

Travail temporaire rime avec personnel qualifié

Un travailleur intérimaire sur deux décroche un contrat fixe dans les 24 mois qui suivent le début de sa première mission.

MAUDE BONVIN

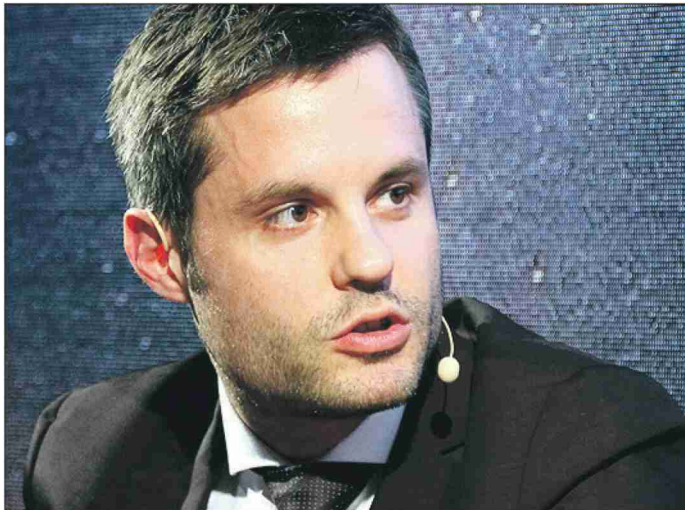
Le travail temporaire représente de plus en plus une porte de sortie pour les chômeurs. Il touche tant les seniors que les employés qualifiés. Selon une étude de GFS-Zürich menée sur mandat de l'Union suisse des services de l'emploi Swissstaffing, un travailleur intérimaire sur deux décroche un contrat fixe dans les 24 mois suivant le début de sa première mission.

Plus de la moitié de ces employés obtiennent un emploi fixe dans une entreprise au sein de laquelle ils ont déjà effectué un mandat. Sans l'existence de cette forme de travail, seules 45% des sociétés créeraient, par ailleurs, des postes fixes supplémentaires.

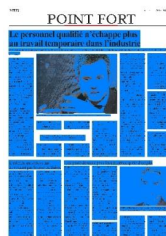
Economiste auprès de Swissstaffing, Marius Osterfeld note que le besoin de main-d'œuvre à court terme reste le premier mo-

tif pour recourir à cette forme d'embauche. S'ajoutent aussi l'envie de découvrir de nouveaux collaborateurs et d'accéder à des spécialistes. Ainsi, près de la moitié des travailleurs temporaires sondés sont qualifiés.

«Notre étude montre aussi que pour 32% des groupes interrogés, il n'est plus possible de recruter du personnel fixe parce qu'il y a un gel de ce type d'engagements», signale l'économiste. **PAGE 3**



MARIUS OSTERFELD. «L'envie d'accéder à des spécialistes motive les entreprises à engager des intérimaires», indique l'économiste.



Le personnel qualifié n'échappe plus au travail temporaire dans l'industrie

Avec leurs aptitudes fortement demandées sur le marché du travail, ces salariés peuvent se permettre de changer plus souvent d'employeur et de favoriser les emplois flexibles.

MAUDE BONVIN

Pour les chômeurs même bien formés, le travail temporaire représente de plus en plus un passage obligé. Selon une étude de GFS-Zürich menée sur mandat de l'Union suisse des services de l'emploi Swissstaffing, un travailleur intérimaire sur deux décroche un contrat fixe dans les 24 mois suivant le début de sa première mission. Plus de la moitié de ces employés obtiennent un emploi fixe dans une entreprise dans laquelle ils ont déjà effectué un mandat. Sans l'existence de cette forme de travail, seules 45% des sociétés créeraient, par ailleurs, des postes fixes supplémentaires. Le point en compagnie de Marius Osterfeld, économiste auprès de Swissstaffing.

Le travail temporaire représente un pas important pour réintégrer le marché de l'emploi. Pensez-vous que tous les chômeurs passeront par cette case-là, à l'avenir?

Non, même si cette tendance est bel et bien présente. De façon plus générale, le travail flexible répond à un besoin tant du côté des entreprises que des salariés. Un peu moins de la moitié d'entre eux souhaitent travailler de cette manière-là. Les jeunes quittent aussi plus souvent leur poste fixe, après deux ou cinq ans. C'est également une forme de travail flexible. Quant aux groupes, la flexibilité leur permet, dans un

contexte de concurrence internationale, de continuer à produire en Suisse.

En 2018, près de 2,4% de l'ensemble des heures travaillées sur sol helvétique correspondaient à du travail temporaire. Ce pourcentage varie toutefois en fonction de la conjoncture. Au premier trimestre de cette année, les heures travaillées ont affiché un léger recul de 1,3% sur un an. Notre pays se trouve en phase finale de son cycle de croissance, ce qui explique ce repli. D'une part, le besoin de nouveau personnel baisse du fait de la diminution des commandes enregistrées et de l'autre, les sociétés transforment les emplois temporaires existants en postes fixes. En 2015, à la fin du taux plancher liant franc et euro, les heures travaillées dans le secteur temporaire ont reculé de presque 4%.

Le travail temporaire augmentera-t-il ces prochaines années?

La tendance est bien installée et je pense qu'elle va s'accélérer. La Suisse compte 800 entreprises actives dans ce créneau. Sur ce marché, une concentration n'est, d'ailleurs, pas à l'ordre du jour. Les activités indépendantes vont aussi gagner du terrain, tout comme le portage salarial (*ndlr: il s'agit pour une personne de réaliser, de manière indépendante, un certain nombre de missions pour l'entreprise qui l'em-*

ploie. Cette dernière appelée société de portage perçoit les rémunérations liées à ses différents mandats. Le porté reçoit, quant à lui, un salaire proportionnel au montant de ses mandats).

Près de la moitié des travailleurs temporaires sont qualifiés: comment expliquer ce pourcentage relativement élevé?

Le personnel qualifié peut se permettre d'être plus flexible, ses aptitudes étant fortement demandées sur le marché du travail. Il a donc la possibilité de changer plus souvent d'employeur. A Bâle, par exemple, il existe beaucoup de personnes très qualifiées au bénéfice de hauts salaires qui souhaitent pourtant travailler sur des mandats bien particuliers.

Quels sont les domaines les plus touchés

par cette forme de travail?

Il s'agit de secteurs comme la restauration, la construction et l'industrie qui ont besoin de cette flexibilité et où les nouveaux employés sont tout de suite opérationnels. Leurs qualifications peuvent être transposables d'une entreprise à l'autre. Le fait d'employer du personnel flexible relève de décisions internes à l'entreprise. Il peut donc y avoir de grandes différences dans un même domaine d'activité.

Pour quels motifs, les sociétés recrutent-elles des travailleurs temporaires?



Le besoin de main-d'œuvre à court terme reste le premier motif. S'ajoutent aussi d'autres raisons comme l'envie de découvrir de nouveaux collaborateurs et d'accéder à des spécialistes. Notre étude montre, par ailleurs, que pour 32% des entreprises sondées, il n'est plus possible d'embaucher du personnel fixe parce qu'il y a un gel de ce type d'engagements.

«LE FAIT QUE LES CFF
AIENT BESOIN
DE TRAVAIL FLEXIBLE

PEUT AISEMENT
S'EXPLIQUER.»

Le recours à du personnel temporaire par les CFF a récemment fait couler beaucoup d'encre, pensez-vous que cette entreprise publique soit une exception?

Le fait que les CFF aient besoin de travail flexible peut aisément s'expliquer. Si un conducteur de train tombe malade, il doit pouvoir être rapidement remplacé. Notre recherche ne s'est toutefois pas penchée sur d'éventuelles différences de pratique entre les sec-

teurs privé et public, même s'il est vrai que cette forme de travail touche aussi ce dernier.

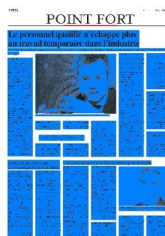
A l'avenir, serons-nous tous des travailleurs temporaires?

Non je ne crois pas. Les sociétés auront toujours besoin de salariés qui ont des connaissances sur leur fonctionnement interne. Le travail temporaire est complémentaire. Il permet de porter un nouveau regard sur l'entreprise, d'y apporter de l'innovation et de nouvelles prestations. ■



MARIUS OSTERFELD. «Le travailleur temporaire apporte un nouveau regard sur l'entreprise.»

«POUR 32% DES ENTREPRISES SONDEES, IL N'EST PLUS POSSIBLE D'EMBAUCHER DU PERSONNEL FIXE CAR IL Y A UN GEL DE CE TYPE D'ENGAGEMENTS.»



L'intérim, un secteur qui ne connaît pas la crise en Suisse

L'année passée, la Suisse comptait plus de 421.000 travailleurs temporaires. Le secteur de l'intérim a, lui, enregistré une croissance de 8,4%. Le leader mondial du placement, Adecco, a réalisé un chiffre d'affaires de 24 milliards de francs. Sur sol helvétique, il a affiché des ventes en hausse de 6%.

La forte progression du travail temporaire n'est pas un phénomène spécifique à la Suisse. Tous les pays européens, pour lesquels des données sont disponibles, observent une montée très nette de cette forme d'embauche.

La majorité des temporaires travaillent dans le secteur secondaire. Dans la construction, la part qu'ils représentent par rapport à l'emploi total est de l'ordre de 4%. Dans l'industrie, elle est, toutes branches confondues, de près de 2%. Dans les services, elle demeure moins importante, avec moins de 1%.

Les entreprises mobilisent le plus souvent des intérimaires afin de remédier à des problèmes de ca-

pacités: cela en remplacement d'employés momentanément absents.

C'est le cas de la firme biopharmaceutique UCB Farchim qui emploie 500 collaborateurs à Bulle. «Nous avons recours à ce type de personnel en remplacement des congés maternité par

LA MAJORITÉ DES TEMPORAIRES TRAVAILLENT DANS LE SECTEUR SECONDAIRE. DANS LA CONSTRUCTION, LA PART QU'ILS REPRÉSENTENT PAR RAPPORT À L'EMPLOI TOTAL EST DE L'ORDRE DE 4%.

exemple», explique Deborah Revelut active dans les ressources humaines de la société. Cette dernière peut aussi avoir recours à ce personnel en cas d'augmentations des besoins ponctuelles. «Chez nous toutefois, les intérimaires ne représentent de loin pas la majorité des salariés», ajoute Deborah Revelut. ■

Une porte de sortie pour les seniors en quête d'emploi

De plus en plus de chômeurs dits seniors se tournent vers le travail intérimaire. C'est le cas de Denis Klotz, 56 ans, qui recherche un emploi même temporaire. «Idéalement, je souhaiterais combiner mon métier de commercial à ma nouvelle réorientation dans l'enseignement», explique le cinquagenaire au bénéfice d'une expérience de trente ans dans les salles de marché. Après un pépin de santé et quelques semaines d'arrêt-maladie, le broker en pro-

duits financiers est remercié par son entreprise.

Une course à la postulation

Il s'est depuis lancé dans une véritable course à la postulation. «En un an, j'ai effectué 140 recherches d'emplois pour quatre réponses reçues, toutes négatives», déplore-t-il.

Il faut dire que dans les salles de marché, la moyenne d'âge tourne autour des 30 – 35 ans. Dans d'autres secteurs, c'est l'inverse.

«Dans les hôpitaux par exemple, l'âge est valorisé car synonyme d'expérience pour les médecins», poursuit le spécialiste financier.

Dans son domaine d'activité très spécialisé, peu de postes sont, par ailleurs, disponibles sur le marché. «Mon CV tourne en boucle dans les différentes sociétés, ce qui me dessert», ajoute Denis Klotz. Deux options s'offrent alors à lui: une reconversion professionnelle ou se lancer comme



indépendant. Après un bilan de compétences, ses aptitudes pédagogiques émergent. «Cette démarche m'a été fort utile. Initialement, je ne visais pas le monde de la formation.»

Le quinquagénaire donne actuellement des cours de finance à Genève. «Cette activité me permet d'accumuler de l'expérience dans le domaine de l'éducation», précise l'ancien intermédiaire pour la clientèle institutionnelle qui, au cours de sa carrière, a formé

bon nombre d'employés juniors.

La LPP, un faux problème

Denis Klotz tire, d'ailleurs, sa motivation de la jeunesse. «Je travaille dans un espace de coworking au côté de jeunes qui lancent leur start-up. Ils se demandent ce que je fais là. Pour eux, je n'ai pas l'âge de lancer mon entreprise. Il n'empêche que cet environnement est très stimulant», confie dans un sourire le demandeur d'emploi qui se dit prêt à travailler au-delà de 65 ans. Sans poste,

il va devoir grignoter son capital retraite. «Et après, on affirme que les vieux coûtent cher!», s'exclame-t-il.

Pour lui, la LPP ne représente qu'un faux problème. En engageant des seniors, les entreprises font, au contraire, une bonne affaire: «Nous sommes plus fidèles à notre employeur que les jeunes, plus expérimentés et prêts à revoir à la baisse nos prétentions salariales car nous avons moins de charges». ■



DENIS KLOTZ. «Mon CV tourne en boucle dans les différentes sociétés, ce qui me dessert», explique le demandeur d'emploi.