

CONDITIONS ÉQUITABLES, QUALITÉ ÉLEVÉE, NOUVELLE IMAGE: POURQUOI LA BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE A CHANGÉ

LES ANNÉES RÉCENTES ONT ÉTÉ MARQUÉES PAR DES CHANGEMENTS CONSIDÉRABLES DANS NOTRE BRANCHE, NOTAMMENT AU NIVEAU DE SON IMAGE. EN MÊME TEMPS, LA QUALITÉ N'A CESSÉ DE S'AMÉLIORER. DIFFÉRENTS FACTEURS EXPLIQUENT CETTE ÉVOLUTION POSITIVE, ENTRE AUTRES: LA CCT LOCATION DE SERVICES, LE LABEL DE QUALITÉ OBLIGATOIRE POUR LES MEMBRES DE SWISSSTAFFING, LA NUMÉRISATION AINSI QUE LE NOMBRE CROISSANT D'INTÉRIMAIRES TRÈS QUALIFIÉS.

Texte: Julia Bryner



Julia Bryner, responsable Opérations & services aux membres

Ces dernières années et décennies, les services de l'emploi ont subi d'importantes modifications – en mieux. Cette transformation ne se limite pas à l'image; elle concerne aussi la qualité effective des prestations et des conditions de travail. Un exemple: les temporaires gagnent désormais autant – sinon plus – que leurs collègues directement employés par l'entreprise. Ils doivent effectuer moins d'heures supplémentaires. Si celles-ci s'avèrent indispensables, elles sont plus souvent compensées. C'est ce que révèle une évaluation de l'Enquête suisse sur la population active.¹

La numérisation et la tendance vers le travail flexible

De plus en plus de personnes très qualifiées choisissent l'intérim, une preuve que cette branche offre des conditions intéressantes. Le manque de main-d'œuvre dans certains métiers, la demande dans les secteurs hautement spécialisés ou le travail sous forme de projets représentent des opportunités pour les professionnels très compétents. De plus, ils apprécient la combinaison de souplesse et de sécurité sociale des missions temporaires. Même dans ces constellations, les salaires s'avèrent plus que compétitifs.² Face aux exigences élevées de ces «flexworkers», les prestataires de services de personnel soignent leur marque employeur et optimisent en même temps leurs processus internes, telles que la communication et l'intégration des recrues.

Nous devons ces changements positifs aux propriétaires de sociétés et aux CEO: ce sont eux qui font progresser notre branche. Par ailleurs, la numérisation des services de l'emploi a donné le jour à plusieurs nouveaux logiciels qui maximisent l'efficacité. En effet, les systèmes informatisés améliorent les échanges avec les entreprises locataires et les intérimaires, simplifient les procédures, réduisent le potentiel d'erreur et facilitent les évaluations.

D'autres facteurs ont contribué au changement positif de notre branche:

La CTT et l'autorisation obligatoire

La loi sur le service de l'emploi (LES) stipule les conditions à remplir avant de créer une entreprise. Les fondatrices et fon-

dateurs sont tenus de demander une autorisation pour la location et le placement de personnel. Pour l'obtenir, ils doivent, entre autres, payer une caution comprise entre CHF 50 000 et CHF 100 000, trouver des locaux adéquats, présenter les qualifications nécessaires à leur activité et avoir une réputation impeccable. Cette obligation établit un standard minimum dans notre branche.

Autre étape de cette évolution réjouissante: la convention collective de travail pour la location de services (CCTL), valable pour tout notre secteur et créée à la demande de celui-ci par nos partenaires sociaux. Elle régit avant tout les conditions d'emploi, telles que les assurances sociales obligatoires, les salaires minimaux, les suppléments, l'assurance indemnités journalières, etc. La Commission paritaire de la CCTL organise régulièrement des contrôles auprès des entreprises.

Le fonds pour la formation continue temptraining, intégré dans la CCTL, contribue à maintenir l'excellence dans notre branche et encourage les intérimaires à suivre des cours de perfectionnement.

Le label de qualité obligatoire pour les membres de l'association

swissstaffing franchit un nouveau pas en matière de qualité: avant d'être admis, chaque membre doit se soumettre à un audit SQS. La recertification se fait ensuite tous les trois ans. Alors que la CCTL régit avant tout les conditions de travail, le label SQS de swissstaffing garantit des prestations haut de gamme et optimise les processus des sociétés.

Pour obtenir cette certification, les entreprises de location de services doivent opérer selon des méthodes vérifiables et clairement définies. Elles s'engagent à adopter un comportement équitable vis-à-vis des intérimaires et à respecter les salaires minimaux ainsi que les horaires fixés. De plus, elles doivent prouver que leur personnel a achevé un apprentissage professionnel ou qu'il dispose de plusieurs années d'expérience dans son secteur. swissstaffing compte 452 membres, tous certifiés SQS.

¹ White Paper – Plus qu'équivalent: salaires et heures supplémentaires dans le travail temporaire

² White Paper – Flexwork: toujours plus de personnes hautement qualifiées choisissent le travail temporaire

Pour les membres de swisstaffing, l'effet positif de cette procédure est évident. «Les contrôles répétés obligent la branche et les entreprises à s'adapter aux normes et à proposer des services de qualité supérieure», affirme Dominik Strebel, directeur de Job 3000 AG.

Roman Nadig, directeur et propriétaire de Dommen Nadig Personal AG, confirme: «Le label SQS améliore notre image et harmonise notre présence. Notre clientèle l'apprécie. Par ailleurs, il réduit le nombre de "moutons noirs" dans notre secteur.»

Les audits SQS bénéficient autant à notre milieu professionnel qu'à chaque membre individuel de swisstaffing. «Cette certification nous lance parfois des défis intéressants. Nous devons sans cesse analyser et adapter nos processus pour être à la hauteur des normes», déclare Manfred Käser, directeur de KMU Jobs AG.

La société Impiria, un nouveau membre de swisstaffing, s'est dernièrement soumise à l'expertise SQS et en reconnaît le potentiel. «Nous recueillons des informations spécifiques – protection des données, sécurité au travail, encadrement des employés externes – que nous pouvons ensuite transmettre à notre personnel. Cela le sensibilise aux standards élevés», souligne Andreas Neuenschwander, chef de succursale. Il a récemment conduit cet audit interne.

Les offres et les projets destinés aux services de l'emploi

swisstaffing a mis sur pied un paquet de mesures qui vise à perfectionner la qualité et l'image de notre secteur. Une étude actuelle se penche sur la sécurité au travail et sur la promotion de la santé. Son but est d'établir une solution globale pour notre branche. De plus, swisstaffing propose différentes prestations (accessibles aux membres et aux non-membres) pour aider les entreprises de location de services à améliorer et à renforcer leur niveau d'excellence. Ces services comprennent notamment des consultations juridiques pour nos membres, divers programmes de formation continue, des fiches d'information sur des sujets professionnels pertinents ainsi que notre propre caisse de pension, ouverte à tous les adhérents de swisstaffing. ●



SHUTTERSTOCK

Notre comité blogue ...

La marque employeur – plus qu'une stratégie de marketing



Taco de Vries,
CEO Randstad (Suisse) SA

«Tu cherches un poste? Nous l'avons! Il est parfait sur toute la ligne: tu effectues le travail de ton choix, où et quand tu veux, dans une super équipe, avec le meilleur des chefs!» Trop beau pour être vrai? Probablement. Une offre d'emploi comme celle-ci n'apporte rien aux RH. Dans la recherche de talents, il ne s'agit pas de projeter une image idéale de l'entreprise, mais de jouer cartes sur table. Utilisée à bon escient, la marque employeur permet de trouver le personnel adéquat et de rationaliser le processus de recrutement.

Il n'y a pas de secret: vu le manque actuel de spécialistes, ce ne sont plus les candidats qui postulent, mais les sociétés qui les courtisent. Celles-ci peuvent se distinguer de la masse grâce à l'employer branding, la marque employeur. Consolider son image, c'est renforcer son attractivité vis-à-vis des futurs travailleurs. À première vue, cela fait penser à un simple calcul de marketing. Cette stratégie renferme toutefois un potentiel important: elle permet d'attirer des talents et d'optimiser les processus internes de recrutement. À une condition: il faut rester authentique.

Le potentiel de l'image de marque

Inutile de présenter une société comme exceptionnelle si elle ne l'est pas. Les apparences sont vite démasquées, et cela finit par nuire à sa réputation. La marque employeur ne se limite pas à une simple stratégie abstraite. Elle aide à déterminer les valeurs clés d'une organisation, ses principes, ses points forts, et à souligner ses caractéristiques vis-à-vis des autres chercheurs de talents. Tout le monde ne s'identifiera pas à ces valeurs et préférera celles de la concurrence. Tant mieux. Pourquoi? Parce que cela évite d'engager une collaboratrice ou un collaborateur qui se sentira mal à l'aise, finira par quitter son poste et infligera à l'entreprise un retour à la case départ.

Une bonne marque employeur sert à «filtrer» les candidats potentiels. Il faut «jouer la carte de l'honnêteté» pour qu'ils sachent ce qui les attend, et aussi pour empêcher aux deux parties toute perte de temps ou d'argent inutile. La branche des services du personnel a fait beaucoup de progrès à ce niveau, notamment pour la question très sensible de révéler le salaire dans les offres d'emploi. Chez Randstad, nous mettons la transparence au cœur de «Human Forward», notre philosophie, car au travail, la sincérité est une valeur essentielle.

Lire la suite sur blog.swisstaffing.ch