

White Paper

Les services de l'emploi à l'ère de la crise du coronavirus



Table des matières

Les prestataires de services de l'emploi prennent position	3
Les prestations de services de l'emploi, un vecteur d'intégration	3
Impact de la crise du coronavirus sur l'activité	5
Exposition du secteur temporaire	6
Chômage partiel pour les travailleurs temporaires	6
Aides à la trésorerie pour les prestataires de services de l'emploi	10
Collaboration entre services de placement privés et publics	11

Renseignements:

Myra Fischer-Rosinger, directrice
myra.fischer-rosinger@swissstaffing.ch

D^r Marius Osterfeld, économiste
marius.osterfeld@swissstaffing.ch

Boris Eicher, avocat
boris.eicher@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.
Juillet 2020, ©swissstaffing

Les prestataires de services de l'emploi prennent position

Le secteur du placement de personnel privé a été lourdement touché par la crise du coronavirus, tout en prenant une part significative dans les efforts déployés pour surmonter la crise et assurer le bon fonctionnement du marché du travail suisse. À condition de disposer de la volonté politique nécessaire, les ressources des services de placement de personnel privés pourraient être utilisées encore mieux au service de l'État et de la société.

swisstaffing remercie le Conseil fédéral:

- d'avoir étendu le chômage partiel aux travailleurs temporaires,
- d'avoir mis en place des mesures de soutien de la trésorerie sans lourdeurs bureaucratiques,
- d'avoir autorisé la signature numérique pour les contrats de mission et les contrats de location de services.

La préservation d'un maximum d'emplois requiert:

- l'abaissement durable des seuils d'entrée sur le marché du travail via le travail temporaire,
- l'extension durable du chômage partiel aux travailleurs temporaires, notamment pour les rapports de travail qui peuvent être préservés à long terme,
- la prise en charge par l'AC de toutes les contributions sociales patronales.

Pour éviter les vagues de faillites, il faut:

- assurer l'accès aux aides à la trésorerie pour les entreprises,
- prolonger les aides à la trésorerie si la crise perdure,
- accorder une remise partielle pour les aides sollicitées.

Une meilleure utilisation des ressources de placement privées peut être garantie par les services de l'emploi publics par:

- la distribution aux demandeurs d'emploi des supports d'information adaptés aux groupes cibles à propos des services de l'emploi privés,
- l'échange d'informations anonyme et automatisé entre Job-Room et le logiciel des prestataires de services de l'emploi,
- la mise en place de partenariats public-privé systématiques entre les services de placement publics et privés.

Les prestations de services de l'emploi, un vecteur d'intégration

La crise du coronavirus fait redouter une hausse du taux de chômage à plus de 4% pour 2021. Avec 95 000 placements en emploi permanent et 400 000 travailleurs temporaires par an, le secteur temporaire peut aider dans une large mesure à surmonter cette crise. Il compte quelque 5000 conseillers en personnel, soit le double par rapport aux ressources de placement des ORP. Le rôle de vecteur d'intégration du travail temporaire tient à trois raisons:

- le recrutement et l'embauche par l'intermédiaire des prestataires de services de l'emploi, associés à des délais de résiliation courts au début, font du travail temporaire une forme de travail facile d'accès. En temps de crise, le travail temporaire est par expérience un moteur de l'emploi important et permet à tous les demandeurs, actifs ou passifs, de retrouver plus facilement un travail;
- les prestataires de services de l'emploi créent un marché du travail souple et transparent. Les conseillers en personnel disposent d'un bon réseau dans le monde économique. Ils tirent parti de cette expertise pour mieux conseiller et placer les demandeurs. Ils sont de précieux sésames quand il s'agit de changer de métier ou de secteur;
- le travail temporaire entretient et améliore l'employabilité des travailleurs. Premièrement, l'intégration rapide des travailleurs au marché du travail leur permet de ne pas perdre leur expérience professionnelle. Deuxièmement, le fonds de formation continue temptraining propose des formations continues visant à améliorer l'employabilité.

Le pouvoir d'intégration à long terme du travail temporaire sur le marché du travail suisse est démontré par les statistiques:

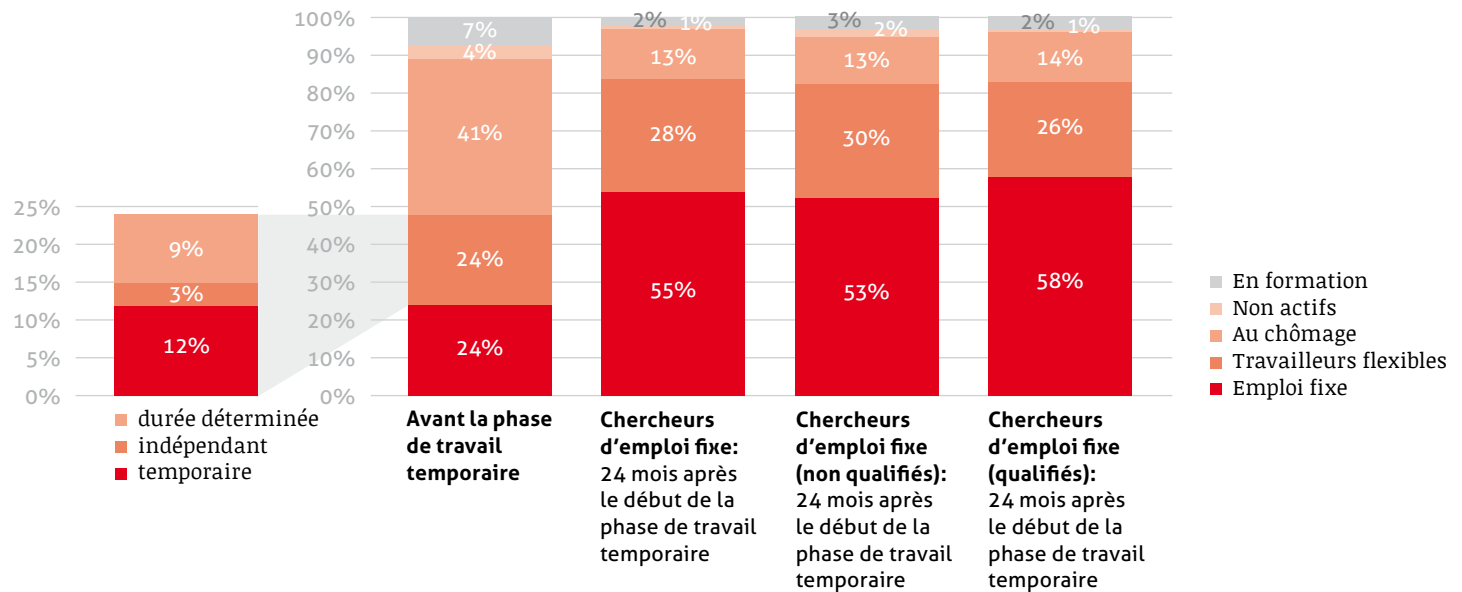
Un travailleur temporaire sur deux trouve l'emploi fixe qu'il recherche dans un délai de 2 ans

(voir Fig. 1) – et la moitié d'entre eux dans une ancienne entreprise locataire. La capacité du secteur temporaire à mieux combiner flexibilité et protection sociale illustre la situation précaire qu'ont pu connaître de nombreux travailleurs indépendants à faibles revenus durant les dernières semaines. Les free-lances qui traitaient leurs commandes ou qui proposaient leurs services via des prestataires de services de l'emploi avaient accès aux indemnités journalières, à l'assurance-chômage et, le cas échéant, au chômage partiel.

Avec la mise en place de la signature numérique, des aides à la trésorerie et du chômage partiel pour les travailleurs temporaires (inscrits via le prestataire de services de l'emploi), le Conseil fédéral a pris trois mesures destinées à renforcer le vecteur d'intégration qu'est le travail temporaire face à la crise du corona-

virus. Ce White Paper donne un aperçu des effets de la crise sur l'activité du secteur, mais aussi de l'accueil réservé par le secteur temporaire aux mesures prises par le Conseil fédéral et des mesures qui restent à prendre pour renforcer encore le pouvoir d'intégration du secteur temporaire.

Fig. 1: Taux d'emploi des travailleurs temporaires



Remarque: l'illustration montre l'emploi des travailleurs temporaires avant leur dernière phase de travail temporaire en 2017 et 24 mois après le début. Les valeurs «24 mois après le début de la phase de travail temporaire» sont des effets moyens partiels (average partial effects) basés sur un modèle Multinomial Logit. La catégorie des travailleurs flexibles regroupe les indépendants, les travailleurs temporaires et les emplois à durée déterminée. La catégorie En formation regroupe les apprenants, les étudiants et les personnes en formation. Sont considérés comme «Non actifs» les femmes au foyer, les hommes au foyer et les personnes à la retraite.

Nombre d'observations: 1953.

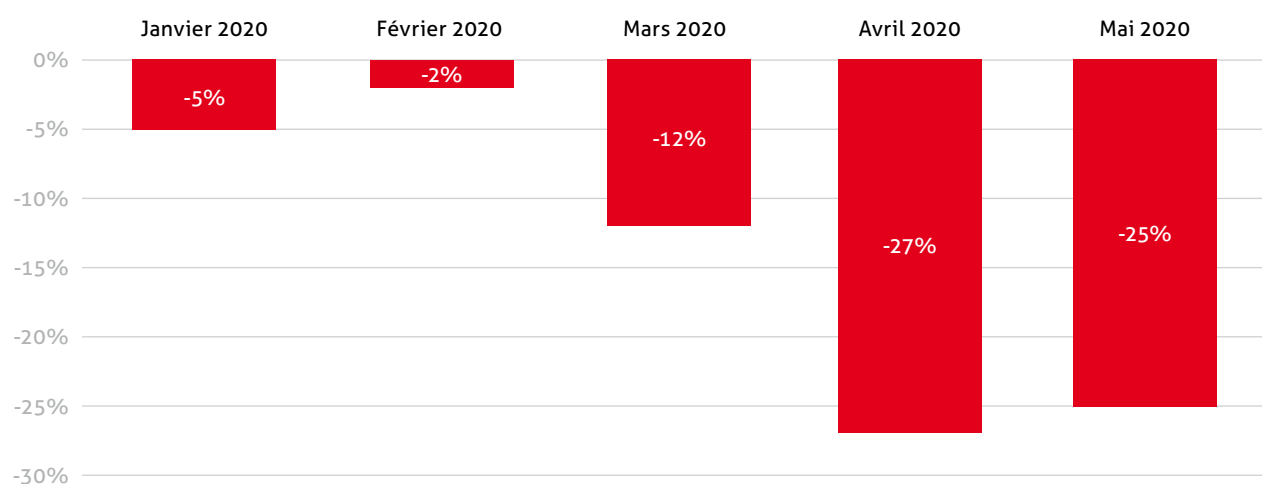
Source: swisstafing, gfs-zürich 2019.

Impact de la crise du coronavirus sur l'activité

La crise du coronavirus a lourdement frappé le secteur temporaire. Selon le Swiss Staffingindex, le nombre d'heures travaillées en avril a chuté de 27% par rapport à l'année précédente. En mai, après les premières mesures d'assouplissement, le recul s'élevait toujours à 25%. D'après une enquête menée par l'institut de sondage et d'études de marché gfs-zürich auprès des membres swissstaffing, le

recul est particulièrement marqué en Suisse romande et dans le Tessin. Depuis les premières mesures de confinement, le nombre de travailleurs temporaires (mesuré en personnes) s'est effondré de 80% resp. 97% alors qu'il régressait de 44% en Suisse alémanique. Sans l'aide de l'État, les prestataires de services de l'emploi se seraient retrouvés pour beaucoup dans une impasse économique.

Fig. 2: Évolution du secteur sur un an selon le Swiss Staffingindex



Base: évolution ajustée des heures travaillées.

Source: swissstaffing, 2020.

Tableau 1: Évolution des travailleurs temporaires sur une semaine avant les mesures liées au coronavirus

Région	Avant confinement	Sem 1	Sem 2	Sem 3 - 4
Suisse	-24%	-48%	-61%	-53%
Suisse alémanique	-13%	-36%	-51%	-44%
Suisse romande	-55%	-74%	-84%	-80%
Tessin	-49%	-84%	-93%	-97%

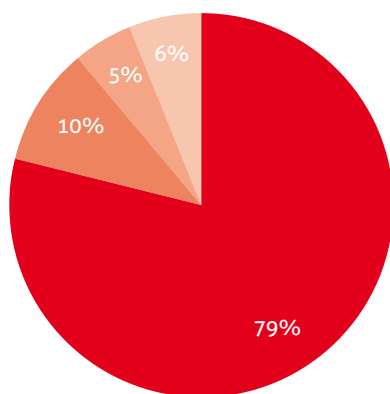
Source: enquête menée en mars, avril et mai par gfs-zürich à la demande de swissstaffing, 2020.

Exposition du secteur temporaire

Le secteur temporaire est particulièrement exposé aux crises en raison de son modèle économique. Les raisons en sont les suivantes:

- les entreprises de location de services sont des intermédiaires qui transfèrent directement une part importante (supérieure à la moyenne) de leur chiffre d'affaires sous forme de paiements de salaires aux travailleurs temporaires et au personnel interne. Dès lors, 94% du chiffre d'affaires sont des frais courants;

Fig. 3: Répartition moyenne des coûts dans le chiffre d'affaires d'un prestataire de services de l'emploi



- Part des travailleurs temporaires dans le CA
- Part des collaborateurs internes dans le CA
- Part des frais courants dans le CA
- Marges sur coût variable, coûts fixes, marge, etc.

Source: enquête menée en avril par gfs-zürich auprès des adhérents swiss-staffing, 2020

- en tant qu'employeurs légaux, les prestataires de services de l'emploi avancent aux travailleurs temporaires les salaires à verser par les entreprises locataires – avec des délais de 90 à 100 jours. Les défauts de paiement ou les retards importants de la part des entreprises locataires peuvent entraîner l'insolvabilité et un surendettement à long terme du prestataire de services de l'emploi;
- le modèle économique des prestataires de services de l'emploi est basé sur la location de personnel. Or, les défaillances de personnel dues à la maladie, aux mesures de quarantaine, à la garde des enfants et à la dispense de travail des personnes vulnérables ont affecté le secteur dans des proportions sans commune mesure;
- 82% des entreprises ont recours au travail temporaire pour couvrir leurs besoins en personnel à court terme. À ces difficultés s'est ajouté le recul d'activité important auquel les prestataires de services de l'emploi sont par nature confrontés en temps de crise.

Chômage partiel pour les travailleurs temporaires

Des mesures concluantes

Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a étendu le bénéfice du chômage partiel aux travailleurs temporaires. En mai, 60% des membres swissstaffing ont fait usage de cette possibilité. En moyenne, 15% des travailleurs temporaires se trouvaient au chômage partiel (cf. tableau 2). La mesure a été largement plébiscitée par la branche et s'est révélée être un succès. Dans la pratique, la question de savoir si le chômage partiel est l'instrument approprié doit être tranchée au cas par cas.

Le processus de décision en pratique

C'est au prestataire de services de l'emploi, en sa qualité d'employeur légal, que revient le droit de déposer une demande de mise en chômage partiel. Dans la pratique, il est conseillé d'effectuer cette demande en accord avec l'entreprise locataire. Il convient en particulier de trancher avec elle les questions suivantes:

- la perte d'activité est-elle due à la crise du coronavirus?
- la perte d'activité est-elle passagère et l'emploi peut-il être sauvegardé dans la durée?
- l'entreprise locataire prend-elle en charge la part des contributions sociales revenant à l'employeur et les coûts si une résiliation ultérieure du contrat de travail s'avère nécessaire?

Les deux premières questions concernent l'évolution de l'activité attendue au sein de l'entreprise locataire et forment un préalable juridique à la demande de chômage partiel. Le prestataire de services de l'emploi sollicite l'avis de l'entreprise locataire et accomplit un travail d'explication et de persuasion. Le troisième point répond à la question de savoir si l'entreprise locataire prend en charge les contributions sociales non couvertes et les éventuels frais de licenciement. Il s'agit d'une nécessité absolue d'un point de vue économique:

- les contributions sociales non couvertes et les éventuels frais de licenciement sont loin d'être négligeables. À elles seules, les contributions sociales peuvent rapidement totaliser jusqu'à 1000 francs par mois et par collaborateur (LPP, IJM, allocations familiales, cotisations FAR, etc.);
- le modèle économique d'un prestataire de services de l'emploi repose sur la fourniture de personnel. Sans possibilité de répercuter les frais non couverts liés au chômage partiel, le prestataire de services de l'emploi s'endetterait. Les contrats de travail et le paiement du salaire des autres employés seraient compromis.

Après avoir répondu à ces questions, le prestataire de services de l'emploi dépose une demande d'indemnisation de chômage partiel.

Tableau 2: Utilisation du chômage partiel par les prestataires de services de l'emploi

Utilisation du chômage partiel par les prestataires de services de l'emploi (par catégorie d'employés)

		oui	non, prévu	non	sans réponse
Suisse (mai)	Travailleurs temporaires	60%	7%	32%	2%
	Personnel interne	79%	1%	18%	2%
Autriche (mai)	Travailleurs temporaires	91%	2%	7%	0%
	Personnel interne	79%	2%	19%	0%

Pourcentage d'employés au chômage partiel (nombre de personnes) dans chaque catégorie

		Valeur moyenne	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile
Suisse (mai)	Travailleurs temporaires	27%	3%	15%	48%
	Personnel interne	65%	50%	60%	95%
Autriche (mai)	Travailleurs temporaires	37%	NA	NA	NA
	Personnel interne	60%	NA	NA	NA

Remarque: pour le pourcentage d'employés au chômage partiel, la moyenne arithmétique a été calculée en affectant une valeur de 0% aux entreprises qui n'ont pas demandé de mise en chômage partiel.

Source: enquête menée en mai auprès des adhérents swissstaffing resp. des membres OEPDL, 2020.

Arguments pour ou contre le chômage partiel

Selon l'enquête menée par gfs-zürich auprès des membres swissstaffing, les CEO identifient trois raisons en faveur du recours au chômage partiel:

- les entreprises locataires s'attendent à une reprise prévisible de l'activité;
- les entreprises locataires souhaitent conserver l'expertise du collaborateur au bénéfice de l'entreprise;
- les entreprises locataires souhaitent s'épargner les coûts d'un licenciement et d'un nouveau recrutement.

D'après l'expérience des CEO d'entreprises de travail temporaire, le recours au travail temporaire est inapproprié dans les cas suivants:

- les entreprises locataires s'attendent à une chute de l'activité à long terme;
- les entreprises locataires ne souhaitent pas prendre en charge les contributions sociales non couvertes.

Mesures d'augmentation du taux de chômage partiel

Les prestataires de services de l'emploi ont été nombreux (60%) à recourir au chômage partiel pour les

travailleurs temporaires. Et pourtant, le secteur temporaire a été critiqué par les organisations de défense des employés pour en avoir fait, selon elles, un usage insuffisant. Les raisons suivantes se sont opposées à un usage encore plus massif:

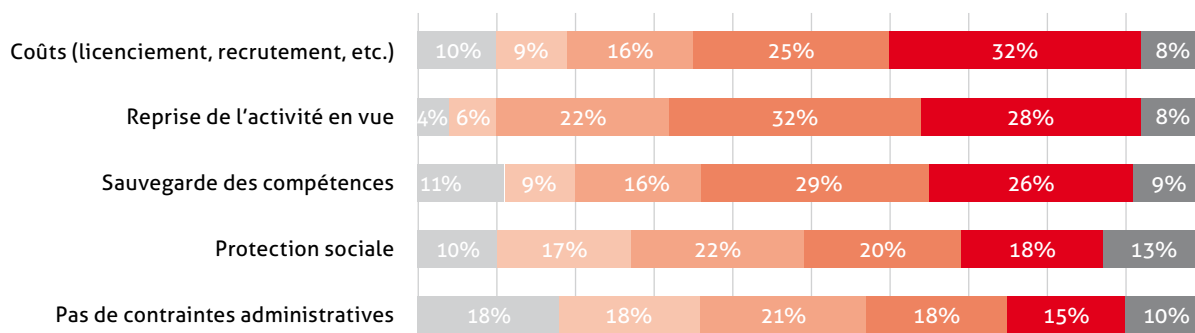
- les travailleurs temporaires ont souvent à traiter les pics de commandes dans les entreprises locataires. Il est apparu très tôt pour de nombreux secteurs qu'un recul durable de l'activité se dessinait à l'horizon. La suppression de l'exigence légale selon laquelle les emplois doivent pouvoir être maintenus dans un avenir prévisible permettrait certes d'augmenter le taux du chômage partiel, mais ne correspond pas à la raison d'être du chômage partiel;
- les contributions sociales non couvertes entraînent des coûts inacceptables pour les entreprises locataires comme pour les entreprises de travail temporaire. En Autriche, le taux de recours au chômage partiel est supérieur de 30 points de pourcentage grâce à la prise en charge proportionnelle des contributions sociales. La prise en charge des contributions sociales par l'AC permettrait d'augmenter le taux de chômage partiel.

Le chômage partiel des travailleurs temporaires peut se révéler être une solution judicieuse à l'avenir s'il permet de préserver les rapports de travail à long terme. Cela suppose toutefois que toutes les contributions

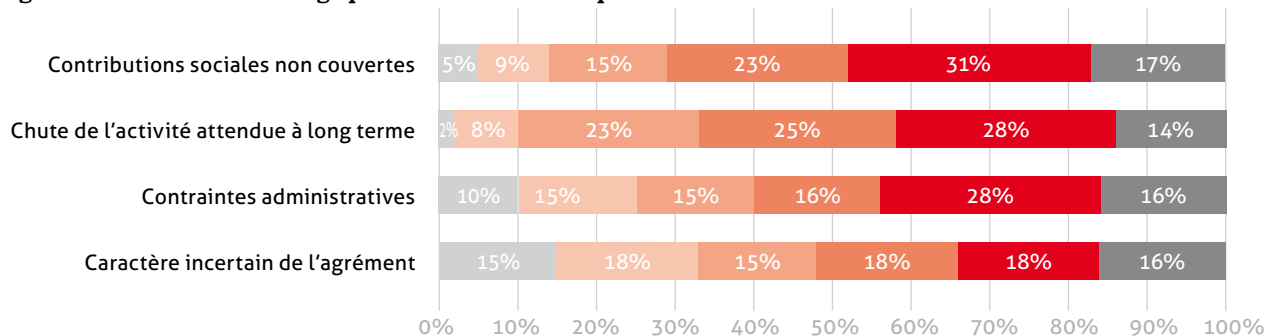
sociales soient prises en charge par l'assurance-chômage et que cette mesure soit maintenue durablement afin que la mise en œuvre puisse s'enraciner dans la pratique.

Fig. 4: Arguments pour ou contre le chômage partiel dans les entreprises locataires

Arguments pour le chômage partiel dans les entreprises locataires selon les CEO



Arguments contre le chômage partiel dans les entreprises locataires selon les CEO



■ 1 = ne correspond pas du tout ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 = correspond entièrement ■ sans indication

Source: enquête menée en mai auprès des membres swissstaffing par gfs-zürich, 2020.



Aides à la trésorerie pour les prestataires de services de l'emploi

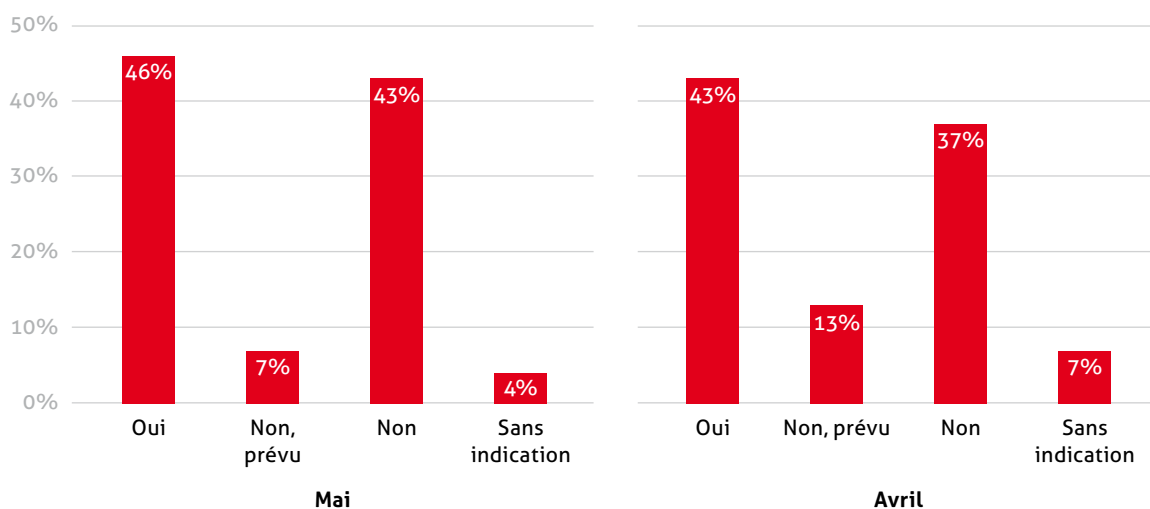
En mai, 46% des prestataires de services de l'emploi ont eu recours aux aides à la trésorerie de la Confédération. Cette mesure aide les PME à surmonter la crise et renforce leur compétitivité à long terme. Les services de l'emploi utilisent les aides à la trésorerie pour deux raisons:

- le secteur temporaire a été lourdement frappé par la crise. Les heures effectuées par les travailleurs temporaires ont reculé de 27%. Selon le secteur, le recul peut aller jusqu'à 100%, comme dans le tourisme. Grâce aux aides à la trésorerie, les prestataires de services de l'emploi peuvent faire face à leurs frais courants.
- 46% des prestataires de services de l'emploi

témoignent d'une dégradation du respect des délais de paiement par les clients entreprises en mai, en raison de la crise. Les aides à la trésorerie permettent de financer provisoirement le versement des salaires aux travailleurs temporaires; Il faut s'attendre, en raison de la crise, à des faillites d'entreprises locales. Ces dernières peuvent être assistées grâce aux aides à la trésorerie et éviter l'insolvabilité des prestataires de services de l'emploi.

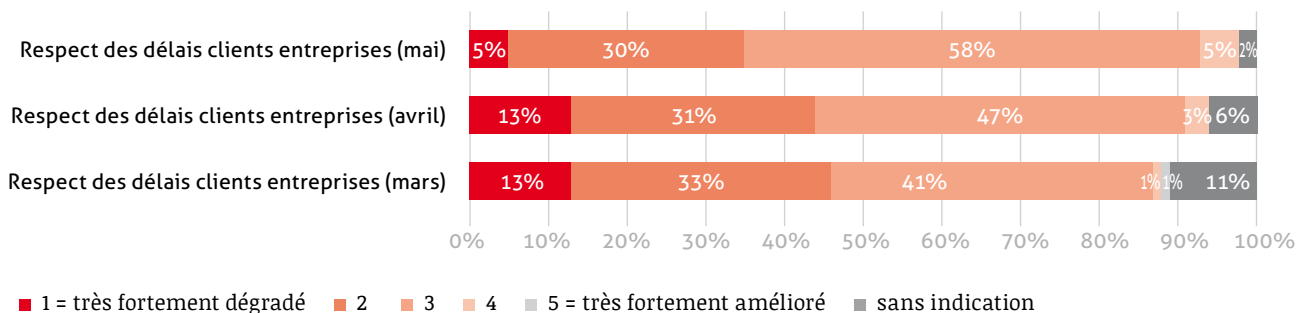
Selon la durée et la gravité de la crise, une extension des dispositifs d'aide à la trésorerie pourrait se révéler nécessaire resp. une remise partielle des engagements pris devra être discutée.

Fig. 5: Utilisation des aides à la trésorerie par les prestataires de services de l'emploi



Source: enquête menée en avril et en mai par gfs-zürich auprès des membres swissstaffing, 2020.

Fig. 6: Évolution du respect des délais de paiement des clients entreprises



Source: enquête menée en mars, avril et mai par gfs-zürich auprès des membres swissstaffing, 2020.

Collaboration entre services de placement privés et publics

En resserrant les liens entre services de placement publics et privés, on disposerait des moyens pour surmonter plus rapidement la crise actuelle et les crises à venir.

Cela suppose toutefois de la part des responsables politiques de considérer les prestations de services de l'emploi comme des ressources et de les utiliser en tant que telles. Les mesures d'activation suivantes peuvent être prises rapidement:

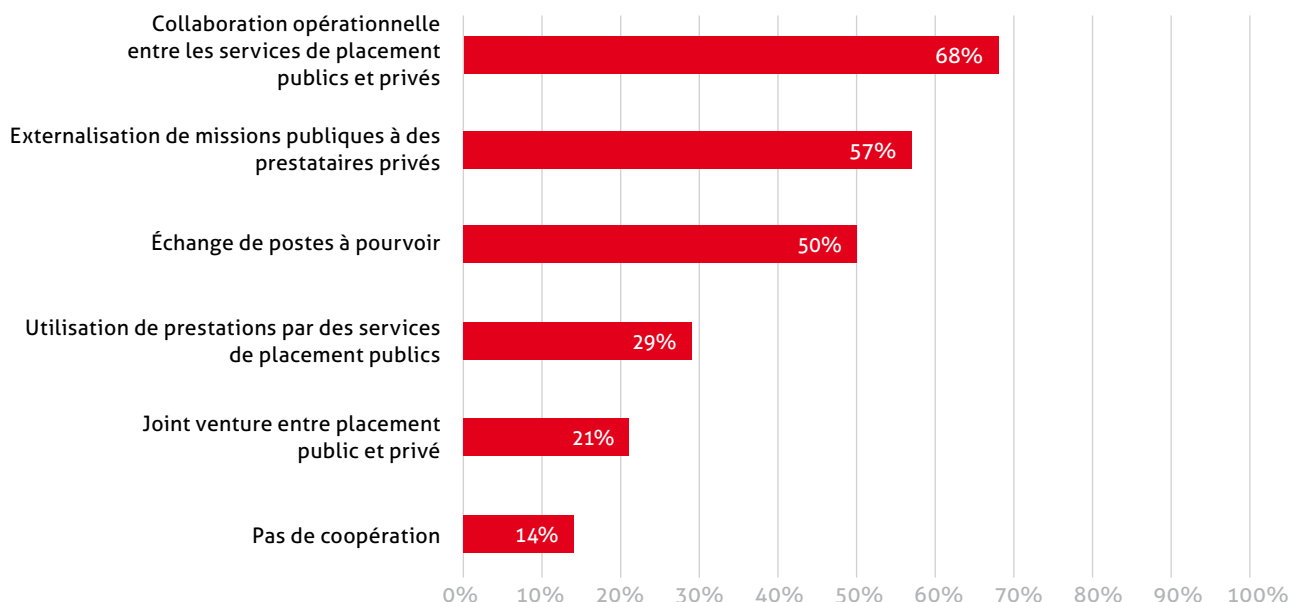
- les conseillers en personnel des ORP pourraient distribuer aux chercheurs d'emploi des supports d'information sur le bon usage des services de placement de personnel privés. Les groupes cibles à viser peuvent être définis et informés selon une approche «sur mesure»;
- en ce qui concerne le fonds de formation continue bipartite temptraining, les aides de financement sont évoquées une fois le cours fini. En procédant

au financement anticipé de ces formations, les ORP fourniraient une contribution significative à la relance du marché du travail.

Les mesures suivantes peuvent être mises en œuvre à moyen terme:

- le Job-Room pourrait être relié numériquement au logiciel de placement des services privés. Grâce aux nouvelles technologies de cryptage, les profils des chercheurs d'emploi seraient visibles automatiquement en Suisse, mais de façon anonyme et pourraient, le cas échéant, être contactés directement ou par les ORP. Un tel système de partage d'informations permettrait d'exploiter tout le potentiel de main-d'œuvre en Suisse;
- grâce aux partenariats public-privé, les ORP pourraient déléguer les prestations de coaching, d'encadrement et de placement aux prestataires privés et adapter les ressources nécessaires à la situation en cours sur le marché du travail.

Fig. 7: Les formes de coopération entre les services de placement publics et privés à l'échelle internationale



Remarque: enquête de la World Employment Confederation (WEC) parmi 28 associations nationales, source: WEC, 2020.

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf