

Temptraining: les mesures d'économie ont porté leurs fruits

Depuis 2012, plus de 27000 intérimaires ont profité du fonds pour la formation continue de temptraining. Le nombre de travailleurs temporaires intéressés au perfectionnement professionnel a augmenté si rapidement que le fonds a dû être stabilisé par des mesures d'économie au 1^{er} août 2016. Celles-ci se sont montrées efficaces.

Texte: Claudio Tenna, responsable de temptraining

Les intérimaires ont droit à un soutien financier pour leur perfectionnement professionnel. Le fonds pour la formation continue de temptraining existe depuis 2012 dans le cadre de la CCT Location de services. Grâce à temptraining, les travailleurs temporaires peuvent suivre toutes sortes de cours et développer leurs compétences. Cette initiative a rencontré un immense succès: depuis 2012, quelque 35 000 formations continues d'une valeur totale de 45 millions de francs ont été financées par temptraining.

Nouvelles conditions de participation

Au début, temptraining offrait des conditions de participation très généreuses. Les intérimaires travaillant 176 heures pouvaient obtenir jusqu'à CHF 5000.- pour une formation continue. Depuis 2015, les demandes d'aide financière ont fortement augmenté, atteignant un chiffre record en 2016. Résultat: la somme prélevée pour financer des cours dépassait nettement le montant versé dans le fonds. La Commission professionnelle Paritaire Suisse de la Location de Services (CPSLS) a pris des mesures d'économie afin que temptraining puisse, à l'avenir aussi, soutenir un maximum d'intérimaires. De nouvelles conditions de participation ont été introduites le 1^{er} août 2016.

Les résultats en chiffres

À la mi-2016, le fonds pour la formation continue de temptraining se trouvait dans une situation pour le moins délicate. Depuis que ce fonds a été lancé, le nombre de demandes est passé de 800 au premier trimestre 2013 à plus de 3500 au premier trimestre 2016. Cela représente une croissance de plus de 400% (voir graphique no 1). Le nombre accru des demandes a suscité une hausse des obligations financières, et cette tendance n'était pas près de s'inverser. Des mesures d'économie radicales étaient donc nécessaires pour préserver la solvabilité de temptraining.

Les précautions prises visaient à limiter le volume de demandes et à en réduire les frais individuels. Pour évaluer l'efficacité de ces mesures, la meilleure méthode était d'analyser la situation du fonds trois mois avant et trois mois après leur introduction. Les résultats de cette analyse sont présentés dans le graphique no 1. Le nombre de demandes a sensiblement baissé: il est passé de 3354 à 2613. Cela représente une baisse de 22%. Le coût moyen par demande a diminué encore plus. Les frais de cours et les indemnités de perte de gain par demande validée se sont réduits d'environ 30%. Ces chiffres révèlent que les mesures d'économie ont réussi à limiter le volume de de-

Le blog de Leif Agnéus

Souvent sous-estimé: l'onboarding



Leif Agnéus, General manager de Manpower (Suisse) SA

Quelle est votre recette pour avoir des collaborateurs satisfaits et fidèles depuis des années?

Je trouve essentiel de fêter les succès et d'entretenir une saine culture de l'erreur. Il est important de développer une confiance mutuelle et de responsabiliser les collaborateurs tout en étant disponible et en restant à leur écoute. J'aime aussi identifier les potentiels de développement et mettre en place l'acquisition des compétences nécessaires de manière durable. Autre piste intéressante: vivre la culture du changement. Pour terminer, je soulignerais l'importance d'offrir des opportunités de grandir en interne, cela en en offrant des possibilités d'évolution soit latérales, soit verticales.

Aujourd'hui, on parle beaucoup d'onboarding ou d'intégration des collaborateurs dans l'entreprise. À votre avis, quelle est l'importance de l'onboarding?

À mon sens, l'intégration d'un nouveau collaborateur fait partie intégrante du processus de recrutement. J'irais même plus loin: l'énergie consacrée à l'intégration du collaborateur au sein de son nouvel univers de travail devrait être plus grande que celle engagée pour le trouver. Cet investissement est très rapidement rentabilisé: en effet, le collaborateur plus rapidement opérationnel, valorisé... et donc productif!

Lire la suite sur: www.blog.swissstaffing.ch

Conditions de participation

- La durée minimale de l'emploi donnant droit à une formation continue a été augmentée. Elle s'élève dorénavant à 352 heures de travail.
- Pour une formation continue, la contribution maximale est de CHF 4000.-; pour l'indemnité de perte de gain, elle s'élève à CHF 2000.-.
- À partir de CHF 1000.- de frais de cours, l'employé doit payer 20% de sa poche.
- Désormais, les prestations pour la formation continue sont échelonnées:
 - 352 heures de travail donnent droit à CHF 1000.- de frais de cours et à CHF 750.- d'indemnité de perte de gain.
 - 528 heures de travail donnent droit à CHF 2000.- de frais de cours et à CHF 1250.- d'indemnité de perte de gain.
 - 704 heures de travail donnent droit à CHF 4000.- de frais de cours et à CHF 2000.- d'indemnité de perte de gain.
- Le droit aux prestations est valable pendant un an. Une fois échu, il est suivi d'un délai d'attente de douze mois. Après cette pause de douze mois, il est possible de faire une nouvelle demande.

Graphique n° 1: Évolution du nombre de demandes par trimestre

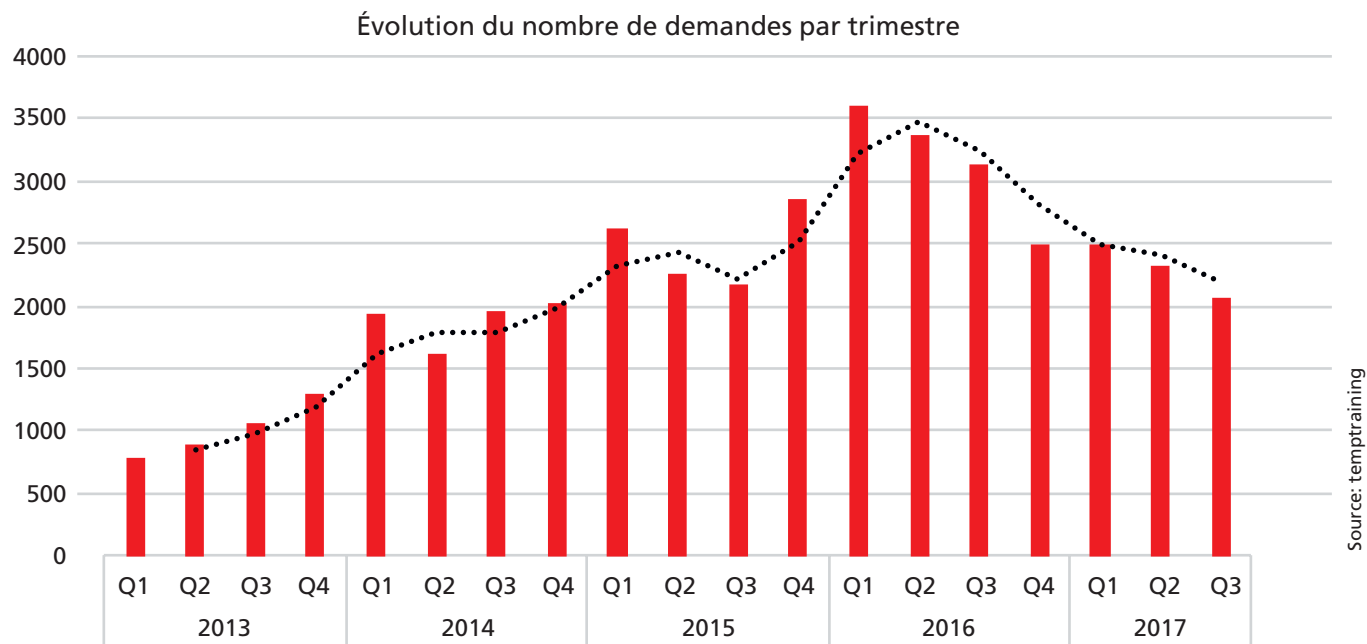


Tableau n° 1: Évolution des coûts et des demandes

	3 mois avant le préavis	Mois de transition	3 mois après la mise en œuvre	Recul en %
Demandes	3354	1740	2613	-22 %
Frais de cours approuvés par demande (CHF)	1343	1872	958	-29 %
Indemnité de perte de gain approuvée par demande (CHF)	341	543	233	-32 %
Frais autorisés par demande (CHF)	29	56	14	-50 %
Total des frais de cours autorisés (CHF)	2979024	1703307	1377017	-54 %
Total des indemnités de perte de gain (CHF)	756442	494189	335424	-56 %
Total des frais autorisés (CHF)	66781	51533	22092	-67 %

Source: temptraining

mandes ainsi que leurs coûts individuels. Ce double effet a permis de réduire la somme totale des dépenses d'au moins 50%.

Une introduction rapide s'imposait

Il n'a pas été facile d'établir et d'annoncer ces mesures – ni pour l'équipe de temptraining, ni pour les intérimaires bénéficiaires, ni même pour les prestataires de services de personnel. Un délai de transition de trois mois a permis à tous les participants de se familiariser avec les nouvelles règles. Comme le montre l'évaluation effectuée après leur introduction, un délai plus court aurait été souhaitable, mais très difficile à financer. Le mois de juillet, période de vacances et de transition généralement peu chargée, a vu le volume de demandes s'accroître en prévision des changements annoncés. De ce fait, les coûts ont fortement augmenté, au même titre que le volume des demandes. Les intérimaires bénéficiaires ont profité de ce mois de transition pour demander des formations conformément à l'ancien règlement.

Un bilan positif

Plus d'un an après l'introduction des nouvelles

conditions, le bilan s'avère positif. Entre-temps, les modifications réalisées sont connues et majoritairement acceptées. Point essentiel: le budget a retrouvé son équilibre, et le fonds pour la formation est toujours très sollicité. Il est toutefois difficile de faire des prévisions à long terme. C'est pourquoi la situation financière du fonds est encore sous observation. temptraining se réjouit de pouvoir financer de futures formations à un maximum de temporaires et de les aider ainsi à réaliser leurs objectifs professionnels. ■



Claudio Trenna, responsable de temptraining.

Chiffre du mois

86 931 placements fixes

Un rapport de travail temporaire offre à de nombreux employés une passerelle vers le marché du travail et un tremplin vers un poste fixe. En 2016, avec 86 931 emplois à durée non déterminée, les prestataires de services de personnel ont aidé trois fois plus de personnes à trouver un travail que tous les offices régionaux de placement.



Illustration: 123RF

Plus de statistiques sur swisstesting.ch