

LES ACTIFS VEULENT TRAVAILLER AVEC PLUS DE FLEXIBILITÉ

LA POPULATION ACTIVE SUISSE SOUHAITE DAVANTAGE DE FLEXIBILITÉ DANS L'AMÉNAGEMENT DE SON TEMPS DE TRAVAIL. UN TIERS SOUHAITE ÉGALEMENT RÉDUIRE SA CHARGE DE TRAVAIL. C'EST CE QUE RÉVÈLE UNE ENQUÊTE REPRÉSENTATIVE MENÉE PAR SWISSSTAFFING ET GFS-ZÜRICH, POUR LAQUELLE 1230 PERSONNES EN ÂGE DE TRAVAILLER ONT ÉTÉ INTERROGÉES. COMPTE TENU DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE, LA FLEXIBILITÉ EST L'UN DES OUTILS EXISTANTS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE DEMAIN.

Texte: Ariane M. Baer, Responsable de projets économie et politique, swisstaffing

La Suisse connaît une pénurie de main-d'œuvre qui va s'accroître au cours des années à venir en raison de l'évolution démographique (voir demografik.org). La raréfaction du personnel met les travailleuses et les travailleurs en situation de force sur le marché du travail. Leurs besoins prennent ainsi plus de poids. L'étude montre quels sont les besoins des employés-es en matière de travail flexible et dans quelle mesure ils sont actuellement satisfaits.

Flexibilisation du temps de travail: un fossé entre la théorie et la pratique

L'aménagement flexible du travail est un besoin essentiel pour les personnes actives: elles sont presque 80 pour cent à souhaiter des horaires flexibles et une répartition flexible du temps de travail sur la journée ou la semaine. Le travail à temps partiel est important pour deux tiers d'entre elles. Environ la moitié éprouve le besoin de travailler à domicile ou sans lieu de travail fixe. La comparaison entre les vœux exprimés et la réalité montre qu'il y a loin de la théorie à la pratique



Ariane M. Baer
Responsable de projets économie et politique,
swisstaffing

s'agissant de la liberté d'aménagement du temps de travail. Alors que plus des trois quarts des personnes actives jugent importante la répartition flexible du temps de travail, seule la moitié d'entre elles dispose de cette possibilité. S'agissant du travail à temps partiel et du télétravail, en revanche, il n'y a pas d'écart: celles et ceux qui souhaitent travailler de cette façon peuvent généralement le faire (voir fig. 1).

Le travail flexible: une chance plutôt qu'un risque

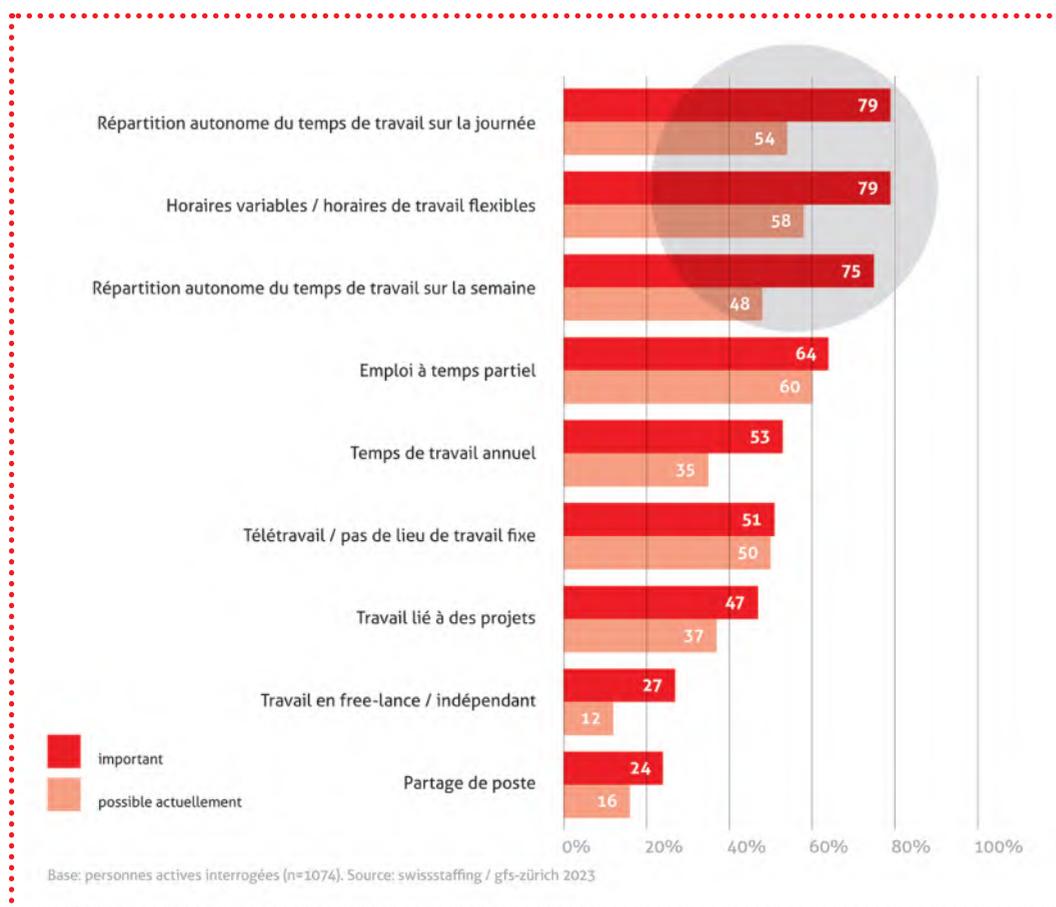
L'écrasante majorité de la population active suisse voit le travail flexible d'un œil positif. En effet, 79 pour cent y voient l'opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, mais aussi de promouvoir l'autonomie et la responsabilité individuelle. Deux personnes sur trois considèrent le travail flexible comme un moyen d'améliorer la productivité. Seule une minorité reste réservée. Leurs préoccupations portent sur le fait d'être joignable en permanence, d'avoir du mal à séparer vie professionnelle et vie privée et d'avoir des difficultés à communiquer au sein des équipes.

Pénurie de main-d'œuvre: exploitation du potentiel de travail

Afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre, les responsables politiques et les entreprises cherchent à mieux exploiter le potentiel de travail national. Les travailleuses et travailleurs à temps partiel sont notamment censés augmenter leur charge de travail. Mais dans quelle mesure cette approche est-elle pertinente? En effet, avec 79 pour cent, le taux d'activité moyen de la population active suisse est déjà élevé. L'enquête révèle que l'augmentation du taux d'occupation n'est pas forcément un gage de succès. Seulement 13 pour cent des personnes interrogées ont indiqué



Fig. 2: Opportunités et risques du travail flexible du point de vue de la population active



Différents types de travail flexible chez les actifs – importance et possibilité

vouloir augmenter leur taux d'occupation. En revanche, une personne sur trois aimerait bien travailler moins. Les besoins d'augmentation ou de réduction de la charge de travail varient fortement d'une branche à l'autre. Le plus fort potentiel d'augmentation réside dans les secteurs de la formation (26 pour cent) et du commerce de détail (18 pour cent). À l'inverse, plus de la moitié des personnes employées dans la construction voudraient travailler moins (54 pour cent).

La flexibilité est également un élément clé pour faire revenir les personnes sans activité lucrative sur le marché du travail. Les personnes non actives sont seulement 15 pour cent à exclure un retour à la vie active. Pour 38 pour cent d'entre elles, ce retour peut se faire via un prestataire de services de l'emploi. La flexibilité dans l'aménagement du temps de travail et dans le choix du lieu de travail est une condition importante pour favoriser le retour sur le marché du travail – en plus d'un emploi qui fait plaisir et qui a du sens. Autrement dit, les perspectives de faire revenir les personnes sans activité semblent plus prometteuses que celles visant à inciter les actifs existants à augmenter leur temps de travail.

Le travail flexible: aujourd'hui et demain

Le travail flexible est une vague de fond qui a touché le cœur de la société depuis longtemps. En Suisse, 1,3 million de personnes exercent une activité qui n'est pas un emploi fixe classique à plein temps et à durée indéterminée (voir swisstaffing, 2022). L'enquête commandée par swisstaffing à gfs-zürich montre que les besoins de

flexibilité ne s'arrêtent pas au choix du type de rapport de travail. La flexibilité quant aux horaires et au lieu de travail est un besoin essentiel pour de nombreux actifs.

Le travail flexible est donc, avec la transition numérique et la formation, l'un des trois axes de compétitivité de la Suisse et d'adaptation à l'évolution démographique. Pour les entreprises, cela signifie qu'elles doivent ouvrir la voie au travail flexible et optimiser leur attractivité d'employeur si elles veulent garder ou recruter des collaboratrices et des collaborateurs à l'avenir. Le potentiel d'exode de la main-d'œuvre est bien réel: même si la majorité des personnes actives sont satisfaites de leur emploi, près de la moitié d'entre elles seraient disposées à changer de poste, tout au moins si l'occasion s'en présentait. 🚫

Bibliographie:

Demografik (2023): Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Schweizer Arbeitsmarkt (Impact du changement démographique sur le marché du travail suisse), disponible sur <https://www.demografik.org/offering/auswirkungen-des-demografischen-wandels-auf-den-schweizer-arbeitsmarkt>, consulté le 2.4.2024.

swisstaffing (2022): White Paper – Les travailleurs temporaires s'en sortent le mieux. Analyse comparée des modèles de travail flexible.

Notre comité blogue ...

L'humain, capital le plus précieux



BALZ M. VILLIGER

President of the Board & Country
Manager Gi Group Holding Switzerland

Le Purpose Driven Leadership, ou encadrement axé sur le sens, place l'humain et la finalité de l'entreprise au centre de l'action. Chez Gi Group Holding, nous voulons nous aussi contribuer à créer un avenir meilleur à travers nos objectifs d'entreprise. À l'interface entre l'individu et le travail, nous avons pour ambition de promouvoir l'évolution positive du marché du travail et d'améliorer la vie des gens.

Le Purpose Driven Leadership, l'encadrement axé sur le sens, donne la priorité à l'humain, capital le plus précieux des entreprises, des institutions et de la société. Le but est d'aligner l'action, la direction et les valeurs personnelles sur une finalité supérieure. Ainsi, avec cette approche, il ne s'agit plus seulement de réaliser le maximum de bénéfices avec un produit technologique, mais de mettre en avant l'amélioration de la qualité de vie des personnes obtenue avec ce produit. Le travail a une valeur personnelle et sociale. Société de services dans le domaine des RH, Gi Group Holding souhaite favoriser le développement d'un monde du travail durable en créant des conditions de vie et d'emploi qui permettent aux personnes de trouver et de conserver une activité tout au long de leur vie active, et qui permettent à son propre personnel de bénéficier d'un environnement de travail agréable.

Lisez l'intégralité de l'article sur blog.swisstaffing.ch

L'étude: enquête auprès de la population en âge de travailler

L'institut gfs-zürich a interrogé 1230 personnes âgées de 18 à 70 ans en Suisse, sur mandat de swisstaffing. L'enquête a été menée en ligne (74 pour cent) et par téléphone (26 pour cent). Elle est représentative au regard de la répartition par âge, par sexe et par région linguistique. L'enquête a été réalisée du 21 septembre au 11 novembre 2023.