

Rapport annuel 2016

Table des matières

5 Avant-propos du président

6 Association

- 6** Comité de direction
 - 7** Membres de l'association
 - 8** Assemblée générale
 - 8** Meetings régionaux
 - 9** Secrétariat
-

12 Services

- 12** Caisse de pensions
 - 12** Solution de branche IJM
 - 12** Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales
 - 12** 100000jobs.ch
 - 13** Communication
 - 14** Services internes
 - 15** Service juridique
 - 18** temptraining
-

20 Informations sur la branche

- 20** Évolution de la branche
 - 20** Chiffres clés des services de l'emploi en 2016
-

24 Spécialiste RH, spécialisation C

26 Travail politique

28 Services de l'emploi professionnel

29 Enquête menée auprès des membres

31 Impressum



Ils nous aident efficacement: les intérimaires sur les chantiers

La Suisse compte sur le secteur du bâtiment. Des immeubles modernes dotés d'équipements de haut niveau, des employés qualifiés, des salaires corrects: dans notre pays, la branche de la construction donne le bon exemple. En 2016, elle a enregistré un chiffre d'affaires de 60 milliards de francs. 24% des intérimaires employés en Suisse travaillent sur les chantiers. Ils contribuent au succès de toute la branche. Dans ce secteur, la flexibilité est indispensable. Les ouvriers temporaires permettent d'effectuer de gros mandats dans des délais serrés. Grâce à eux, les entreprises de petite et de moyenne taille peuvent répondre à des appels d'offre pour des gros mandats. Ce système garantit qu'en Suisse, le bâtiment restera un secteur attrayant à l'avenir aussi.

Avant-propos du président



Georg Staub
Président de
swissstaffing

Notre branche se trouve face à un changement de paradigme. Il s'explique par la globalisation, par le rôle du travail en tant que facteur de production ainsi que par l'automatisation et la robotisation des postes de travail. Nous sommes confrontés à de nouvelles générations et à la précarité d'une «génération perdue» de jeunes sur le marché de l'emploi. Les valeurs conservatrices des syndicats, les inégalités croissantes et la perte de crédibilité des autorités politiques et économiques nous laissent songeurs.

Ces changements n'épargnent pas les services de l'emploi. L'idée de base d'un encadrement très personnel, toujours en contact direct avec les clients, s'est modifiée au cours du temps. Aujourd'hui, nous soutenons les départements des RH en leur proposant des prestations globales de pay-roll, de managed services ou d'optimisation des processus. En étroite coopération avec les entreprises et les offices régionaux de placement, nous aidons chaque année 314 000 personnes à trouver un emploi temporaire et 90 000 un emploi fixe. Nous pouvons en être fiers! Les services de l'emploi et notre association font le bilan de bientôt cinquante ans d'histoire. Après une période de croissance massive, nous sommes actuellement en phase de consolidation. Nous verrons ces prochaines années ce que l'avenir nous réserve. De nombreux intérimaires nous considèrent déjà comme un partenaire pour leur propre marketing. Nous assistons peut-être à l'apparition de nouvelles formes de services de l'emploi, encore difficiles à imaginer aujourd'hui.

Les processus de changement se caractérisent par les incertitudes. D'où l'importance d'assurer la qualité de nos prestations. Nous devons renforcer la confiance des employés et de la société et nous profiler comme des employeurs responsables. Le professionnalisme et le côté humain sont deux valeurs qui nous serviront de guides. Nous avons vu nos premiers succès avec la mise en place de l'examen professionnel RH, par lequel nous améliorons durablement la formation continue des conseillers, rendant ainsi notre branche plus solide. L'enquête menée auprès de nos membres l'année dernière a confirmé la qualité de notre travail dans de nombreux domaines. Elle nous encourage à poursuivre nos efforts dans le milieu politique et dans les relations publiques. Sans oublier bien sûr les échanges avec nos membres! Avec notre équipe motivée et notre comité de direction dynamique, nous sommes bien armés face à l'avenir.

L'une des tâches de swissstaffing consistera à créer des points de référence permettant à nos membres de gérer plus facilement les changements de plus en plus rapides qui s'annoncent. Nous n'y arriverons pas seuls. Nous devons agir en commun. À vous de jouer!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Georg Staub'.

Georg Staub
Président de swissstaffing

Association

Comité de direction

Le comité de direction est l'instance de pilotage de swissstaffing. Il est composé de représentantes et de représentants d'entreprises de tailles diverses. Cela garantit un respect des intérêts de toute la branche et de tous les membres. Le comité de direction se réunit au moins une fois par trimestre. Quant au comité, actuellement formé de quatre personnes, il tient des séances mensuelles destinées à préparer les dossiers pour le comité de direction. En raison de changements professionnels, Patrick Maier a renoncé à ses tâches au sein du comité à partir de septembre 2016. swissstaffing le remercie de son engagement et lui souhaite une bonne continuation.



Georg Staub
Président de
swissstaffing



Michael Agoras
Conseil d'administration de
Staff Finder SA
Vice-président



Charles Bélaz
Charles Bélaz SA
Comité de direction
et comité



Nicole Burth Tschudi
Adecco Human
Resources SA Membre
adjointe du comité de
direction et comité



Taco de Vries
Randstad (Suisse) SA
Membre adjoint du
comité de direction



Adrian Diethelm
Express Personal SA
Comité de direction



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Comité de direction
et comité



Paul Fritz
Home Instead
Suisse SA
Membre adjoint du
comité de direction



Marcel Keller
Kelly Services
(Suisse) SA
Comité de direction



Susanne Kuntner
mein job Zürich Sàrl
Comité de direction



Patrick Maier
Manpower (Suisse) SA
Comité de direction
jusqu'en sept. 2016



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger SA
Comité de direction



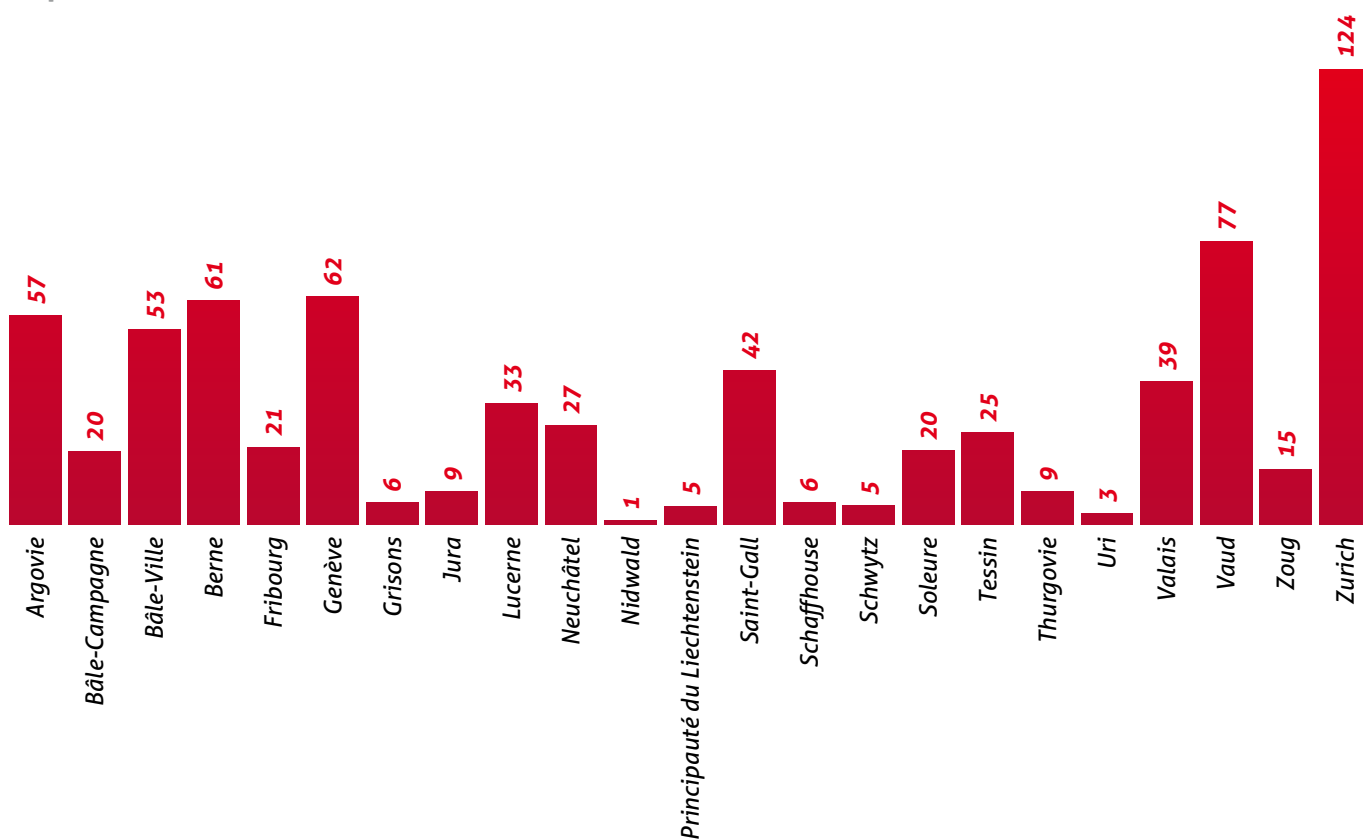
Kerstin Wenger
walmonag
Comité de direction

Membres de l'association

En 2016, 35 nouveaux membres nous ont rejoints. C'est une évolution réjouissante. À la fin de l'année, swissstaffing comptait donc 375 membres. Cela correspond à une augmentation de 5% par rapport à l'année précédente. Neuf membres, principalement des entreprises de petite taille, ont quitté l'association. Six sociétés ont cessé leurs activités pour des raisons économiques.

En 2016, les entreprises utilisatrices se sont montrées très intéressées par le label de qualité «swissstaffing SQS». Chaque nouveau membre doit participer à cet audit au cours des six premiers mois de son adhésion. Les anciens membres y sont soumis tous les trois ans. En 2016, 17 nouvelles certifications et 30 recertifications ont été effectuées. C'est important, car la qualité et le professionnalisme sont les piliers essentiels de toute adhésion à swissstaffing.

Répartition cantonale des membres 2016



Association

Assemblée générale

La 48^e assemblée générale de swissstaffing a eu lieu le 24 mai 2016 au Kursaal de Berne. Plus de 300 voix étaient représentées. En 2016, Myra Fischer-Rosinger et Irène Righetti ont fêté leur dixième anniversaire chez swissstaffing. Elles ont reçu de chaleureux remerciements. Après de longues années, Michael Agoras a quitté Adecco Suisse. Il s'est donc retiré du comité. Georg Staub, président de swissstaffing, lui a adressé ses remerciements pour le travail accompli. Le rapport annuel et le budget ont été approuvés à l'unanimité. Les cotisations des membres ne changent pas.

D' Maja Storch, propriétaire et directrice scientifique de l'Institut für Selbstmanagement und Motivation Zürich (ISMZ), a présenté un exposé intitulé «La compétence mañana: même les personnes ultra actives ont besoin de pauses». Par des exemples clairs, elle a expliqué comment la capacité de procrastiner permet de lutter contre le stress et de gagner de l'énergie – déclenchant de nombreux rires et quelques révélations dans le public. La manifestation s'est terminée par un repas en commun et des échanges animés entre les membres.

Meetings régionaux

En 2016, swissstaffing a organisé quatre rencontres dans chacune de ces villes: Berne/Lucerne, Bâle, Genève, Lausanne, Lugano et Zurich. Au total, 800 personnes y ont participé. Cela représente une augmentation de 20% par rapport à 2015. Les meetings régionaux permettent à swissstaffing d'encourager les échanges entre les entreprises de location de services et d'informer ces dernières sur des sujets qui les concernent. Des experts externes issus du marketing personnel et des analyses web ainsi que les responsables des offices cantonaux de l'économie et du travail ont apporté leur soutien en 2016.

Rappel des sujets abordés

Meetings régionaux en mars: informations sur la nouvelle CCT Location de services et sur les assurances sociales pour les frontaliers; présentation du nouveau portail 100000jobs.ch; idées fraîches pour le marketing personnel.

Meetings régionaux en juin: présentation de la collaboration entre les offices de l'économie et du travail; atelier consacré aux big data et aux entreprises de location de services; informations sur les mesures d'économie prévues dans le fonds pour la formation continue temptraining.

Meetings régionaux en septembre: résultats de l'enquête menée auprès des membres; analyse de la pression concurrentielle dans la branche du travail temporaire; possibilités d'analyser le web et de mesurer les résultats.

Meetings régionaux en novembre: pronostics économiques et récapitulatif des statistiques de la branche; acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse et ses effets sur notre branche; présentation du nouveau site web de swissstaffing et de ses avantages pour les membres.

Secrétariat



Myra Fischer-Rosinger
Directrice de
swisstaffing

Grâce à un secrétariat motivé, swisstaffing a réussi en 2016 à trouver des solutions dans plusieurs domaines et à enregistrer des succès.

Dans les milieux politiques, swisstaffing s'est fait des muscles en 2016. Le comité de direction et les membres considèrent que la représentation politique des intérêts est une tâche fondamentale de swisstaffing. C'est pourquoi le secrétariat s'est engagé de manière aussi bien conceptuelle (stratégie d'affaires publiques pour swisstaffing) que pratique dans le débat politique pour tout ce qui concerne le marché du travail.

Pour notre branche, la mise en œuvre favorable à l'économie de l'initiative contre l'immigration de masse (page 26) ainsi que la solution à l'amiable qui a été trouvée pour les assurances sociales dues par les frontaliers français sont prometteuses. Les négociations intenses qui ont été menées avec les organismes responsables en Suisse et en France en ont valu la peine (page 15).

Qui n'avance pas, recule. swisstaffing milite donc en faveur du développement des services de l'emploi professionnels et de la formation continue de leurs employés. L'année dernière, nous avons mis en place un nouvel examen professionnel RH avec spécialisation C pour les placements privés et la location de services (page 24). Le premier groupe d'étudiants est en formation. Il terminera en automne 2017.

La thématique de la numérisation est essentielle pour les services de l'emploi professionnels. Pendant les meetings régionaux et lors du meeting stratégique, swisstaffing et ses membres se sont penchés sur la question de savoir comment les prestataires de services de personnel peuvent, grâce à leur modèle d'entreprise, résister à cette tendance, voire même en profiter grâce au soutien de l'association.

swisstaffing attache beaucoup d'importance au développement des intérimaires. L'intérêt durable qu'ils portent au fonds pour la formation continue temptraining est donc réjouissant. Ce dernier rencontre un vif succès (page 18). La forte demande de formations continues crée aussi des défis financiers: l'année dernière, le volume des prestations accordées par le fonds a dû être réduit pour garantir la viabilité de temptraining à long terme.

swisstaffing tient à favoriser les échanges entre les membres, notamment lors d'événements et dans le cadre de groupes spécifiques. L'année dernière, le groupe «Location de services dans les ménages privés» a été fondé pour prendre note des attentes des membres et les intégrer dans les activités de swisstaffing. De leur côté, les membres demandent à swisstaffing de défendre les intérêts de la branche. C'est ce que montrent les résultats de l'enquête menée en été 2016 (page 29). L'évaluation globale confirme l'orientation de swisstaffing et nous encourage à poursuivre notre engagement en faveur de notre branche et pour des conditions optimales.





L'hospitalité sur un plateau: le travail temporaire dans les hôtels et les restaurants

La Suisse attire beaucoup de touristes helvétiques ou étrangers. En 2015, l'hôtellerie suisse a enregistré 38,3 millions de nuitées. Pour assurer leur succès, les hôtels et les restaurants ont besoin de personnel qualifié en nombre suffisant. Les entreprises de location de services soutiennent ce secteur en l'aidant à recruter et à engager des collaborateurs adéquats – parfois à très court terme quand la météo favorise l'arrivée de nombreux clients.

Cette flexibilité rend le travail intérimaire très populaire dans ce secteur: 8% des 314 000 intérimaires employés en Suisse sont actifs dans l'hôtellerie et la restauration. Grâce à eux, nous continuerons d'être bien accueillis dans les établissements touristiques.

Services

Caisse de pensions



Avec un taux de couverture de 136,09% et une performance de 4%, la Fondation 2^e pilier swissstaffing est en excellente santé (état au 31.12.2016). Cette caisse de pensions des entreprises de location de services assure le personnel intérimaire ou fixe. En 2016, les avoirs de vieillesse ont été rémunérés à 3,25% (le taux obligatoire étant de 1,25%). En 2017 aussi, avec ses 3%, la fondation assure un taux de rémunération trois fois supérieur au taux obligatoire LPP.

Depuis avril 2016, la caisse de pensions a son propre site web: www.swissstaffing-lpp.ch. Ce site quadrilingue présente des informations intéressantes aussi bien pour les employeurs que pour les assurés.

Solution de branche IJM

tempcare

La solution de branche IJM est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2016 en même temps que la nouvelle CCT Location de services. Le nombre des contrats collectifs conclus par des bailleurs de services a augmenté de 6%, passant à 434 (410 en 2015). 68% de la somme salariale pertinente pour la CCT Location de services étaient assurés par la solution de branche IJM (en 2015: 62%). Par ailleurs, 11,388 millions de francs ont été versés par la CCT Location de services au titre de subventions de primes pour l'assurance obligatoire d'indemnités journalières. Cela représente 2,55% de plus qu'en 2015 (11,105 millions de francs).

Les assureurs ont payé des prestations d'un montant de 37,109 millions de francs (2015: 39,835 millions de francs). Ce bon résultat correspond à un taux de prestations modéré de 67% (en 2015: 72%) par rapport aux primes de risque.

Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales



Globale, avec des coûts optimisés, connaissant la branche: voici les avantages de la caisse de compensation swissstaffing et de sa caisse d'allocations familiales. Avec quelque 2,1 milliards de francs, la somme salariale assurée est restée stable en 2016. L'administration des deux caisses se fait depuis toujours par le centre de compétence consimo. Dans sa stratégie «consimo 2025», l'entreprise a détaillé en 2016 sa vision et sa mission ainsi que ses objectifs stratégiques pour les années à venir. Bien armé pour relever les défis et pour assumer les tâches croissantes dans le domaine des assurances sociales, le centre de compétence est un partenaire attrayant pour swissstaffing.

100000jobs.ch

100000JOBS.CH

Lancé fin 2015 par swissstaffing et jobchannel SA, 100000jobs.ch est une histoire à succès: dans les mois les plus forts, plus de 700 000 personnes ont visité les sites du réseau 100000jobs.ch environ 1,26 million de fois. Le portail accueille aussi des partenaires affiliés qui publient les offres d'emploi de 100000jobs.ch sur leurs propres sites. Les offres d'emploi sont également reprises sur les sites spécialisés comme emploi-ingenieur.ch, emploi-infirmier.ch ou emploi-administration.ch.

L'administration aisée, la structure tarifaire et l'excellente diffusion rendent ce portail très intéressant pour les entreprises et pour les prestataires de services de personnel. Au cours du dernier trimestre de 2016, plus de 37 000 offres de membres ont été publiées (contre 24 400 au cours du premier trimestre de 2016).

Communication

Pour l'équipe chargée de la communication, l'année 2016 a commencé par la réalisation d'un nouveau site web pour la caisse de pensions. Elle s'est terminée par un relancement dynamique du site de swissstaffing. Avant même le relancement, le site web de swissstaffing a enregistré une croissance des visiteurs supérieure à 17%. Il a passé la barre des 100 000 visiteurs. Les meetings régionaux organisés quatre fois chacun dans six endroits ont eu beaucoup de succès. Presque 800 personnes y ont participé (page 8).

swissstaffing a répondu aux questions posées par différents médias et a pu publier ses propres articles, par exemple dans la NZZ, dans La vie économique, dans Context et dans le Journal des arts et métiers (à retrouver dans le Coin médias sur notre site web). Nous avons publié nos propres communiqués sur la nouvelle CCT Location de services, sur le bilan annuel de la branche du travail temporaire et sur le modèle des groupes professionnels dans le cadre de l'initiative contre l'immigration de masse.



Blandina Werren
Responsable
Communication



Julia Bryner
Responsable Marke-
ting et événements



Annika Groth
Collaboratrice
Communication

HR Today, l'organe officiel de swissstaffing, publie chaque mois des articles intéressants pour les spécialistes des RH. Ces articles sont ensuite diffusés avec succès via les médias sociaux. En plus de sa newsletter mensuelle destinée aux membres, swissstaffing a publié 53 posts de blog sur des sujets d'actualité tels que la numérisation, le recrutement, les travailleurs âgés de plus de 50 ans, les forces de travail externes, l'immigration, le Brexit et swisstemprend, l'index de la branche.

L'équipe a aussi apporté un soutien spécifique sous forme d'un concept de communication sophistiqué pour le lancement de la nouvelle formation continue menant à l'examen professionnel RH, spécialisation C (page 24). Des missions supplémentaires ont été assumées pour temptraining, le fonds pour la formation continue, spécialement en ce qui concerne la gestion des informations tournant autour des mesures d'économie. Lors du salon Personal Swiss à Zurich, swissstaffing a organisé une discussion en tant que partenaire officiel: «Ganz schön ausgeschlafen: Aufgeweckte setzen jetzt auf Jobsuchmaschinen». Dans le cadre de l'initiative de la Confédération sur le personnel qualifié (www.personnelqualifie-suisse.ch), swissstaffing s'est engagé dans des projets consacrés à l'emploi des plus de 50 ans et à la qualification.

En ce qui concerne la communication, les points forts ont été les suivants en 2016: l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT Location de services 2016-2018; les débats parlementaires sur l'initiative contre l'immigration de masse (un véritable roman à suspense jusqu'à la mi-décembre); la votation sur l'initiative AVSPlus (page 26). Le département chargé de la communication a fourni un travail de production, d'information et de soutien – aussi bien en ligne que hors ligne et dans différents domaines.

Services

Services internes

L'équipe des Services internes est la première instance responsable des contacts et de la coordination – elle assume à ce titre une fonction importante. En 2016, trois nouvelles collaboratrices ont été engagées. Natacha Imhof et Fadilia Dilli, qui travaillent en job sharing à la centrale téléphonique, ont répondu en 2016 à 6500 appels pour swissstaffing et 22 400 pour temptraining. L'équipe est aussi chargée de l'accueil et de l'encadrement des hôtes ainsi que de la gestion des locaux.

En 2016, Margrit Cwik a repris l'organisation des formations de conseillers en personnel. Les cours intensifs avec le coach Johann Eberle ont été suivis en Suisse allemande par une centaine de participants en 2016. Ils ont enregistré des retours positifs. Le cours consacré aux bases juridiques proposé par le service juridique de swissstaffing a lui aussi été très apprécié. Il a été suivi par 123 personnes. En Suisse romande, Gabriella Agnéus a dirigé les modules de cours 1-3, développés en adéquation avec l'examen professionnel RH et consacrés au cycle de vente des conseillers en personnel. Ces modules de cours ont attiré 58 participants.



Irène Righetti
Responsable Services
internes, fondée de
pouvoir



Margrit Cwik
Collaboratrice
Services internes



Fadilia Dilli
Collaboratrice
Services internes



Natacha Imhof
Collaboratrice
Services internes



Isabel Staub
Collaboratrice
Services finances

L'équipe des Services internes a été chargée de la mise en place de la nouvelle spécialisation C et de l'examen fédéral concluant la formation de spécialiste RH. L'équipe a conçu la formation et a recruté des formateurs et des experts qualifiés pour les examens (page 24).

En plus des nombreux services gratuits proposés par swissstaffing à ses membres, il existe quelques services payants. Isabel Staub gère la comptabilité des crédateurs et la facturation des conseils juridiques, des formations, des cotisations des membres ainsi que des meetings régionaux.

En collaboration avec la Suva et les partenaires sociaux de la CCT Location de services, swissstaffing s'engage en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé. En 2016, trois nouveaux outils ont été créés en coopération avec les partenaires sociaux. Ils tiennent compte des résultats obtenus dans des ateliers réunissant des bailleurs de services lors desquels des outils actuels ont été analysés et testés du point de vue de leur praticabilité. Les nouveaux outils servent aussi bien aux travailleurs intérimaires qu'aux bailleurs de services et aux entreprises locataires de services. Sur un ton ludique et informatif, ils expliquent les droits et les devoirs de chacun par rapport à la sécurité au travail. Ces outils ont été présentés dans les premiers meetings régionaux en 2017.

Service juridique

En 2016, les consultations juridiques ont été très demandées par les membres. L'équipe du service juridique a proposé plus de 1400 séances. En comparaison avec l'année précédente (un peu moins de 1000 séances), c'est une forte croissance. Cela montre clairement que le service juridique est le centre de compétence pour la branche du travail temporaire dans plusieurs domaines juridiques: travail; placement de personnel; assurances sociales; droit des étrangers; contrats en général.

Le service juridique est également chargé du secrétariat de la commission de recours dans le cadre de l'application de la CCT Location de services. En 2016, cette dernière a elle aussi eu beaucoup à faire: 118 recours ont été gérés et conclus. Par rapport à l'année précédente, cela représente une augmentation de 20%. Dans le long processus concernant la compatibilité économique de la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse, le service juridique a joué un rôle consultatif. Il a réussi à positionner swissstaffing et les intérêts de ses membres dans un environnement politique pour le moins animé et à le placer dans une situation forte pour les négociations.



Arie Joehro
Vice-directeur,
responsable du
service juridique



Boris Eicher
Suppléant au
responsable du
service juridique



Decimo Vincenzi
Collaborateur service
juridique, Président
de la commission de
recours AFPL



Daniela Volken
Collaboratrice
service juridique



Katharina Zerobin
Collaboratrice
service juridique

Par ailleurs, le service juridique a dirigé le groupe spécifique «Location de personnel dans les ménages privés». L'objectif était de discuter des aspects non réglés par la loi et touchant au travail temporaire chez les seniors privés, notamment les soins 24h/24 des personnes âgées, et de trouver des ébauches de solutions. Les résultats ont formé la base de négociations ultérieures menées dans différentes instances externes.

Pour le nouvel examen professionnel RH, le service juridique a contribué au développement de la partie théorique et des modules de formation. Son engagement s'est poursuivi après le lancement de la formation. De cette manière et grâce aussi à plusieurs formations internes à l'association, le service juridique assure que notre branche possède de solides bases légales. Le service juridique s'intéresse également à la numérisation et à ses effets sur la branche du travail temporaire: quels sont les défis à relever? Quels sont les aspects légaux qui doivent être respectés?

Enfin, le service juridique s'est intensément penché sur la question de savoir dans quels cas les intérimaires provenant de pays limitrophes sont soumis aux dispositions des assurances sociales d'un pays de l'UE ou à celles de la Suisse. swissstaffing a assumé la direction d'un groupe spécifique composé de membres de l'association et suivi les cas concrets de 20 membres. Avec le soutien de l'Union patronale suisse et de l'Office fédéral des assurances sociales, swissstaffing a réussi à élaborer une solution pragmatique en collaboration avec les autorités concernées en Suisse et à l'étranger.



Notre formule pour une industrie chimique et pharmaceutique en pleine santé: des intérimaires motivés

Les entreprises suisses actives dans la chimie et la pharma sont soumises à une forte pression concurrentielle internationale. Fait réjouissant: en 2016, leurs exportations ont atteint 94,3 milliards de francs. La clé de leur succès réside dans leur force d'innovation. Toutefois, la flexibilité des emplois joue aussi un rôle décisif, surtout dans un pays comme la Suisse où les salaires sont élevés. Dans notre pays, environ 6% des 314 000 intérimaires travaillent dans la chimie et la pharma. Le modèle intérimaire assure des emplois en Suisse et aide les entreprises suisses de cette branche à rester sur la voie du succès.



Services

temptraining

temptraining

temptraining existe depuis 2012. Après quatre ans seulement, le fonds pour la formation continue rencontre un succès tel que les demandes dépassent les sommes disponibles. Depuis 2015, les réserves se sont peu à peu amenuisées. Au premier semestre de 2016, les requêtes ont considérablement augmenté. Pour que la situation financière de temptraining reste stable, les membres de la Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) ont décrété des premières mesures d'économie à partir du 1^{er} août 2016. L'objectif est qu'à l'avenir également, les intérimaires puissent bénéficier du fonds pour la formation continue temptraining.

En 2016, temptraining a reçu plus de 12 500 demandes, soit 2600 de plus que l'année précédente. Le montant atteint presque 19 millions de francs. Cela représente environ 2 millions de plus qu'en 2015 et 3 millions de plus que ce qui avait été budgété pour 2016. Après un boom enregistré en juillet (avant les modifications des conditions d'accès), les requêtes ont beaucoup diminué à partir du mois d'août. 2017 montrera si les mesures prises suffiront à stabiliser à long terme la situation financière. Depuis octobre 2016, un projet de numérisation est en cours. Un nouveau logiciel est évalué. Il permettra de gérer plus efficacement les nombreuses demandes et donc de réduire les coûts administratifs.



Claudio Trena
Responsable de
temptraining



Myriam Del Castillo
Responsable de
l'administration



Nathalie Fanguero
Collaboratrice



Nadine Fierz
Collaboratrice



Eva Hotzenköcherle
Collaboratrice



Brigitte Keller
Collaboratrice senior



Sylvia Mersch
Collaboratrice senior



Charles Miternique
Collaborateur



Fabio Streuli
Collaborateur



Lobsang Tadhey
Collaboratrice

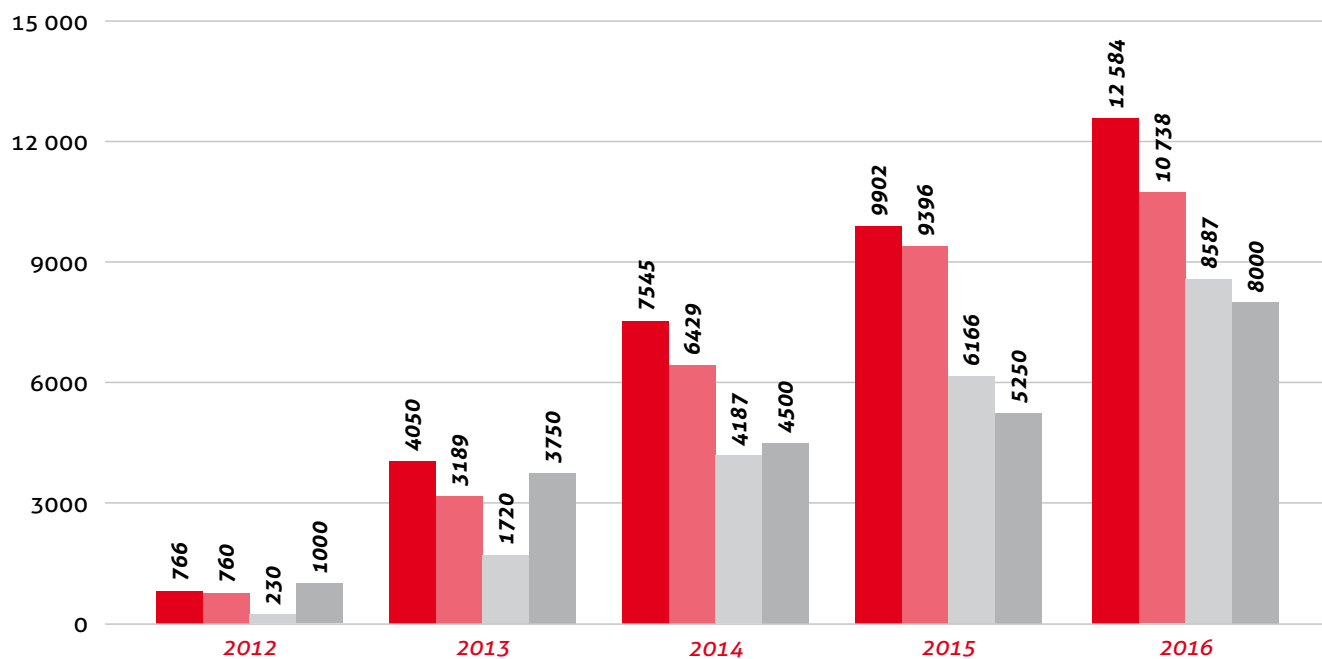
Depuis le début de l'année 2016, une vidéo de trois minutes se trouve sur www.temptraining.ch en français, en allemand et en italien. Elle a été visionnée 7000 fois depuis sa mise en ligne. Elle explique de manière ludique comment envoyer une requête afin de se faire rembourser les frais de formation continue.

L'équipe de temptraining a été renforcée par Lobsang Tadhey et Nathalie Fanguero; depuis octobre 2016, Myriam Del Castillo est la nouvelle responsable de l'administration.

Évolution des demandes par année

Nombre des demandes

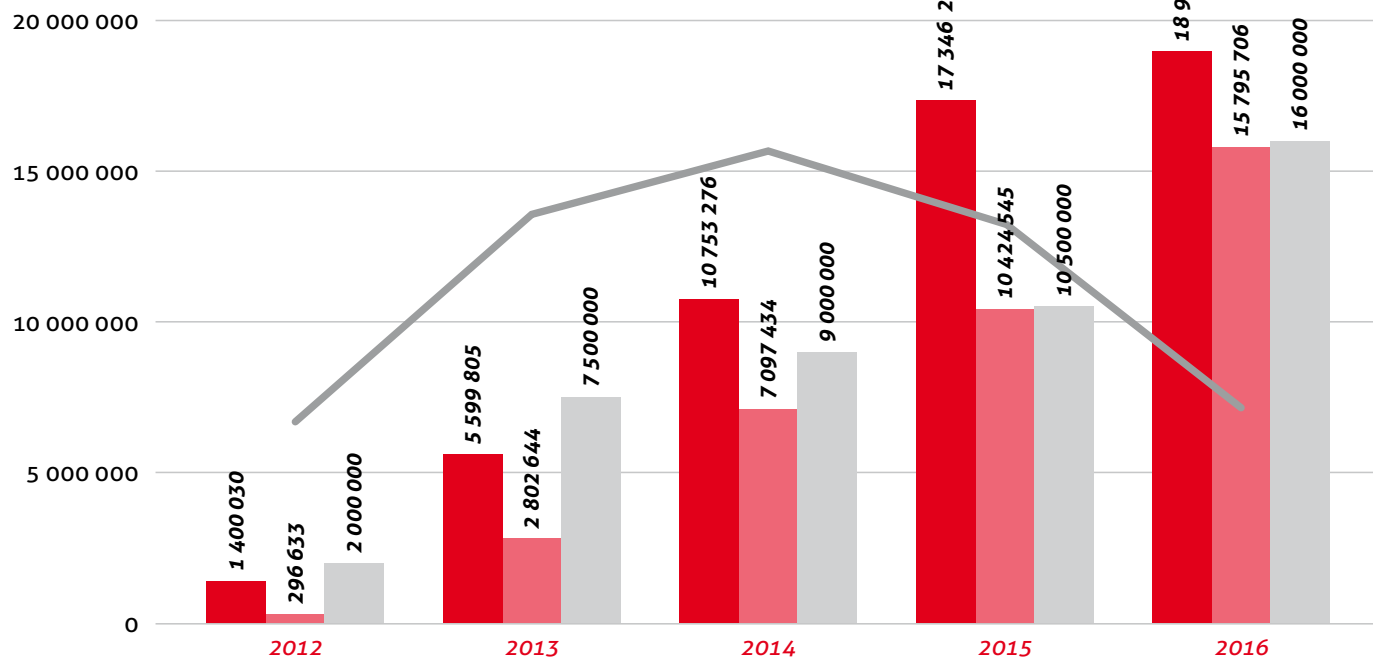
- Demandes enregistrées
- Demandes approuvées
- Demandes payées
- Budget pour les demandes à payer



Évolution des montants par année (en CHF)

CHF

- Montants approuvés
- Montants payés
- Montants budgétés
- Évolution des réserves



Informations sur la branche



Dr. Marius Osterfeld
Économiste

En 2016, 314 000 personnes étaient employées à titre temporaire en Suisse. Elles ont fourni plus de 165 millions d'heures de travail. Cela correspond à 2,1% du travail accompli en Suisse. Le travail temporaire renforce la compétitivité des entreprises helvétiques et celle de la place économique. Dans un environnement difficile, il offre de la flexibilité et la possibilité à beaucoup de personnes d'entrer sur le marché du travail. Les entreprises de location de services ont aussi permis d'accéder à de nombreux postes fixes: avec 90 000 emplois à durée non déterminée, elles ont aidé trois fois plus de personnes à trouver un travail que tous les offices régionaux de placement.

Évolution de la branche

La branche du travail temporaire fait un bilan mitigé de 2016. Après un premier semestre faible, une légère reprise a été constatée au deuxième semestre. Mais selon swisstemp trend, les pertes enregistrées au début de l'année n'ont pas pu être complètement compensées. La branche a terminé l'année à un niveau quasi équilibré de -0,3%.

Chiffres clés des services de l'emploi en 2016 (estimation)

Travailleurs temporaires par année	314 000
Équivalents plein temps	82 000
Pourcentage de l'ensemble des emplois	2,1 %
Heures de travail fournies	165 millions
Somme salariale des travailleurs temporaires en CHF	5,2 milliards
Chiffre d'affaires de la branche du travail temporaire en CHF	7,2 milliards
Placements fixes effectués par des agences privées	90 000
Chiffre d'affaires lié aux placements fixes en CHF	680 millions

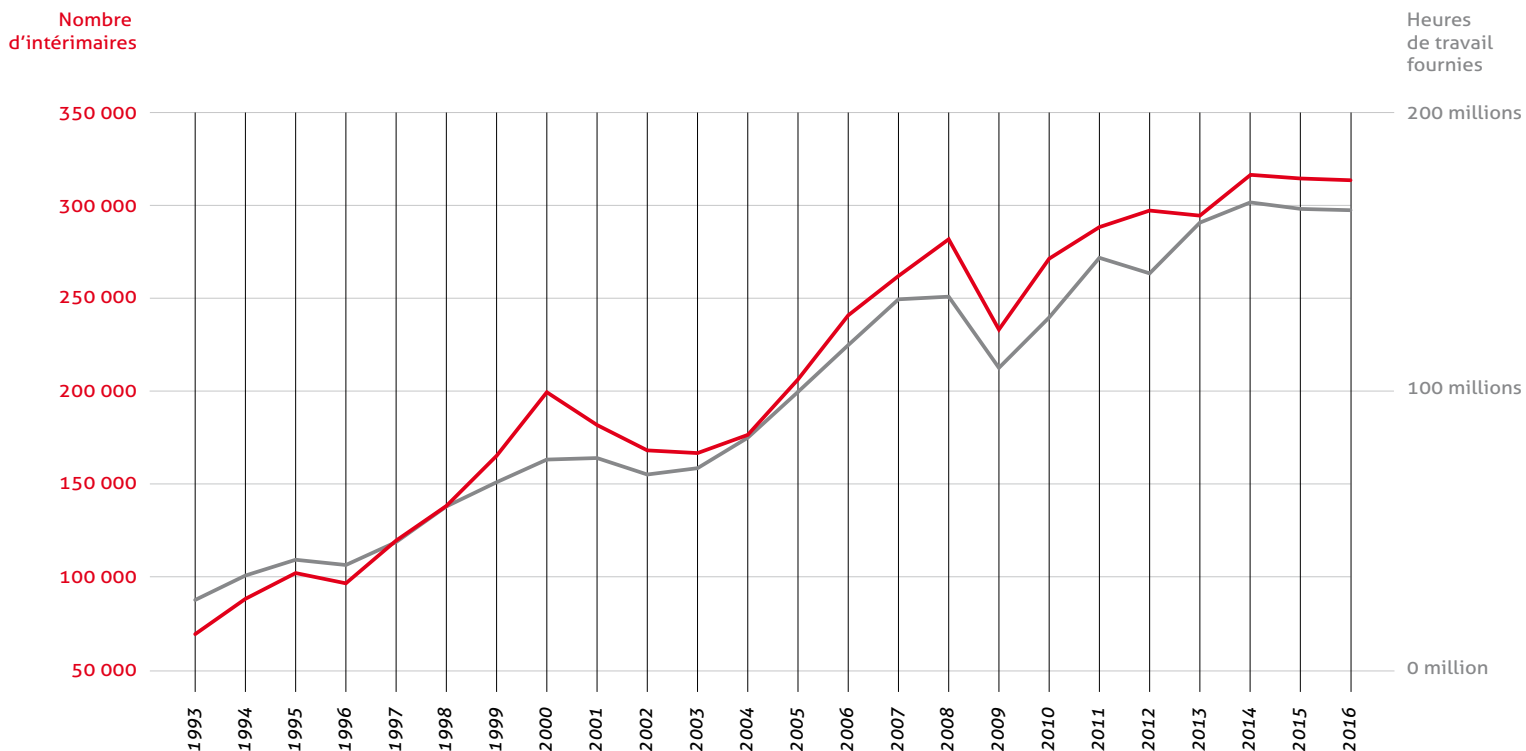
Source: SSAA, SECO, OFS

Remarque: les données ont été estimées sur la base du swisstemp trend.

Dans le contexte économique global, notre branche a vécu une année turbulente. Les marchés financiers ont commencé l'année 2016 par un tremblement boursier en Chine. Heureusement, les Bourses se sont stabilisées aussi vite qu'elles avaient chuté – et sans influencer négativement l'économie réelle. Une série d'événements qui devraient avoir des effets négatifs sur l'économie à moyen terme ont touché la Suisse au cours de l'année: le Brexit, l'élection de Donald Trump et l'échec de la réforme constitutionnelle en Italie. Jusqu'à présent, la Suisse ne ressent que très peu les influences négatives de ces événements. La raison? Des jalons peu favorables ont été placés, mais rien n'a encore changé concrètement.

La Suisse a montré l'année dernière comment le vent peut tourner en ce qui concerne des décisions politiques essentielles et négatives. Il y a trois ans, l'adoption de l'initiative contre l'immigration de masse a créé un fardeau pour l'économie suisse. De bonnes possibilités d'exportation en direction de l'UE menaçaient d'être perdues. Tout à la fin de l'année, le conseil national et le conseil des États ont présenté un projet de loi favorable à l'économie. Toutefois, ne croyons pas que les jeux sont faits. Il faut maintenant mettre en œuvre la loi concrètement via une ordonnance. Ce processus sera marqué par des obstacles à éviter en 2017.

Nombre d'intérimaires par année en comparaison avec leurs heures annuelles de travail (en millions)



Source: SECO, calculs de swissstaffing

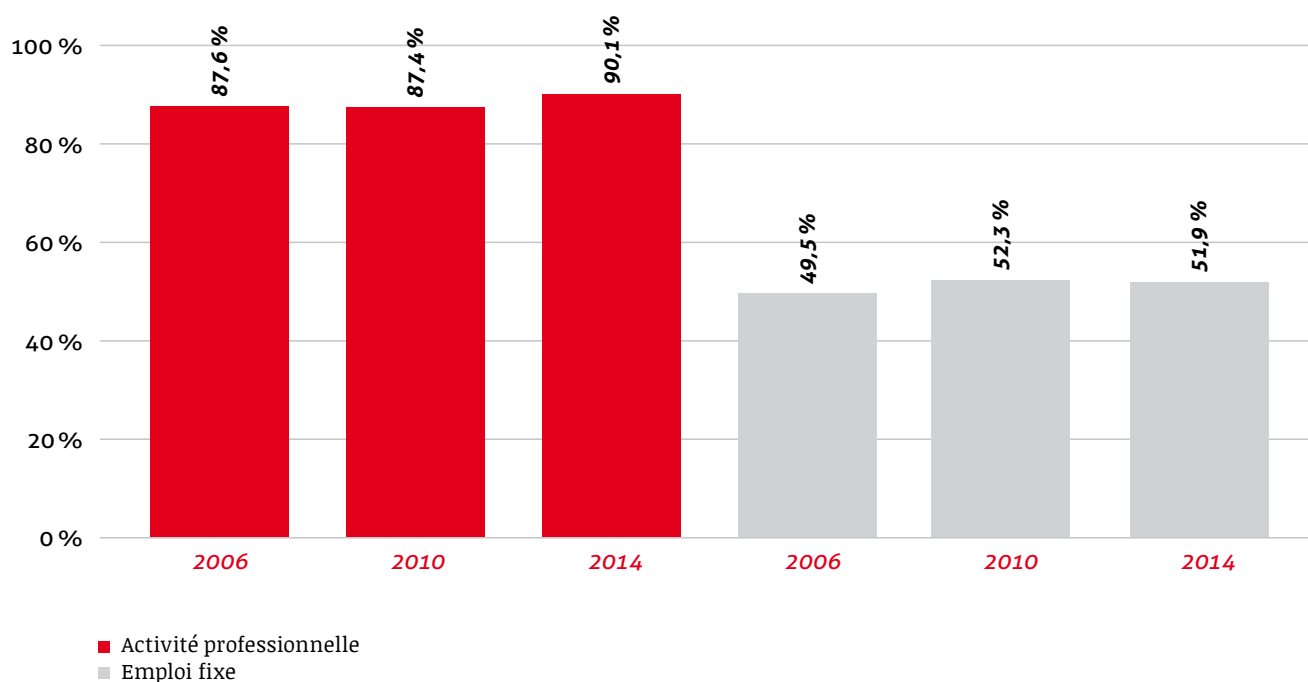
Remarque: les chiffres de 2016 reposent sur une estimation de swissstaffing calculée sur la base du swisstemprend. Généralement, le SECO publie en juin les chiffres pour l'année précédente.

Les chances qu'ont les intérimaires de trouver un emploi fixe

L'étude d'actualisation de 2014 mentionne que 42% des intérimaires qui cherchent un poste fixe en trouvent un environ une année après leur engagement temporaire. Si l'on considère les formes de travail flexibles (intérim, contrats à durée déterminée, auto-emploi), 78% des personnes interrogées sont dans la vie professionnelle. Est-ce vraiment le cas? Non. Comme toujours, les détails sont essentiels. Dans ce cas, la formulation «environ une année après leur engagement temporaire».

Dans l'étude d'actualisation de 2014, nous avons interrogé des personnes qui avaient travaillé en intérim au cours de l'année précédente. Certaines avaient terminé leur emploi en janvier de l'année précédente, d'autres avaient commencé à travailler en décembre seulement. L'étude d'actualisation ne tient pas compte de ces différences et compare donc des données qui ne peuvent pas l'être. Heureusement, les techniques statistiques de l'économie moderne permettent d'établir des comparaisons raisonnables. Avec des calculs corrects, l'effet intégrateur du travail temporaire est encore plus impressionnant: douze mois après un engagement temporaire, plus d'un intérimaire sur deux avait trouvé un emploi fixe. Plus de 90% sont intégrés dans la vie professionnelle. En 2016, ces chiffres corrigés ont été rendus accessibles à un large public grâce à des articles publiés dans la NZZ et dans le magazine renommé La vie économique.

L'activité professionnelle des intérimaires qui recherchent un emploi fixe douze mois après leur engagement temporaire



Source: swissstaffing, gfs-Zürich

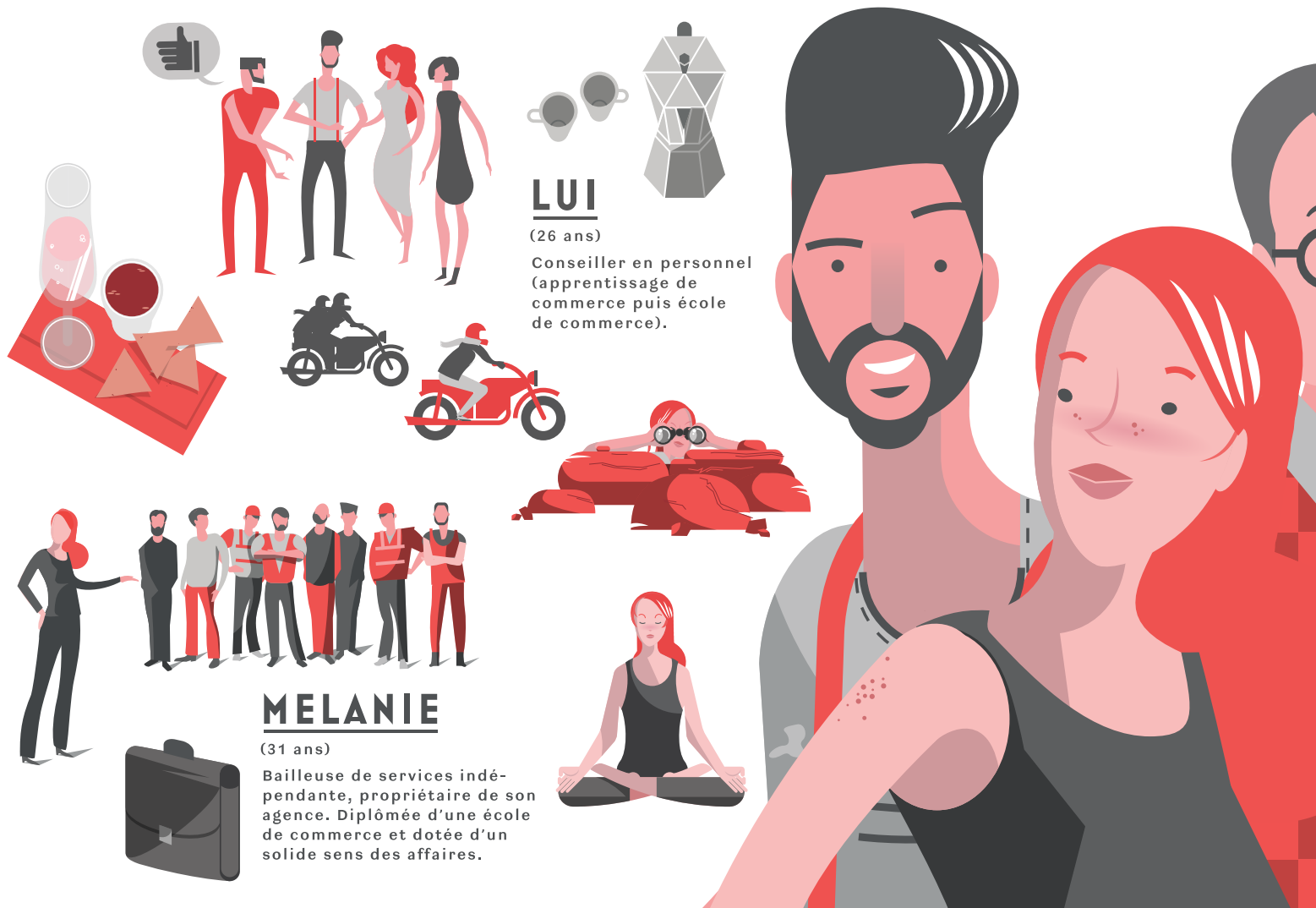
Remarque: les chiffres se basent sur un modèle Probit; l'activité professionnelle, respectivement les chances de trouver un emploi fixe étant la variable dépendante (spécification totale). Les pourcentages représentés sont des effets partiels moyens (average partial effects) avec un dummy annuel activé et un dummy recherchant un emploi fixe.



Les intérimaires dans l'industrie des machines, de l'électricité et du métal

Tout le monde parle de l'«industrie 4.0». On entend par là la quatrième révolution industrielle. L'industrie helvétique des machines, de l'électricité et du métal suit ce processus. En 2016, ses exportations ont atteint 31 milliards de francs. Les intérimaires qui travaillent dans la production et le développement contribuent au succès de cette branche. En Suisse, 16% des intérimaires sont employés dans la branche des machines, de l'électricité et du métal, lui permettant de rester agile et concurrentielle.

Spécialiste RH, spécialisation C



LUI

(26 ans)

Conseiller en personnel (apprentissage de commerce puis école de commerce).

MELANIE

(31 ans)

Baillieuse de services indépendante, propriétaire de son agence. Diplômée d'une école de commerce et dotée d'un solide sens des affaires.

Le nouvel examen professionnel RH

Le monde des RH évolue. Pour suivre cette évolution, l'organisation faîtière pour les examens professionnels et supérieurs dans le domaine des Ressources Humaines (HRSE) a redéfini l'examen professionnel menant au brevet fédéral de spécialiste RH. Un jalon essentiel a été l'approbation du nouveau règlement d'examen en 2015. La formation se compose d'une partie générale et de trois options. Certaines bases sont requises pour tous les spécialistes RH, mais d'autres dépendent beaucoup des employeurs. Ces connaissances peuvent désormais être approfondies dans les options A (gestion des ressources humaines en entreprise), B (placement de personnel public et conseil) et C (placement privé et location de services). Les premiers examens passés selon le nouveau règlement auront lieu en automne 2017.

La spécialisation C (placement privé et location de services)

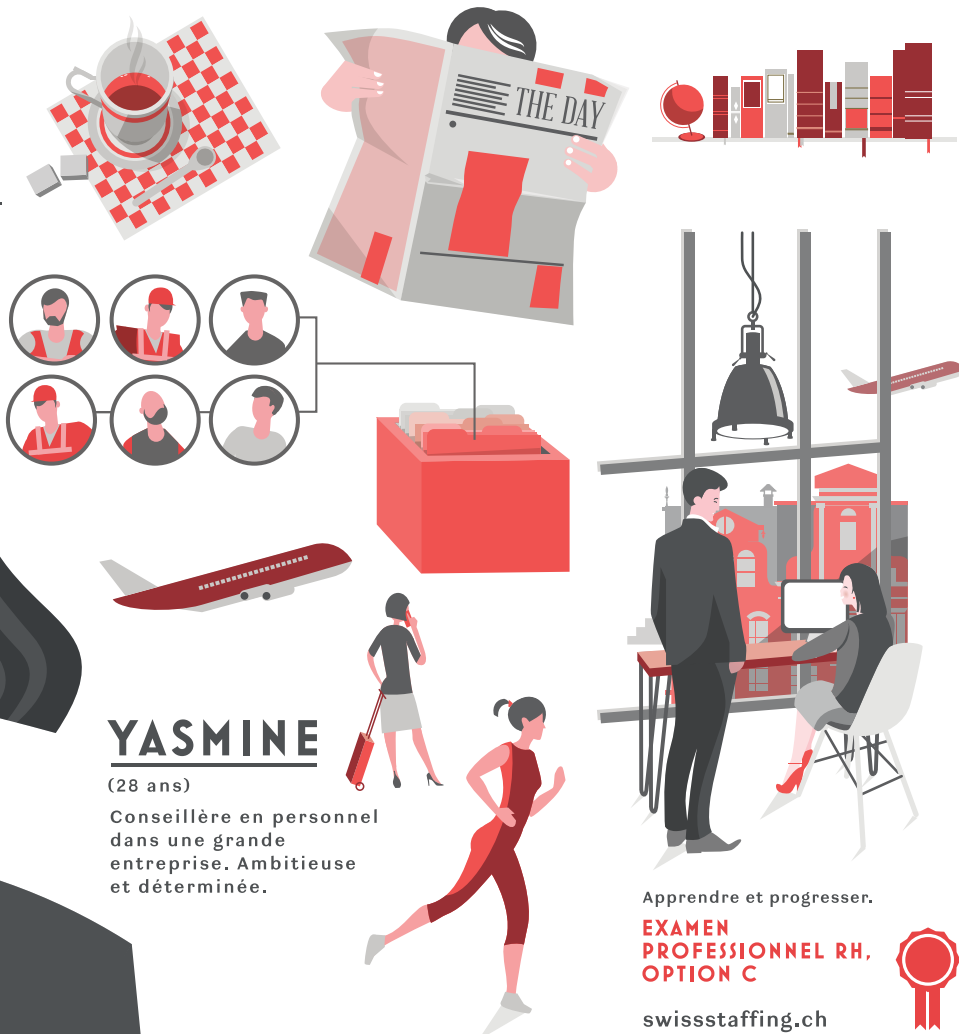
La spécialisation C se compose de quatre modules: le placement; la collaboration avec les clients; l'activité en tant que cadre chargé du suivi du personnel; le pilotage des unités de l'entreprise. Seule la spécialisation C permet d'apprendre à construire un réseau, à suivre la clientèle et à conduire le personnel – ce qui garantit un succès à long terme. Ces compétences sont requises pour les conseillers en personnel et très demandées dans la vie professionnelle. Les deux enseignants (Johann Eberle et Jürg Stucki) veilleront à ce que tous les élèves soient bien préparés aux examens fédéraux.



MARCEL

(35 ans)

Conseiller en personnel,
spécialiste en placement.
Plusieurs années
d'expérience professionnelle.



YASMINE

(28 ans)

Conseillère en personnel
dans une grande
entreprise. Ambitieuse
et déterminée.

Apprendre et progresser.

**EXAMEN
PROFESSIONNEL RH,
OPTION C**

swisstaffing.ch



Orientation sur les compétences et numérisation

La spécialisation C de la nouvelle formation de spécialiste RH mise sur des méthodes d'apprentissage modernes et sur des compétences pratiques. Les élèves de l'option C (placement privé et location de services) suivent une formation en classe active et utilisent une plateforme d'apprentissage en réseau. Cette plateforme a été créée par swisstaffing en collaboration avec un partenaire innovant, Konvink. Ce n'est pas un portail statique. C'est une plateforme systémique et interactive qui aborde tous les sujets demandés dans les RH. Konvink la décrit comme un univers en ligne rempli de connaissances utiles. Les élèves de la spécialisation C ont ainsi un système complet d'apprentissage: des éléments isolés aux unités d'entraînement en passant par des outils adaptés.

Informations et inscriptions:

www.swisstaffing.ch (rubrique: Services > Formation continue)

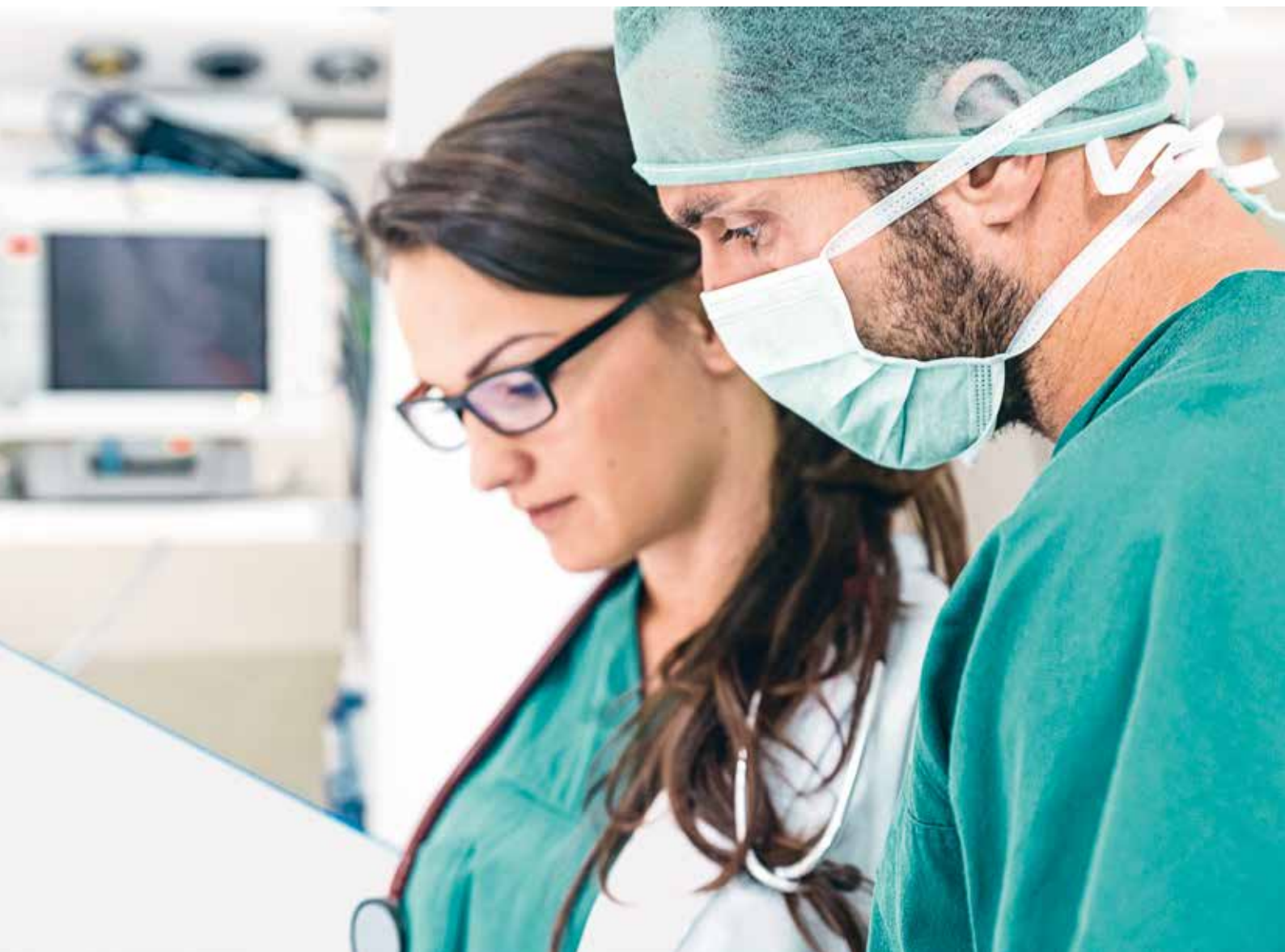
L'année 2016 a été pour le moins turbulente. swissstaffing et la branche du travail temporaire ont été occupés par les longs débats sur la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse, par l'initiative AVSplus ainsi que par d'autres sujets tels que le Brexit et le régime des assurances sociales pour les frontaliers (France/Suisse). L'objectif de swissstaffing était d'agir en faveur de la branche et de représenter ses intérêts. Une tâche essentielle a été d'informer les membres sur la situation actuelle et sur les effets à attendre. Cela s'est fait par des newsletters du CEO, par un blog, par des articles rédactionnels ainsi que par les meetings régionaux.

Dans le cadre de l'initiative sur l'immigration de masse, swissstaffing s'est engagé en 2016 pour une mise en œuvre compatible avec l'économie. Des rencontres personnelles ont eu lieu avec les responsables des dossiers au sein des commissions préparatoires des chambres fédérales et avec les présidents nouvellement élus des partis bourgeois. D'autre part, swissstaffing a procédé à des échanges et publié des prises de position communes avec d'autres associations de branche ainsi qu'avec l'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers. swissstaffing a également participé à un groupe de travail lancé par le SECO, qui s'est penché parallèlement au parlement sur la version de la «préférence indigène light». La suite dépendra maintenant des détails à régler dans l'ordonnance. Là aussi, swissstaffing poursuivra son travail politique et fera valoir son influence lors de la création de l'ordonnance.

Par ailleurs, swissstaffing s'est engagé contre l'initiative AVSplus, qui aurait été très chère. En effet, elle aurait entraîné une augmentation des coûts salariaux et, de ce fait, un renchérissement de la place économique suisse. L'initiative a été rejetée par presque 60% des votants.

Afin de pouvoir se concentrer encore mieux sur le radar politique et réagir proactivement, swissstaffing a élaboré en 2016 une stratégie d'affaires publiques et un système de monitoring des sujets politiques. Cela permettra d'identifier à temps les affaires nationales et cantonales susceptibles d'influencer la branche du travail temporaire, et donc d'y participer activement.

Enfin, swissstaffing est représenté depuis 2016 au comité de l'Union suisse des arts et métiers en la personne de Georg Staub. Nous nous en réjouissons.



Des soins et un encadrement à domicile ou en milieu hospitalier – grâce aux intérimaires

Au cours des dix dernières années, 100 000 places ont été créées dans le système de soins. La pénurie de personnel est donc énorme. Les hôpitaux, les cabinets médicaux et les EMS demandent de l'aide aux entreprises de location de services pour recruter du personnel. 5% des intérimaires travaillent dans le domaine de la santé. Les soins non médicaux prodigués à domicile sont désormais considérés comme une location de services. L'évolution démographique de notre société constituera très certainement un défi pour notre branche.

Services de l'emploi professionnels

Chaque année, plus de 300 000 personnes sont placées par des entreprises de location de services. Les agences d'intérim soutiennent les entreprises helvétiques de manière globale et compétente dans tous les domaines des RH:

Travail temporaire



Vos carnets de commandes sont pleins et votre personnel est surchargé? Il suffit d'appeler une entreprise de location de services, qui recrutera rapidement du personnel qualifié. De plus, les services de l'emploi soulagent l'entreprise d'intervention de toutes les formalités – de l'inscription auprès des caisses sociales jusqu'au paiement des salaires.

Try & Hire



Voulez-vous tester votre personnel intérimaire avant de lui proposer un engagement fixe – et même économiser les frais de placement? Avec Try & Hire, c'est possible. Les entreprises peuvent employer une personne à l'essai et voir si le poste lui correspond et si un emploi fixe serait une option.

Placement de travailleurs fixes



Un poste est-il vacant depuis longtemps? Les services de l'emploi peuvent sélectionner les meilleurs candidats dans leur pool de main-d'œuvre constitué au cours de longues années.

Payrolling



Votre banque ou les assurances sociales vous rendent-elles la vie difficile par rapport au paiement des salaires? Avec le payrolling, les entreprises de location de services se chargent de la comptabilité des salaires pour tout le personnel fixe de l'entreprise, et cela à un tarif séduisant.

Organisation de projet



Un client se présente avec un important mandat urgent. Or, vos carnets de commandes sont pleins. L'offre doit-elle être rejetée? Non. Les entreprises de location de services organisent des équipes de projet entières afin d'exécuter un mandat de manière rapide et fiable.

Processus de présélection



Peu après la publication d'une offre d'emploi, des centaines de candidatures arrivent sur votre bureau? Laissez donc cela aux professionnels d'un service de l'emploi. Ils examineront les dossiers et vous proposeront les meilleurs candidats à inviter à un entretien d'embauche.

Service UE



Vous devez trouver rapidement des spécialistes, mais le marché suisse est asséché? Les entreprises de location de services peuvent accéder pour vous à l'immense réservoir de l'UE. Elles se chargent de toute l'organisation: le recrutement à l'étranger, l'inscription auprès des autorités suisses et la recherche d'un logement en Suisse.

Trouver un prestataire

Tous les membres de swissstaffing sont certifiés selon les standards de qualité «swissstaffing SQS». La liste des membres est en ligne: www.swissstaffing.ch (rubrique: Association & membres).

Enquête menée auprès des membres

swissstaffing est le centre de compétence et de service pour les entreprises de location de services suisses. En tant qu'association des employeurs, swissstaffing défend les causes de ses membres envers les acteurs politiques, économiques et sociaux. swissstaffing s'engage pour le développement durable de la branche du travail temporaire et fournit différents services aux entreprises de location de services. C'est là sa mission.

Or, qu'est-ce que les membres attendent de swissstaffing? Quelles prestations sont particulièrement utiles à la branche? Pour le savoir, swissstaffing a mené une enquête de satisfaction en juillet 2016 en coopération avec le VMI (Verbandsmanagement Institut) de l'université de Fribourg. Les résultats sont clairs: swissstaffing est très apprécié par ses membres. 269 personnes ont pris le temps de participer, dont 177 CEO. swissstaffing saisit ici l'occasion de les en remercier. Nous nous félicitons du niveau élevé de satisfaction parmi nos membres. Si l'on considère le taux de recommandation, plus de 70% des participants sont contents ou très contents du travail fourni par notre association.

L'enquête a donné des renseignements sur la satisfaction globale et indiqué quels services les membres apprécient. Le fonds pour la formation continue temptraining, le service juridique et la CCT Location de services sont les trois principales prestations de swissstaffing. Les membres sont très satisfaits de chacune d'entre elles.

Interrogés sur les raisons de leur adhésion à swissstaffing, la majorité des participants ont déclaré que cela leur permettait de soutenir un marché du travail temporaire clairement réglé et équitable. Les avantages économiques et les échanges avec les autres services de l'emploi professionnels sont secondaires. Toutefois, les membres qui désirent s'engager au sein de l'association souhaitent aussi plus d'échanges et d'influences.

Un autre résultat réjouissant de l'enquête est que le taux de satisfaction ne dépend ni de la région linguistique ni de la taille de l'entreprise. Cette constatation montre que swissstaffing est une association pour toute la Suisse et pour toute la branche. Ce n'est pas couru d'avance et swissstaffing en est fier.

L'enquête a confirmé de nombreux aspects du travail fourni par l'association. Malgré tout, swissstaffing ne s'endormira pas sur ses lauriers. Les résultats de l'enquête sont un stimulant et un défi qui nous encouragent à nous améliorer continuellement sur la base des retours reçus.



Les intérimaires fournissent un travail soigné

Les personnes chargées des nettoyages sont de bons génies. Grâce à elles, nous trouvons un bureau rangé le matin et un appartement propre le soir. Malgré les basses qualifications formelles requises dans le nettoyage, il règne un déficit de personnel dans ce domaine. Les collaborateurs doués, flexibles et fiables sont rares. Les prestataires de services de personnel apportent leur soutien aux entreprises de nettoyage qui cherchent des intérimaires. Actuellement, 2% des intérimaires travaillent dans le nettoyage. C'est ce que l'on appelle une solution propre en ordre!

Impressum

Éditeur

©2017 swissstaffing

Union suisse des services de l'emploi

Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40

info@swissstaffing.ch, www.swissstaffing.ch

Responsable de la production:

Julia Bryner, responsable Marketing & Events swissstaffing

Rédaction

RED'GOLD KOMMUNIKATION, Nicole Hunziker-Felber, www.redgold.ch

Traductions

Français: la texterie, Odile Nerfin, www.texterie.com

Anglais: Graham Broadribb Translations

Mise en page

feinform grafik, Andrea Erna Chanteiro Gmünder, www.feinform.ch

Imprimerie

Typotron SA, www.typotron.ch

Crédits pour les photos et les données statistiques

Page 4: Photo: Photographee.eu

Chiffres: BNS, étude d'actualisation 2014, OFS, propres calculs

Pages 10/11: Photo: rossandhelen/Shotshop.com

Chiffres: GastroSuisse, étude d'actualisation, OFS, propres calculs

Pages 16/17: Photo: Solis Images/Shutterstock

Chiffres: Administration fédérale des douanes,
étude d'actualisation 2014, OFS, propres calculs

Page 23: Photo: Iakov Filimonov/Shutterstock

Chiffres: Administration fédérale des douanes,
étude d'actualisation 2014, OFS, propres calculs

Page 27: Photo: santypan/AdobeStock

Chiffres: KOF, BNS, étude d'actualisation 2014, OFS, propres calculs

Page 30: Photo: Iakov Filimonov/Shutterstock

Chiffres: étude d'actualisation 2014, OFS, propres calculs

Le rapport annuel 2016 est téléchargeable sur le site
www.swissstaffing.ch

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf