

Pénurie de main- d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Enquête auprès des entreprises

Février 2025

MENTIONS LEGALES

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Client : swisstaffing / Wirz Group

Mandataire : Sotomo, Dolderstrasse 24, 8032 Zurich.

Auteurs/autrices : Elia Heer, Simon Stückelberger

1	A propos de cette étude	4
1.1	L'essentiel en bref	4
1.2	Collecte de données et méthodologie	7

2	Défis en matière de ressources humaines	8
2.1	Les entreprises luttent contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée	8
2.2	Les absences et les fluctuations de la demande pèsent sur les entreprises	13

3	Recours au travail temporaire	19
3.1	Quatre entreprises sur dix ont recours au travail temporaire	19
3.2	Les multiples rôles des travailleurs temporaires dans les entreprises	28

4	Impact du travail temporaire	32
4.1	Défis d'intégration dans l'entreprise	32
4.2	Important pour les entreprises et l'économie dans son ensemble	36

A propos de cette étude

La pénurie de main-d'œuvre est actuellement sur toutes les lèvres en Suisse. Mais quelle est l'ampleur réelle du problème pour les entreprises suisses? Quelle main-d'œuvre est particulièrement difficile à trouver? Et quel rôle le travail temporaire joue-t-il pour désamorcer ces problèmes?

Pour répondre à ces questions, swissstaffing a chargé Sotomo de réaliser une enquête auprès des entreprises. Les résultats sont clairs : de nombreuses entreprises sont confrontées à des défis considérables en matière de ressources humaines. En même temps, l'étude montre que le travail temporaire est pour de nombreuses entreprises un moyen essentiel pour désamorcer ces problèmes et que le travail temporaire joue donc un rôle important pour l'économie dans son ensemble.

1.1. L'ESSENTIEL EN BREF

Les ressources humaines sont clairement le plus grand défi actuel

Tous secteurs d'activité confondus, le domaine des ressources humaines constitue actuellement le plus grand défi pour les entreprises suisses, avant même la hausse des prix et la concurrence nationale ou étrangère (fig. 1). Pour 39 pour cent des entreprises, l'accès à une main-d'œuvre qualifiée est l'un des plus

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

grands défis. Pour 18 pour cent d'entre elles, les absences du personnel constituent un problème majeur.

La pénurie de main-d'œuvre touche majoritairement les professionnels expérimentés

78 pour cent des entreprises ont eu au moins partiellement du mal à pourvoir des postes au cours des dernières années parce qu'elles ne trouvaient pas la main-d'œuvre adéquate (fig. 2). La pénurie de main-d'œuvre concerne majoritairement les spécialistes avec expérience professionnelle et les cadres (fig. 3). Les entreprises sont nettement moins nombreuses à faire état de difficultés à trouver du personnel qualifié sans expérience professionnelle ou du personnel auxiliaire.

Les entreprises luttent contre les absences de longue durée

Outre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de nombreuses entreprises sont confrontées à d'autres défis dans le domaine des ressources humaines. Quatre entreprises sur dix sont fortement ou plutôt fortement touchées par des absences de longue durée dues à des collaborateurs malades physiquement ou psychologiquement ou à des congés parentaux (fig. 6). Le même nombre d'entreprises fait état d'une augmentation des demandes de congés non payés de longue durée de la part de leurs collaborateurs (fig. 10). Enfin, 40 pour cent sont confrontées à de fortes fluctuations des besoins en main-d'œuvre, par exemple en raison de variations de la charge de travail (fig. 11).

Recours généralisé au travail temporaire pour alléger la charge de travail

Le travail temporaire est un instrument très répandu en Suisse, auquel les entreprises ont recours pour relever des défis dans les ressources humaines ou pour obtenir un soutien ciblé en termes de compétences et de personnel pour des projets. Actuellement, quatre entreprises sur dix emploient des travailleurs temporaires, deux autres sur dix l'ont déjà fait par le passé (fig. 12). Au total, 60 pour cent des entreprises suisses ont donc fait l'expérience du recours à la main-d'œuvre temporaire.

Rôles multiples des travailleurs temporaires

Les travailleurs temporaires sont engagés pour différentes raisons et dans différents rôles. Le plus souvent, les entreprises recourent au travail temporaire pour compenser des postes vacants à court terme, pour couvrir les besoins en personnel dans le cadre de projets ou pour faire face aux fluctuations saisonnières (fig. 17). Cependant, près des deux tiers des entreprises ayant une expérience du travail temporaire ont déjà eu recours à des travailleurs temporaires parce qu'elles n'avaient tout simplement pas trouvé de personne qualifiée pour un emploi fixe (fig. 19). Environ une entreprise sur cinq qui font appel à des travailleurs temporaires les intègre souvent durablement dans ses effectifs, et près des trois quarts des entreprises le font au moins de temps en temps (fig. 20).

Fonction importante pour l'économie suisse dans son ensemble

Deux tiers des entreprises sont d'avis que le travail temporaire joue un rôle important pour l'économie suisse. Parmi les entreprises qui ont elles-mêmes déjà employé des travailleurs temporaires, 78 pour cent sont même de cet avis (fig. 29). L'importance du travail temporaire pour l'économie nationale est notamment jugée si grande parce qu'il aide de nombreuses entreprises à organiser leur planification du personnel de manière plus flexible, à avoir accès à des spécialistes, à accepter des mandats qu'elles auraient dû refuser autrement et à exploiter pleinement les phases de croissance de l'entreprise (fig. 30).

1.2. COLLECTE DE DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

Les données ont été collectées entre le 22 octobre et le 4 novembre 2024. La population cible de l'enquête est constituée d'entreprises employant au moins cinq personnes en Suisse alémanique et en Suisse romande. Le sondage a été réalisé en ligne. Les participants ont été recrutés via le panel d'entreprises d'AmPuls. Les personnes interrogées étaient des cadres supérieurs des entreprises disposant d'un pouvoir de décision sur les questions stratégiques. Après nettoyage et contrôle des données, les indications de 509 entreprises ont pu être utilisées pour l'évaluation.

Pour permettre des résultats pertinents pour les petites et grandes entreprises, les grandes PME (50 à 250 employés) et les grandes entreprises (>250 employés) ont été volontairement invitées à participer plus souvent ("oversampling"). L'échantillon réalisé a ensuite été pondéré en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur économique, de sorte que les résultats présentés sont représentatifs des entreprises de 5 salariés et plus.

Défis en matière de ressources humaines

Ce chapitre examine les défis auxquels les entreprises sont confrontées dans le domaine des ressources humaines. Outre la difficulté de trouver du personnel avec une expérience professionnelle, il met en lumière le poids des absences de longue durée et des fluctuations des besoins en personnel.

2.1. LES ENTREPRISES LUTTENT CONTRE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

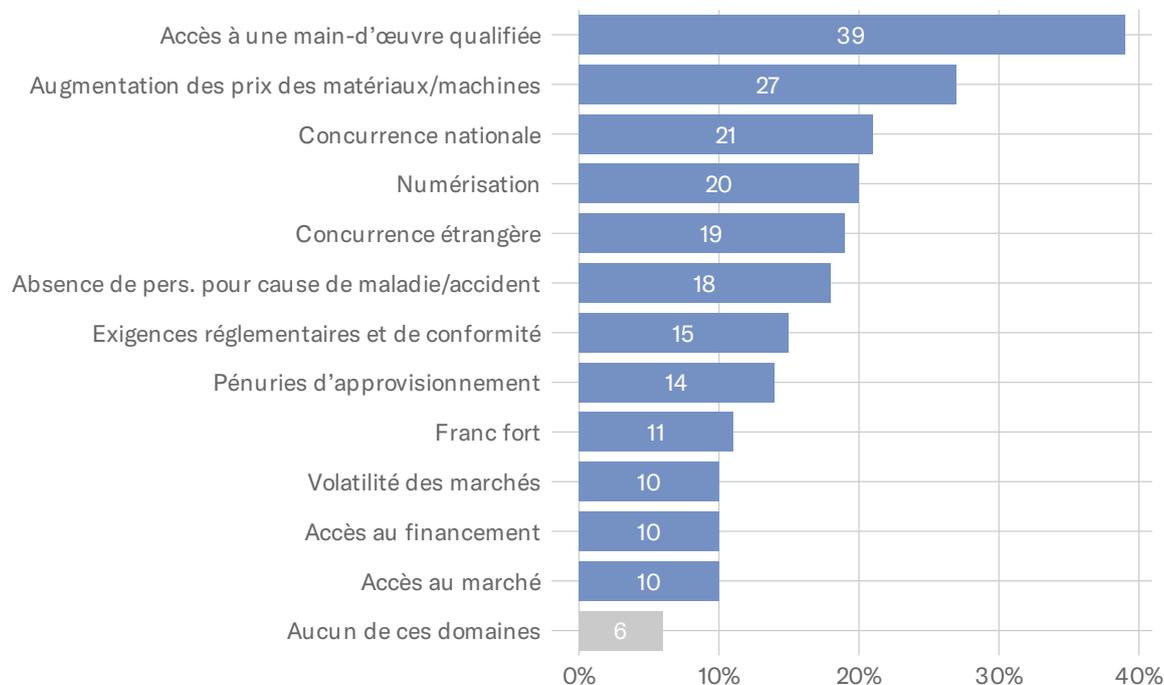
La pénurie de main-d'œuvre qualifiée représente actuellement le plus grand défi pour les entreprises suisses, tous secteurs d'activité confondus. La figure 1 montre que 39 pour cent des entreprises indiquent que l'accès à une main-d'œuvre qualifiée est l'un de leurs plus grands défis. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée devance ainsi nettement la deuxième difficulté la plus souvent citée, à savoir la hausse des prix des matériaux et des machines nécessaires (27%). Viennent ensuite la concurrence nationale (21%), la numérisation (20%) et la concurrence étrangère (19%). En sixième position se trouve un autre défi lié au personnel, à savoir les absences de personnel pour cause de maladie ou d'accident (18%). Il apparaît donc clairement que les entreprises

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

locales ne sont actuellement confrontées à aucun autre problème aussi important que les difficultés liées au personnel.

Principaux défis (fig. 1)

«Dans quels domaines se situent actuellement les principaux défis pour votre entreprise?»



Ces dernières années, la grande majorité des entreprises suisses ont éprouvé des difficultés, au moins partiellement, à trouver des travailleurs appropriés pour leurs postes vacants (fig. 2). Seuls 22 pour cent indiquent que cela s'est rarement ou jamais produit. Inversement, 11 pour cent des entreprises ont rencontré des difficultés la plupart du temps voire toujours, et 26 pour cent souvent.

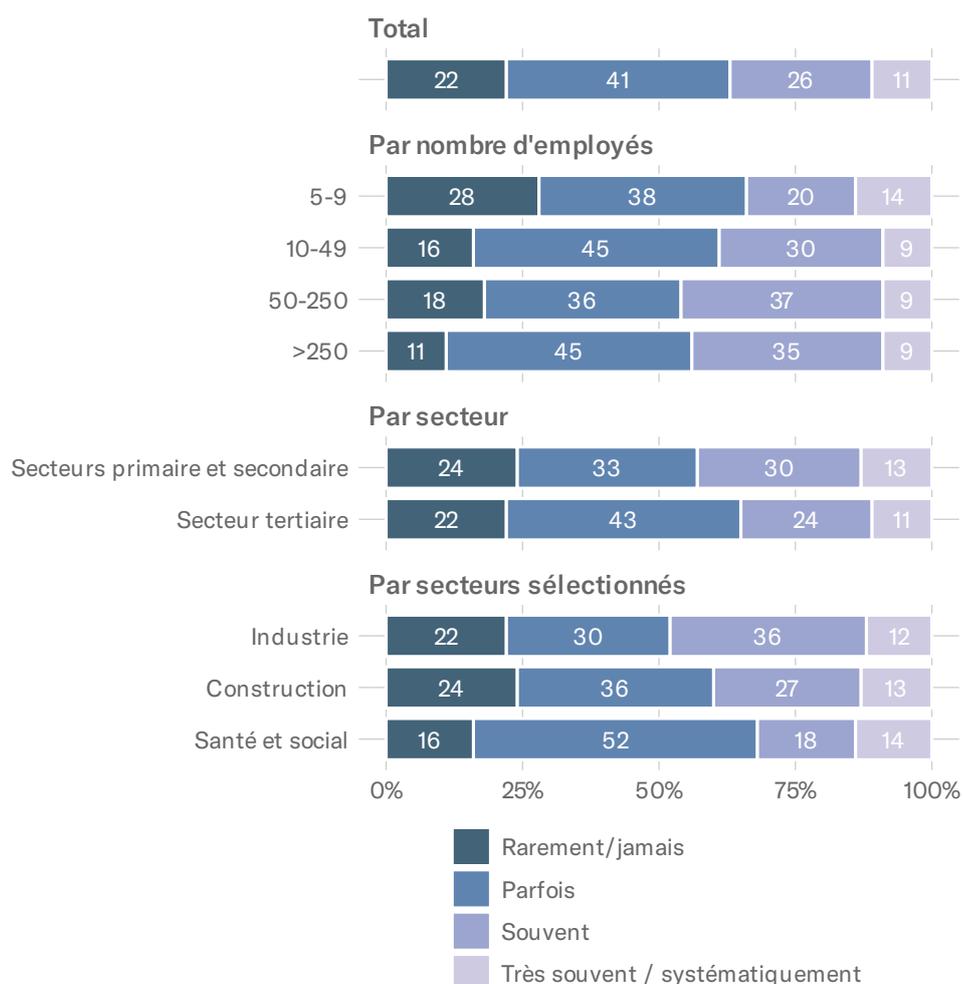
Les grandes entreprises sont un peu plus souvent touchées par des difficultés régulières que les petites. 46 pour cent des entreprises de 50 à 250 collaborateurs ont toujours, la plupart du temps ou souvent rencontré des difficultés à pourvoir des postes au cours des dernières années. Pour les entreprises de cinq à neuf salariés, ce chiffre est de 34 pour cent. Les entreprises du secteur tertiaire (c'est-à-dire du secteur des services) sont un peu moins souvent touchées par de grandes difficultés à

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

trouver du personnel que les autres entreprises. La pénurie de main-d'œuvre est particulièrement importante dans l'industrie. Dans ce secteur, 48 pour cent des entreprises déclarent avoir eu souvent, la plupart du temps voire toujours du mal à pourvoir leurs postes vacants au cours des dernières années. Dans le secteur de la construction, cette proportion s'élève à 40 pour cent, et à 32 pour cent dans le secteur de la santé et du social – ce dernier ayant en revanche, avec 16 pour cent, une part relativement faible d'entreprises qui déclarent avoir rarement ou jamais de la peine à pourvoir des postes.

Difficultés à trouver de la main-d'œuvre (fig. 2)

«Votre entreprise a-t-elle rencontré des difficultés à pourvoir des postes durant les dernières années parce que vous ne trouviez pas la main-d'œuvre appropriée?»

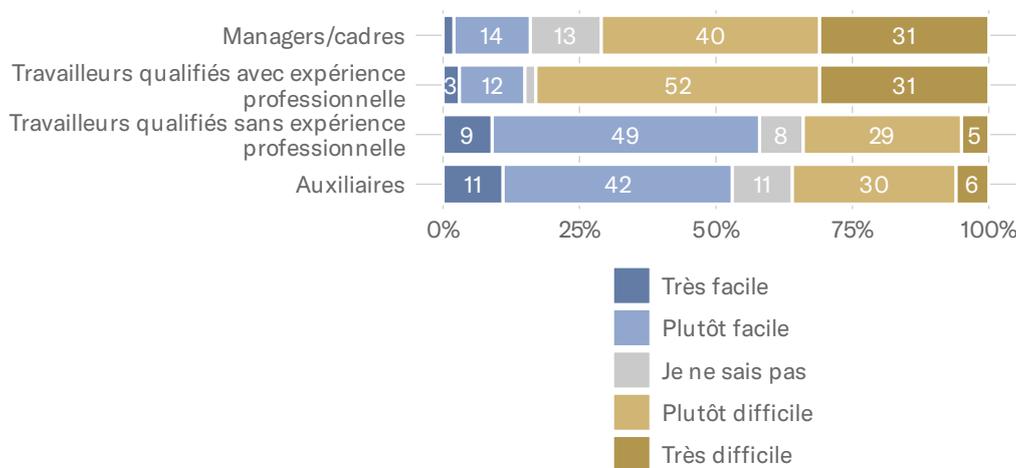


Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Pour la plupart des entreprises, la difficulté de trouver des personnes pour des postes fixes se limite à la recherche de spécialistes avec expérience professionnelle ainsi que de cadres et de dirigeants, comme le montre la figure 3. 83 pour cent des entreprises estiment qu'il est actuellement très ou plutôt difficile de trouver des travailleurs qualifiés avec de l'expérience professionnelle. 71 pour cent des entreprises estiment que la recherche de cadres ou de dirigeants est difficile. La situation semble nettement moins tendue pour le personnel qualifié sans expérience professionnelle ou pour le personnel auxiliaire. Seul un bon tiers des entreprises estiment que la recherche de ce type de main-d'œuvre est difficile. Ces résultats montrent à quel point la pénurie actuelle de main-d'œuvre est unilatérale, avec un accent clairement mis sur le personnel expérimenté et les cadres.

Différences dans la recherche d'employés fixes (fig. 3)

«Comment évaluez-vous actuellement la recherche des travailleurs suivants en tant qu'employés fixes dans votre secteur?»



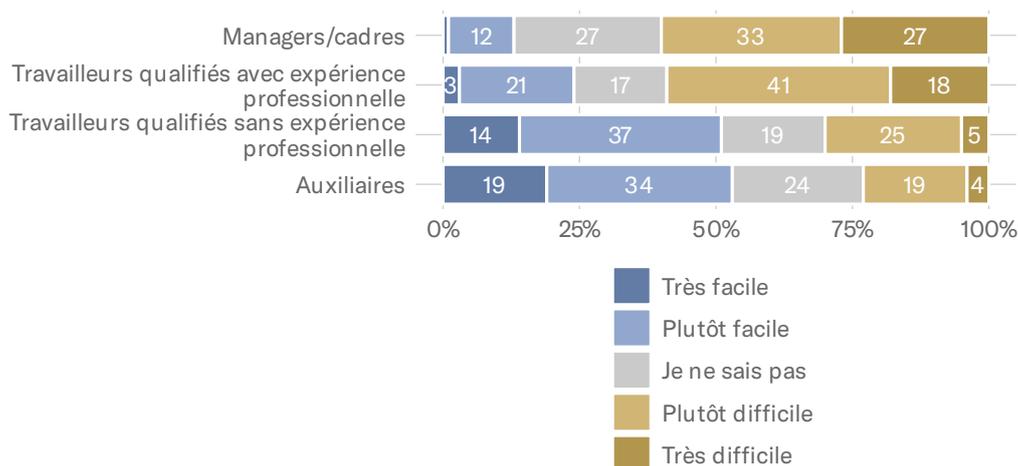
Là où la pénurie est actuellement la plus importante – pour les travailleurs avec expérience professionnelle – les entreprises estiment qu'il est plus facile de trouver des travailleurs temporaires que des travailleurs fixes (fig. 4). Alors que 83 pour cent estiment qu'il est difficile de recruter des travailleurs qualifiés fixes ayant de l'expérience professionnelle, ils ne sont que 59 pour cent à penser de même pour les travailleurs temporaires. 24 pour cent estiment que la recherche est facile (contre 15 pour

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

cent pour les travailleurs fixes) et 17 pour cent ne peuvent pas l'évaluer.

Différences dans la recherche de main-d'œuvre temporaire (fig. 4)

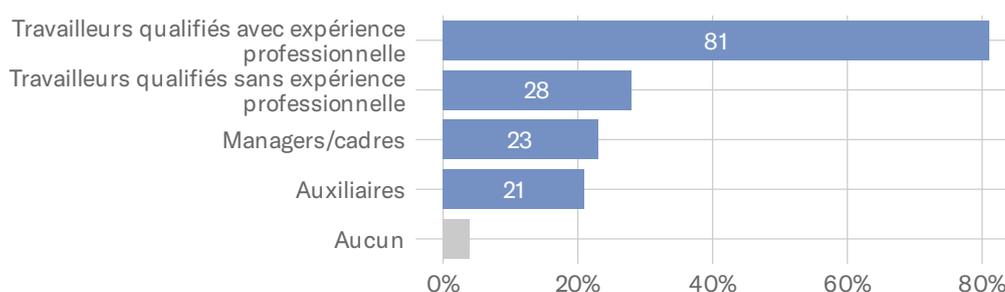
«Comment évaluez-vous actuellement la recherche des travailleurs suivants en tant qu'employés temporaires (engagés par des entreprises de travail temporaire) dans votre secteur?»



Comme le montre la figure 5, 81 pour cent des entreprises ont recherché des travailleurs expérimentés l'année dernière – probablement aussi parce que la recherche de travailleurs expérimentés est actuellement tellement difficile que de nombreuses entreprises sont constamment à la recherche de ces travailleurs qualifiés.

La main-d'œuvre recherchée l'année dernière (fig. 5)

«Quel type de main-d'œuvre votre entreprise a-t-elle recherché l'année dernière?»



Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

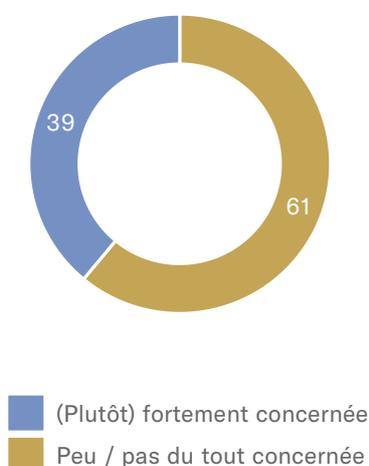
En résumé, la demande de travailleurs qualifiés et cadres expérimentés dépasse l'offre sur le marché du travail et de nombreuses entreprises suisses ont du mal à trouver du bon personnel.

2.2. LES ABSENCES ET LES FLUCTUATIONS DE LA DEMANDE PÈSENT SUR LES ENTREPRISES

La difficulté actuelle à trouver des travailleurs appropriés n'est toutefois pas le seul défi auquel les entreprises suisses doivent faire face, comme le montre la figure 1. Les absences de personnel sont également un problème pour de nombreuses entreprises suisses.

Impact des absences de longue durée (fig. 6)

«Dans quelle mesure votre entreprise est-elle affectée par des absences de longue durée dues à [des collaborateurs psychologiquement atteints ou malades / des collaborateurs physiquement malades ou accidentés / un congé de maternité, respectivement un congé de paternité]?»



Environ quatre entreprises sur dix sont actuellement fortement ou plutôt fortement touchées par des absences de longue durée dues à des maladies physiques, des accidents, des maladies psychiques ou des congés parentaux (fig. 6). Ces absences de longue durée représentent souvent une lourde charge pour les entre-

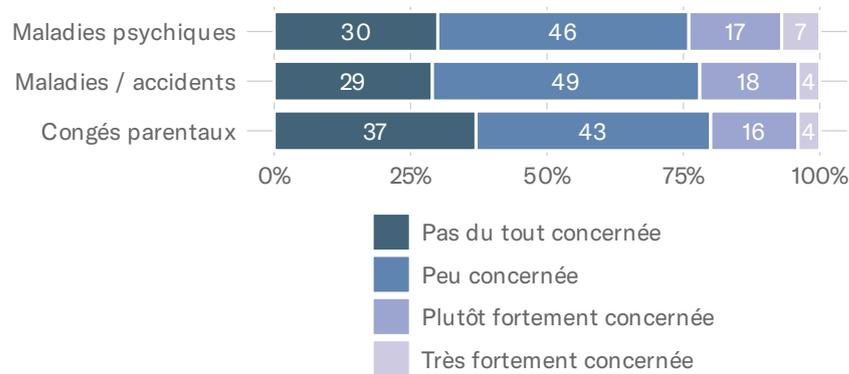
Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

prises, surtout lorsqu'elles surviennent de manière inattendue et que leur durée est incertaine.

En effet, pour les trois causes d'absences de longue durée examinées – maladies physiques et accidents, collaborateurs malades ou atteints psychiquement et absences dues à la parentalité – le nombre d'entreprises concernées est à peu près similaire (fig. 7). La part des entreprises concernées est la plus importante pour les absences de longue durée dues à des maladies psychiques. 24 pour cent indiquent être fortement ou plutôt fortement touchés par ce phénomène. 22 pour cent des entreprises disent la même chose pour les absences de longue durée dues à des collaborateurs malades ou accidentés. Pour les absences dues à un congé parental, la proportion est de 20 pour cent.

Impact des absences de longue durée – par motif d'absence (fig. 7)

«Dans quelle mesure votre entreprise est-elle affectée par les absences de longue durée dues à [des collaborateurs psychiquement atteints ou malades / des collaborateurs physiquement malades ou accidentés / un congé maternité ou paternité]?»

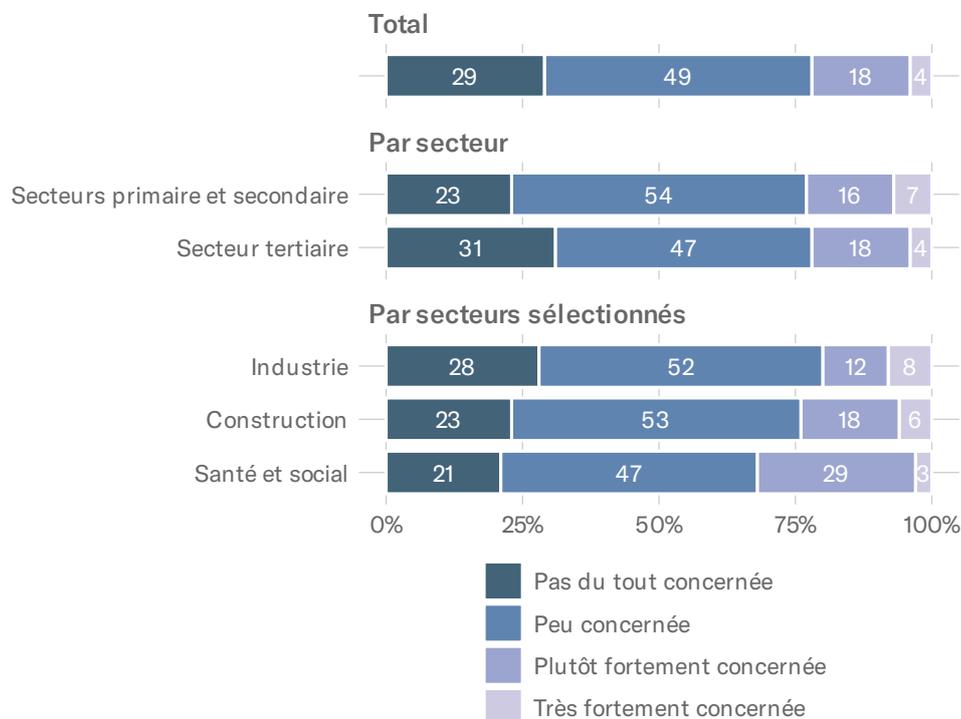


En ce qui concerne les absences de longue durée pour cause de maladie physique ou d'accident, ce sont les entreprises actives dans le secteur de la santé et du social qui sont les plus touchées. Environ un tiers de ces entreprises déclarent être (plutôt) fortement touchées par ce phénomène (fig. 8). Dans l'ensemble, les secteurs primaire et secondaire sont toutefois un peu plus souvent touchés que le secteur des services.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Absences de longue durée pour cause de maladie et d'accident (fig. 8)

«Dans quelle mesure votre entreprise est-elle touchée par des absences de longue durée dues à des collaborateurs physiquement malades ou accidentés?»



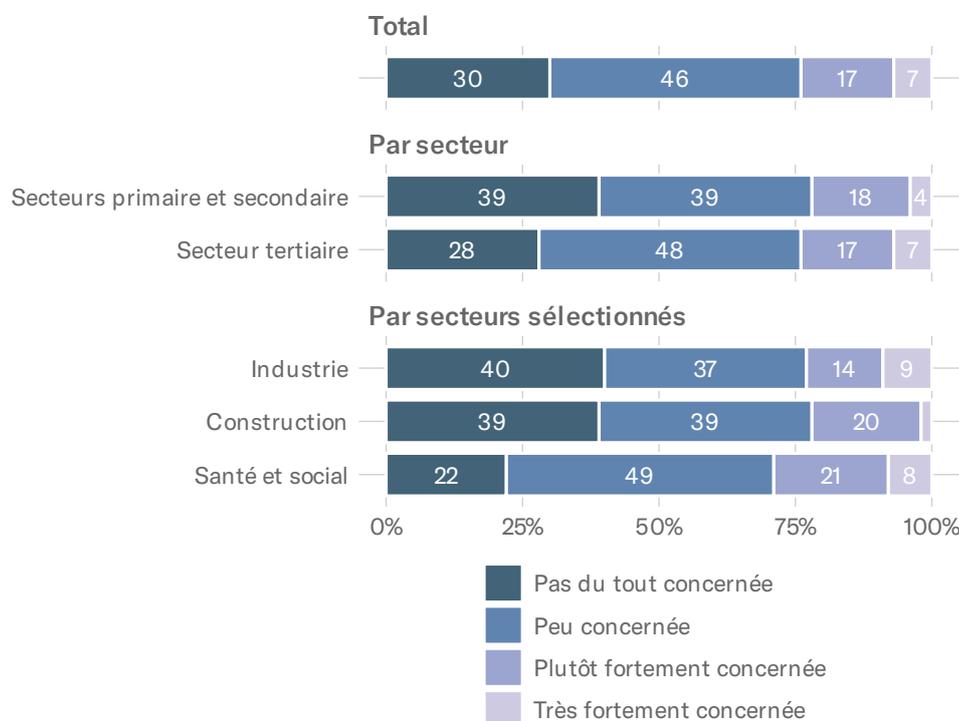
L'image est inversée en ce qui concerne les absences pour cause de maladie psychique. Les entreprises du secteur des services sont un peu plus touchées (fig. 9). Cependant dans ce cas également, le secteur de la santé et du social est particulièrement fortement touché. 29 pour cent des entreprises sont fortement ou plutôt fortement touchées par des absences dues à des maladies physiques. Seuls 22 pour cent des entreprises indiquent ne pas être concernés.

Les entreprises du secteur de la santé et du social font donc partie des plus touchées, tant en ce qui concerne les maladies physiques que psychiques. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les professions dans ces secteurs sont souvent à la fois psychologiquement pénibles et physiquement plus exigeantes que d'autres professions de services, par exemple dans le domaine des soins infirmiers.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Absences de longue durée pour cause de maladie psychique (fig. 9)

«Dans quelle mesure votre entreprise est-elle touchée par des absences de longue durée dues à des collaborateurs atteints ou malades sur le plan psychique?»



Aux raisons mentionnées pour les absences prolongées s'ajoute le fait que de nombreuses entreprises signalent que leurs collaborateurs demandent ou exigent plus souvent des congés non payés (fig. 10). 40 pour cent des entreprises indiquent que leurs collaborateurs ont des exigences plus élevées dans ce domaine qu'il y a quelques années. Cette augmentation des besoins de congés prolongés choisis est particulièrement marquée dans le secteur de la santé et du social. Dans ce secteur, près des deux tiers des entreprises font état d'exigences accrues.

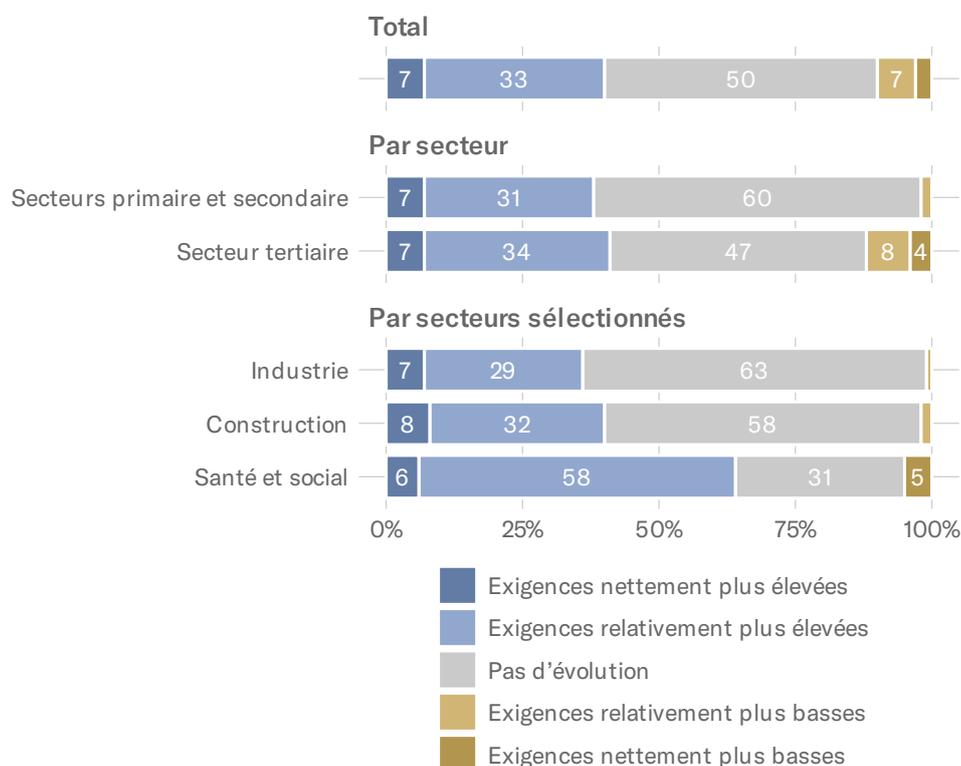
C'est justement lorsque – comme c'est le cas actuellement – la recherche de personnel qualifié s'avère difficile pour les entreprises, que les employés peuvent mieux faire valoir leurs revendications pour plus de flexibilité, car ils sont dans une position de négociation plus forte. Du point de vue des employés, cette revendication est compréhensible. Cependant, pour les entreprises, le fait que certains employés prennent un congé

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

prolongé représente un défi supplémentaire dans la gestion déjà difficile du personnel.

Evolution des exigences en matière d'absences de longue durée (p. ex. congés non payés) (fig. 10)

«Comment les besoins de flexibilité de vos collaborateurs [en matière d'absences de longue durée (p. ex. congés non payés)] ont-ils évolué au cours des dernières années?»



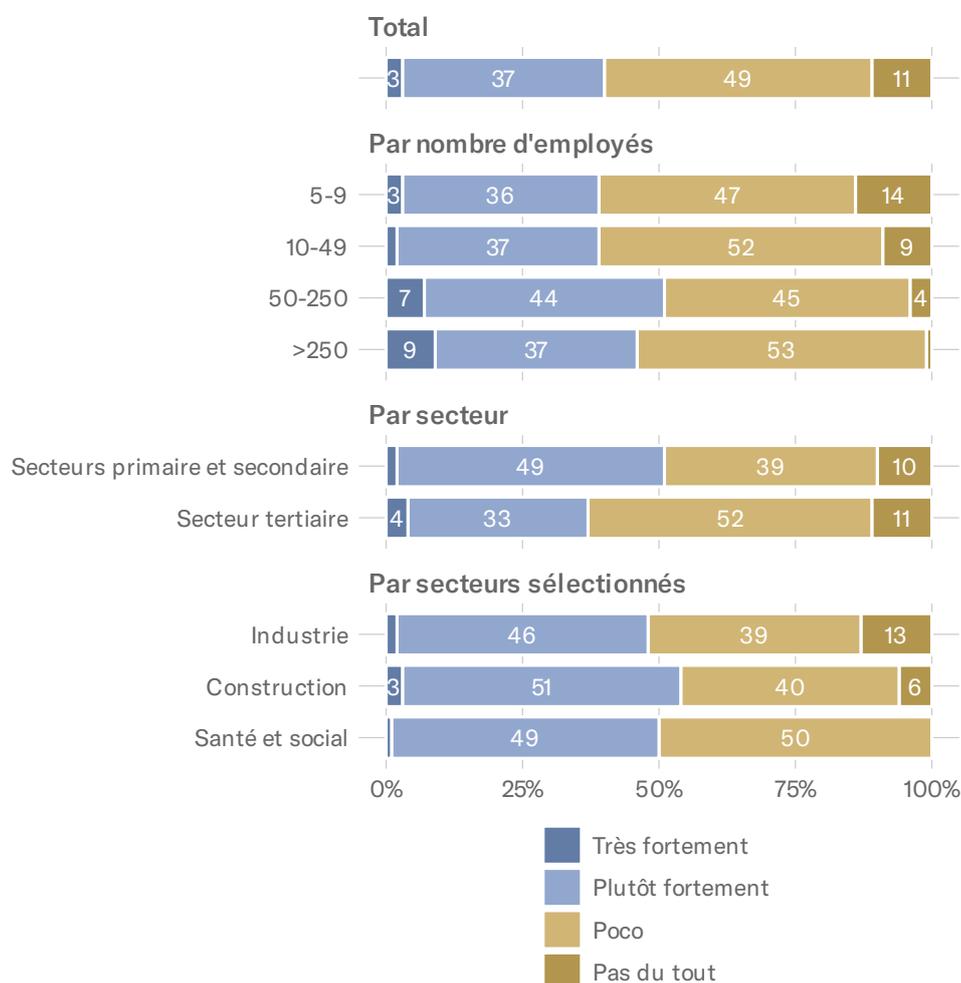
Les défis décrits jusqu'ici en matière de ressources humaines sont tous liés à la disponibilité de la main-d'œuvre nécessaire. Pour de nombreuses entreprises, il faut ajouter que leurs besoins en main-d'œuvre varient, par exemple en fonction de l'état des commandes ou de la saison.

La figure 11 montre que 40 pour cent des entreprises déclarent que la fluctuation de la demande de main-d'œuvre pèse sur leur entreprise. Les entreprises des secteurs primaire et secondaire sont plus souvent concernées (51%) que celles du secteur des services (37%). Dans les secteurs de l'industrie (48 %), de la construction (54 %), de la santé et des services sociaux (50 %), les entreprises font état de manière particulièrement fréquente de la pression due à la fluctuation du besoin de main-d'œuvre.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Charge de la fluctuation de la demande de main-d'œuvre (fig. 11)

«Dans quelle mesure la fluctuation de la demande de main-d'œuvre pèse-t-elle sur votre entreprise?»



Ce chapitre a montré à quel point les problèmes de personnel sont difficiles pour les entreprises suisses. Cela apparaît clairement dans la recherche de main-d'œuvre où le recrutement de travailleurs qualifiés expérimentés s'avère particulièrement difficile. A cela s'ajoutent les absences de longue durée, prévues ou non, des collaborateurs ainsi que les fluctuations des besoins en main-d'œuvre, qui compliquent davantage la planification du personnel. Compte tenu de ces facteurs, il n'est pas surprenant que les ressources humaines représentent actuellement le plus grand défi pour les entreprises suisses.

Recours au travail temporaire

Ce chapitre montre combien d'entreprises font appel à des travailleurs temporaires pour relever leurs défis en matière de ressources humaines. Il montre également quelles fonctions les travailleurs temporaires occupent au sein des entreprises.

3.1. QUATRE ENTREPRISES SUR DIX ONT RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE

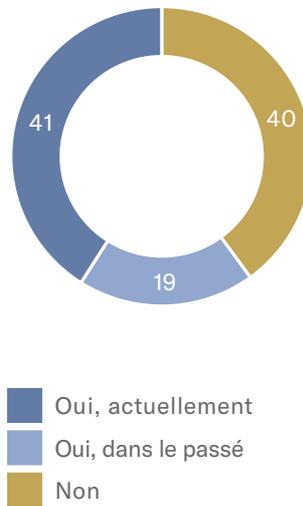
L'engagement de travailleurs temporaires peut aider les entreprises à résoudre certains problèmes de personnel ou du moins à les atténuer. Au vu des conclusions du chapitre précédent sur les difficultés considérables des entreprises suisses en matière de personnel, il n'est donc guère étonnant que nombre d'elles aient recours au travail temporaire.

En Suisse, 41 pour cent des entreprises suisses emploient actuellement des travailleurs qu'elles ont recrutés via une agence de travail temporaire (fig. 12). 19 pour cent supplémentaires ont engagé des travailleurs temporaires par le passé, mais n'en utilisent pas actuellement. Ces résultats illustrent à quel point le travail temporaire est enraciné dans le marché du travail suisse.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Emploi de main-d'œuvre temporaire (fig. 12)

«Quelles formes de travail flexible utilisez-vous?» / «Avez-vous déjà employé des travailleurs temporaires par le passé?»

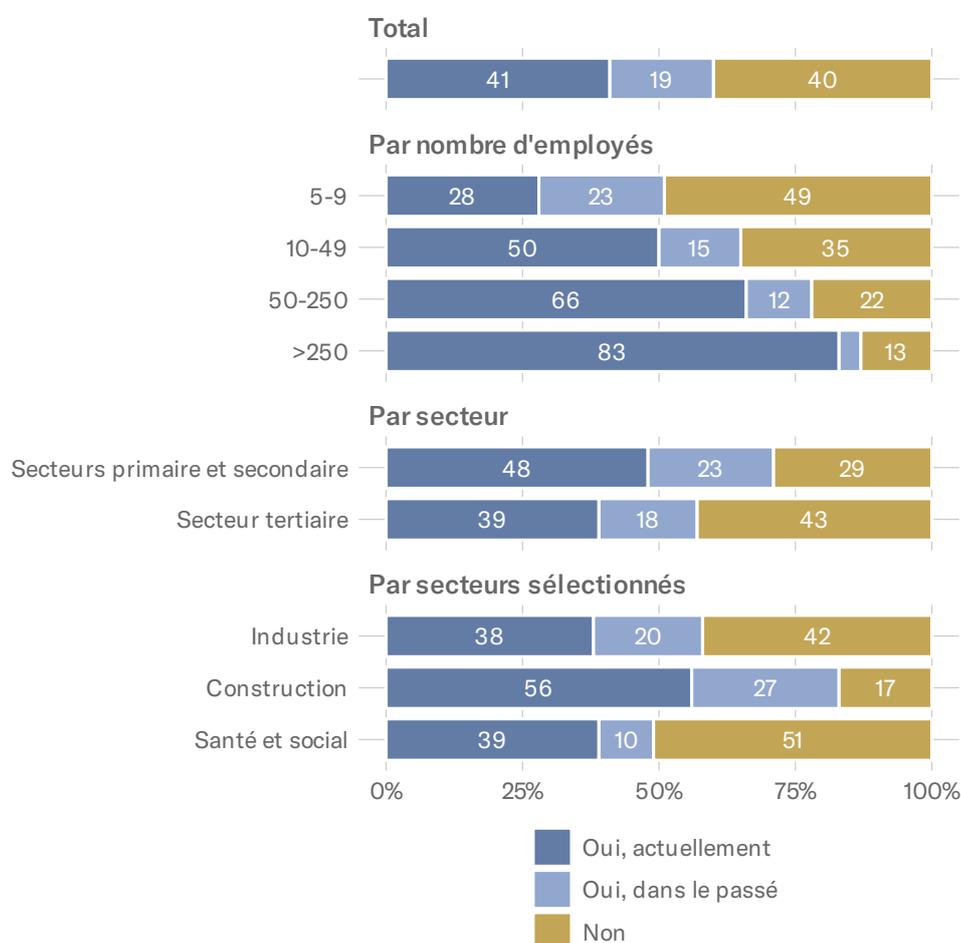


Plus une entreprise est grande, plus la probabilité qu'elle emploie actuellement de la main-d'œuvre temporaire est élevée (fig. 13). Parmi les entreprises de cinq à neuf employés, ce n'est actuellement le cas que pour 28 pour cent d'entre elles. Parmi les entreprises de plus de 250 employés, la proportion est de 83 pour cent. Les entreprises des secteurs primaire et secondaire (48%) emploient plus souvent des travailleurs temporaires que les entreprises de services (39%). Dans le secteur de la construction en particulier, les embauches via des agences de travail temporaire sont très répandues. Plus de la moitié des entreprises de construction (56%) emploient actuellement des travailleurs temporaires, 27 pour cent supplémentaires l'ont fait par le passé.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Emploi de main-d'œuvre temporaire (fig. 13)

«Quelles formes de travail flexible utilisez-vous?» / «Avez-vous déjà employé des travailleurs temporaires par le passé?»



En particulier pour les entreprises qui sont confrontées à une forte fluctuation de la charge de travail (environ 40 pour cent de l'ensemble des entreprises¹), une collaboration avec des entreprises de travail temporaire s'impose afin qu'elles puissent obtenir un soutien à court terme et ainsi faire face à la concurrence. Comme le montre la figure 14, la moitié des entreprises pour lesquelles la charge de travail fluctue fortement selon leurs propres indications, emploie actuellement des travailleurs temporaires. Cependant, même parmi les entreprises dont la charge de travail

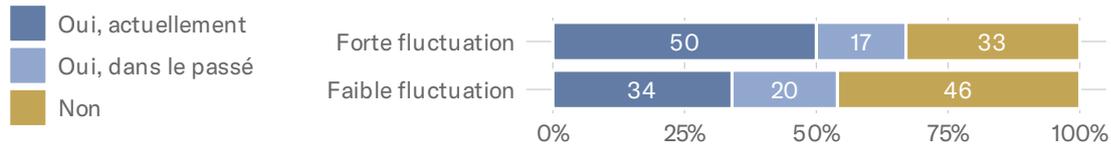
¹Le niveau de fluctuation de la charge de travail se base sur les propres estimations des entreprises, où «très élevé» et «plutôt élevé» ont été regroupés en «forte fluctuation» et «très faible» et «plutôt faible» en «faible fluctuation».

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

fluctue peu, un tiers compte des travailleurs temporaires dans son personnel.

Emploi de main-d'œuvre temporaire - selon la fluctuation des commandes (fig. 14)

«Quelles formes de travail flexible utilisez-vous? / Avez-vous déjà employé des travailleurs temporaires par le passé?» - uniquement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire ou qui l'ont fait par le passé.

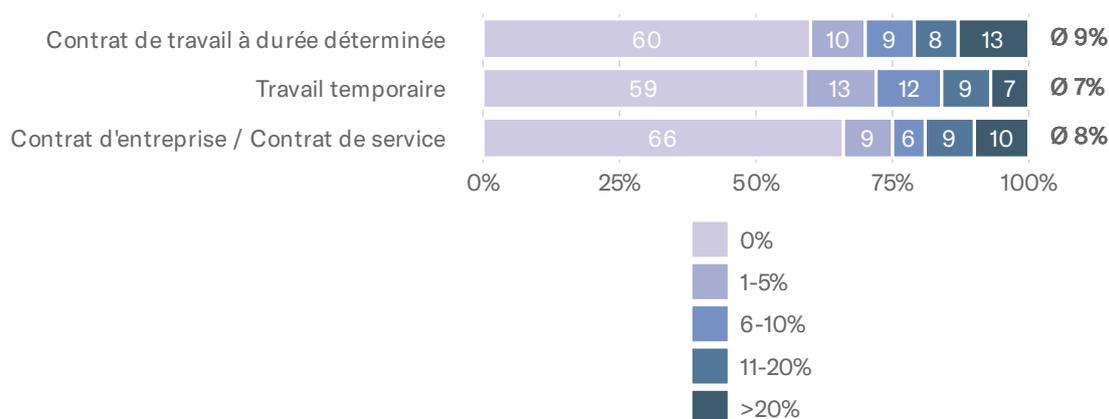


La figure 15 montre quelle est la part du travail qui est effectuée par différentes formes de travail flexible dans les entreprises suisses. La plus grande part de travail est effectuée par des personnes ayant un contrat de travail à durée déterminée, y compris le travail saisonnier. En moyenne, neuf pour cent du travail est effectué par des travailleurs engagés pour une durée déterminée. En moyenne, huit pour cent du travail est effectué par des personnes ayant un contrat d'entreprise ou de service, donc par exemple des indépendants. Les travailleurs temporaires sont responsables de sept pour cent des travaux.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Proportion du travail effectuée par des formes de travail flexibles (fig. 15)

«Veuillez estimer approximativement le pourcentage du travail effectué dans votre entreprise par les formes de travail suivantes»



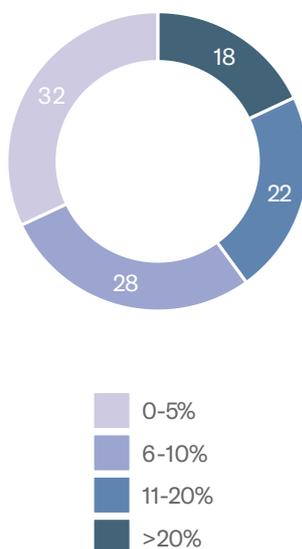
Une grande partie des heures travaillées dans toutes les formes de travail flexible est concentrée dans un nombre relativement restreint d'entreprises. Cette concentration est toutefois moins marquée pour le travail temporaire que pour les autres formes d'emploi flexible. Cela indique qu'il y a comparativement moins d'entreprises qui misent particulièrement sur le travail temporaire.

Dans les entreprises qui recourent actuellement à la main-d'œuvre temporaire, la part du travail effectuée par cette main-d'œuvre est majoritairement inférieure ou égale à dix pour cent (fig. 16). 32 pour cent des entreprises indiquent que ces travailleurs effectuent chez elles cinq pour cent ou moins. Dans 28 pour cent supplémentaires des cas, ce taux se situe entre six et dix pour cent. Dans 22 pour cent des entreprises, la proportion est de 11 à 20 pour cent et dans 18 pour cent, plus de vingt pour cent du travail est effectué par des travailleurs temporaires.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Part du travail effectué par de la main-d'œuvre temporaire (fig. 16)

«Veuillez estimer approximativement le pourcentage du travail effectué dans votre entreprise par les formes de travail suivantes : Travail temporaire» - uniquement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre



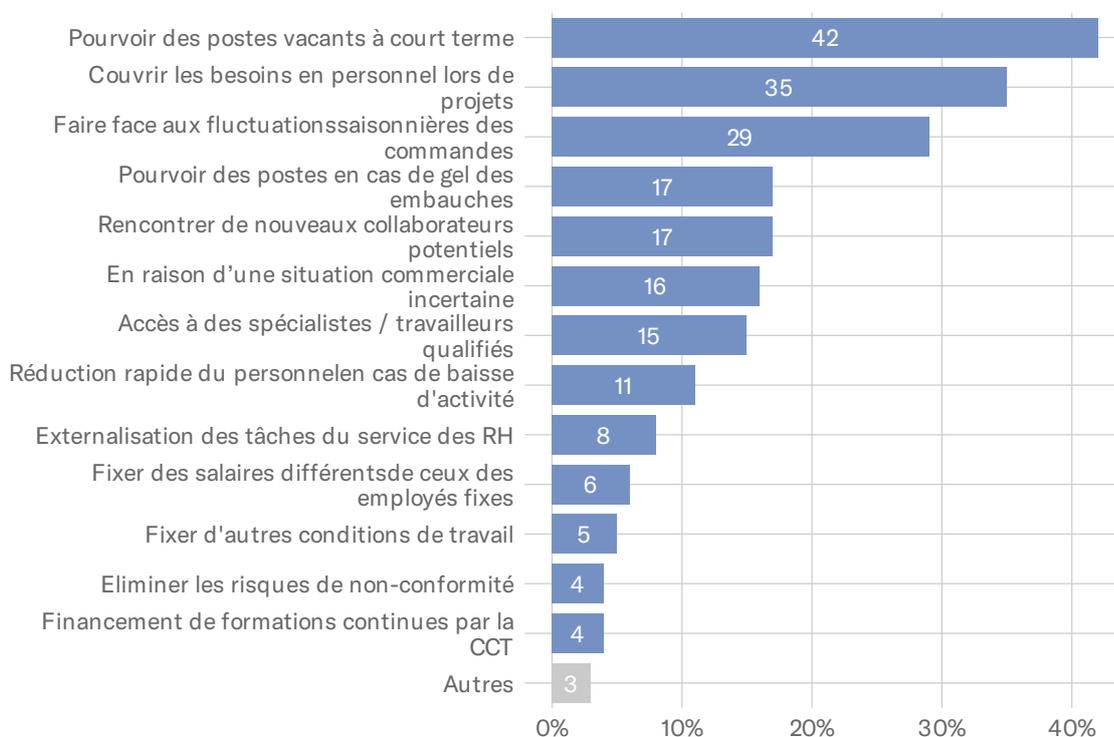
Cela montre que le travail temporaire est certes largement répandu - environ 40 pour cent des entreprises y ont recours - mais que la part du travail fourni par les travailleurs temporaires reste faible, inférieure à 10 pour cent dans la plupart des entreprises. Le travail temporaire est donc généralement utilisé comme un instrument complémentaire pour couvrir des besoins spécifiques en personnel.

Les raisons du recours au travail temporaire sont diverses et reflètent les différents besoins des entreprises (fig. 17). Le plus souvent, le travail temporaire est utilisé pour compenser des postes vacants à court terme, ce que 42 pour cent des entreprises indiquent. La couverture des besoins en personnel dans le cadre de projets (35%) et la gestion des fluctuations saisonnières des commandes (29%) sont également fréquemment citées.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Raisons du recours au travail temporaire (fig. 17)

«Pour quelles raisons utilisez-vous le travail temporaire ou l'avez-vous utilisé par le passé?» - seulement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire ou qui l'ont fait par le passé



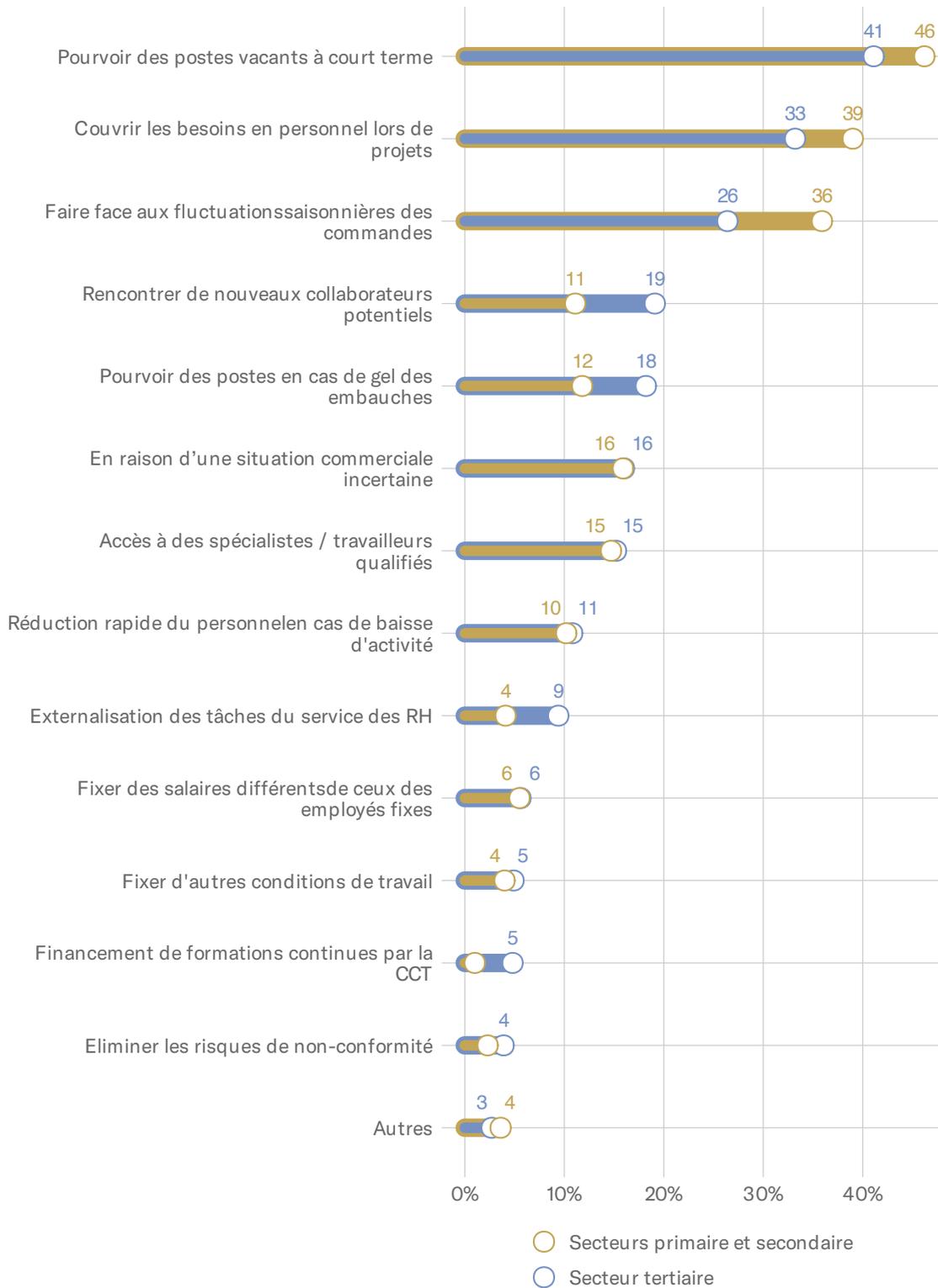
Environ une entreprise sur six a également recours au travail temporaire pour pourvoir des postes pendant un gel des embauches (17%), pour rencontrer de nouveaux collaborateurs potentiels – appelé «Try and Hire» (17%) – en raison d'une situation commerciale incertaine (16%) ou pour avoir accès à des spécialistes et à du personnel qualifié (15%). Très peu d'entreprises ont recours au travail temporaire pour pouvoir fixer des salaires (6%) ou des conditions de travail (5%) différents de ceux des employés fixes.

Comme le montre la figure 18, les raisons du recours à la main-d'œuvre temporaire diffèrent légèrement entre les secteurs. Concrètement, les entreprises des secteurs primaire et secondaire recourent plus souvent au travail temporaire pour combler des postes vacants à court terme, pour couvrir les besoins en personnel dans le cadre de projets ou pour faire face aux fluctuations saisonnières des commandes.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Raisons du recours au travail temporaire - par secteur (fig. 18)

«Pour quelles raisons utilisez-vous le travail temporaire ou l'avez-vous utilisé par le passé?» - seulement les entreprises qui emploient actuellement des travailleurs temporaires ou qui l'ont fait dans le passé



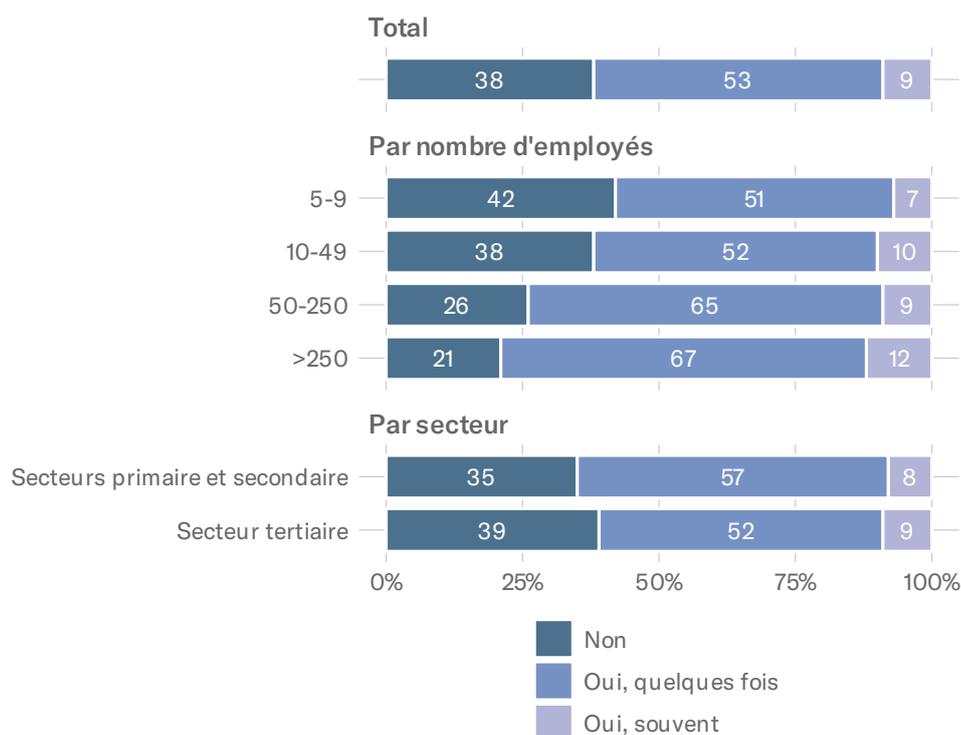
Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

A l'inverse, les entreprises du secteur des services indiquent plus souvent vouloir rencontrer de nouveaux collaborateurs potentiels ou pourvoir des postes pendant un gel des embauches grâce au travail temporaire.

Il arrive aussi que des travailleurs temporaires soient engagés parce qu'aucune personne n'a pu être trouvée pour un emploi fixe. Comme le montre l'illustration 19, 62 pour cent des entreprises ont déjà eu recours à des travailleurs temporaires dans de tels cas.

Emploi de travailleurs temporaires en raison d'une recherche infructueuse d'employés fixes (fig. 19)

«Est-il déjà arrivé que votre entreprise n'ait pas trouvé de travailleur qualifié pour un emploi fixe, mais qu'en revanche elle ait trouvé un travailleur temporaire qualifié?» - seulement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire ou qui l'ont fait dans le passé



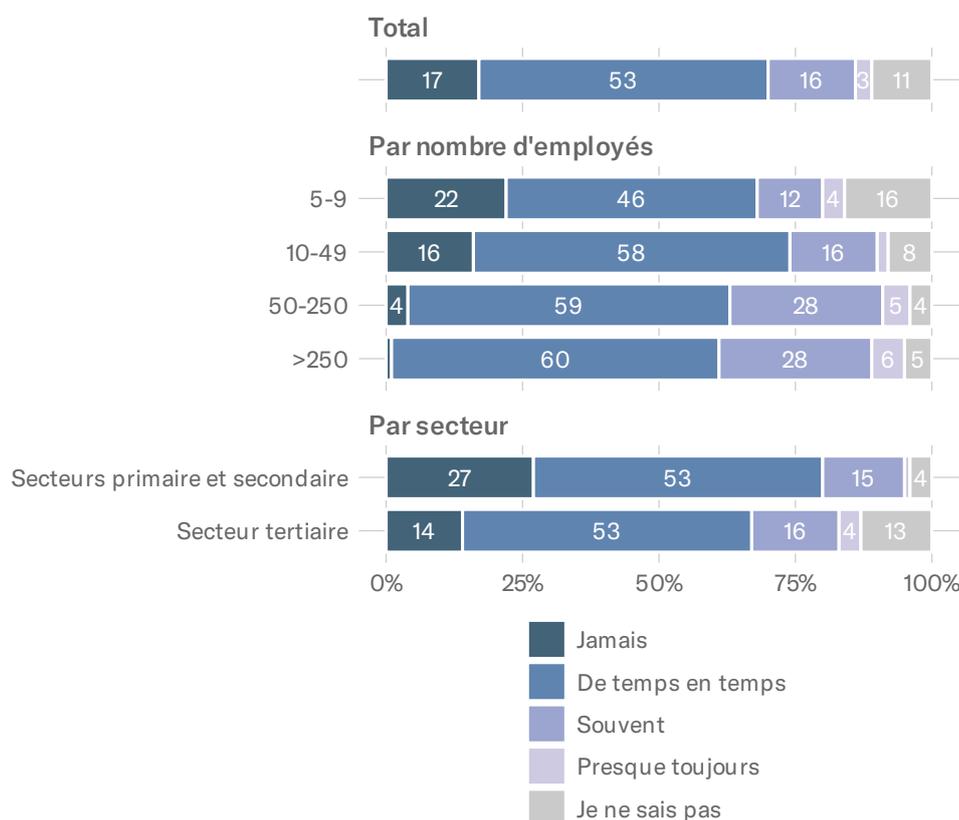
Il n'est pas rare que les entreprises embauchent les travailleurs temporaires en contrat fixe après un certain temps (fig. 20). 19 pour cent des entreprises le font souvent ou presque toujours, ce qui reflète probablement dans la plupart des cas la stratégie «Try and Hire» mentionnée précédemment. Par ailleurs, 53 pour

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

cent reprennent occasionnellement de la main-d'œuvre temporaire en tant qu'employés fixes.

Embauche durable de main-d'œuvre temporaire (fig. 20)

«A quelle fréquence embauchez-vous à un moment donné des travailleurs temporaires comme employés fixes dans votre personnel?» - seulement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire ou qui l'ont fait dans le passé



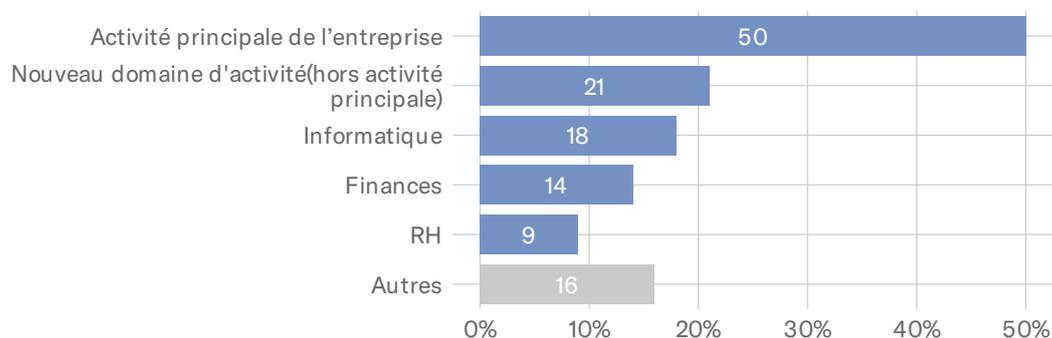
3.2. LES MULTIPLES RÔLES DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES DANS LES ENTREPRISES

La main-d'œuvre temporaire soutient les entreprises suisses dans différentes fonctions et secteurs d'activité. Le plus souvent, elle est engagée dans l'activité principale de l'entreprise (fig. 21). En dehors de l'activité principale, les travailleurs temporaires sont surtout engagés pour l'ouverture d'un nouveau champ d'activité (21%) et dans l'informatique (18%), un peu plus rarement dans les finances (14%) et les RH (9%).

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Secteurs d'activité des travailleurs temporaires (fig. 21)

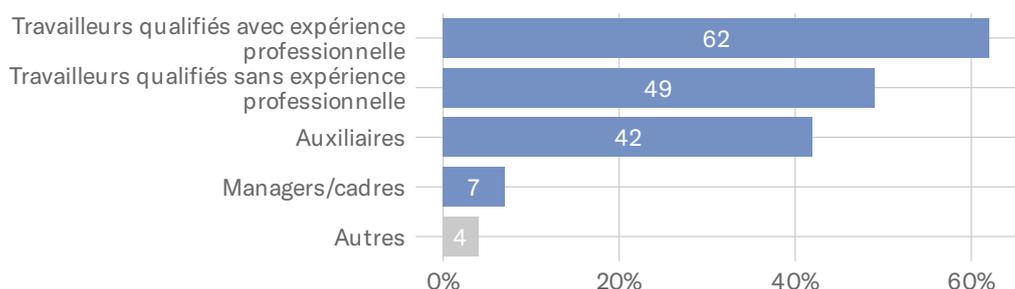
«Dans quel domaine de votre entreprise avez-vous recours à des travailleurs temporaires?» - seulement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire ou qui l'ont fait par le passé



L'illustration 22 montre dans quelles fonctions les travailleurs temporaires sont engagés par les entreprises. Ce sont les spécialistes avec expérience professionnelle qui sont le plus souvent engagés (62%), suivis des spécialistes sans expérience professionnelle (49%) et des auxiliaires (42%). Sept pour cent des entreprises qui ont recours au travail temporaire ou qui y ont eu recours par le passé recrutent également des cadres et des dirigeants par le biais d'entreprises de travail temporaire.

Fonctions des travailleurs temporaires (fig. 22)

«Quelles fonctions les travailleurs temporaires ont-ils déjà assumées dans votre entreprise?» - seulement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire ou qui l'ont fait par le passé



Les exigences professionnelles des entreprises lors du recours à des travailleurs temporaires sont généralement aussi élevées que celles requises pour l'embauche d'employés fixes (fig. 23). C'est le cas pour 56 pour cent des entreprises. 35 pour cent des entre-

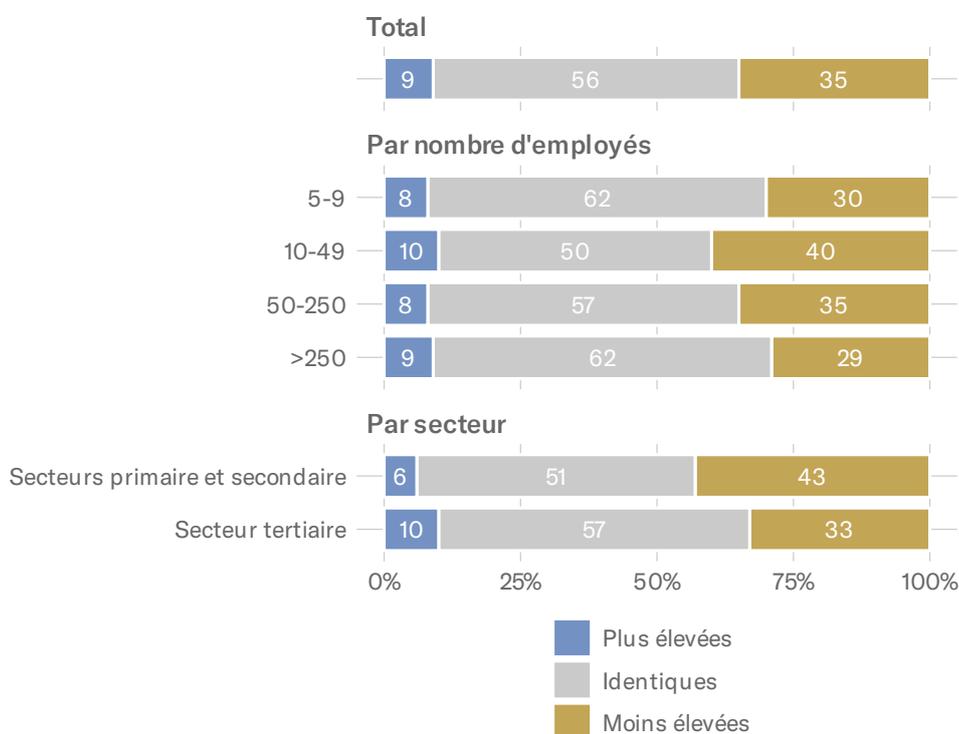
Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

prises ont habituellement des exigences professionnelles moins élevées pour les travailleurs temporaires que pour le reste du personnel. Neuf pour cent ont des exigences plus élevées.

Les résultats montrent que même si les mêmes exigences professionnelles s'appliquent généralement aux travailleurs temporaires, il est tout de même en principe possible, de couvrir l'ensemble du spectre des qualifications et de l'expérience avec des travailleurs temporaires. Ils ne remplacent pas dans tous les cas exactement les employés fixes, mais sont engagés de manière ciblée par les entreprises pour des tâches nécessitant soit des qualifications plus élevées, soit des qualifications moindres. Cela fait du travail temporaire un instrument polyvalent pour une planification du personnel adaptée aux besoins.

Niveau d'exigence pour les travailleurs temporaires vs pour le personnel fixe (fig. 23)

«Les exigences professionnelles lors de l'engagement de main-d'œuvre temporaire sont-elles généralement moins ou plus élevées que lors de l'embauche de personnel fixe?» - uniquement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire ou qui l'ont fait dans le passé



En résumé, il ressort des résultats que la main-d'œuvre temporaire est engagée dans quatre entreprises suisses sur dix et

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

qu'elle constitue donc un élément central du marché du travail. Les travailleurs temporaires sont souvent des travailleurs qualifiés disposant d'une expérience professionnelle, actifs dans l'activité principale des entreprises et auxquels sont posées des exigences professionnelles comparables à celles des employés fixes. Cependant il apparaît également clairement que les travailleurs temporaires sont engagés de manière variée dans les entreprises suisses et sont par exemple souvent actifs dans d'autres domaines ou ont un profil de qualifications différent.

Impact du travail temporaire

Ce chapitre met en lumière les effets du travail temporaire sur les entreprises qui y ont recours. D'une part, il met en évidence les défis pouvant survenir dans le quotidien des entreprises en raison de l'utilisation de travailleurs temporaires. D'autre part, il souligne le rôle essentiel que joue le travail temporaire en fin de compte, tant pour les entreprises individuelles que pour l'économie suisse.

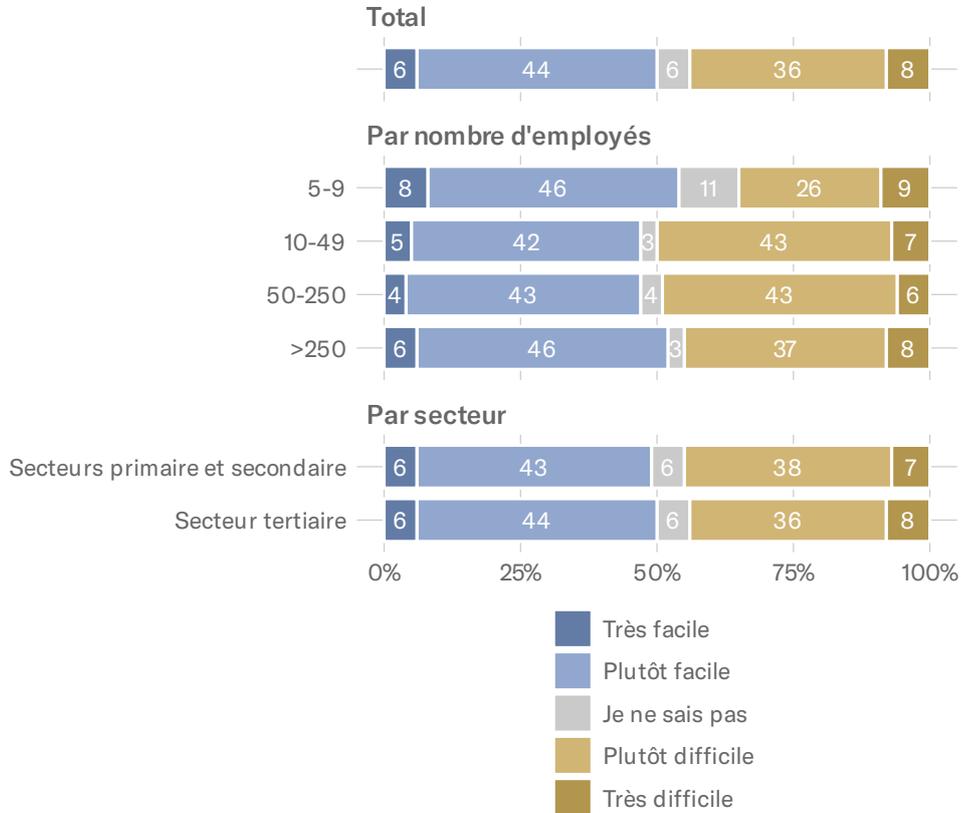
4.1. DÉFIS D'INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE

En Suisse, le travail temporaire fait partie intégrante du marché du travail et est utilisé avec succès par de nombreuses entreprises. Cependant, le recours au travail temporaire pose également des défis aux entreprises. Un exemple est l'intégration de la main-d'œuvre temporaire dans le quotidien de l'entreprise qui nécessite parfois plus d'efforts que pour les collaborateurs fixes. Comme le montre la figure 24, la moitié des entreprises font état de certaines difficultés lors de l'intégration des travailleurs temporaires. Ce résultat est toutefois relativisé par le fait que seules huit pour cent des entreprises indiquent que l'intégration s'avère très difficile.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Les défis d'intégration de la main-d'œuvre temporaire (fig. 24)

«Comment évaluez-vous l'intégration de la main-d'œuvre temporaire dans le quotidien de votre entreprise?» – seulement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire ou qui l'ont fait par le passé



L'illustration 25 montre également que l'intégration des travailleurs temporaires se déroule parfois de manière plus compliquée que celle des employés fixes. Lors de l'enquête, les entreprises ont été invitées à évaluer les travailleurs temporaires et les employés fixes sur une échelle de 1 à 5 en ce qui concerne différents aspects. La main-d'œuvre temporaire obtenu en moyenne 0,6 point de moins pour la période d'intégration.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Comparaison des travailleurs temporaires et des employés fixes (fig. 25)

«Comment évaluez-vous [les travailleurs temporaires / les employés fixes] par rapport aux aspects suivants? 1 = 'pas bon du tout', 5 = 'très bon'» - moyenne des réponses de toutes les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire ou qui l'ont fait par le passé



En effet, la main-d'œuvre temporaire obtient des résultats légèrement moins bons que les employés permanents sur tous les aspects analysés. La plus grande différence apparaît dans la disposition à assumer des responsabilités (0,9 point). Cela s'explique par le fait que la main-d'œuvre temporaire ne travaille en général que pour une période limitée dans l'entreprise et est donc moins intégrée dans la culture d'entreprise et moins impliquée dans des projets à long terme.

La plus petite différence se situe au niveau de l'engagement et de la volonté de performance (0,5 point). Cela montre que la plupart de la main-d'œuvre temporaire est motivée à contribuer à la réussite de l'entreprise, malgré son appartenance à l'entreprise souvent de courte durée.

En ce qui concerne les qualifications professionnelles, la différence est de 0,6 point. Ce n'est pas forcément mauvais signe, car la figure 23 a montré que 35 pour cent des entreprises ont des exigences professionnelles moins élevées pour les travailleurs temporaires que pour les employés fixes. Par conséquent, le rapport entre les exigences posées et les qualifications profession-

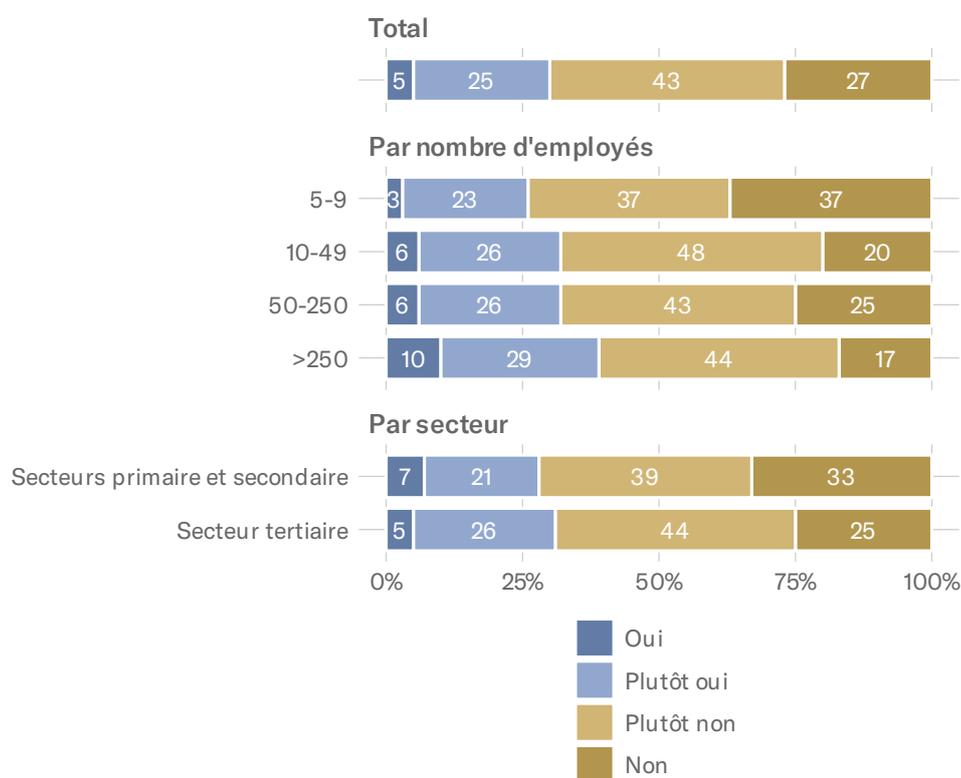
Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

nelles réelles pourrait être aussi équilibré pour les travailleurs temporaires que pour les employés fixes. Il faut en outre tenir compte du fait qu'en raison de la durée d'engagement plus courte, les connaissances spécifiques à l'entreprise sont généralement moins développées chez la main-d'œuvre temporaire que chez les collaborateurs de longue date. Cela pourrait également expliquer une partie de la différence, sans que cela n'indique nécessairement un déficit général.

Les tensions potentielles entre les travailleurs temporaires et les employés fixes constituent un autre défi. La figure 26 montre toutefois que la majorité des dirigeants n'ont pas l'impression que leurs employés fixes perçoivent la main-d'œuvre temporaire comme de la concurrence.

Perception de la main-d'œuvre temporaire comme concurrents (fig. 26)

«Selon votre estimation, les employés fixes perçoivent-ils les travailleurs temporaires comme de la concurrence?» - seulement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre ou qui l'ont fait dans le passé



Dans les grandes entreprises, cette perception de la concurrence semble un peu plus répandue, ce qui est sans doute lié au fait

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

que les grandes entreprises misent davantage sur les travailleurs temporaires et que celle-ci est donc plus facilement perçue (voir fig. 13).

Les résultats présentés dans cette section montrent dans l'ensemble que le recours à la main-d'œuvre temporaire peut s'accompagner de certains défis. Ceux-ci découlent notamment du fait que la main-d'œuvre flexible assume généralement un rôle différent de celui des employés fixes. Comme ils sont souvent engagés sans connaissances approfondies spécifiques à l'entreprise et avec un horizon temporel limité, ils ne remplacent pas complètement le personnel fixe, mais servent plutôt de complément ciblé pour couvrir des besoins spécifiques en personnel.

4.2. IMPORTANT POUR LES ENTREPRISES ET L'ÉCONOMIE DANS SON ENSEMBLE

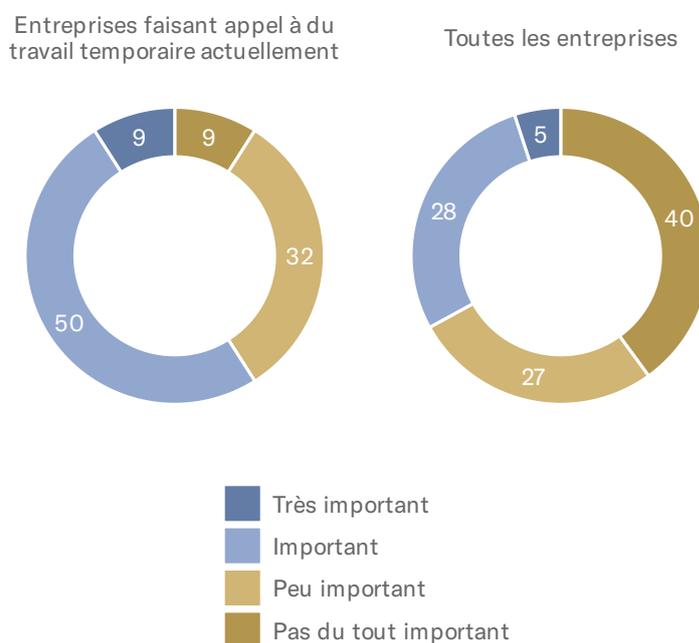
Pour un tiers de toutes les entreprises suisses – y compris celles qui ne recourent pas au travail temporaire – le travail temporaire joue un rôle important pour la réussite de l'entreprise (fig. 27). 32 pour cent des entreprises répondent à la question correspondante en la qualifiant de très ou plutôt importante.

Pour les entreprises qui ont recours au travail temporaire, celui-ci joue dans la plupart des cas un rôle central. 59 pour cent des entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire indiquent que celle-ci est très ou plutôt importante pour le succès de leur entreprise. Cela montre clairement que pour de nombreuses entreprises, la main-d'œuvre temporaire serait difficilement remplaçable et qu'elle est par conséquent décisive pour la réussite de l'entreprise.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

L'importance du travail temporaire pour votre propre entreprise (fig. 27)

«Comment évaluez-vous l'importance de la main-d'œuvre temporaire pour votre entreprise?»

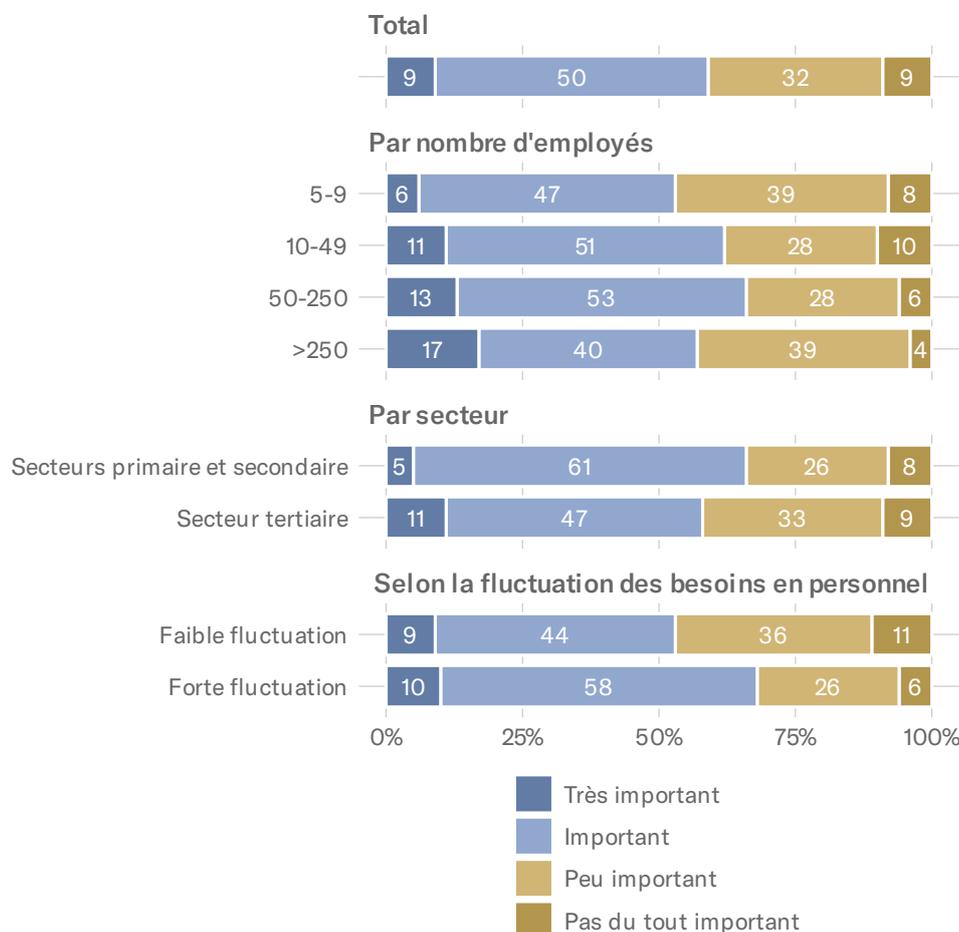


Comme le montre la figure 28, ce sont en particulier les entreprises avec une forte fluctuation des besoins en personnel pour lesquelles le travail temporaire est important. 68 pour cent des entreprises ayant un taux de fluctuation élevé des besoins en personnel et recourant au travail temporaire le considèrent comme très ou plutôt important.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Importance du travail temporaire pour votre propre entreprise (fig. 28)

«Comment évaluez-vous l'importance du travail temporaire pour votre entreprise?» - seulement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire

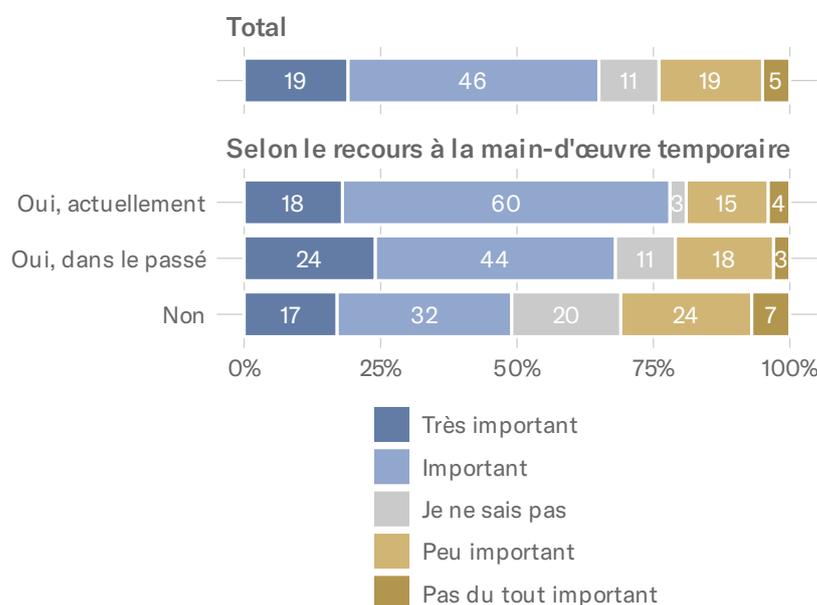


Etant donné que le travail temporaire joue un rôle important pour la réussite d'un tiers des entreprises suisses, il n'est guère surprenant qu'une nette majorité des entreprises attribue également au travail temporaire une grande importance pour l'ensemble de l'économie suisse (fig. 29). Près de deux tiers des entreprises affirment que le travail temporaire est important pour l'économie suisse. 24 pour cent jugent le travail temporaire plutôt pas important ou pas important du tout, 12 pour cent indiquent ne pas pouvoir l'évaluer.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Importance pour l'économie suisse – selon le recours au travail temporaire (fig. 29)

«Comment évaluez-vous l'importance de la main-d'œuvre temporaire pour l'économie suisse?»



L'appréciation est particulièrement forte dans les entreprises qui ont elles-mêmes fait l'expérience du travail temporaire. Ainsi, 78 pour cent des entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire la jugent très ou plutôt importante pour l'économie locale. Parmi les entreprises qui ont eu recours au travail temporaire dans le passé, cette proportion est de 68 pour cent.

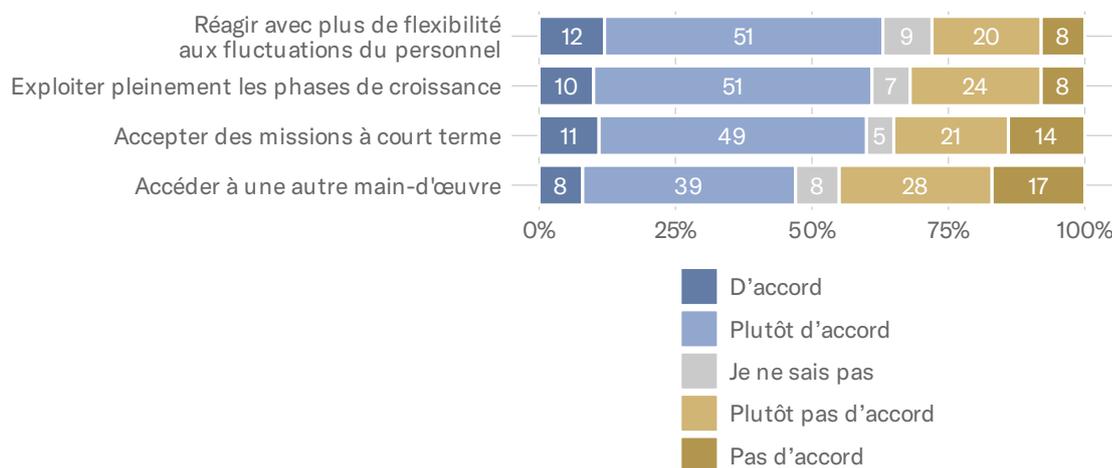
L'illustration 30 fournit des indications sur la raison pour laquelle une part aussi importante des entreprises estime que le travail temporaire est important pour l'économie suisse. Elle montre que 63 pour cent des entreprises qui ont actuellement ou par le passé eu recours au travail temporaire sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle elles peuvent réagir de manière plus flexible aux fluctuations du personnel grâce au travail temporaire. 47 pour cent des entreprises sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle le travail temporaire leur permet d'accéder à une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas pu atteindre sur le marché du travail régulier.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

Cette flexibilité dans la planification du personnel et l'accès à une nouvelle main-d'œuvre permet aux entreprises d'accepter des missions à court terme. 60 pour cent sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle le travail temporaire leur permet d'accepter des missions à court terme qu'elles auraient dû refuser autrement. Le travail temporaire aide en outre les entreprises à profiter pleinement des phases de croissance. 61 pour cent des entreprises sont d'accord avec cette affirmation.

Accord avec les affirmations sur le rôle du travail temporaire (fig. 30)

«Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes? Le travail temporaire permet à mon entreprise... 1) de réagir de manière plus flexible aux fluctuations du personnel. 2) d'exploiter pleinement les phases de croissance. 3) d'accepter des missions à court terme qui devraient sinon être refusées. 4) d'accéder à une main-d'œuvre que mon entreprise ne pourrait pas atteindre autrement» – uniquement les entreprises qui emploient actuellement de la main-d'œuvre temporaire ou qui l'ont fait par le passé



Dans l'ensemble, il apparaît que de nombreuses entreprises considèrent le travail temporaire comme un facteur essentiel de leur réussite. Le travail temporaire permet aux entreprises d'accepter des commandes qu'elles auraient dû refuser si elles n'avaient pas eu accès à la main-d'œuvre temporaire, ce qui génère une valeur économique supplémentaire. Dans le même temps, des emplois sont créés qui n'auraient pas existé sans le recours à de la main-d'œuvre temporaire dans ces entreprises. En fin de compte, le travail temporaire joue donc un rôle central dans l'économie suisse. Cette appréciation est partagée par une nette majorité des entreprises : près des deux tiers de toutes les entreprises - et près de quatre entreprises sur cinq qui ont déjà

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et travail temporaire

eu recours à de la main-d'œuvre temporaire - jugent le travail temporaire important pour l'économie suisse.

SOTCMO