

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



Table des matières

| | |
|--|----|
| Vue d'ensemble | 3 |
| Les prestataires de services de l'emploi prennent position | 3 |
| 1. Travail temporaire: une passerelle vers l'emploi fixe dans le parcours professionnel | 5 |
| 2. Travail temporaire: des conditions-cadres optimales pour les actifs en quête de flexibilité | 14 |
| 3. Bilan | 22 |
| Liste d'ouvrages | 24 |

Renseignements:

Ariane M. Baer

Responsable de projet Économie et politique

ariane.baer@swissstaffing.ch

D^r Marius Osterfeld

Responsable Économie et politique

marius.osterfeld@swissstaffing.ch

swissstaffing

Union suisse des services de l'emploi

Stettbachstrasse 10

CH-8600 Dübendorf

Tél.: +41 (0)44 388 95 40

www.swissstaffing.ch

info@swissstaffing.ch

La réimpression, même partielle,
n'est autorisée que si la source est mentionnée.

Juin 2023, ©swissstaffing

Vue d'ensemble

Le monde du travail est sous tension. D'un côté, les crises, la concurrence, la transition numérique et les modèles économiques disruptifs bouleversent l'économie et les métiers à une vitesse jamais vue, faisant peser la menace du chômage et de la réorientation sur bon nombre d'emplois. De l'autre, la pénurie de main-d'œuvre, la courbe démographique et les changements de société incitent les actifs à revoir leurs besoins personnels.

La quête de sens, l'indépendance et l'équilibre vie privée/vie professionnelle gagnent en importance – et le besoin de sécurité reste le même.

La ligne de rupture formée par cette double évolution sépare les actifs en deux camps: d'un côté ceux qui se retrouvent sans le vouloir dans une phase d'activité précaire et, de l'autre, ceux qui sont épris de liberté et savent tirer parti des chances que leur offre un monde en pleine mutation. Comme le montre une enquête menée auprès de plus de 6000 travailleurs temporaires dans ce White Paper, les prestataires de services de l'emploi sont des partenaires forts, capables de répondre sur mesure aux besoins de ces deux groupes.

Pour les personnes au chômage, le travail temporaire est une bouée de sauvetage pour remettre un pied dans le monde du travail. En effet, leur objectif est de retrouver un emploi fixe. Or, le travail temporaire permet de maintenir l'expérience professionnelle, de développer de nouvelles compétences et d'assurer la sécurité financière et sociale. Le réseau des prestataires de services de l'emploi et la facilité d'accès à cette forme d'emploi sont la clé du succès. L'étude internationale CRANET, conduite en Suisse par l'université de Lucerne, le montre: les raisons qui poussent les entreprises à se tourner vers le travail temporaire sont les besoins de personnel à court terme (88,4%), les projets spéciaux (60,7%) et les fluctuations d'activité (48,2%). Une véritable aubaine pour les chercheurs d'emploi en quête d'une reprise d'activité. Une entreprise sur trois formule même des exigences de recrutement moins élevées vis-à-vis des travailleurs temporaires (Pletscher, Sender, Staffelbach, 2022).

Les travailleurs temporaires avides de flexibilité considèrent ce mode de travail non pas comme une transition, mais comme un modèle à long terme qui leur permet d'atteindre un équilibre entre leur métier et d'autres domaines de la vie comme la formation

continue, la famille ou les loisirs. Certains y voient même la possibilité de travailler en free-lance sans renoncer entièrement à une couverture sociale. Les entreprises suisses sont de plus en plus nombreuses à vouloir exploiter ce potentiel, comme l'a révélé récemment une étude de la Haute École Spécialisée du nord-ouest de la Suisse. Environ 27 resp. 28 pour cent des entreprises ont déjà intégré la gestion de la main-d'œuvre flexible à leur stratégie (Vogel, C., Schaltegger, C., Zölch, M. & Büttler, D., 2021).

«Les bouleversements auxquels nous assistons aujourd'hui ne sont que le début», affirme Marcel Keller, Senior Vice President & Country President Adecco Group Switzerland. «L'avenir appartient au travail flexible et les prestataires de services de l'emploi peuvent aider le monde politique et les entreprises à organiser cette évolution.» Les résultats du présent White Paper le montrent: le travail temporaire offre d'ores et déjà une solution pour répondre aux défis de demain.

Les prestataires de services de l'emploi prennent position

Si swissstaffing milite pour la reconnaissance du travail flexible dans la société et pour sa protection sociale, c'est parce qu'il offre des avantages aux individus et à la collectivité. Mais la flexibilisation du monde du travail suscite également des craintes et, ces derniers temps, les efforts se sont multipliés pour endiguer le travail flexible. Alors même qu'il est parfaitement réglementé, le travail temporaire en pâtit particulièrement. Les revendications sont multiples: limitation de la part des travailleurs temporaires dans certaines branches (la construction par exemple) au niveau cantonal, obligations de déclaration ou encore introduction d'une durée maximale avant un emploi fixe obligatoire dans les CCT.

Ce White Paper montre le peu de cas que les tenants d'une plus forte régulation font de la réalité des travailleurs temporaires. Le travail temporaire n'entraîne pas la précarisation des rapports de travail, au contraire.

L'emploi temporaire constitue dans bien des cas une passerelle qui mène du chômage vers un emploi fixe.

Et il assure à toutes celles et tous ceux qui souhaitent travailler de façon flexible un cadre régulé par la loi et les partenaires sociaux. Tout en garantissant une couverture sociale et des offres de formation continue.

Notre enquête le montre: la plupart des gens optent délibérément pour le travail temporaire.

Une société libérale doit respecter ce genre de décisions et les tentatives de régulation sur ce point n'ont pas lieu d'être. Retenons en conclusion que, dans un contexte où la main-d'œuvre qualifiée fait durablement défaut, le travail temporaire peut être d'une grande utilité à la Suisse, à son économie et à sa société. Et pour exploiter pleinement le potentiel

des personnes qui veulent retrouver un emploi fixe à long terme ou qui sont en quête de flexibilité absolue, il faut:

- une culture qui accepte le travail flexible et les changements fluides entre différentes formes d'activité parce que le travail temporaire représente une réalité sociale;
- des solutions de remplacement numériques face à l'obligation de forme écrite à la signature d'un contrat, car cela permet avant tout de lever les barrières administratives et d'intégrer possiblement davantage de travailleurs supplémentaires;
- moins de réglementations légales du temps de travail dans la mesure où cela représente une entrave unilatérale et non souhaitée par ces groupes de travailleurs. Les travailleurs flexibles, plus encore que les autres, veulent pouvoir décider quand ils travaillent.

Nino R. (33 ans), charpentier, en emploi fixe après une mission temporaire

«Le prestataire de services de l'emploi est très disponible et s'occupe de tout.»

Charpentier dans le canton de Zurich, Nino R. a déjà exercé plusieurs missions via le prestataire le team sa. Même dans l'emploi fixe qu'il occupe actuellement, il a d'abord travaillé à titre temporaire. Il attache une grande importance au contact personnel avec le conseiller.

Après avoir fini sa formation de charpentier CFC, Nino R. s'est tourné vers le travail temporaire. *«Après l'apprentissage, je voulais découvrir différentes entreprises, multiplier les expériences et voyager. Comme travailleur temporaire, on est très flexible. Et le salaire est bon.»* Après avoir perdu son emploi fixe en 2021 à la suite de la crise du coronavirus, il s'est réinscrit chez le team sa. *«Je connais le conseiller personnellement et j'en suis très content. Il n'est pas compliqué.»* Son conseiller lui a procuré plusieurs missions de travail temporaire en novembre

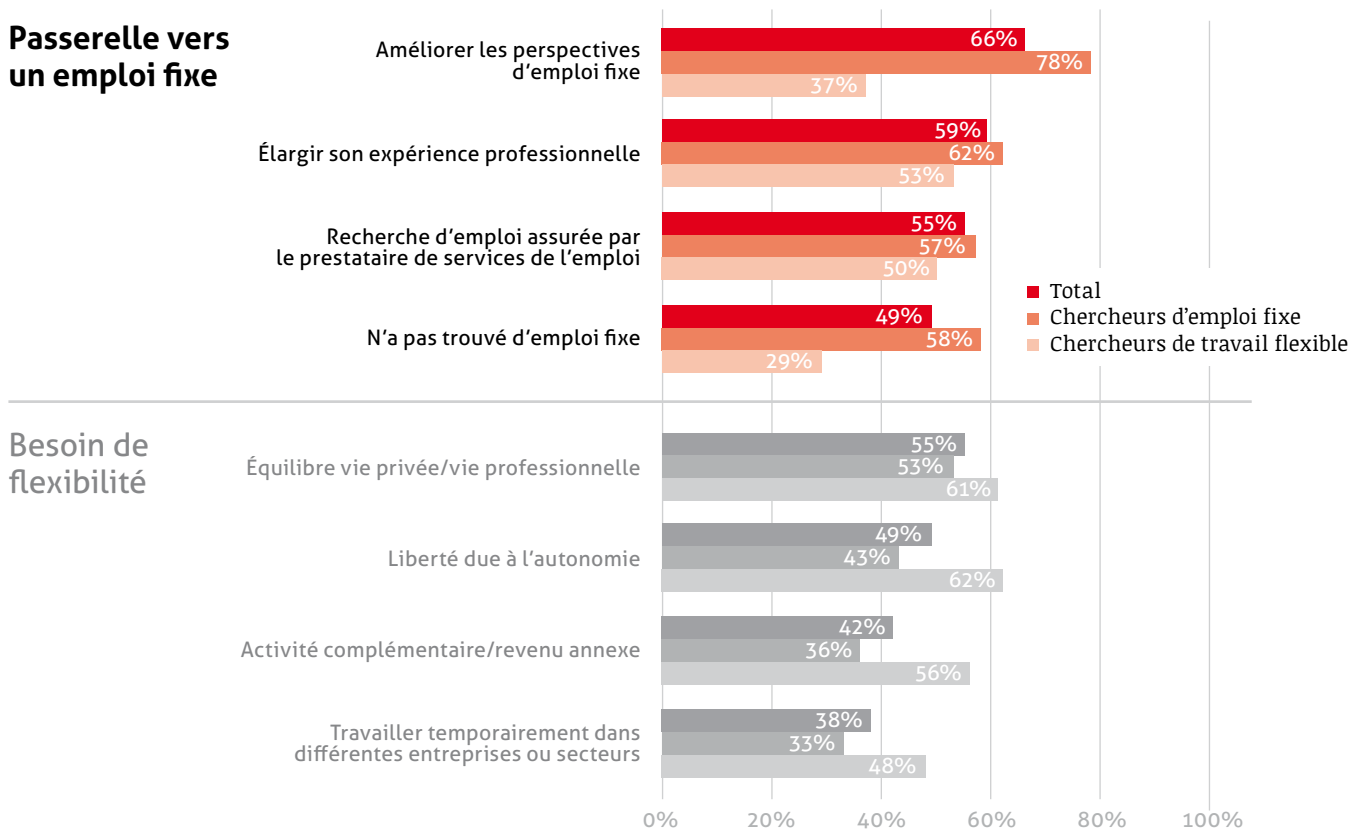
2021. Sa dernière mission en date, en mars 2022, a débouché sur son emploi fixe actuel dans une charpenterie. *«J'adore ce travail. Je suis autonome et, maintenant, je travaille moi-même avec les travailleurs temporaires que le team sa nous envoie.»* Il y a deux ans, ce boxeur amateur a passé son bac professionnel en travaillant à temps plein. Pour l'avenir, il envisage d'entamer des études supérieures d'ingénieur en construction bois: *«Il est probable que je reprenne un travail temporaire pendant les vacances semestrielles.»*

1. Travail temporaire: une passerelle vers l'emploi fixe dans le parcours professionnel

Avant de commencer leur activité, les travailleurs temporaires traversent souvent une phase précaire de leur parcours professionnel. En effet, 40 pour cent d'entre eux étaient au chômage ou non actifs auparavant. Parmi ceux qui avaient un emploi fixe ou un contrat à durée déterminée, il n'est pas rare qu'ils aient été licenciés ou que leur contrat soit arrivé à expiration. Pour d'autres, la maladie ou un accident a pu être à l'origine d'une situation professionnelle

délicate. À toutes ces personnes, le travail temporaire sert à garder (ou à remettre) un pied dans la vie active. Un vendeur de 54 ans interrogé l'a résumé ainsi: «Après avoir eu des problèmes de santé, j'ai pu revenir dans le monde du travail grâce au travail temporaire». Et un Bernois de 45 ans l'exprime on ne peut mieux: «Le secteur temporaire m'a ouvert la porte du monde du travail».

Fig. 1: Motivations conduisant à choisir le travail temporaire



Base: total des personnes interrogées, 6012 personnes; chercheurs d'emploi fixe, 4134 personnes; chercheurs d'emploi flexible, 1878 personnes.

Source: swissstaffing / gfs-zürich 2022

Conception de l'étude: questionnaire destiné aux travailleurs temporaires 2022

À la demande de swissstaffing, l'institut gfs-zürich a réalisé une enquête en ligne du 10 octobre au 20 novembre 2022, portant sur 6012 personnes ayant travaillé à titre temporaire en Suisse en 2021. L'intervalle de confiance est de +/-1,3% pour cette taille d'échantillon.

Au total, 72 325 collaborateurs d'entreprises

de travail temporaire plus ou moins grandes ont été contactés par écrit: Adecco, Careerplus, Coople, dasteam ag, Global Personal, Hays, Helvetic Payroll, Interima, Kelly Services, Manpower, Michael Page, Work Selection. Le taux de participation s'est élevé à 8,3 pour cent. Les observations ont été pondérées en fonction du taux de participation par entreprise. L'enquête a été menée en allemand, français, italien, anglais, espagnol et portugais.

Pourquoi les gens choisissent-ils le travail temporaire?

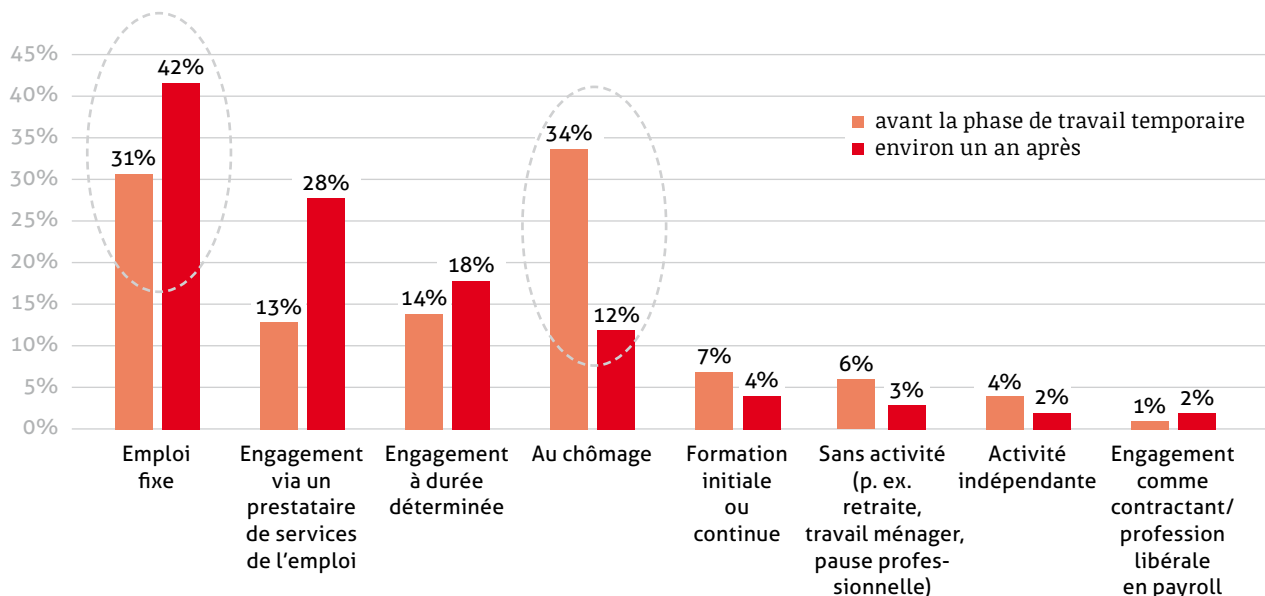
Pour près de 80 pour cent des chercheurs d'emploi, le choix du travail temporaire est motivé par la volonté d'augmenter leurs chances de trouver un emploi fixe. Dans ce groupe, 58 pour cent travaillent de façon temporaire parce qu'ils n'ont pas d'emploi fixe en vue. Pour cette population, le travail temporaire n'est pas la destination finale, mais un tremplin vers une réorientation professionnelle. La perspective de trouver un emploi fixe est un motif particulièrement cité en Suisse romande et dans le Tessin, alors que la liberté et la flexibilité jouent un rôle plus important en Suisse alémanique. Les prestataires de services de l'emploi accompagnent leurs candidats tout au long de cette période difficile et les aident à retrouver un emploi fixe.

Les personnes plus âgées ou disposant d'un faible niveau de formation apprécient particulièrement que le prestataire s'occupe de la recherche à leur place.

Le travail temporaire, un tremplin vers l'emploi fixe

Notre enquête le montre: un an environ après le début de la phase de travail temporaire, 42 pour cent des chercheurs d'emploi fixe ont réussi à trouver un poste permanent. Au total, 84 pour cent des personnes interrogées étaient intégrées dans la vie active, que ce soit dans un cadre fixe, à durée déterminée, temporaire ou indépendant. En d'autres termes: le travail temporaire est un bon moyen de rester dans la vie active et représente à ce titre un moteur d'intégration sur le marché du travail. Le recul du chômage grâce au travail temporaire est particulièrement probant en Suisse romande: alors que 37 pour cent des personnes interrogées étaient au chômage avant la phase de travail temporaire, elles ne sont plus que 13 pour cent un an après.

Fig. 2: Taux d'emploi des travailleurs temporaires



Base: chercheurs d'emploi fixe, 4134 personnes.

Source: swissstaffing / gfs-zürich 2022



Le principe du try & hire

Les entreprises locataires assurent souvent à leurs travailleurs temporaires un engagement en fixe et leur facilitent ainsi l'accès à un poste fixe:

48 pour cent des employés aujourd'hui engagés en fixe ont travaillé auparavant à titre temporaire chez leur employeur actuel.

Ce principe du try & hire fonctionne particulièrement bien en Suisse latine: 54 pour cent des employés fixes avaient occupé un emploi temporaire dans leur entreprise auparavant en Suisse romande, et même 62 pour cent dans le Tessin. Un logisticien de 34 ans témoigne: «Mon but était de trouver un emploi fixe via l'agence de travail temporaire. On m'a procuré une place et j'ai pu ensuite effectuer la période d'essai pour le poste via l'agence. Au bout de quatre mois, l'entreprise m'a embauché définitivement.»

Un habitant de Suisse centrale de 33 ans décrit ainsi son parcours: «J'étais restaurateur indépendant quand le coronavirus nous est tombé dessus. Après trois mois de chômage, le prestataire de services de l'emploi m'a trouvé très vite un nouvel emploi dans une nouvelle branche, où je travaille toujours avec plaisir et où j'ai même obtenu une promotion.» La possibilité d'être embauché en emploi fixe bénéficie surtout aux travailleurs ayant un faible niveau de formation. Ils tirent moins bien leur épingle du jeu sur le marché du travail et restent souvent sur le carreau malgré la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Véritable moteur d'intégration, le travail temporaire leur offre une chance de montrer leur talent, même sans diplôme, et de réussir à obtenir un emploi fixe: 59 pour cent des employés fixes à faible niveau de formation exerçaient un travail temporaire auparavant.

Stephan B. (57 ans), installateur électricien, travailleur temporaire embauché en emploi fixe

«Le prestataire de services de l'emploi me voyait comme une personne, pas comme un numéro.»

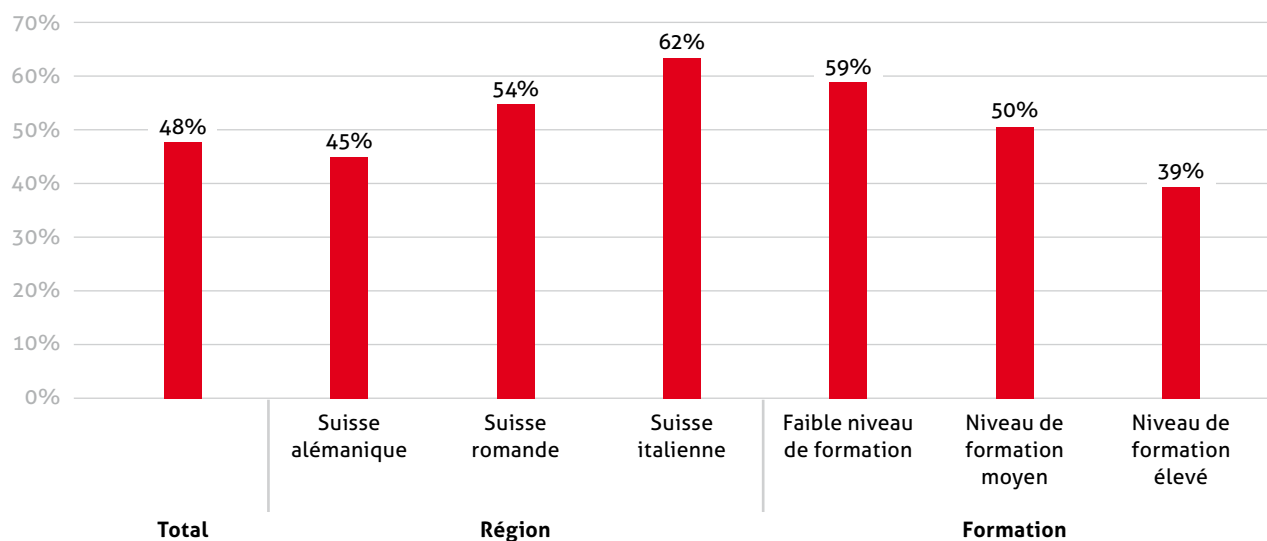
Pendant des années, Stephan B. a grimpé les échelons dans le secteur des télécommunications. Jusqu'à ce qu'il se retrouve au chômage à 56 ans. Dans cette situation précaire, un prestataire de Lucerne lui trouve une mission temporaire dans une petite entreprise de télématique. Aujourd'hui, il y exerce un emploi fixe.

Stephan B., résidant dans l'Oberland bernois, a rejoint le secteur des télécommunications trois ans après

son apprentissage d'installateur électricien. Il a évolué et a même travaillé comme ingénieur système. Après avoir changé d'emploi en 2014, il a été licencié pour raisons économiques en décembre 2021. «Cela n'a pas été simple. À 56 ans, je me retrouvais au chômage pour la première fois. J'ai beaucoup réfléchi à mon avenir: de quoi l'économie a-t-elle besoin? Quelles pertes de salaire vais-je pouvoir supporter?» Sans compter la pression de l'ORP. Ce père de trois enfants adultes a frappé à la porte d'une petite start-up de Lucerne: «Le courant est tout de suite passé avec les conseillers en personnel. L'atmosphère était chaleureuse. On me voyait comme une personne et pas comme un numéro.» La start-up lui a procuré

assez rapidement une mission temporaire dans son métier d'origine, installateur électricien. «Remettre le pied à l'étrier a été un vrai challenge. Cela faisait 30 ans que j'avais quitté ce métier. Beaucoup de choses ont changé depuis. Et j'étais plus lent que les jeunes.» Sa mission a pourtant été couronnée de succès puisque l'entreprise lui a proposé un emploi fixe au bout de 4 mois. Même s'il gagne moins que dans ses emplois précédents, il bénéficie de la semaine de quatre jours et a donc plus de temps pour se consacrer à sa passion: la montagne, que ce soit à pied ou à skis. Il est resté en contact personnel avec son prestataire de services de l'emploi de Lucerne.

Fig. 3: Embauche dans l'ancienne entreprise locataire (base: tous les nouveaux employés fixes)



Base: personnes interrogées en emploi fixe, 2054 personnes.
Source: swisstaffing / gfs-zürich 2022

Financement de la formation continue grâce à temptraining

Apprendre tout au long de la vie est l'une des clés pour un parcours professionnel réussi. Mais cela expose les gens qui ont perdu leur travail à une certaine pression: une personne au chômage n'a plus la possibilité d'apprendre sur le tas et de garder ses connaissances à jour. Ce risque est particulièrement élevé chez les personnes sans formation formelle. Le fonds de formation continue temptraining a été créé pour répondre à ce défi. Il offre des fonds aux travailleurs temporaires jusqu'à 12 mois après la fin de leur mission afin qu'ils puissent financer leur formation continue auprès d'un des 500 instituts de formation. Ces prestations de formation continue sont jugées importantes par 75 pour cent des travailleurs temporaires cherchant un emploi fixe, et même

par 79 pour cent d'entre eux en Suisse romande et dans le Tessin. L'installateur électrique Stephan B., qui est passé d'un emploi temporaire à un emploi fixe, confirme l'importance des prestations de formation continue:

«Il est important, pour un travailleur temporaire, de rester au fait des dernières évolutions. Souvent, durant cette période de transition, les personnes concernées ne peuvent pas se permettre de suivre une formation.»

Fonds de formation continue temptraining

temptraining propose des formations continues subventionnées pour les travailleurs temporaires assujettis à la convention collective de travail (CCT) Location de services. temptraining prend en charge toutes les formations qui permettent aux travailleurs temporaires de progresser dans leur métier et d'assurer leur employabilité à long terme. Les droits restent acquis pendant 6 mois après le dernier jour de mission et même 12 mois à partir

du 1^{er} septembre 2023. Peuvent y prétendre les travailleurs qui ont effectué au moins 88 heures de travail temporaire. Les prestations suivantes sont couvertes:

- Prestations de formation continue: max. CHF 5000.–
- Orientation professionnelle/ bilan de situation: max. CHF 1000.–
- Indemnités salariales pour les jours de formation: max. CHF 2250.–

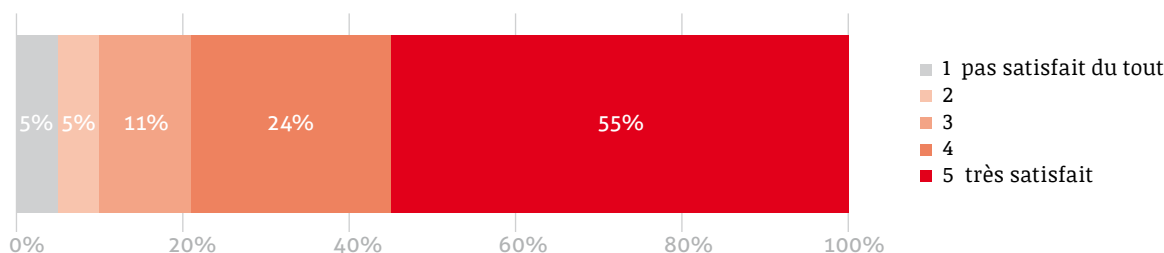


Grande satisfaction vis-à-vis du prestataire de services de l'emploi

Durant cette phase de transition, les travailleurs temporaires à la recherche d'un emploi fixe ont besoin d'un partenaire compétent en qui ils aient confiance. Le taux de satisfaction élevé des personnes

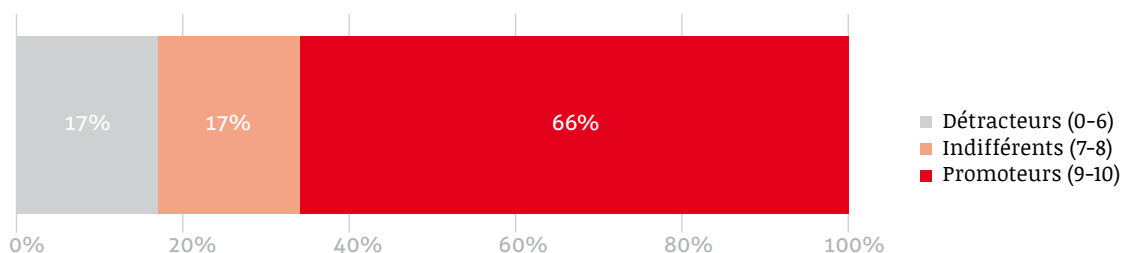
interrogées montre que les prestataires de services de l'emploi répondent aux attentes et aux besoins des candidats. En effet, 80 pour cent de ces derniers se déclarent satisfaits, voire très satisfaits. Deux tiers recommanderaient leur prestataire à des amis ou proches, avec une excellente note de neuf ou dix.

Fig. 4: Satisfaction globale vis-à-vis du prestataire de services de l'emploi



Base: chercheurs d'emploi fixe, 4134 personnes.
Source: swisstaffing / gfs-zürich 2022

Fig. 5: Disposition à recommander



Base: chercheurs d'emploi fixe, 4134 personnes.
Source: swisstaffing / gfs-zürich 2022

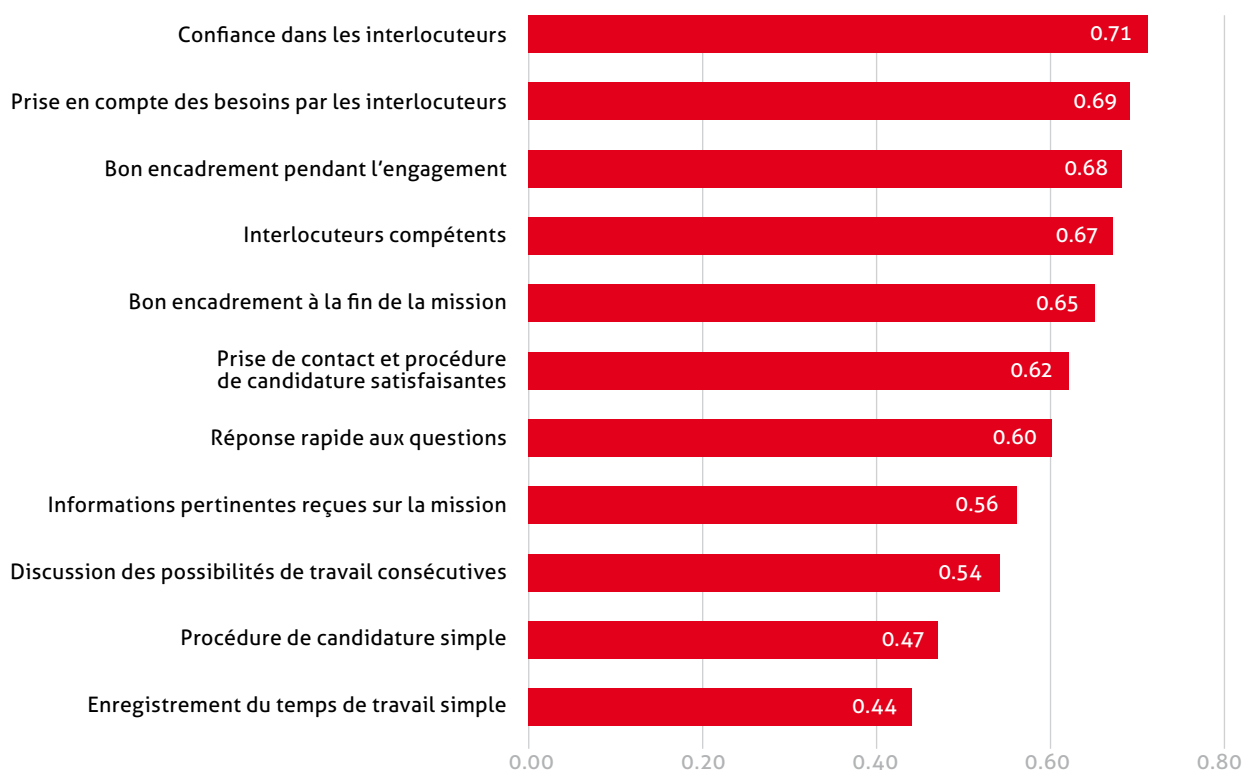
La confiance joue un rôle déterminant dans le taux de satisfaction

La confiance dans le prestataire de services de l'emploi est à la base des indices de satisfaction élevés. La relation avec les conseillers en personnel, interlocuteurs directs, joue un rôle essentiel. Une infirmière de 55 ans dresse le constat suivant: «La communication avec la conseillère en personnel est valorisante et repose sur la confiance. Les collaborateurs et collaboratrices sont très impliqués, j'apprécie beaucoup.»

Pour les travailleurs temporaires, il est indispensable d'avoir un interlocuteur à leur écoute pendant la phase de transition vers un emploi fixe. Une Bernoise de 29 ans relate son expérience positive: «On me demande comment je vais et quel est mon souhait pour l'avenir. Le facteur humain est au premier plan, pas le profit. Je n'avais encore jamais eu un employeur aussi compréhensif et coopératif.»

Compétence de placement, facilité d'accès à l'emploi et confiance dans le prestataire de services de l'emploi sont les leviers de la réussite pour le moteur d'intégration qu'est le travail temporaire – pour le plus grand bénéfice des chercheurs d'emploi, des entreprises et de la société.

Fig. 6: Corrélation entre la satisfaction globale et différents facteurs de satisfaction



Nombre d'observations: chercheurs d'emploi fixe, 4134 personnes.

Source: swisstafing / gfs-zürich 2022

Timothy F. (33 ans), logisticien auprès d'une entreprise de transports en CDD

«Le conseiller m'a pris au sérieux et était à l'écoute.»

Depuis le début de sa carrière professionnelle, Timothy F., habitant la région genevoise, a toujours travaillé sur les chantiers. Il a œuvré en tant que maçon qualifié et appréciait énormément son travail. Malheureusement, il a été victime d'un accident. Les séquelles que cet accident lui a laissées sur un genou l'ont contraint à quitter le domaine de la construction. Timothy F. ne s'est pas laissé abattre et s'est reconverti avec succès en logisticien.

Après avoir acquis une solide expérience en tant que logisticien,

Timothy F. a décidé de valider ses acquis en obtenant un CFC de logisticien. Au début de l'année 2022, il a pris la décision de quitter le poste qu'il occupait afin de s'engager auprès d'un autre employeur de son choix. Un ami, qui s'était déjà fait engager auprès de l'entreprise de transports qui intéressait Timothy F. et ceci par le biais de Manpower, lui a suggéré de transmettre son dossier à la même agence. Au début, Timothy F. était réticent à l'idée de travailler en tant qu'intérimaire car il associait cette forme de travail à une certaine insécurité. Néanmoins, il a déposé son dossier chez Manpower et été très surpris par le professionnalisme ainsi que le sérieux du conseiller. *«Le conseiller m'a pris au sérieux et était à l'écoute»*,

confie Timothy F. Après avoir œuvré en tant qu'intérimaire pendant 6 mois, il a été engagé au sein de cette entreprise de transports en fixe par un CDD et espère qu'il sera prochainement engagé en CDI. Cette mission lui a ouvert la porte d'un engagement en fixe auprès de l'employeur de son choix. Timothy F. est très motivé à évoluer en interne. *«Même si je ne suis pas carriériste, si j'ai l'opportunité d'aller plus haut, je la saisirai»*, confesse-t-il. Il souhaiterait que sa carrière évolue et aspire à plus de responsabilités. Afin d'atteindre ce but, il envisage de bénéficier des possibilités de formation continue via temptraining et acquises lorsqu'il travaillait comme collaborateur temporaire.



2. Travail temporaire: des conditions-cadres optimales pour les actifs en quête de flexibilité

Beaucoup de gens optent pour le travail temporaire parce que cette forme de travail répond à leur besoin de liberté et de flexibilité. Ces travailleurs temporaires ne sont pas à la recherche d'un emploi fixe.

Ils recherchent un modèle de travail qui combine liberté et protection sociale.

Le principe de la location de services est pour eux un gage de flexibilité. La loi sur le service de l'emploi et la CCT Location de services sont le fondement de leur protection sociale. «Tout est réglementé et je peux garder ma flexibilité», explique une logisticienne de 40 ans du canton de Zurich.

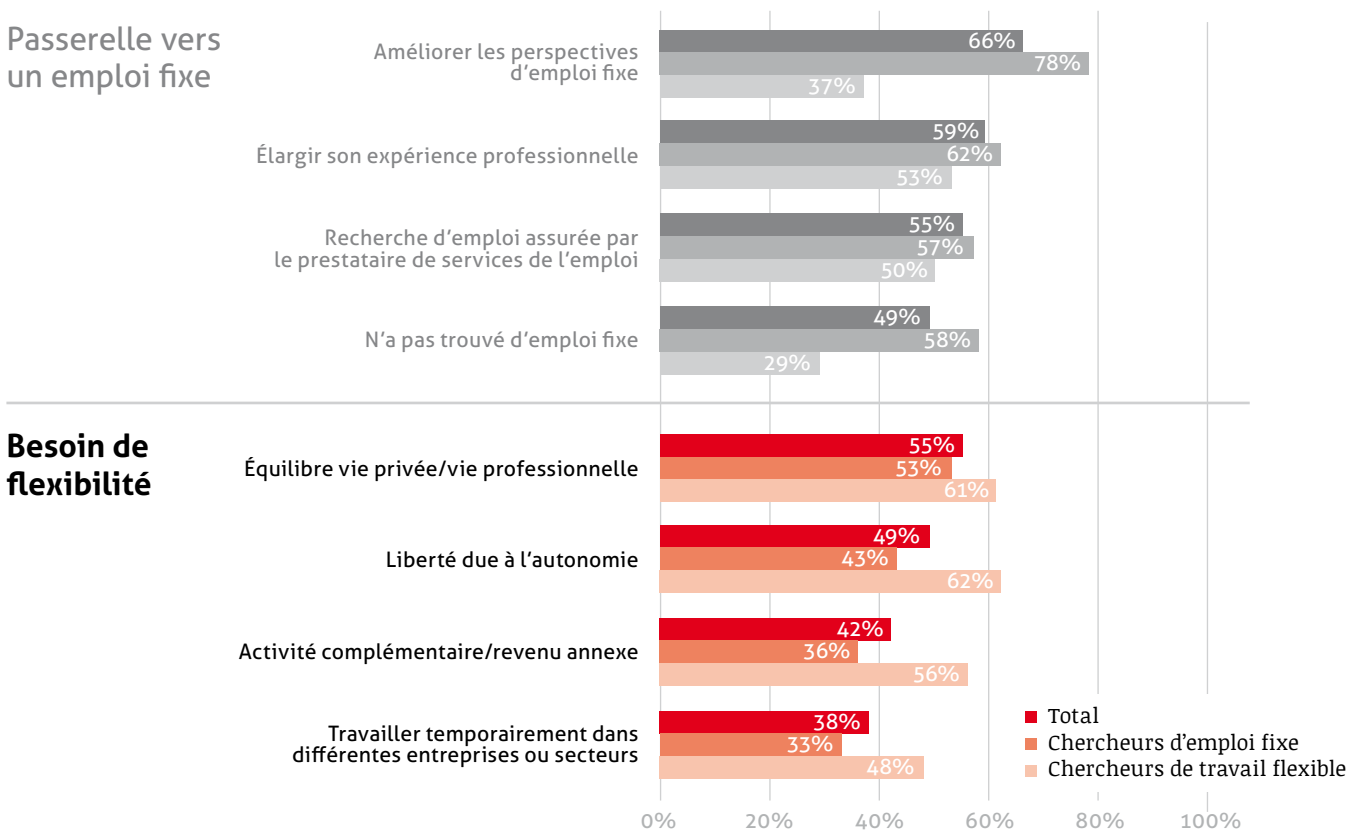
La location de services dispose de trois modèles principaux à travers lesquels la branche cherche à répondre aux besoins de ces travailleurs avides de flexibilité: avec le placement actif, le prestataire se charge de la recherche d'emploi et place le travailleur selon les souhaits de ce dernier. Avec le payrolling,

les «free-lances» recherchent eux-mêmes leurs missions et peuvent se faire engager comme travailleurs temporaires via un prestataire de services de l'emploi. Sur les plateformes en ligne placées sous l'égide de la location de services, les chercheurs d'emploi flexible peuvent postuler à des missions spontanément et sans procédure de candidature complète.

Pourquoi les chercheurs d'emploi flexible choisissent-ils le travail temporaire?

Les personnes qui choisissent le travail temporaire comme modèle de travail flexible recherchent un équilibre vie privée/vie professionnelle, la variété professionnelle et la liberté due à l'autonomie. On peut distinguer deux catégories: ceux qui travaillent temporairement en complément d'une autre activité et ceux qui choisissent le travail temporaire comme modèle pour leur activité principale. Dans un cas comme dans l'autre, le secteur temporaire offre une solution qui convient à leur situation personnelle.

Fig. 7: Motivations conduisant à choisir le travail temporaire



Base: total des personnes interrogées, 6012 personnes; chercheurs d'emploi fixe, 4134 personnes; chercheurs d'emploi flexible, 1878 personnes.
Source: swissstaffing / gfs-zürich 2022

Le travail temporaire comme activité accessoire

Celles et ceux qui travaillent à titre temporaire dans le cadre d'une activité accessoire ont souvent leurs priorités en dehors de la vie professionnelle. «Il est très facile de concilier travail temporaire et vie de famille», fait remarquer une mère de 35 ans. Les chercheurs d'emploi flexible présentent une grande diversité. En plus des personnes qui doivent faire face à des obligations familiales, on trouve également des étudiants ou des retraités, mais aussi des indépendants qui souhaitent compléter leurs carnets de commandes avec du travail temporaire. Et la location de services leur permet de concilier plusieurs priorités dans leur vie. «Pour une étudiante comme moi, c'est la solution idéale pour financer ma vie à côté de mes études en fonction de mon emploi du temps», explique une Zurichoise de 23 ans.

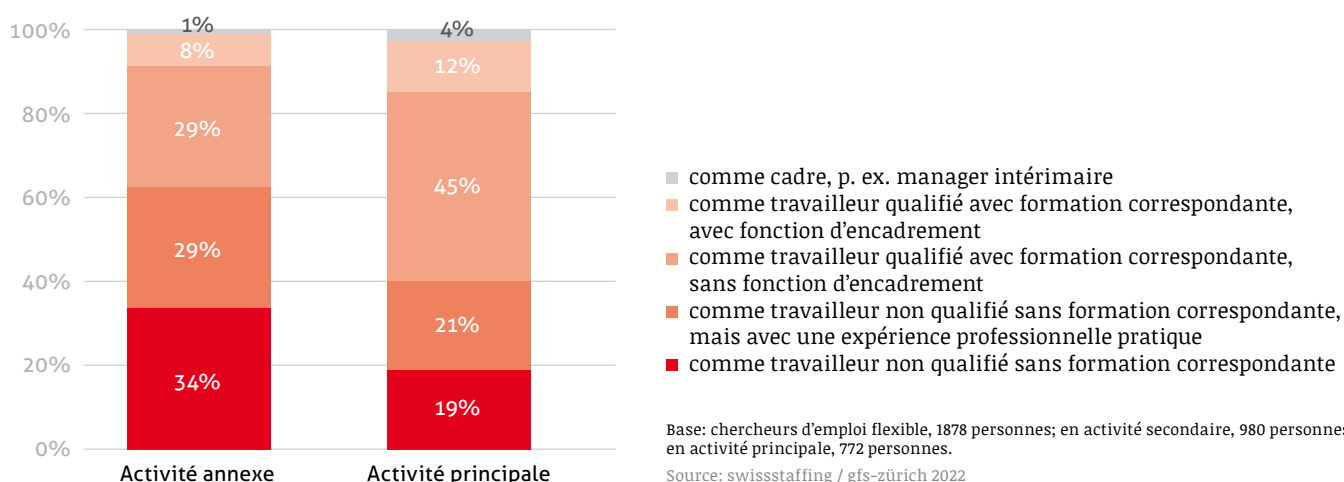
Soixante-deux pour cent des chercheurs d'emploi flexible dans le cadre d'une activité accessoire travaillent comme travailleurs non qualifiés sans formation correspondante.

La facilité d'accès du travail temporaire leur permet d'exercer un emploi sans grandes connaissances préalables.

Hormis le placement actif par les conseillers en personnel, ils trouvent souvent leurs missions via des plateformes numériques sous l'égide de la location de services. Ils trouvent ainsi du travail de façon rapide, flexible et autonome. Une personne interrogée dans le milieu de la restauration résume les choses ainsi: «Je décide moi-même où et quand je travaille. Je ne connais pas le train-train quotidien et je découvre sans cesse de nouvelles personnes, de nouvelles entreprises, de nouvelles méthodes.»

Les personnes en quête de flexibilité dans le cadre d'une activité accessoire travaillent souvent dans des secteurs manquant cruellement de main-d'œuvre, comme la restauration, la santé ou le commerce de détail. Toutes les parties prenantes profitent de la flexibilité de la location de services: les prestataires du secteur fournissent une main-d'œuvre rapide et ciblée aux entreprises en manque de personnel. Les travailleurs temporaires disposent d'un accès rapide et facile à une activité secondaire bénéficiant d'une couverture sociale. La main-d'œuvre complémentaire soulage la pénurie de main-d'œuvre dans l'économie.

Fig. 8: Fonction des travailleurs temporaires recherchant la flexibilité



Anic M. (22 ans), étudiante en histoire, travaille temporairement via Coople.

«J'aime la flexibilité et la variété en marge de mes études.»

Anic M., 22 ans et résidant à Berne, étudie l'histoire contemporaine à l'université de Fribourg. En plus de son petit boulot principal dans la restauration, elle effectue régulièrement des missions temporaires via la plateforme Coople. Elle apprécie la grande flexibilité et la possibilité de découvrir de nouveaux secteurs.

Après avoir obtenu sa maturité en février 2020, Anic M. voulait prendre une année sabbatique et travailler dans un établissement de restaura-

tion où elle avait déjà donné un coup de main pendant sa scolarité.

La pandémie de coronavirus en a décidé autrement. Du jour au lendemain, le secteur n'embauchait plus. Des amis lui ont alors conseillé de s'inscrire sur la plateforme du prestataire de services de l'emploi Coople. *«Cela s'est fait très rapidement et facilement»*, a constaté la Bernoise. Peu de temps après, elle recevait ses premières missions – pour des jobs liés à la pandémie, comme le contrôle des certificats de coronavirus.

Aujourd'hui, Anic M. est en 2^e semestre et continue à travailler via Coople en plus de son job principal dans la restauration. Elle apprécie

l'incroyable flexibilité que lui apporte Coople: *«J'ai parfois besoin de me changer les idées en plein milieu d'une phase de révision intense. Dans ce cas, je peux postuler pour une mission et travailler dans la foulée.»*

Les missions procurées par Coople sont surtout dans la restauration, mais aussi dans la vente ou pour faire l'inventaire dans deux grandes enseignes de mode. *«Je n'avais pas d'expérience dans la vente. Et grâce à Coople, j'ai découvert de nouvelles branches. C'est passionnant!»*

Anic M. a prévu de passer son bachelors et de finir ses études par un master. Elle souhaite devenir journaliste sportive. D'ici là, elle entend bien rester chez Coople.

Philippe C. (58 ans), consultant, employé en payroll via Helvetic Payroll

«Déléguer les tâches administratives me permet de me concentrer sur mes activités.»

Après avoir œuvré en tant qu'ingénieur dans la course automobile (F1), Philippe C., de l'arc genevois, a mené à bien plusieurs projets spéciaux au sein d'un grand constructeur automobile où il avait la charge de projets stratégiques pour le groupe. Puis, Philippe C. a occupé durant de nombreuses années différentes fonctions dirigeantes dans l'industrie horlogère, et notamment de direction industrielle.

La soif de découvrir d'autres expériences et d'apporter aux entreprises

tant son expertise technique que son approche de l'humain, l'ont poussé à offrir ses services dans l'accompagnement de dirigeants et boards. *«J'avais atteint un cap de mon parcours où je souhaitais répondre à cette aspiration profonde»*, nous confie Philippe C. À chaque nouvelle mission, Philippe C. prend contact avec Helvetic Payroll et transmet les informations sur la mission. Le prestataire de services devient alors employeur et se charge entre autres de tous les aspects relatifs aux assurances sociales ainsi que de l'établissement des fiches de salaire. Cela fait plus de 4 ans que Philippe C. fonctionne comme cela, et il désire continuer à offrir ses services par le biais d'une société de portage salarial à long terme.

Bénéficier d'une couverture sociale complète est un élément très important pour lui. Cela s'est vérifié pendant la période du Covid où il a justement pu bénéficier du chômage. *«Parfois une situation de crise peut vous affecter»*, nous confie-t-il. La collaboration avec Helvetic Payroll lui donne entière satisfaction grâce à la souplesse des collaborateurs, et à leur grand professionnalisme. Il lui faut environ 10 minutes par mois pour régler ces questions administratives, qu'il n'apprécie pas particulièrement. *«Ce système me procure une tranquillité d'esprit et me permet de pleinement me concentrer sur ce que je sais et aime faire!»*, nous confesse-t-il.



Le travail temporaire comme activité principale

Les travailleurs temporaires dans le cadre d'une activité principale recherchent un modèle d'emploi durable qui réponde à leur besoin de flexibilité et d'autonomie. Généralement bien formés, ils occupent des postes de spécialistes ou de cadres, souvent dans des secteurs en pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme la santé, la construction ou l'informatique.

Une partie de ces travailleurs temporaires recherche le placement actif: «Ma conseillère me trouve toujours des missions captivantes. Pour moi, le travail temporaire est quelque chose de formidable qui me donne un sentiment de liberté et d'indépendance», confie une infirmière de 55 ans. L'autre partie recherche les missions de sa propre initiative et se fait embaucher en payrolling via la location de services. Un contractant de 52 ans vante l'aspect financier: «On est mieux payé que dans un emploi fixe».

La location de services offre aux entreprises comme aux travailleurs des services sur mesure, particulièrement précieux en période de pénurie de main-d'œuvre, spécialisée ou pas.

Grâce à leur expertise en recrutement, les prestataires de services de l'emploi aident les services RH des entreprises à trouver le personnel spécialisé dont elles ont besoin.

Dans les métiers fortement menacés par l'exode, comme les soins, la location de services aide à maintenir le personnel qualifié en place grâce à l'argument de la flexibilité. Dans certains cas, le seul recours à des free-lances hautement qualifiés en payrolling, sur une base de projet, permet déjà d'apporter aux entreprises locales l'expertise qui leur manque en interne.

Emine A. (24 ans), assistante en soins et santé communautaire, travaille à titre temporaire via Careerplus.

«Je recommande le travail temporaire à tous ceux qui veulent pouvoir décider librement et en toute indépendance.»

Cela faisait tout juste 3 mois qu'Emine A. avait trouvé un emploi fixe après sa formation d'assistante en soins quand elle a décidé de ne plus travailler qu'à titre temporaire.

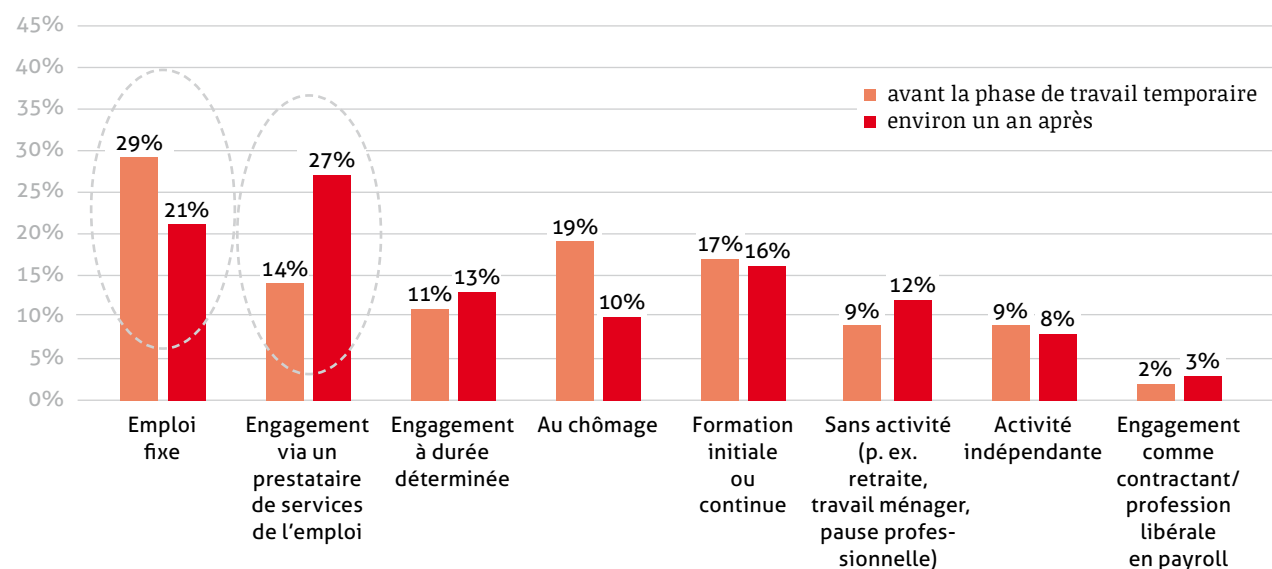
Une fois la scolarité obligatoire finie, Emine A., originaire de Soleure, a d'abord suivi un apprentissage de boulangère-pâtissière. Mais elle

a vite remarqué qu'elle était seule et qu'elle avait besoin de plus de contacts. Ses grands-parents lui ont conseillé une formation d'assistante en soins et santé communautaire. À l'issue de son apprentissage, elle a travaillé trois mois comme employée fixe dans une maison de retraite. Puis, sur le conseil d'une amie, elle a opté pour le travail temporaire.

L'avantage numéro un, selon elle, est la liberté de décision: «*Je suis un oiseau de nuit et je veux travailler la nuit. Comme travailleuse temporaire, je décide quand je travaille et quand je pars en vacances.*» Depuis deux ans, elle a effectué différentes

missions dans le secteur des soins via Careerplus. Celles-ci peuvent durer de six à douze mois. Elle aime découvrir de nouvelles entreprises. Un autre avantage réside dans la charge mentale ressentie au travail: «*En travaillant temporairement, j'arrive mieux à me protéger.*» Grâce à sa charge de travail à 80% et au travail de nuit, elle a le temps de s'occuper de sa grand-mère. Emine A. a prévu de travailler à titre temporaire via Careerplus pendant deux à trois années encore. Elle aimerait ensuite prendre un poste de direction comme cheffe de service ou, mieux encore, effectuer une mission humanitaire à l'étranger.

Fig. 9: Situation de l'emploi des travailleurs temporaires recherchant la flexibilité



Base: chercheurs d'emploi flexible, 1878 personnes.
Source: swisstaffing / gfs-zürich 2022

Effet de passerelle inversé: de l'emploi fixe au travail flexible

En observant la situation professionnelle des personnes interrogées avant et après la phase de travail temporaire, on constate le fort désir de flexibilité de ces travailleurs temporaires. À la faveur de ce qu'on pourrait appeler un «effet de passerelle inversé», ils ont fait le choix de quitter un emploi fixe pour une forme de travail flexible. La part des actifs exerçant une forme de travail flexible (temporaire, durée limitée, indépendant, libéral) a ainsi bondi de 35 à 52%.

Dans le même temps, le chômage a reculé notablement. Les travailleurs temporaires apprécient la flexibilité, mais aussi la protection sociale, bien plus importante dans la location de services que dans d'autres formes de travail flexible (cf. swisstaffing, 2022).

82% des personnes recherchant de la flexibilité jugent la protection sociale importante, les plus âgés encore plus que les jeunes.

Protection sociale du travail temporaire

- Les travailleurs temporaires cotisent à l'AVS/AI/APG et sont assurés contre le risque de chômage.
- Au plus tard après la 13^e semaine de travail, les travailleurs temporaires sont assurés au titre de la LPP. Pour les travailleurs temporaires ayant des enfants à charge, cette assurance est valable dès le premier jour de travail contractuel. La déduction de coordination et le seuil d'entrée sont ramenés au salaire horaire.
- Les travailleurs temporaires bénéficient d'une assurance d'indemnité journalière maladie dès l'entrée en fonction contractuelle. Ils peuvent prétendre à des indemnités journalières allant jusqu'à 720 jours après un délai de carence de 2 jours maximum.
- À partir de 8 heures de travail par semaine, les travailleurs temporaires sont obligatoirement assurés contre les accidents professionnels et non professionnels, au même titre que les employés fixes.



Gökalp C. (25 ans), futur maçon, travaille à titre temporaire via mein job.

«Je rencontre beaucoup de gens et d'entreprises.»

Gökalp C. travaille depuis six mois de façon temporaire comme futur maçon via mein job. Durant cette période, il a reçu des offres d'emploi fixe, mais les a refusées pour garder son indépendance.

Après son apprentissage de gestionnaire du commerce de détail, Gökalp C., originaire de Suisse orientale, a décidé de suivre un deuxième apprentissage de maçon: *«Je ne me voyais pas rester dans le commerce*

de détail. Travailler à l'extérieur, comme les maçons, me plaisait.»

Pourtant, les débuts ne se sont pas passés comme prévu, puisqu'il a échoué à l'examen final. Mais Gökalp C. ne s'est pas découragé. Son maître d'apprentissage l'a mis en contact avec la propriétaire de l'agence mein job. *«Elle était très sympathique et pas compliquée.»* Il a reçu sur-le-champ sa première mission temporaire chez un entrepreneur de construction. Il a été agréablement surpris par le travail temporaire: *«Je noue beaucoup de contacts, je gagne bien ma vie et je ne suis pas lié à une entreprise. Je travaille un peu comme un*

indépendant.» De plus, il a suivi une première formation via le fonds de formation continue temptraining. Gökalp C. ne va pas tarder à repasser l'examen pratique final. Il a prévu de continuer à travailler de façon temporaire via mein job, mais il envisage également un emploi fixe à plus longue échéance si sa situation familiale évolue. À l'avenir, il aimerait suivre une formation continue pour devenir chef d'équipe, contremaître ou conducteur de travaux. À moins qu'il ne combine les connaissances acquises au cours de ses deux formations pour devenir p. ex. commercial itinérant dans le secteur de la construction.

Hanane S. (42 ans), gestionnaire de projets dans l'humanitaire, travaille temporairement via Michael Page.

«Même dans le cadre du travail temporaire, il est indispensable d'avoir une projection de carrière du côté de l'employeur aussi.»

Après ses études universitaires à Lyon où elle a obtenu une maîtrise en anglais ainsi qu'une licence en marketing/communication et graphisme, Hanane S. a travaillé de nombreuses années dans le secteur privé. Ces expériences au sein de très grandes structures en France et dans des domaines hautement techniques (nucléaire et pétrochimie) lui ont permis de parfaire ses compétences en gestion de projets. Il y a quelques années, elle a décidé de se réorienter vers une profession qui serait plus en adéquation avec ses valeurs.

Hanane S. a posté son C.V. sur une plateforme en ligne et elle a été contactée par le prestataire des services de l'emploi Michael Page pour une mission au sein d'une ONG active dans l'humanitaire. Elle estime que le travail temporaire, et surtout la flexibilité qu'il offre, permet d'intégrer des secteurs dont on ne connaît pas forcément les modes de fonctionnement. Elle habite la région genevoise et travaille en tant qu'employée temporaire auprès de Michael Page depuis plus de 7 ans. Selon elle, la relation de confiance et le support offert par son employeur sont très appréciables. La bienveillance de son conseiller auprès de Michael Page, qui la fait se sentir comme une employée et non comme un produit, explique aussi la fidélité qu'elle a envers son employeur. À titre d'exemple, Hanane S. nous explique qu'en fin

de mission son employeur prend toujours les devants et la contacte afin de discuter de la suite. Ces nombreuses années en tant qu'employée temporaire lui confèrent une certaine légitimité à tirer quelques conclusions sur cette activité. Elle est parfaitement consciente des prestations sociales de qualité offertes par le travail temporaire. Elle a par ailleurs déjà bénéficié des formations continues offertes par temptraining. *«C'est surtout l'environnement de travail qui m'importe. Je ne souhaite pas travailler au service d'une entreprise qui ne vise que le profit. J'aimerais continuer à occuper un poste où je peux toujours me challenger et performer»*, confie Hanane S. en guise de conclusion et s'imagine qu'elle pourra continuer à œuvrer encore de nombreuses années au sein de Michael Page.

3. Bilan

Le secteur temporaire est en plein essor. Durant les 30 dernières années, le nombre d'heures de travail fournies par les travailleurs temporaires a été multiplié par huit, voire plus. Et pour cause: les prestataires de services de l'emploi apportent des réponses aux questions de notre époque. Pour les personnes engagées dans un processus de transition économique, le travail temporaire est la clé qui leur permet de se réorienter rapidement sur le marché du travail et de reprendre pied dans la vie active. Pour les personnes qui choisissent de travailler de manière flexible, ce mode de travail offre un bon équilibre entre flexibilité et protection sociale, auquel les prestataires de services de l'emploi ont ajouté une large gamme de services. Les personnes en quête de flexibilité peuvent être placées activement, répondre à des offres d'emploi adaptées à leurs besoins sur des plateformes ou rechercher des missions via leur réseau et se faire engager comme travailleurs temporaires par le prestataire de services de l'emploi. Quelle que soit la priorité pour les travailleurs temporaires, intégration sur le marché du travail ou flexibilité, tous ont en commun trois caractéristiques: la confiance en leur conseiller en personnel, la satisfaction vis-à-vis du service et le sentiment rassurant d'être socialement couverts.

Cet éclairage en profondeur des besoins et des motivations de plus de 6000 travailleurs temporaires devrait inciter les acteurs politiques et économiques à définir aujourd'hui les conditions-cadres du secteur temporaire avec un objectif en tête: mettre la Suisse en position de relever les défis sur les marchés du travail de demain. Robin Gordon, Chief Executive Officer de Interiman Group, résume les choses ainsi:

«La flexibilité est la clé de la réussite – à la fois pour attirer les meilleurs talents et pour préserver la compétitivité de notre pays.»

Fig. 10: Profil des travailleurs temporaires

| | Total | Chercheurs d'emploi fixe | Chercheurs d'emploi flexible |
|---|-------|-----------------------------|---------------------------------|
| Sexe | | | |
| Femmes | 39% | 38% | 42% |
| Hommes | 61% | 62% | 58% |
| Région de travail | | | |
| Suisse alémanique | 61% | 59% | 67% |
| Suisse romande | 35% | 37% | 30% |
| Tessin | 4% | 4% | 3% |
| Âge | | | |
| < 24 Jans | 13% | 10% | 19% |
| 25-39 ans | 43% | 48% | 33% |
| 40-54 ans | 31% | 33% | 26% |
| +55 ans | 13% | 9% | 22% |
| Nationalité | | | |
| Suisse | 45% | 41% | 55% |
| Non-suisse | 55% | 59% | 45% |
| Niveau de formation | | | |
| Faible | 18% | 20% | 14% |
| Moyen | 59% | 58% | 60% |
| Élevé | 23% | 22% | 25% |
| Branche | | | |
| Agriculture et sylviculture | 1% | 1% | 1% |
| Industrie, production industrielle, production d'énergie | 26% | 30% | 17% |
| Construction | 15% | 14% | 16% |
| Commerce de gros et de détail, vente | 7% | 6% | 10% |
| Transport, stockage et logistique | 20% | 22% | 16% |
| Restauration / industrie hôtelière / tourisme | 7% | 5% | 13% |
| Information et communication: TIC, médias, édition, services d'information | 3% | 3% | 2% |
| Banques et assurances | 2% | 2% | 2% |
| Services de professions libérales, scientifiques et techniques, recherche & développement (conseil fiscal/juridique, architecture/ingénierie, publicité/graphisme, etc.) | 2% | 2% | 2% |
| Autres activités de services | 6% | 6% | 6% |
| Administration publique, Administration publique, défense, sécurité sociale | 2% | 2% | 2% |
| Formation, éducation | 0% | 0% | 1% |
| Santé humaine et action sociale | 8% | 7% | 13% |
| Arts, spectacles et activités récréatives | 1% | 0% | 1% |
| Activités des ménages en tant qu'employeurs | 1% | 1% | 1% |

Base: total des personnes interrogées, 6012 personnes; chercheurs d'emploi fixe, 4134 personnes; chercheurs d'emploi flexible, 1878 personnes.

Source: swisstafing / gfs-zürich 2022

Liste d'ouvrages

Pletscher, M., Sender, A., Staffelbach, B. (2022). HRM in Switzerland: People & Practices. CRANET Study Report 2022. University of Lucerne. https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/wf/institute/hrm/dok/Forschung/Cranet_Study_Report_2022.pdf

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

Vogel, C., Schaltegger, C., Zölch, M. & Büttler, D. (2021). La main-d'œuvre flexible dans les entreprises suisses. <http://hrtoday.info/wp-content/uploads/2021/01/Flexwork-Ergebnisse.pdf>

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf