

Rapport annuel 2023



Éditeur

2023 swisstaffing
Union suisse des services de l'emploi
Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40
info@swisstaffing.ch, swisstaffing.ch

Responsable de la production

Bianca Helms, Cheffe de projet Marketing & Communication

Creative Direction

Celeste Bella, Responsable Marketing & Communication

Graphic Design

Andrea Gmünder, feinform grafik, feinform.ch

Crédits photos

Sarah Vonesch Photography, sarah-vonesch.ch
Photo de couverture: Getty Images

Un grand merci à toutes les personnes qui ont contribué
à cette édition.

5

Avant-propos

du président

6

Association

- Comité
- Membres

8

Événements

- Assemblée générale
- Meeting CEO
- Meetings régionaux

11

Association

Secrétariat

12

Services

- Caisse de pension
- Solution de branche IJM
- Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales
- Solution de branche QAS Quality and Safety

14

Évolution de la branche

- Économie et politique
- Chiffres clés des services de l'emploi en 2023
- White Paper 09
- Principaux résultats du 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»

18

Services

- Marketing & Communication
- HR Festival europe

20

Événement Flexwork

22

Services

- Opérations & services aux membres
- Service juridique
- QAT Quality and Training
- temptraining

28

Travail politique

- Les entraves au travail temporaire sont dommageables
- La réforme de la LPP méconnaît la solution du secteur temporaire
- Le travail temporaire progresse dans le domaine des soins
- Des mesures nationales dangereuses sur les «Accords bilatéraux III»
- Le renouvellement de la CCT Location de services négocié avec succès
- Des règles à part pour la location de personnel dans les ménages privés
- Le nouveau système de tarification de la Suva crée une équité face aux risques
- Un véritable dialogue entre l'économie et la politique
- Le comité consultatif politique

**Il est de
notre devoir
de pro-
mouvoir la
compétitivité
à long terme
du secteur.**



En 2023, swissstaffing a pris en amont les orientations nécessaires pour promouvoir le développement de la branche et favoriser les standards professionnels et les bonnes pratiques.

Nous avons pu mettre beaucoup de choses en place, grâce à l'engagement hors pair du secrétariat et au soutien de plusieurs membres.

Nous avons collecté des données à travers différentes études, enquêtes et analyses de marché et avons vérifié les tendances à l'aide d'indicateurs pertinents. Nous facilitons ainsi la prise de décisions et la planification stratégique de nos membres.

Pour notre dernier White Paper en date, l'institut gfs-zürich a interrogé plus de 6000 travailleuses et travailleurs temporaires en ligne pour le compte de swissstaffing. Cette enquête a montré notamment que les personnes interrogées choisissaient délibérément un emploi temporaire et que, dans bien des cas, le travail temporaire leur servait de tremplin pour sortir du chômage et trouver un emploi fixe. À cela s'ajoute le fait que les personnes plus âgées ou disposant d'un faible niveau de formation apprécient souvent que le prestataire s'occupe de la recherche à leur place.

La formation continue est un facteur déterminant de la réussite. Grâce aux nouveaux programmes de formation initiale et continue de swissstaffing, vous et vos équipes bénéficiez désormais de connaissances techniques approfondies, mais aussi de solutions pratiques. Avec QAT Quality and Training et la plateforme d'apprentissage autonome «staffing city», swissstaffing développe les compétences professionnelles dans le secteur.

La nouvelle solution de branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé QAS est spécifiquement axée sur la location de services. L'affiliation à la solution de branche et l'application du système de sécurité permettent aux entreprises de location de services d'améliorer la sécurité de tous les collaborateurs et collaboratrices – en emploi fixe ou temporaire.

En tant que porte-parole de la branche auprès des autorités gouvernementales, des responsables politiques et autres parties prenantes, nous avons pu renforcer la visibilité et la prise de conscience de l'importance des services de l'emploi grâce à l'énergie investie dans notre réseau politique et à la qualité de notre travail au sein de divers comités. Ces efforts valorisent l'image du secteur et nous permettent d'agir dans les meilleures conditions possibles.

En outre, nos événements de réseautage, nos forums en ligne et nos groupes de travail ont contribué à créer des synergies et à encourager la collaboration au sein de la branche.

Grâce aux partenariats et aux alliances nouées avec d'autres associations et organisations au niveau international, nous sommes en mesure d'échanger les bonnes pratiques, de défendre des causes communes et d'affronter des difficultés communes par-delà les frontières.

Il est de notre rôle, en tant qu'association, de promouvoir la compétitivité et la durabilité de notre secteur. Je tiens à remercier nos membres, notre secrétariat et notre comité. Sans leur apport, nous ne pourrions pas atteindre nos objectifs.

Leif Agnéus
Président de swissstaffing



En haut en partant de la gauche

Leif Agnéus Manpower (Suisse) SA Président swissstaffing

Adrian Diethelm Express Personal AG Comité

Andreas Eichenberger Induserv Industrial Services Ltd Comité et membre du comité de direction

Robin Gordon Interiman Group Holding SA Comité et membre du comité de direction

Bernhard Hänggi Randstad (Suisse) AG Comité

Jana Jutzi Careerplus SA Comité

Au milieu en partant de la gauche

Marcel Keller Groupe Adecco Suisse Comité et membre du comité de direction

Susanne Kuntner mein job zürich GmbH Comité

Marc Lutz Hays (Suisse) SA Comité

Hermann Mairhofer Home Instead – Seniorendienste Schweiz AG Comité

Yves Schneuwly Coople (Suisse) SA Comité

En bas en partant de la gauche

Balz M. Villiger Kelly Services (Suisse) SA Comité

Urs Vögele-Freund Hans Leutenegger SA Comité

Comité

Le comité est l'organe directeur de swissstaffing. Il représente des entreprises de location de services de tailles diverses et de chaque région linguistique de Suisse. Cela garantit le respect des intérêts de toute la branche. Les projets en cours sont ainsi éclairés et discutés selon différentes perspectives. Bernhard Hänggi et Hermann Mairhofer ont été nouvellement élus. Le comité se compose de 12 membres.

Membres

En 2023, swissstaffing a accueilli 35 nouveaux membres, tandis que 20 entreprises ont quitté l'association. Ces départs étaient dus pour trois quarts d'entre eux à des faillites ou à des cessations d'activité. Fin 2023, swissstaffing comptait 483 membres, soit une croissance de 3 pour cent.

SQS, le partenaire de certification de swissstaffing, a effectué 131 audits auprès de nouveaux ou d'anciens membres. Le label de qualité swissstaffing est un label reconnu au niveau national. Créé spécialement pour le secteur des services de l'emploi, il en vérifie le professionnalisme. swissstaffing félicite tous les membres qui ont réussi l'audit.

Localisation des membres par canton en 2023
Succursales



Assemblée générale

La 55^e assemblée générale s'est tenue le 28 juin 2023 au Kursaal de Berne. Au total, 88 participant-e-s étaient représenté-e-s avec 358 voix.

Le comité de swissstaffing a été réélu à l'unanimité. Les deux nouveaux candidats Bernhard Hänggi, CEO de Randstad (Schweiz) AG, et Hermann Mairhofer, CEO de Home Instead Seniors Services Suisse SA, se sont présentés personnellement. L'un comme l'autre ont été également élus à l'unanimité. Leif Agnéus a rendu hommage à Taco de Vries. Ce dernier représentait Randstad au comité depuis 2016. Il est décédé en 2022.

Leif Agnéus a annoncé qu'il ne se représenterait pas pour un troisième mandat à la présidence. L'association a jusqu'à la prochaine assemblée générale pour lui trouver un-e successeur-e.

Myra Fischer-Rosinger a fait un tour d'horizon des projets à venir et présenté la CCT Location de services 2024-2027, le nouveau système de tarification de la Suva et la nouvelle annexe de la CCT Location de services pour les modèles de soins à domicile.

Pour finir, Leif Agnéus a félicité les six personnes qui ont obtenu la distinction «Certified Staffing Professional swissstaffing». swissstaffing a ensuite convié l'assemblée à un buffet et a pu rencontrer de nombreux membres lors de l'événement Flexwork qui a suivi.

Une assemblée générale extraordinaire s'est tenue le 16 novembre 2023 pour entériner la nouvelle CCT Location de services 2024-2027. Au total, 371 voix étaient réunies au Kursaal de Berne. Myra Fischer-Rosinger a expliqué le nouveau pack CCT. Lors du vote qui a suivi, la nouvelle CCT Location de services a été approuvée à l'unanimité.



Photos de la 55^e assemblée générale au Kursaal de Berne



Meetings régionaux

Le nouveau mode d'organisation s'est révélé concluant. Les meetings régionaux ont eu lieu une fois sur place dans les régions et une fois en ligne, en allemand, français et italien.

Les meetings régionaux en mars ont rencontré un large écho. Les sept événements organisés dans différentes villes suisses ont attiré 447 personnes. Trois thèmes ont été présentés par le secrétariat de swissstaffing et un autre par des personnes de la Suva. La présentation du service juridique sur la nouvelle loi sur la protection des données à caractère personnel a été particulièrement demandée. Par ailleurs, la nouvelle plateforme d'e-learning a pu être dévoilée pour la première fois. temp-training a expliqué les changements de réglementation au 1^{er} septembre 2023 et le nouveau système de tarification de la Suva a été détaillé.

En novembre, le meeting régional en ligne a enregistré 529 participant-e-s. swissstaffing s'est attaché à montrer à quoi ressemblait le travail politique de l'association et comment fonctionnait le lobbying pour la location de personnel. Le service juridique a présenté les règles de la nouvelle CCT Location de services à partir de 2024. L'équipe d'économistes s'est servie d'une étude récente pour montrer, s'agissant de la pénurie de main-d'œuvre, ce qui motivait les travailleuses et travailleurs temporaires et comment le potentiel commercial pouvait être encore mieux exploité. Sur le sujet important de la signature numérique qualifiée, les trois prestataires Certifaction, Skribble et SwissSign ont présenté leur solution pour les entreprises de location de services.

Meeting CEO

Les meetings des CEO organisés à Zurich et à Lausanne ont réuni 69 dirigeant-e-s et décisionnaires. Le président Leif Agnéus et la directrice Myra Fischer-Rosinger ont animé le programme. Ils ont présenté le nouveau modèle de tarification de la Suva pour la classe 70C ainsi que la nouvelle plateforme d'e-learning lancée fin 2023, et donné un aperçu des négociations intenses pour le renouvellement de la CCT Location de services 2024-2027.

Autre sujet important: le nouveau système de cotisation des membres pour swissstaffing sera soumis au vote lors de l'assemblée générale 2024. Le modèle de cotisation a été présenté lors du meeting des CEO et les raisons pour lesquelles il est intéressant pour l'avenir de l'association ont été détaillées. De nombreuses questions ont également trouvé des réponses. Toutes les personnes présentes ont pu échanger pendant le buffet.



**swissstaffing
s'engage pour
le dévelop-
pement de la
qualité dans
le secteur des
services de
l'emploi.**



Secrétariat

Le flexwork est une mégatendance et le travail temporaire joue un rôle de précurseur primordial. Le nombre de travailleuses et travailleurs temporaires a été multiplié par plus de six au cours des trente dernières années. Avec la croissance vient l'obligation de responsabilité – c'est pourquoi swissstaffing s'engage en faveur de la qualité dans les services de l'emploi.

Pour cela, l'association a pris plusieurs mesures importantes en 2023:

- La nouvelle **solution de branche Sécurité au travail et protection de la santé QAS** Quality & Safety est désormais très bien établie dans le secteur et jouit d'une demande croissante.
- La **plateforme d'apprentissage «staffing city»** est une nouvelle offre de formation lancée par swissstaffing à destination des nouveaux venus dans le secteur des services de l'emploi. Il s'agit là d'une première étape vers l'élargissement de l'offre de formation sous la nouvelle appellation QAT Quality & Training et vers la mise en place de parcours de formation sur mesure et officiellement reconnus pour les prestataires de services de l'emploi.

Ces mesures en faveur de la promotion de la qualité devront, comme en a décidé le comité de swissstaffing en 2023, déboucher sur le **développement du label de qualité swissstaffing** dans les années à venir.

Les conditions de travail et la protection sociale des travailleuses et travailleurs temporaires sont un autre thème qui tient à cœur au secteur des services de l'emploi et à swissstaffing. La **CCT Location de services**, renouvelée et prolongée de quatre ans jusqu'à fin 2027, en est un levier important.

Le tout dernier **White Paper** de swissstaffing en apporte une nouvelle démonstration: le travail temporaire joue un rôle de pionnier vis-à-vis de la tendance au flexwork grâce aux conditions-cadres qu'il fixe. En effet, l'emploi temporaire constitue dans bien des cas une passerelle qui mène du chômage vers un emploi fixe. Et il assure à celles et ceux qui souhaitent travailler de façon flexible un cadre sécurisé.

Cependant, les mégatendances et les mutations nourrissent aussi les peurs, dont s'emparent certains acteurs politiques. Il est donc d'autant plus important pour swissstaffing de convaincre le monde politique de l'importance du secteur du travail temporaire pour l'économie et la société et de répondre aux interrogations par des solutions constructives.

swissstaffing a mobilisé son **réseau politique** avec succès autour de différentes thématiques. Néanmoins, le dialogue politique et le travail de persuasion sont un éternel recommencement. En 2023, plusieurs thèmes ont occupé les services de l'emploi: la révision de la LPP, les restrictions du travail temporaire en Suisse romande, la location de services dans les ménages privés, le travail temporaire dans le secteur hospitalier et le développement des accords bilatéraux avec l'UE.

Je tiens à remercier l'équipe ultra-motivée du bureau ainsi que les 483 membres fidèles, sans qui ce travail pour l'avenir des services de l'emploi ne serait pas possible.

Myra Fischer-Rosinger
Directrice swissstaffing

Caisse de pension

Après une année difficile sur les marchés financiers, la Fondation 2^e pilier swissstaffing a affiché un résultat de placement de +5 pour cent, en léger retrait. Les avoirs vieillesse ont à nouveau bénéficié d'une rémunération généreuse à 3 pour cent. Sur les presque 12 000 appels téléphoniques reçus en 2023, 99,65 pour cent ont été pris directement. Au total, la Fondation a traité plus de 24 000 opérations et 8 000 demandes d'assuré-e-s, auxquelles se sont ajoutées 1 400 demandes d'entreprises. L'enquête menée auprès des membres swissstaffing a montré que leur satisfaction vis-à-vis de la caisse de pension avait augmenté en 2023. Les nouveaux plans de prévoyance TEMP PREMIUM ont été utilisés par 26 membres. Fin 2023, Georg Staub a été remercié pour les nombreuses années qu'il a passées au poste de président du conseil de fondation. C'est Marius Osterfeld, responsable du département Économie et politique de swissstaffing, qui lui succède.

Les conditions actuelles pour le personnel fixe et temporaire sont constamment publiées sur [swissstaffing-lpp.ch](https://www.swissstaffing-lpp.ch).

Solution de branche IJM

La solution de branche IJM a couvert 749 contrats (année précédente: 714). La somme salariale subventionnée a atteint CHF 5,115 milliards (+12 pour cent). La solution de branche IJM a assuré 85,4 pour cent (année précédente: 80,6 pour cent) de la somme salariale pertinente pour la CCT Location de services. Les subventions de primes versées ont augmenté de 12 pour cent, passant à CHF 20,462 millions.

En tenant compte de la subvention de primes de 0,4 pour cent, les recettes des primes ont atteint CHF 103,184 millions. Les paiements totaux des assureurs se sont élevés à CHF 113,176 millions. Le taux de prestations par rapport aux primes de risque perçues était de 110 pour cent (année précédente: 93 pour cent). Le taux de prime brut moyen a augmenté, passant à 2,88 pour cent (année précédente: 2,85 pour cent).





Caisse de compensation AVS

Caisse d'allocations familiales

Pour la caisse de compensation AVS swisstempcomp et la caisse d'allocations familiales swisstempfamily, gérées par consimo, l'année 2023 aura été l'année de la stabilité et de la continuité après la mise en place du nouveau système ERP AKIS en 2022. Après un démarrage quelque peu laborieux lié au traitement des prestations familiales, les dossiers en suspens ont pu être ramenés durablement au niveau visé à l'été 2023. consimo continue d'œuvrer à l'optimisation des processus et des services. Quant au portail clients connect, près de 100 pour cent des membres de swissstaffing étaient inscrits à la fin de l'année. Voilà un résultat réjouissant qui permettra de traiter les demandes efficacement.

Solution de branche QAS Quality and Safety

QAS, la nouvelle solution de branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé, a suscité un vif intérêt en 2023. À la fin de l'année, elle comptait déjà 97 affiliations depuis toutes les régions de Suisse. La solution de branche est accessible à toutes les entreprises de location de services. Dix-huit pour cent des affiliations relèvent d'entreprises non membres de swissstaffing.

Les nouveaux membres QAS sont formés en détail au système de sécurité par le biais d'un webinaire et de diverses formations. En 2023, huit formations RS ont été organisées avec un total de 69 participant-e-s et aussi trois formations CEO avec 17 participant-e-s.

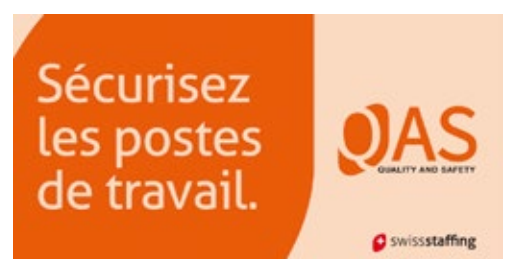
Maria Cantagallo, responsable QAS, a renforcé le contact personnel avec les membres QAS en 2023 et organisé sept entretiens de conseil et audits sur site, en plus des nombreux appels téléphoniques et des réunions en ligne.

La collaboration au sein de l'organisme responsable est restée constructive et focalisée sur les objectifs en 2023. QAS a salué une nouvelle représentante des employeurs au sein de l'organisme responsable en la personne de Sarah Pfander, directrice d'ATEC Personal AG. Son prédécesseur, Giuseppe Polizzi, ancien responsable de succursale chez Induserv (Nordwestschweiz) AG, a apporté un soutien précieux au développement de la solution QAS et nous l'en remercions vivement. Pour ce qui est de l'expertise, QAS a pu s'appuyer sur le pool MSST du centre de médecine du travail AEH.

QAS a cherché régulièrement à échanger avec d'autres solutions de branche et de groupes d'entreprises dont les secteurs emploient beaucoup de travailleuses et travailleurs temporaires, notamment la construction, les transports et la logistique.

Lors de la réunion de la CFST en novembre 2023, swissstaffing a présenté la nouvelle solution de branche à près de 500 spécialistes de la sécurité.

La solution de branche QAS propose à toutes les entreprises de location de services une «boîte à outils» pragmatique et conforme à la législation, fidèle au concept MSST et incluant le recours aux médecins du travail et aux spécialistes de la sécurité au travail. L'affiliation à la solution de branche et l'application du système de sécurité permettent aux entreprises de location de services d'améliorer la sécurité de tous les collaborateurs et collaboratrices en emploi fixe ou temporaire et d'être parfaitement préparées aux contrôles de la Suva.



Économie et politique

Swiss Staffingindex: un bilan annuel mitigé pour les prestataires des services de l'emploi

La pénurie de main-d'œuvre a marqué l'activité des prestataires des services de l'emploi en 2023. Les personnes en recherche d'emploi étant moins rapidement disponibles, le secteur temporaire a reculé de 5,8 pour cent par rapport à 2022. Le marché des emplois fixes, en revanche, a augmenté pour la troisième année consécutive, enregistrant une hausse de 8,7 pour cent par rapport à l'année précédente. En raison de la situation sur le marché du travail difficile pour les entreprises, ces dernières recourent davantage aux prestataires des services de l'emploi pour pourvoir des postes fixes. La tendance s'est inversée au quatrième trimestre: pour la première fois depuis la crise du coronavirus, le marché du travail temporaire et celui des emplois fixes ont tous deux cédé du terrain, avec une baisse respective de -7,2 et -1,2 pour cent.

Les prestataires des services de l'emploi recherchent davantage dans les secteurs de la construction et de la santé

Par rapport à l'année 2022, le nombre d'offres d'emploi a augmenté le plus fortement dans la construction, le génie civil et le second œuvre, ainsi que dans le secteur de la santé. Les menuisiers (+164 pour cent, 10 044 offres), les carreleurs (+131 pour cent, 6240 offres) et les plâtriers (+129 pour cent, 4839 offres) ont été particulièrement recherchés. Les maçons étaient très demandés dans le secteur principal de la construction (+109 pour cent, 9828 offres).

Particulièrement chaud, l'été 2023 a également entraîné une forte hausse du nombre des demandes en monteurs en systèmes de refroidissement (+141 pour cent, 2895 offres). Dans le domaine de la santé, les offres d'emploi pour le personnel soignant ont fortement augmenté (+94 pour cent, 5850 offres). Une coopération avec Lightcast, une entreprise spécialisée dans les analyses du marché du travail, a permis de définir quels métiers ont été particulièrement demandés par les prestataires des services de l'emploi. L'explosion des offres d'emploi chez les prestataires de services de l'emploi ne traduit pas forcément une forte croissance de l'activité dans le domaine des professions recherchées. Les chiffres révèlent plutôt les profils les plus concernés par la pénurie de main-d'œuvre chez les clients entreprises. Le nombre de candidates et candidats disponibles est un frein à la croissance des entreprises et des branches.

L'intégration au marché du travail gagne en importance

En raison du ralentissement économique survenu en fin d'année, les prestataires de services de l'emploi ont joué un rôle important dans l'intégration au marché du travail. Les personnes ayant perdu leur emploi ont pu être replacées rapidement et le chômage frictionnel a été contenu. Le marché du travail est ainsi resté solide. Au vu de l'évolution du marché, les CEO des prestataires de services de l'emploi sont toutefois pessimistes pour la fin de l'année. En effet, selon l'enquête réalisée par gfs-zürich à la demande de swiss-staffing, ils étaient seulement 34 pour cent à escompter une reprise de l'activité ces six prochains mois.



Dr. Marius Osterfeld

Responsable département économie & politique

Ariane M. Baer

Responsable de projet économie et politique



Chiffres clés des services de l'emploi en 2023

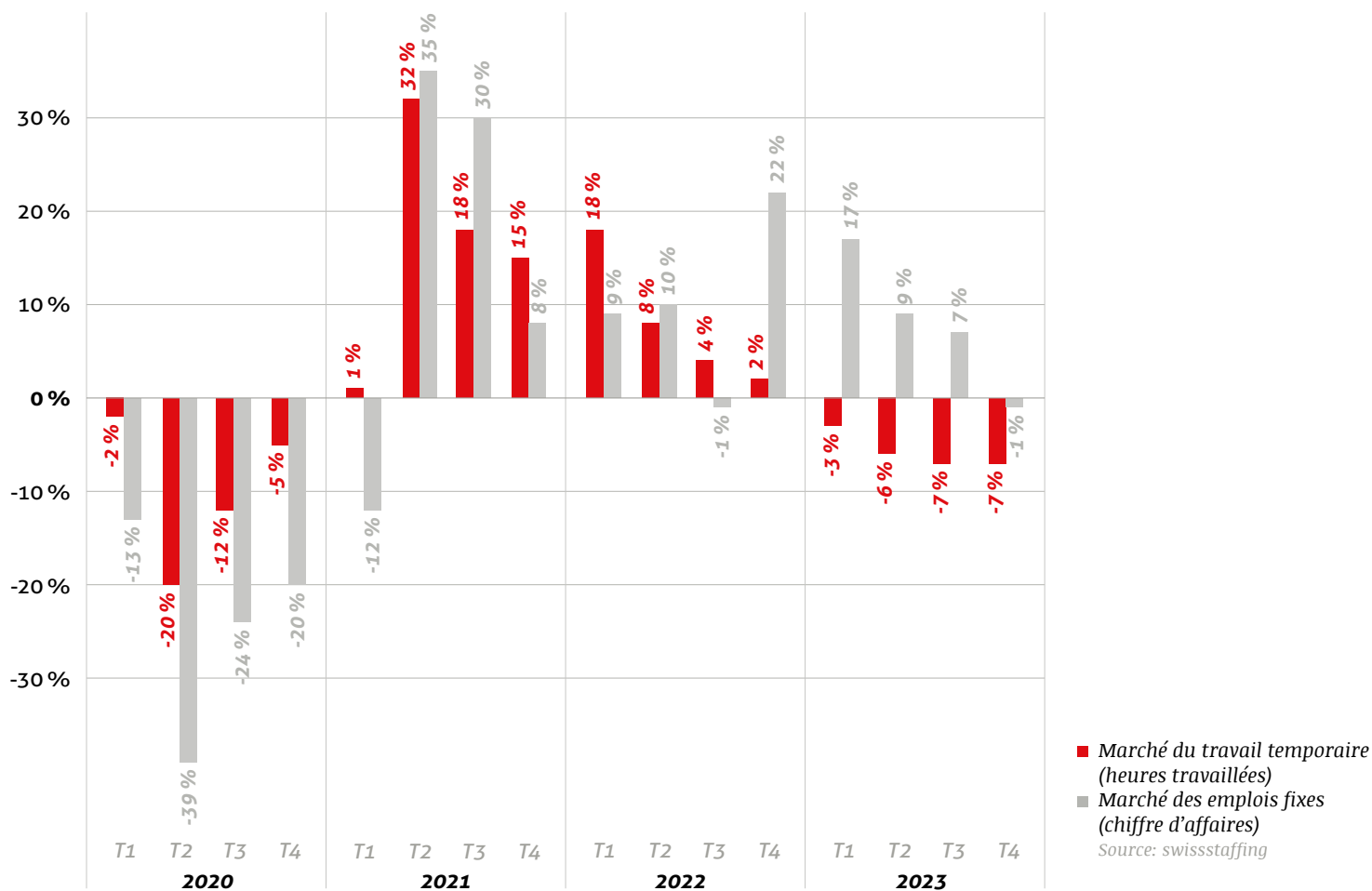
Estimations

Travailleurs temporaires par année	406 000
Équivalents plein temps	103 000
Pourcentage de l'ensemble des emplois	2,4 %
Heures de travail fournies	209 Mio.
Somme salariale des travailleurs temporaires en CHF	7,6 Mia.
Chiffre d'affaires du secteur temporaire en CHF	10,6 Mia.
Placement de travailleurs fixes par intermédiaires privés	93 000

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

Sources: SSAA, SECO, OFS

Taux de croissance corrigé des jours ouvrables du marché temporaire et des emplois fixes par rapport à la même période de l'année précédente



Principaux résultats du 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»

White Paper 09

swissstaffing a publié en 2023 le 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». Dans le cadre de cette étude commandée par swissstaffing, l'institut gfs-zürich a interrogé plus de 6000 travailleuses et travailleurs temporaires en Suisse sur leurs motivations en faveur du travail temporaire et leur satisfaction vis-à-vis des services de l'emploi.

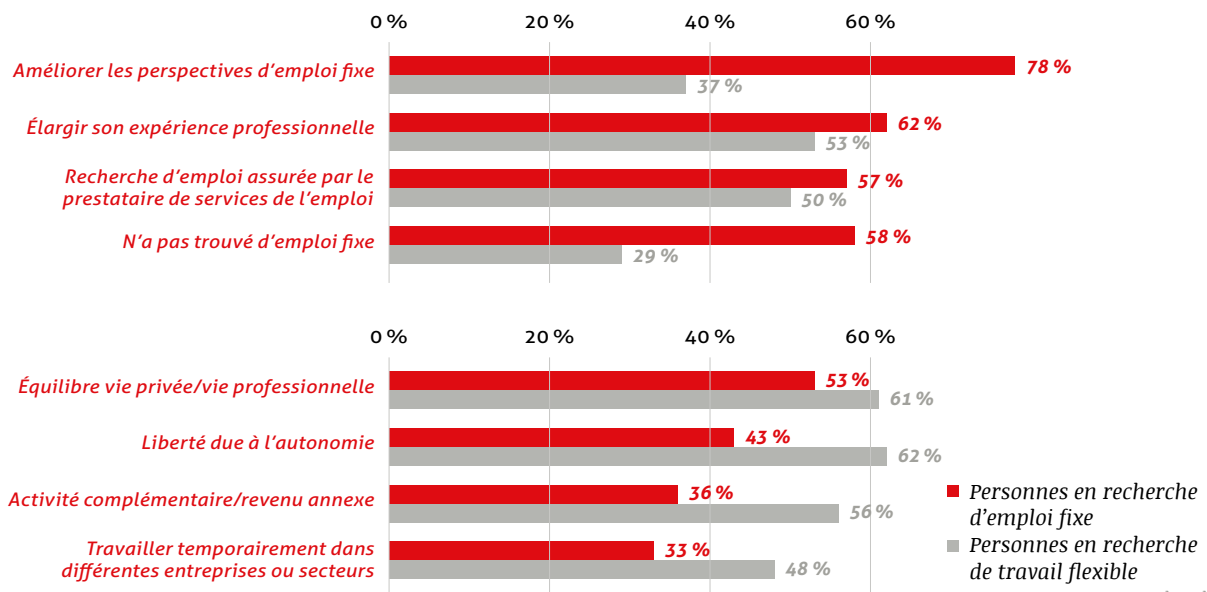
Il y a deux raisons principales de choisir le travail temporaire: soit pour son rôle de tremplin vers un emploi fixe, soit comme modèle de travail flexible durable.

Les personnes en recherche d'un emploi stable voient le travail temporaire comme une phase de transition: elles souhaitent rester, s'insérer (ou se réinsérer) sur le marché du travail. En effet, avant leur mission temporaire, 40 pour cent d'entre elles étaient au chômage ou non actives. Grâce au large réseau des prestataires de services de l'emploi et à un accès facile, elles peuvent, grâce au travail temporaire, préserver leur expérience professionnelle et acquérir de nouvelles compétences. Le travail temporaire joue le rôle de moteur d'intégration: en effet, 42 pour cent des personnes interrogées ont trouvé un emploi fixe dans l'année qui suivait le début de la phase de travail temporaire et 82 pour cent se sont intégrées sur le marché du travail.

Un tiers des travailleuses et travailleurs temporaires ne recherchent pas d'emploi fixe. Ces personnes souhaitent davantage un modèle de travail flexible dans la durée.

Elles sont à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (61 pour cent), de la liberté due à l'indépendance (62 pour cent) et d'une carrière professionnelle diversifiée (48 pour cent). Pour ce groupe, il est important de distinguer activité principale et activité annexe. Celles et ceux qui exercent une activité annexe sont souvent des personnes ayant des obligations familiales, des étudiant·e·s ou des retraité·e·s. Celles et ceux qui exercent une activité principale recherchent un modèle d'emploi durable qui réponde à leur besoin de flexibilité et d'autonomie. Ces personnes, bien formées, occupent des postes de spécialistes ou de cadres. Elles se détournent de l'emploi fixe au profit du travail flexible.

Dans un cas comme dans l'autre, les prestataires de services de l'emploi sont des partenaires importants. Le taux de satisfaction élevé de plus de 80 pour cent des personnes interrogées prouve que les prestataires de services de l'emploi répondent aux besoins de leurs candidat·e·s.



■ Personnes en recherche d'emploi fixe
 ■ Personnes en recherche de travail flexible

Base: personnes en recherche d'emploi fixe, 4134 personnes; personnes en recherche d'emploi flexible, 1878 personnes
 Source: swissstaffing / gfs-zürich 2022

**Les prestataires
de services de
l'emploi sont
d'importants
partenaires
pour les tra-
vailleurs-euses
temporaires.**

Marketing & Communication

En 2023, l'équipe Marketing et communication a fait la promotion du secteur et de l'association en publiant 30 articles de blog en trois langues, 136 contributions sur les réseaux sociaux ayant généré plus de 142 457 impressions, ainsi que des lettres d'information mensuelles. Elle a également informé les membres et les partenaires de swissstaffing sur des thèmes politiques et juridiques à travers 27 newsletters CEO et autres envois spéciaux.

Grâce aux communiqués de presse et au contact direct avec les professionnels des médias, swissstaffing a été évoquée dans de nombreux médias en 2023, parmi lesquels SRF 10 vor 10, Tages-Anzeiger, 20 minutes, SonntagsBlick, Schweizerische Gewerbezeitung et Le Journal. Au total, l'association a été mentionnée 81 fois dans la presse écrite, trois fois à la radio/télévision et 201 fois dans les actualités en ligne. Le canal de distribution presseportal.ch a enregistré plus de 34 787 visites dans la newsroom swissstaffing. Le magazine spécialisé HR Today a également publié plusieurs articles spécialisés de l'association.

D'autre part, l'équipe Marketing et communication a travaillé en 2023 sur différentes mesures liées à la nouvelle loi sur la protection des données, sur la communication autour du nouveau portail Internet temptraining (cf. p. 26), ainsi qu'à la promotion du label de formation continue QAT et de la plateforme d'apprentissage autonome «staffing city» (cf. p. 24). Elle a également réalisé du branding et du packaging aux couleurs de swissstaffing, par exemple pour les gaufrettes «Kägi fret» données en cadeau aux participant-e-s de la formation continue et les «Q-ookies» pour la solution de branche QAS.

En plus du site web de l'association, l'équipe Marketing et communication gère également ceux de la caisse de pension swissstaffing, du Fonds de formation continue temptraining et de la CCT Location de services.

En 2023, l'équipe Marketing et communication a de nouveau produit et publié un White Paper en commun avec le service Économie et politique. Paru sous le titre «Filet de sécurité et bouée de sauvetage», il met en lumière les motivations des travailleurs temporaires et les avantages de cette forme de travail. Une courte vidéo résume les conclusions du White Paper.



En partant de la gauche
Celeste Bella Responsable Marketing & Communication
Bianca Helms Cheffe de projet
Antonia Janina Fischer Collaboratrice
Sonja Stucki Collaboratrice



L'équipe Marketing et communication a créé une version gourmande de gaufrettes «Kägi fret» aux couleurs de swissstaffing, à offrir aux participant-e-s des cours de swissstaffing et des «Q-ookies» pour la solution de branche QAS.

En juin 2023, l'événement Flexwork «Pourquoi le flexwork est en plein essor», organisé par l'équipe Marketing et communication, s'est tenu au Kursaal de Berne (cf. p. 20/21). Les moments forts de l'événement ont été filmés. À l'occasion du HR Festival, en mars 2023, l'équipe a organisé une table ronde sur le thème «Le flexwork: une mégatendance au service des travailleurs et de l'économie».

Le 1^{er} juillet 2023, l'ancienne responsable de la communication, Blandina Werren, a pris une retraite bien méritée. Celeste Bella a repris les rênes du service Marketing et communication. Le nom du département a également été modifié afin de mettre davantage l'accent sur le marketing. Toujours en juillet 2023, Bianca Helms a rejoint l'équipe Marketing et communication comme cheffe de projet. Parmi ses attributions figure notamment la commercialisation des offres de formation continue de swissstaffing et du fonds de formation continue temptraining.



HR Festival europe

Organisé à Zurich, le HR Festival europe est un événement destiné aux spécialistes RH et le plus grand salon consacré aux RH en Suisse. swissstaffing a participé en 2023 au débat «Le flexwork: une mégatendance au service des travailleurs et de l'économie».

Des intervenant-e-s de renom issu-e-s de l'économie, des services de l'emploi et des sciences ont discuté des formes de travail flexible, de l'évolution du marché du travail et des avantages du travail flexible pour les entreprises. Plusieurs spécialistes ont apporté leur expertise: Manuela Morf, chercheuse en RH à l'université de Lucerne, Yves Schneuwly, Chief Commercial Officer Coople (Suisse) SA et Boris Eicher, responsable du service juridique swissstaffing. Ce débat stimulant a été animé par Thomas Odermatt.

«Neuf employé-e-s sur dix recherchent la flexibilité et l'autonomie dans leur travail.» Yves Schneuwly, Chief Commercial Officer Coople (Suisse) SA.



ÉVÉNEMENT FLEXWORK





Le 28 juin 2023, Leif Agnéus a accueilli quelque 230 convives pour la quatrième édition de l'événement Flexwork. Il a eu lieu au Kursaal de Berne en allemand, avec traduction simultanée en français et en italien, et a affiché complet.

Thomas Odermatt, animateur économique, a encadré l'événement tout au long de l'après-midi. Sur le thème «Pourquoi le flexwork est en plein essor?», les débats ont porté sur les solutions pour le monde du travail flexible de demain.



Yaël Meier, cofondatrice de ZEAM et porte-parole de la génération Z, a dressé le portrait de sa génération hyperconnectée dans un exposé passionnant. Au cours du débat politique qui a suivi, Flavia Wasserfallen (conseillère nationale, PS) et Hannes Germann (conseiller aux États, UDC) ont échangé sur le thème de la protection sociale et de la flexibilité. Puis la question du travail flexible a été éclairée sous différents aspects lors d'une table ronde captivante. Les intervenant-e-s: Jan Jacob, CEO Manpower (Schweiz) AG, Manuela Morf, chercheuse en RH à l'université de Lucerne, Reto Parolini, togethr GmbH et ex-chef du personnel de la Migros et Thomas Bauer, responsable politique économique chez Travail.Suisse.



Le film de quatre minutes «Pourquoi le travail flexible est en plein essor?» a également été projeté dans le cadre de l'événement Flexwork. Il présentait une étude récente de swissstaffing portant sur les motivations des travailleuses et travailleurs temporaires et les avantages de cette forme de travail.

L'événement Flexwork a prouvé une fois de plus que le travail flexible n'était pas une tendance sans lendemain et qu'elle était appelée à durer. À travers cet événement annuel, swissstaffing souhaite lancer un débat sur les modèles de travail flexible, installer le travail temporaire comme précurseur du flexwork, le mettre en avant comme modèle de travail équitable et dégager des solutions pour le monde du travail de demain selon différentes perspectives.



Retrouvez les moments forts de l'événement Flexwork 2023 en vidéo sur swissstaffing.ch/flexwork-event.



Opérations & services aux membres

Plaque tournante de l'association, l'équipe Opérations & services aux membres a apporté son soutien à de nombreux client-e-s et employé-e-s en 2023. En plus de prendre dans les 4860 appels pour swissstaffing et 44 138 appels pour temptraining, elle a organisé de nombreuses réunions, formations et ateliers. À cette occasion, des gaufrettes «Kägi fret» aux couleurs de swissstaffing sont offertes pour adoucir les pauses.

Le service comptabilité a facturé plus de 1000 prestations en 2023, soit de nouveau 100 factures de plus que l'année précédente. L'explication se trouve notamment du côté des nouvelles prestations QAS et QAT. En interne, une nouvelle étape a été franchie avec le lancement d'une application de gestion des frais.

Les demandes de conseils par les membres, par téléphone, en ligne ou en personne, ont été particulièrement nombreuses en 2023. C'est pourquoi trois conseils aux membres dans l'équipe Opérations & services aux membres: Fadilia Dilli, Irene Florida et Julia Bryner.

Fin 2023, 46 prestataires de services de l'emploi étaient encore en cours d'enregistrement auprès de swissstaffing. Trente-cinq entreprises avaient déjà passé l'audit de qualité avec succès et obtenu le statut de membre.

swissstaffing a entretenu en 2023 des échanges étroits avec la caisse de pension de swissstaffing et la caisse familiale/de compensation. Le taux de satisfaction des affiliés vis-à-vis de la caisse de pension a progressé en 2023 pour s'établir à un bon niveau. Après la mise en place du nouveau système à la Caisse de compensation/allocation familiales, consimo s'est efforcé en 2023 d'optimiser les processus et d'augmenter le niveau de service.

Les événements de swissstaffing sont une plateforme d'échange importante, à la fois pour les membres et pour les non-membres ou les partenaires. Au total, 1133 personnes ont participé aux événements des membres en 2023. Près de 20 pour cent des personnes ayant participé aux réunions régionales étaient des non-membres et des partenaires. Avec 447 participant-e-s, le meeting régional de mars 2023 a été la réunion régionale sur place la plus fréquentée de toute l'histoire de swissstaffing.

L'administration des cours de formation continue a assuré le bon déroulement de 36 cours de formation continue avec 240 participant-e-s. De plus, l'équipe a organisé trois conférences en allemand, une en français et une en italien sur le thème de la protection des données. Elles ont été suivies par 75 personnes au total.

Le nombre d'affiliations à QAS, la solution de branche Sécurité au travail et protection de la santé dans la location de services, a plus que doublé en 2023: 97 entreprises en ont profité. En 2023, 89 personnes ont été formées au système de sécurité.



En haut en partant de la gauche

Julia Bryner Responsable Opérations & services aux membres

Maria Cantagallo Cheffe de projet

Reto Da Rugna Responsable accueil

Fadilia Dilli Cheffe de projet

En bas en partant de la gauche

Irene Florida Collaboratrice

Isabel Staub Responsable comptabilité



En partant de la gauche

Boris Eicher Responsable service juridique

Diana Berger Collaboratrice

Ardian Laha Collaborateur

Philipp Müller Collaborateur

Sara Stoffel Collaboratrice

Ivana Zellweger Collaboratrice

Service juridique

Le service juridique est le centre de compétence pour la branche du travail temporaire dans plusieurs domaines juridiques: travail et placement de personnel, assurances sociales, droit des étrangers et contrats en général. En 2023, des membres et des non-membres ont été conseillés dans 2088 cas (2022: 1661 cas).

L'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la protection des données au 1^{er} septembre 2023 a mis fortement à contribution le service juridique de swissstaffing. La nouvelle loi s'est traduite notamment par une forte hausse des demandes de conseil. Le service juridique a également rédigé des fiches d'information et organisé des réunions en Suisse alémanique et en Suisse romande pour informer les membres de leurs nouvelles obligations en matière de protection des données.

Les négociations portant sur la CCT Location de services 2024-2027 ont été conclues à l'automne 2023, avec le service juridique de swissstaffing comme partie de la délégation de négociation. Le service juridique a supervisé la procédure de DFO pour la prolongation et le renouvellement de la CCTL afin d'éviter une absence de DFO.

Le service juridique a continué de diriger le groupe «Location de personnel dans les ménages privés». Les négociations avec les partenaires sociaux sur la réglementation du modèle de soins à domicile dans la location de services ont été poursuivies, de même que les discussions avec le SECO sur l'application de la loi sur le travail à la location de services dans les ménages privés.

Le service juridique a également été très occupé par la limitation du travail temporaire dans le secteur de la construction en Suisse romande et dans le Tessin. Dans ce contexte, swissstaffing a dû déposer un nouveau recours au Tribunal fédéral en 2023 contre une révision de la loi sur les marchés publics dans le canton de Neuchâtel.

Par ailleurs, le service juridique a travaillé intensément au développement de la plateforme d'apprentissage en ligne QAT et a organisé son cours «Bases légales» de manière virtuelle et sur place à Zurich et à Lausanne en vue de sensibiliser les membres aux bases légales du secteur.

Le monitoring politique et la participation à des consultations lors de révisions de textes légaux font partie des autres tâches du service juridique. L'équipe est aussi chargée de l'application de la CCT Location de services dans le cadre du secrétariat de la commission de recours de l'Association paritaire location de services.

QAT Quality and Training

En tant qu'association, swissstaffing possède une connaissance approfondie des besoins et des exigences de la location de services. Notre vaste réseau d'expert-e-s dans le secteur nous aide à combiner théorie et pratique ainsi qu'à adapter nos formations aux besoins du marché. QAT (Quality and Training) représente notre offre de formation numérique et physique pour le développement des compétences du secteur.



Sabrina Fellmann Responsable formation
Irène Righetti Cheffe développement du personnel

staffing city



«staffing city» est la première plateforme d'apprentissage autonome pour un accès professionnel au secteur des services de l'emploi. Depuis son lancement en novembre 2023, les nouvelles et nouveaux employé-e-s ont accès à plus de 40 entraînements ludifiés et 20 heures d'apprentissage. Les connaissances sont évaluées par un test final et les apprenant-e-s reçoivent un certificat swissstaffing. Dans le cadre du développement de standards de branche et de la mise en place d'une offre de formation en ligne, swissstaffing travaille déjà sur un nouveau module de révision pour les employé-e-s expérimenté-e-s.

QAT
QUALITY AND TRAINING

staffing city:
une ville à la recherche
d'un/e prestataire
de services de l'emploi.

swissstaffing

Cours de formation continue

Dans un monde du travail en perpétuelle mutation, la formation continue est un facteur clé de la réussite. L'utilisation active de l'offre de formation de swissstaffing en témoigne.

Le cours «Bases légales» a attiré 75 personnes. Organisé par swissstaffing en coopération avec la SUVA, le cours «Gestion des absences» a compté 11 participant-e-s. Par ailleurs, 86 personnes ont participé aux cours de sécurité au travail et de protection de la santé dans le cadre de la solution de branche QAS et 25 personnes au cours «Technique de l'interview». Le nouveau cours «Comment recruter sur les réseaux sociaux pour les débutants?» a lui aussi suscité un vif intérêt, avec 18 participant-e-s.

Examen professionnel RH

À l'automne 2023, 40 personnes ont passé l'examen professionnel RH spécialisation C, avec un taux de réussite de 75 pour cent et une moyenne de 4,39. Les participant-e-s qui avaient suivi la partie approfondissement de la formation auprès de l'association avaient été formé-e-s préalablement à la partie généraliste par les partenaires de coopération de swissstaffing. Cette collaboration est très appréciée tant par les participant-e-s que par les écoles partenaires. swissstaffing félicite cordialement les diplômé-e-s et leur souhaite plein succès pour la suite de leur parcours professionnel.

Offre de cours	Total participant-e-s 2023	Total participant-e-s 2022
Gestion des absences	11	15
Sécurité au travail et protection de la santé	86	35
Techniques de l'interview	20	24
Techniques de l'interview sur la plateforme virtuelle	5	17
Visite en clientèle	10	11
Téléphoner durablement et avec succès	15	28
Bases légales	75	185
Nouvelle loi sur la protection des données (nLPD)	75	
Comment recruter sur les réseaux sociaux pour les débutants?	18	32

temptraining

En 2023, temptraining a approuvé plus de 15 000 demandes de formation continue d'une valeur totale d'environ CHF 16,6 millions. Un nouveau record a été battu en janvier avec 2295 demandes soumises. Cette hausse du nombre de demandes est surtout due aux cours d'élingage de charges. Afin d'éviter une nouvelle augmentation, la Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) a introduit un plafonnement des coûts pour les cours de sécurité au travail et d'élingage de charges, ainsi que pour les cours de langues à partir du 1^{er} février 2023.

Pendant le déploiement du nouveau portail web de temptraining, en août et septembre 2023, aucune demande n'a été déposée en raison du gel des dépôts.

En parallèle au lancement du nouveau portail web le 29 septembre 2023, temptraining a revu et amélioré son règlement et ses procédures. Désormais, les travailleuses et travailleurs temporaires peuvent p. ex. déposer des demandes de formations continues avec effet rétroactif ou par anticipation pendant 12 mois. En outre, afin de réduire la charge administrative, les cours de sécurité au travail, de plus en plus populaires, feront désormais l'objet d'un remboursement forfaitaire. Le système budgétaire a également été simplifié.

Des webinaires ont été organisés pour faciliter l'utilisation du nouveau portail et des vidéos pédagogiques sont prévues.

Nous avons fait en sorte en 2023 que les demandes groupées pour les cours de sécurité au travail puissent être soumises à partir du 1^{er} trimestre 2024 et que les premiers fournisseurs de logiciels puissent implémenter l'interface de soumission des heures travaillées début 2024. Cela devra permettre d'accélérer encore le processus de demande et de supprimer la soumission des fiches de salaire.

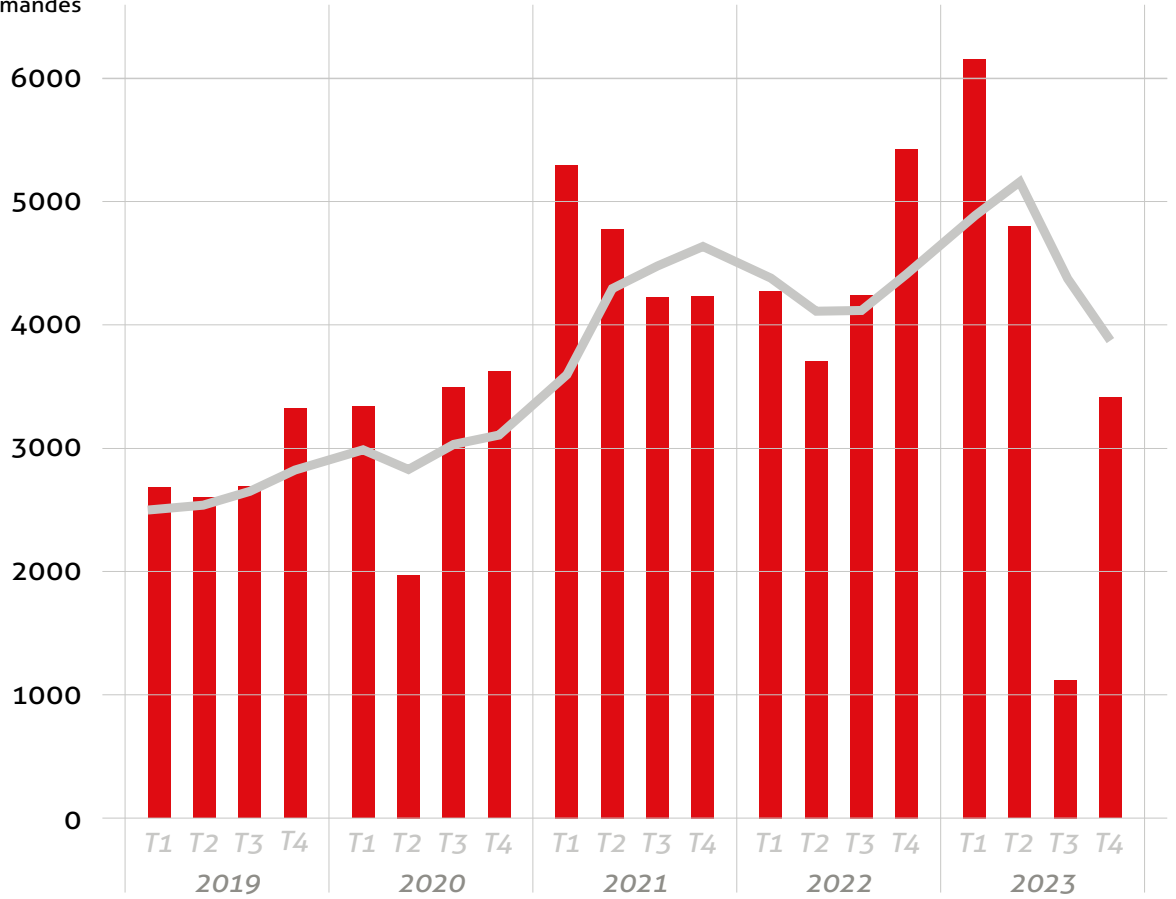


En haut en partant de la gauche
Claudio Trenna Responsable temptraining
Anissa Bousbaine Collaboratrice
Laurance Batt Collaboratrice
Biagio Bongiovanni Collaborateur
Myriam Del Castillo Responsable administration
Nathalie Fanguero Collaboratrice

En bas en partant de la gauche
Claudio Foletti Collaborateur
Mariangela Iula Collaboratrice
Sandra Heuberger Collaboratrice
Sylvia Mersch Collaboratrice senior

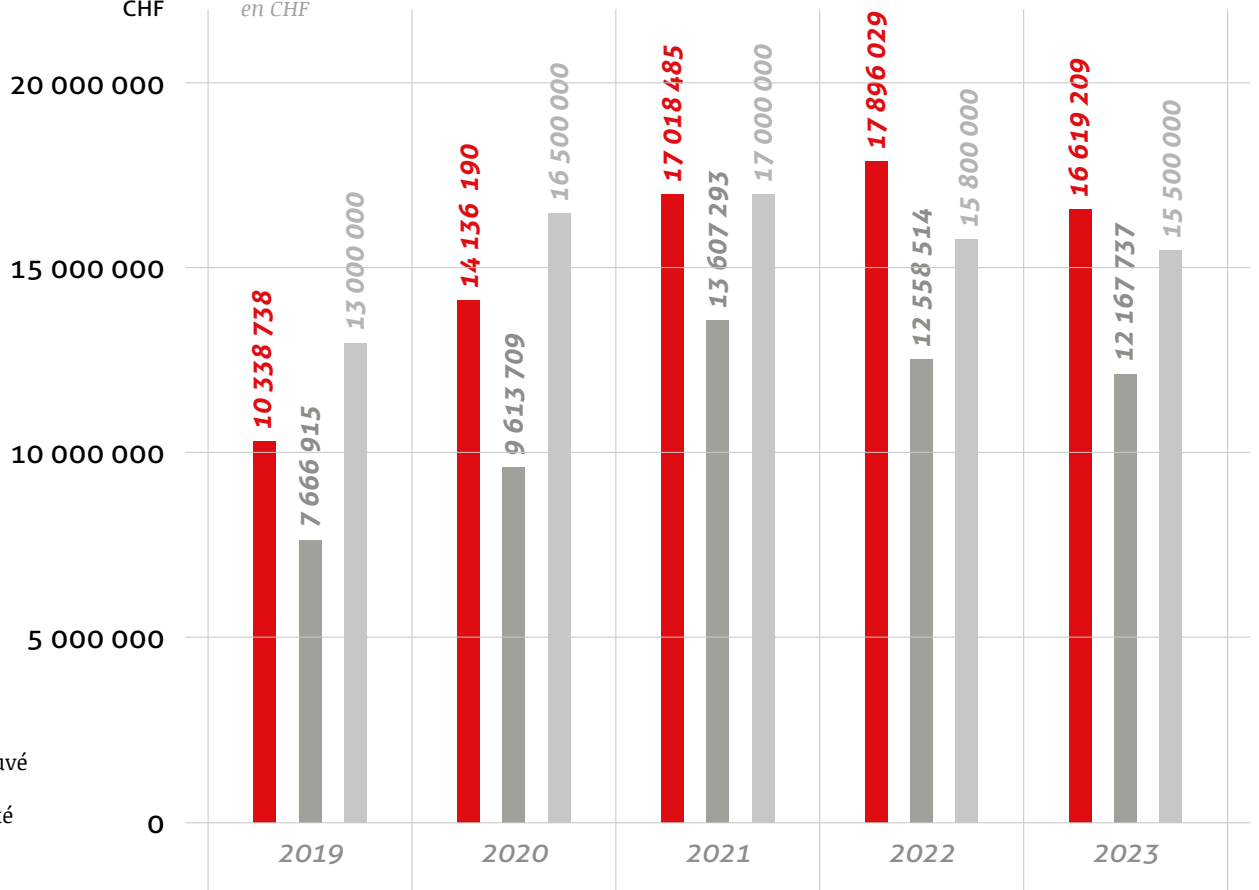
Évolution du nombre des demandes
par trimestre

Nombre de demandes



Évolution des contributions par année
en CHF

CHF



- Montant approuvé
- Montant payé
- Montant budgété

Les entraves au travail temporaire sont dommageables

Plusieurs cantons romands ont pris des mesures de restriction du travail temporaire dans les marchés publics en dépit du dialogue mené par swissstaffing avec les responsables politiques et les partenaires sociaux au niveau local. Cela va de l'instauration de quotas maximums sur les chantiers publics à des obligations de déclaration et d'autorisation, voire à une interdiction. Certaines de ces restrictions sont déjà entrées en vigueur. Dans deux cas, swissstaffing les a contestées et a saisi le Tribunal fédéral.

Pour swissstaffing, ces restrictions sont absolument inutiles, car le travail temporaire est déjà étroitement réglementé par la loi sur le service de l'emploi et la CCT Location de services. Au contraire, la restriction du travail temporaire porte atteinte à la liberté économique des prestataires de services de l'emploi et des entreprises locataires, ainsi qu'à la liberté des travailleuses et des travailleurs de choisir leur forme de travail. De plus, la limitation du travail temporaire favorise des formes de travail flexible mal voire pas du tout réglementées, allant jusqu'au travail au noir.

La réforme de la LPP méconnaît la solution du secteur temporaire

La prévoyance professionnelle est déséquilibrée par le vieillissement démographique d'une part et la flexibilisation du travail d'autre part. swissstaffing approuve donc par principe la nécessité d'une réforme. Toutefois, le Conseil fédéral n'a pas reconnu le potentiel du système de prévoyance du secteur temporaire pour résoudre ces problèmes. Au cours du processus parlementaire, certains parlementaires ont relevé à juste titre que le projet de réforme allait même jusqu'à compromettre la solution du secteur temporaire et ont demandé une exception pour ce dernier. Malheureusement, la demande d'exception n'a finalement pas obtenu la majorité au Parlement. La réforme de la LPP sera soumise au suffrage du peuple en 2024.

Le travail temporaire progresse dans le domaine des soins

Le secteur de la santé est mis à rude épreuve en raison de l'évolution démographique et souffre d'une pénurie criante de main-d'œuvre qualifiée. Les conditions de travail, en particulier celles du personnel soignant, se dégradent fortement et les abandons de carrière se multiplient, ce qui ne manque pas d'aggraver la situation.

Le travail temporaire peut soulager la pression en offrant des conditions de travail plus flexibles au personnel soignant, leur permettant de rester dans le métier, et même de faire revenir celles et ceux qui l'ont quitté. La part des travailleuses et travailleurs temporaires dans le secteur des soins a augmenté ces dernières années, ce qui a suscité des débats.

swissstaffing a entamé un dialogue avec les responsables politiques et les hôpitaux afin de ramener le débat sur le terrain de l'objectivité et de soutenir l'interaction entre les établissements de santé et les services de l'emploi. Une bonne collaboration entre les services de l'emploi et la santé est de nature à accélérer la flexibilisation des conditions de travail dans le secteur de la santé (souhaitée par le personnel soignant) et à pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, dans l'intérêt des soins de santé.

Le nouveau système de tarification de la Suva crée une équité face aux risques

Grâce à une collaboration étroite, la Suva, swissstaffing et les entreprises de location de services ont mis au point un nouveau système de tarification pour les primes d'assurance-accidents dans la location de services. La nouvelle tarification garantit à l'avenir des primes adaptées aux risques et qui s'adapteront plus rapidement aux changements de l'activité principale des entreprises de location de services. En outre, le nouveau système apporte une plus grande transparence vis-à-vis des accidents, permettant ainsi aux entreprises de location de services de peser de manière plus ciblée sur l'évolution des risques par la prévention et la gestion des absences.

Des mesures nationales dangereuses sur les «Accords bilatéraux III»

Après l'échec de l'accord-cadre institutionnel avec l'UE en 2021, la Confédération est repartie à la charge en 2023 avec le pack «Accords bilatéraux III». Dans le même temps, il faut prendre des mesures nationales de protection des salaires afin de s'assurer le soutien des syndicats. swissstaffing échange activement avec les autorités, les partenaires sociaux et les responsables politiques qui débattent des mesures de protection des salaires.

Comme dans le cas de la libre circulation des personnes, on court à nouveau le risque de voir le travail temporaire davantage réglementé en guise de «mesure de protection des salaires». swissstaffing s'y oppose avec véhémence. En Suisse, la location de services est parfaitement réglementée par la loi sur le service de l'emploi et la CCT Location de services. De même, les entreprises de location de services sont étroitement encadrées par l'organe de contrôle de la CCT Location de services. La protection des salaires est donc assurée. En outre, la rapidité de réaction qui caractérise le fonctionnement du travail temporaire fait que les entreprises suisses de location de services recrutent dans l'UE en fonction de leurs besoins et que l'immigration des travailleuses et travailleurs temporaires fluctue au gré de la pénurie de main-d'œuvre en Suisse.

Le renouvellement de la CCT Location de services négocié avec succès

Au terme d'âpres négociations, la CCT Location de services (CCTL) de force obligatoire qui arrivait à échéance le 31 décembre 2023, a été renouvelée jusqu'en 2027. La CCTL est un outil important pour concilier la flexibilité du travail temporaire et les acquis du droit du travail et des assurances sociales suisses. Dans plusieurs domaines, comme la prévoyance vieillesse, la formation continue ou la perte de gain en cas de maladie, la CCTL a défini ses propres modèles pour garantir au mieux la protection et le développement professionnel des travailleuses et travailleurs temporaires, tout en préservant la flexibilité du travail temporaire. swissstaffing s'est engagé résolument et avec succès en faveur du maintien de ce dispositif contractuel essentiel. Pour la première fois et dans un contexte de poussée inflationniste, la nouvelle CCTL inclut une compensation automatique du renchérissement sur les salaires minimaux.

Des règles à part pour la location de personnel dans les ménages privés

La location de services dans les ménages privés emploie principalement du personnel auxiliaire pour les personnes âgées dépendantes. Les aidant-e-s vivent généralement sur place, dans des environnements de soins à domicile. Selon le Tribunal fédéral, la loi sur le travail est applicable à ces relations de travail depuis 2021, mais elle est peu compatible avec les spécificités du travail de soins.

C'est pourquoi swissstaffing a mis au point avec ses partenaires sociaux une annexe à la convention collective de travail Location de services, qui régit cette forme particulière de travail temporaire et qui doit servir de base à la formation d'une exception au sein de l'ordonnance relative à la loi sur le travail.

Le Seco, swissstaffing et les syndicats se sont rencontrés en 2023 pour commencer à travailler sur une réglementation d'exception de ce type. swissstaffing s'engage à ce que les besoins spécifiques des seniors soient pris en compte au même titre que les conditions de travail des personnes aidantes. La location de personnel dans les ménages privés contribue de manière importante à pallier la pénurie de soignant-e-s aggravée par le vieillissement démographique.

Un véritable dialogue entre l'économie et la politique

La Berne fédérale définit de nombreuses conditions cadres auxquelles doivent se soumettre les entreprises au quotidien. En comparaison internationale, le système politique suisse prescrit des réglementations plutôt proches de la pratique; ce, en grande partie, grâce à son parlement de milice et aux nombreuses possibilités d'intervention, qu'il s'agisse d'une consultation, d'un référendum ou d'une votation populaire.

Néanmoins, qui veut se faire entendre doit communiquer ses arguments à temps et entretenir un véritable dialogue avec le monde politique. Pour approfondir le dialogue entre la branche des services de l'emploi et l'échelon politique national, swissstaffing a mis sur pied un comité consultatif politique il y a quelques années. Depuis, huit parlementaires s'entretiennent régulièrement avec des membres du comité et des collaboratrices et collaborateurs du secrétariat.

La condition préalable pour faire partie de cet organe est un intérêt pour les thèmes qui préoccupent swissstaffing. Lors de la composition du comité consultatif, l'association a tenu à ce que différents partis, les deux chambres (Conseil national et Conseil des États), les commissions concernées (notamment la commission sociale et la commission économique) ainsi que les diverses régions linguistiques soient représentés.

Depuis juin 2021, le comité se réunit deux fois l'an lors d'une pause de midi pendant les sessions parlementaires à Berne. Les thèmes abordés sont nombreux: par exemple, swissstaffing explique aux autres membres les répercussions des projets politiques sur la branche, notamment la réforme de la prévoyance professionnelle ou la signature électronique parmi les préoccupations politiques actuelles, et soumet des propositions adaptées à la pratique. Les parlementaires y répondent selon leur point de vue politique. L'association ainsi que les politiciennes et politiciens cherchent alors ensemble des solutions communes susceptibles de recueillir la majorité. Leur objectif consiste à représenter toutes les facettes de la location de services au Palais fédéral.

Outre les préoccupations politiques actuelles, l'évolution de la branche du travail temporaire et du monde du travail en général occupe également le comité consultatif. Pour swissstaffing, les séances sont l'occasion d'attirer l'attention des autres membres du conseil sur les évolutions en cours ou à venir. Ceux-ci bénéficient en contrepartie d'un aperçu direct de la pratique des services de l'emploi.

swissstaffing remercie chaleureusement les membres du comité consultatif pour leur intérêt et leur engagement.

Le comité consultatif politique

«Le monde du travail évolue constamment, et à un rythme très rapide. Le monde politique se doit de suivre les évolutions et peut-être même de les anticiper. swissstaffing fournit une contribution importante issue de la pratique, qui permet de se forger une opinion non pas sur des bases idéologiques, mais selon une réalité en constante mutation.»

Alex Farinelli

«La Suisse vit de ses échanges étroits entre l'économie et la politique. Le comité de swissstaffing est un organe permettant d'entretenir ce dialogue et de discuter de l'avenir du monde professionnel.»

Hannes Germann

«Les travailleuses et travailleurs apprécient de plus en plus le travail flexible. Pour beaucoup, le travail temporaire représente un premier pas vers un emploi fixe et contribue à leur intégration. Au sein du comité consultatif de swissstaffing, j'obtiens un aperçu des évolutions dans le monde du travail et, au Parlement, je peux ainsi contribuer à des discussions proches de la pratique et porteuses d'avenir.»

Christian Lohr

«D'ici à 2030, un million de travailleuses et travailleurs prendront leur retraite. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée sera l'un des enjeux majeurs de ces prochaines décennies pour notre pays. Grâce à l'expérience et aux compétences variées des membres du comité de swissstaffing, des propositions concrètes et pragmatiques pourront continuer à être directement relayées et défendues au cœur même du Parlement fédéral.»

Vincent Maitre

«Je tiens à faire preuve de courage pour aborder le changement et profiter des opportunités qui se présentent. Mon engagement au comité consultatif de swissstaffing m'aide dans cette démarche. Une législation de qualité est possible si les membres du Parlement prennent en compte les propositions des différentes branches économiques et de la société civile, s'informent et réfléchissent aux conséquences. Nous pouvons ainsi créer des conditions cadres qui profitent à l'ensemble de la société.»

Melanie Mettler

«L'ère de la révolution industrielle est terminée et l'univers du travail a changé. C'est au monde politique d'agir! Il doit créer des conditions cadres qui garantissent la sécurité nécessaire, mais qui permettent aussi la liberté et la flexibilité. Au comité consultatif de swissstaffing, nous pouvons discuter des évolutions nécessaires et pertinentes.»

Daniela Schneeberger



En haut en partant de la gauche

Alex Farinelli Conseiller national (PLR / Tessin)

Hannes Germann Conseiller d'État (UDC / Schaffhouse)

Christian Lohr Conseiller national (Le Centre / Thurgovie)

En bas en partant de la gauche

Vincent Maitre Conseiller national (Le Centre / Genève)

Melanie Mettler Conseillère nationale (PVL / Berne)

Daniela Schneeberger Conseillère nationale (PLR / Bâle-Campagne)



swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf