaires a été posée dans le cadre de l'enquête internationale CRANET sous forme de question spécifique à la Suisse. Elle a été posée uniquement aux entreprises qui avaient indiqué recourir au travail temporaire.

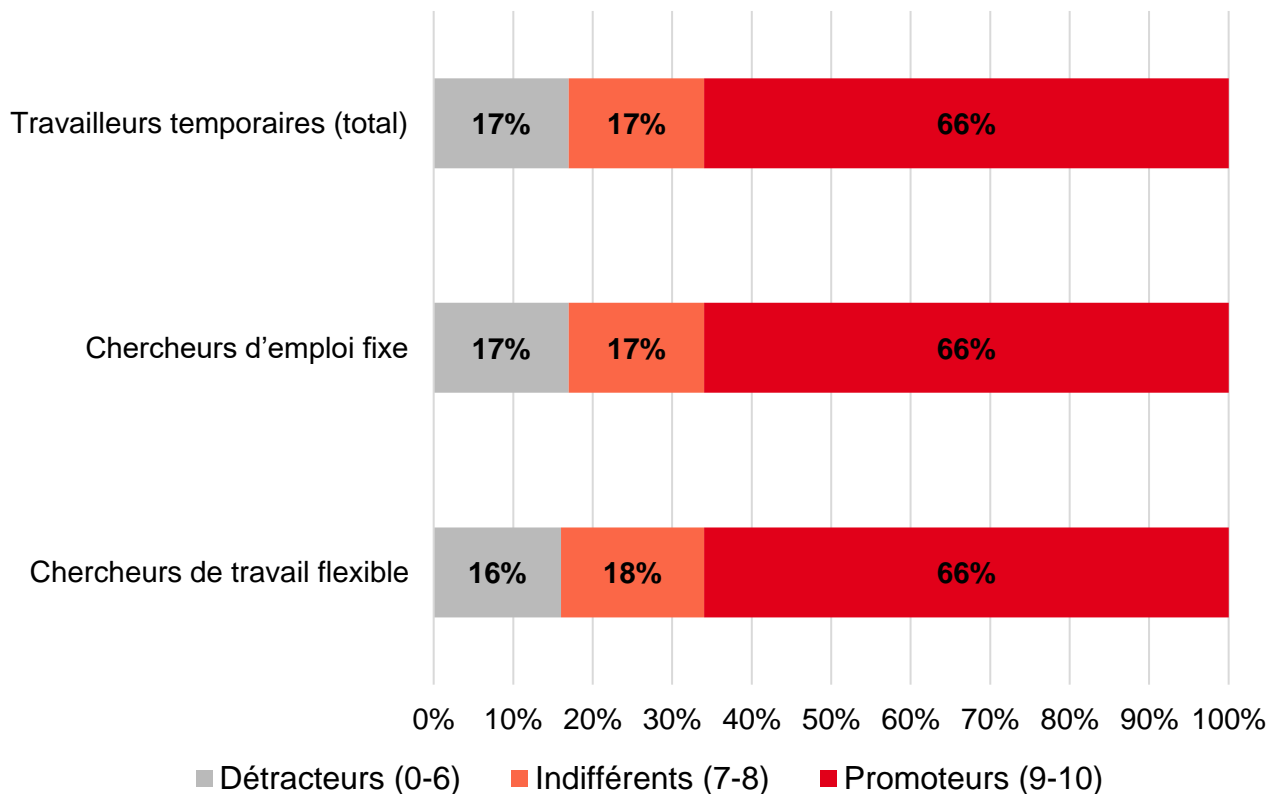
9 Satisfaction des travailleurs temporaires avec leur salaire



Source: gfs-zürich, swissstaffing, 2023.

Remarque: à la demande de swissstaffing, l'institut gfs-zürich a réalisé une enquête en ligne du 10 octobre au 20 novembre 2022, portant sur 6012 personnes ayant travaillé à titre temporaire en Suisse en 2021. L'intervalle de confiance est de +/-1,3% pour cette taille d'échantillon. Au total, 72 325 collaborateurs d'entreprises de travail temporaire plus ou moins grandes ont été contactés par écrit: Adecco, Careerplus, Coople, le team sa, Global Personal, Hays, Helvetic Payroll, Interima, Kelly Services, Manpower, Michael Page et Work Selection. Le taux de participation s'est élevé à 8,3%. Les observations ont été pondérées en fonction du taux de participation par entreprise. L'enquête a été menée en allemand, français, italien, anglais, espagnol et portugais.

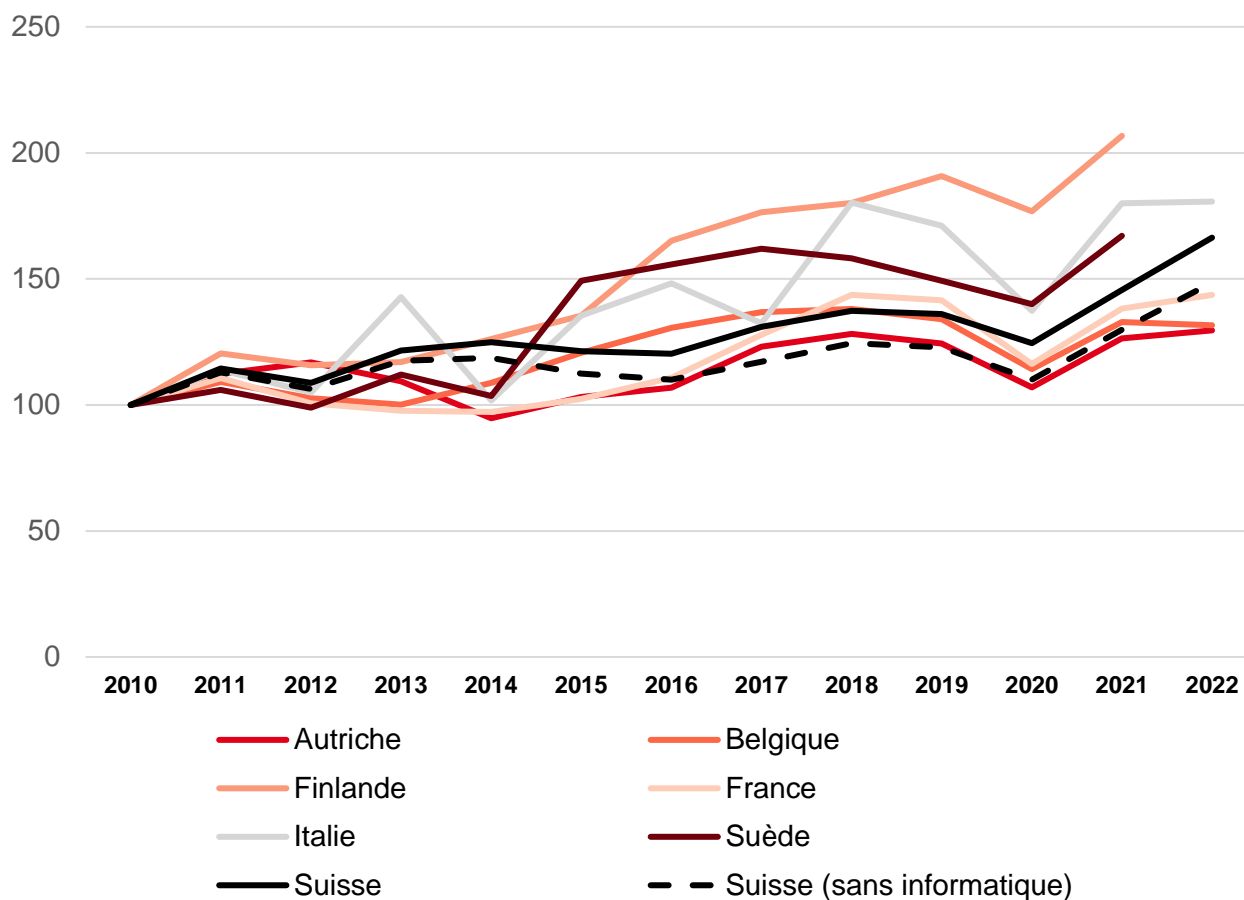
10 Recommandation du prestataire des services de l'emploi par les travailleurs temporaires



Source: gfs-zürich, swissstaffing, 2023.

Remarque: à la demande de swissstaffing, l'institut gfs-zürich a réalisé une enquête en ligne du 10 octobre au 20 novembre 2022, portant sur 6012 personnes ayant travaillé à titre temporaire en Suisse en 2021. L'intervalle de confiance est de +/-1,3% pour cette taille d'échantillon. Au total, 72 325 collaborateurs d'entreprises de travail temporaire plus ou moins grandes ont été contactés par écrit: Adecco, Careerplus, Coople, le team sa, Global Personal, Hays, Helvetic Payroll, Interima, Kelly Services, Manpower, Michael Page et Work Selection. Le taux de participation s'est élevé à 8,3%. Les observations ont été pondérées en fonction du taux de participation par entreprise. L'enquête a été menée en allemand, français, italien, anglais, espagnol et portugais.

11 Évolution de la location de services en comparaison internationale



Sources: World Employment Confederation, SUVA, calculs internes, 2023.

Remarque: l'évolution des marchés temporaires a été calculée sur la base du taux de pénétration dans les différents pays. Pour ce faire, le nombre d'équivalents temps plein dans la location de services est divisé par la population en âge de travailler. La World Employment Confederation collecte chaque année les données de ses associations membres sur l'évolution des marchés temporaires nationaux. Les séries temporelles ont été révisées en 2023 pour les marchés utilisés et leur qualité a été vérifiée. La collecte des données varie d'un pays à l'autre en termes de définition et de mode de collecte. Les différences de niveau entre les pays peuvent donc aussi être dues à ces facteurs. En 2022 et 2021, le taux de pénétration dans les différents pays était le suivant: Autriche (2,1%), Belgique (2,4%), Finlande (2021: 1,9%), France (2,9%), Italie (1,6%), Suède (2021: 2,2%), Suisse (2,5%).

Bibliographie

Beerli, Andreas; Ruffner, Jan; Siegenthaler, Michael; Peri, Giovanni (2021): The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Firms and Workers: Evidence from Switzerland, in: *American Economic Review*, 111(3), p. 976-1012.

Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) (2023): Regards croisés sur l'intérim, Paris.

Pletscher, Marina; Sender, Anna; Staffelbach, Bruno (2022): HRM in Switzerland. People and Practices, Center for Human Resource Management, University of Lucerne, Lucerne.

Union syndicale suisse (USS) (2023): La protection des salaires et le service public doivent être garantis: le Conseil fédéral doit revoir son mandat de négociations, Berne, lien: [La protection des salaires et le service public doivent être garantis:le Conseil fédéral doit revoir son mandat de négociations \(uss.ch\)](https://www.uss.ch/fr/la-protection-des-salaires-et-le-service-public-doivent-etre-garantis-le-conseil-federal-doit-revoir-son-mandat-de-negociations).

swissstaffing (2020): White Paper – Plus qu'équivalent: salaires et heures supplémentaires dans le travail temporaire, typotron, Dübendorf.

swissstaffing (2021): White Paper – Flexwork: toujours plus de personnes hautement qualifiées choisissent le travail temporaire, typotron, Dübendorf.

swissstaffing (2022): White Paper – Les travailleurs temporaires s'en sortent le mieux: analyse comparée des modèles de travail, typotron, Dübendorf.

swissstaffing (2023a): Les travailleurs temporaires en Suisse 2022. Qui sont-ils? Où travaillent-ils? Sont-ils satisfaits?, Dübendorf.

swissstaffing (2023b): White Paper – Filet de sécurité et bouée de sauvetage: comment le travail temporaire favorise l'intégration sur le marché du travail et assure au travail flexible une protection sociale, typotron, Dübendorf.

Wunsch, Conny (2021): Utilisation et effets des gains intermédiaires, *publication SECO sur la politique du marché du travail*, n° 61 (02.2021), Berne.