

Rapport annuel 2017



Table des matières

5 Avant-propos du président

6 Association

- 6 Comité de direction
 - 7 Membres de l'association
 - 8 Événements
 - 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 Services internes
 - 14 Communication
 - 15 Service juridique
 - 16 temptraining
-

18 Examen professionnel RH

20 Branche

- 20 Évolution de la branche
 - 20 Chiffres clés des services de l'emploi en 2017
-

24 Engagement au sein d'associations

25 Travail politique

26 Notre comité de direction blogue

28 Personal Swiss / Salon RH Suisse

29 le-travail-temporaire.ch

31 Impressum



«Toute association vit de et par ses membres. Chaque membre compte. C'est la condition nécessaire pour que swissstaffing puisse s'engager en faveur de notre branche.»

Andreas Eichenberger (à gauche),
directeur du groupe Induserv

Avant-propos du président

En 2017, swissstaffing a été confronté à la mise en œuvre de l'initiative populaire «Contre l'immigration de masse». Le comité, le comité de direction et le secrétariat ont intensivement participé à ce processus. Lors de tables rondes organisées par les comités et les instances des organisations faitières, par les partis politiques et par les cantons ainsi que dans le cadre d'événements internes lancés au niveau régional, swissstaffing s'est engagé à trouver des solutions. Nous sommes convaincus que notre branche pourra s'accommoder du résultat.

2017 a été l'année pendant laquelle le changement de paradigme en direction du marché du travail 4.0 s'est concrétisé: poussés par la robotisation et les machines autoapprenantes, les employés, les entrepreneurs et les entreprises de location de services doivent se réinventer. Notre association a posé des jalons en se souciant du big data, des blockchains, des réalités démographiques et des possibilités offertes à la génération post baby-boom. Sans oublier la formation continue du personnel employé par nos membres. À nous de relever les défis, de saisir les chances qui se présentent et de nous adapter. Les entrepreneuses et entrepreneurs motivé(e)s que vous êtes, mais aussi les instances renouvelées de notre association et notre secrétariat performant ont créé de nouvelles structures en 2017. Nous pensons être bien armés pour intégrer avec succès le marché du travail 4.0 dans le modèle économique qu'est le «travail flexible». Nos partenaires sociaux et les milieux politiques reconnaîtront qu'un «travail satisfaisant et couvrant les besoins vitaux fourni à un maximum de personnes et garantissant une sécurité à chacun» ne peut être atteint que grâce à ce que notre branche peut proposer. En fin de compte, c'est la compétitivité économique des entreprises qui doit être garantie!



Georg Staub
Président de
swissstaffing

En 2017, le partenariat social de la CCT Location de services a commencé à se remodeler. Notre délégation de négociation, complètement recomposée, est motivée pour transformer cet instrument en un élément essentiel du modèle «travail flexible»: mise à disposition rapide et flexible de personnel grâce à un minimum de bureaucratie; structures salariales couvrant les besoins et non discriminatoires; sécurité physique et sociale; possibilités stimulantes de formation continue et, pour terminer, le principe cher à la Rome antique: ne faire du mal à personne. Ces points fondamentaux seront la base de notre nouveau dispositif conventionnel.

Nous avons commencé les préparatifs de notre cinquantième anniversaire. En plus de célébrer tout ce que nous avons atteint, nous devons surtout rappeler que le dynamisme de notre branche est une chance pour façonner avec succès le marché du travail de demain – pour nos employés, notre clientèle, nos partenaires ainsi que les milieux économiques et politiques.

Pour terminer, permettez-moi une remarque personnelle: j'ai eu l'honneur de servir notre association pendant 24 ans en tant que directeur et quatre ans comme président. Cela a toujours été à la fois un devoir et un privilège. Vous m'avez tous été d'une grande aide. Mes successeuses et successeurs méritent une confiance que je vous remercie de leur accorder.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Georg Staub', written in a cursive style.

Georg Staub
Président de swissstaffing

Association

Comité de direction

Le comité de direction de swisstaffing se compose désormais de 15 membres. À l'assemblée générale de 2017, Leif Agnéus, Nicole Burth Tschudi, Taco de Vries, Jean-Luc Giongo, Robin Gordon et Paul Fritz ont été élus au comité de direction. Les membres du comité de direction représentent des entreprises de location de services de tailles diverses ainsi que toutes les régions linguistiques de Suisse. La Suisse romande a plus de représentants que par le passé. swisstaffing remercie le comité de direction pour le travail fourni.



Georg Staub
Président de
swisstaffing



Leif Agnéus
Manpower
(Suisse) SA
Comité de direction



Michael Agoras
Coople (Suisse) SA
Vice-président



Charles Bélaz
Charles Bélaz SA
Comité de direction
et comité



Nicole Burth Tschudi
Adecco Human
Resources SA
Comité de direction
et comité



Taco de Vries
Randstad
(Suisse) SA
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
Comité de direction



Jean-Luc Giongo
Multi Personnel
Services SA
Comité de direction



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Comité de direction



Marcel Keller
Kelly Services
(Suisse) SA
Comité de direction



Susanne Kuntner
mein job
zürich Sàrl
Comité de direction



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger SA
Comité de direction



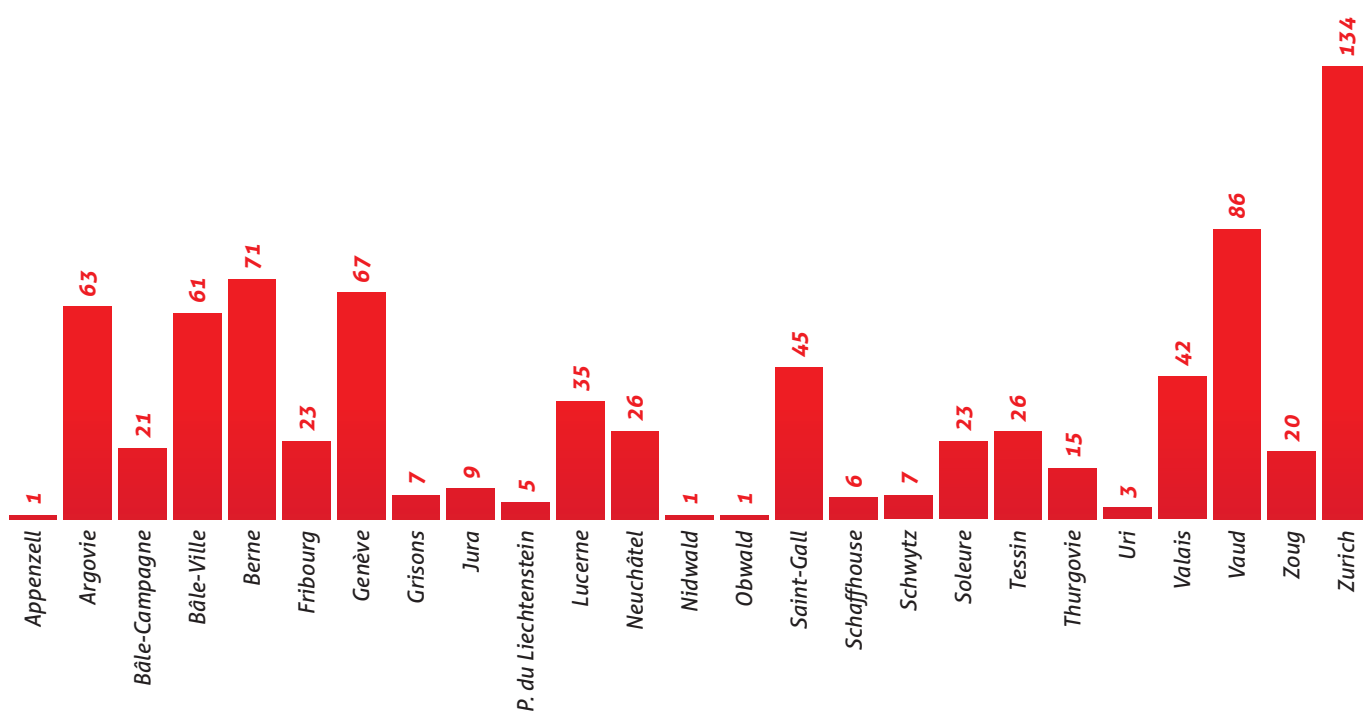
Kerstin Wenger
Walmonag
Comité de direction

Membres de l'association

swissstaffing a accueilli 21 nouveaux membres. Onze entreprises ont quitté l'association le 31 décembre 2017, deux d'entre elles en raison de leur cessation d'activité. Fin 2017, 385 entreprises de location de service étaient membres de l'association. swissstaffing a donc poursuivi sa croissance.

SQS, le partenaire de certification de swissstaffing, a effectué 96 audits auprès de nouveaux membres ou d'anciens membres. Le label de qualité swissstaffing est un label reconnu au niveau national. Créé spécialement pour notre branche, il examine le professionnalisme des services de l'emploi professionnel. Les entreprises utilisatrices ont continué de montrer leur intérêt pour ce label et pour une collaboration avec des partenaires certifiés. swissstaffing félicite tous les membres qui ont réussi l'audit en 2017.

Localisation des membres (succursales) par cantons en 2017



Association

Événements

Assemblée générale

La 49^e assemblée générale de swissstaffing a eu lieu le 20 juin 2017 au Kursaal de Berne. Outre les points habituels, les élections de la délégation de négociation, du président et des nouveaux membres du comité de direction étaient à l'ordre du jour. Avec 371 voix présentes, l'assemblée générale a atteint le quorum et a été bien fréquentée. La délégation pour les nouvelles négociations de la CCT Location de services a été présentée et élue à l'unanimité. Les membres ont applaudi pour saluer la motivation de cette délégation. 2017 était aussi une année électorale, puisqu'un nouveau président devait être élu. Leif Agnéus, qui était proposé comme président par le comité de direction, a commencé la même année dans son nouvel emploi de CEO de Manpower Suisse. Pour lui laisser le temps de se familiariser avec sa nouvelle fonction chez Manpower, Georg Staub a accepté de prolonger d'une année son activité de président de swissstaffing. L'assemblée a accueilli favorablement cette proposition et a élu Georg Staub à l'unanimité comme président pour les douze prochains mois. Les six nouveaux membres du comité de direction se sont présentés à l'assemblée générale. Ils ont été élus pour une pleine durée de mandat.

Meetings régionaux

Les meetings régionaux ont eu lieu en mars et en novembre dans les régions de Bâle, de Berne/Lucerne, de Genève, de Lausanne, de Lugano et de Zurich. Ils ont rencontré un vif succès: au total, 540 personnes y ont assisté. Les meetings régionaux ont été suivis aussi bien par des membres que par des non-membres, par exemple par des délégations des offices régionaux de placement (ORP).

La première rencontre était consacrée à la sécurité au travail et à la CCT Location de services. swissstaffing a reçu le soutien de représentants de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (Suva): Heidi Müller en Suisse alémanique, Cédric Meyer en Suisse romande et Claudio Borsario au Tessin. Les nouveaux outils de tempsafety ont été présentés. Les présidents des commissions paritaires régionales sont revenus sur les nouvelles directives de la compétence d'exécution. Le succès des mesures d'économies de temptraining a été mis en évidence.

En novembre, les réunions ont tourné autour des prévisions économiques pour notre branche ainsi que de l'obligation de communiquer les emplois vacants et ses effets sur les prestataires de services de personnel. Un avant-goût des activités prévues pour le cinquantième anniversaire a été donné aux participants.

Meetings de CEO

En septembre, swissstaffing a organisé un meeting de CEO à Zurich et un autre à Lausanne à l'attention des responsables des entreprises membres. Georg Staub a expliqué l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'initiative «Contre l'immigration de masse» et ses impacts. La directrice de swissstaffing, Myra Fischer-Rosinger, a donné des informations de première main sur le catalogue des exigences et sur la stratégie des négociations concernant la CCT Location de services. Le format «meeting des CEO» a fait ses preuves. Les retours des 85 participantes et participants étaient très positifs.

Secrétariat

Voici ce que nous avons effectué pour vous en 2017:

En lançant le Swiss Staffingindex, nous avons créé un nouveau benchmark fiable pour les entreprises de location de services et un indicateur économique utile au grand public.

Nous avons stabilisé financièrement temptraining et assuré la viabilité du fonds pour la formation continue des intérimaires.

Nous avons entamé des négociations pour le renouvellement de la CCT Location de services afin de la rendre encore plus adaptée aux besoins du personnel et des entreprises qui y sont soumis.

Nous avons installé un système rigoureux de monitoring des médias afin de voir et d'entendre en tout temps ce qui se dit sur le travail temporaire et les services de l'emploi professionnel.

Nous nous sommes battus contre les mesures visant à limiter le travail temporaire et en faveur de la liberté économique des prestataires de services de personnel.

Nous nous sommes engagés pour une obligation de communiquer les emplois vacants pragmatique afin que les demandeurs d'emploi retrouvent leur place sur le marché de l'emploi sans que le processus de recrutement soit surchargé par un surcroît de travail.

Nous avons félicité 25 diplômés de l'examen professionnel RH, spécialisation C posant ainsi le fondement d'un examen professionnel propre à notre branche.

Nous avons fêté le 5^e anniversaire de travail de quatre personnes: Julia Bryner, Arie Joehro, Sylvia Mersch et Isabel Staub travaillent depuis 2012 pour swissstaffing.

J'adresse mes sincères remerciements à nos 385 membres pour leur loyauté et leur participation. L'équipe du secrétariat mérite tous mes compliments pour son travail motivé et professionnel. Les succès de swissstaffing ne seraient pas possibles sans notre personnel. Continuons à travailler tous ensemble pour que notre branche et notre association se développent de manière aussi prospère pendant les 50 prochaines années.



Myra Fischer-Rosinger
Directrice de
swissstaffing

Assemblée générale de 2017





Services

Caisse de pensions



En 2017 aussi, la Fondation 2^e pilier swissstaffing a offert des conditions optimales à ses assurés: tous les avoirs de vieillesse ont été rémunérés à 3 pour cent, ce qui constitue de nouveau 2 pour cent de plus que le taux obligatoire LPP. La caisse de pensions de l'association a conclu avec un taux de couverture supérieur à 143 pour cent et a enregistré une performance de placement de 12 pour cent. La caisse de pensions est donc sur une très bonne voie. Les conditions actuelles pour le personnel fixe et temporaire sont publiées sur swissstaffing-lpp.ch. Ce site web a fait ses preuves comme plateforme d'information. La Fondation 2^e pilier swissstaffing a une nouvelle directrice opérationnelle: Aspasia Zuberbühler qui a succédé à Olivier Golay le 1^{er} août 2017. swissstaffing remercie chaleureusement Olivier Golay pour les nombreuses années passées à la Fondation 2^e pilier swissstaffing.

Solution de branche IJM

tempcare

Les comptes de la solution de branche IJM pour l'exercice 2016 montrent que le nombre des contrats collectifs conclus par les bailleurs de services a augmenté de 7,4 pour cent, passant à 466 (434 en 2015). La somme salariale subventionnée a atteint CHF 3,096 milliards (+8,6 pour cent par rapport à l'année précédente). En 2016, près de 70 pour cent de la somme salariale pertinente pour la CCT Location de services étaient donc assurés par la solution de branche IJM.

CHF 12,383 millions ont été versés au titre de subventions de primes, soit 8,6 pour cent de plus qu'en 2016. Les assureurs ont payé des prestations d'un montant de CHF 49,057 millions, y compris CHF 2,672 millions de participations aux bénéficiaires. Cela correspond à un taux de prestations de 88 pour cent (année précédente: 79 pour cent).

Ce taux de prestations péjoré s'explique par l'attractivité persistante de la solution de branche IJM: le taux de prime brut moyen (incluant la subvention de 0,4 pour cent) a continué de se réduire, passant à 2,31 pour cent de la somme salariale assurée (2,6 pour cent l'année précédente).

Caisse de compensation AVS / Caisse d'allocations familiales



La plupart des membres de swissstaffing assurent leur personnel auprès de la caisse de compensation AVS swisstempcomp et de la caisse d'allocations familiales swisstempfamily. Ces deux caisses sont gérées par le centre de compétence consimo, qui se charge globalement des sujets concernant le 1^{er} pilier, les allocations familiales et l'encaissement des contributions de la CCT Location de services. Les coûts administratifs modérés pour la caisse de compensation AVS et les taux de cotisation applicables à la caisse d'allocations familiales rendent ces prestations financièrement intéressantes pour les membres de swissstaffing. En août 2017, consimo a rejoint le nouveau pool informatique «iPension». Cette solution informatique innovante sera probablement mise en exploitation fin 2019.

100000jobs.ch

100000JOBS.CH

L'année dernière, la plateforme 100000jobs.ch et le réseau jobchannel ont enregistré une forte augmentation des visiteurs: 2,4 millions d'annonces ont été cliquées par mois en moyenne. De nouveaux partenaires affiliés et des plateformes spécialisées ont pu être gagnés, ce qui a encore boosté le nombre de clics et de vues pour les annonces des membres de swissstaffing.

Avec la participation de AZ Medien SA, l'exploitant de la plateforme jobchannel a trouvé un partenaire solide. Grâce à la présence médiatique renforcée à la radio, dans les médias imprimés et en ligne, 100000jobs.ch et les membres de swissstaffing obtiennent encore plus de couverture ainsi qu'un trafic de qualité pour leurs annonces.

Services internes

Une équipe de cinq personnes effectue les diverses tâches confiées aux services internes, par exemple: accueil et finances; formations de conseillers en personnel de swissstaffing; plusieurs missions en faveur de la sécurité au travail; le nouvel examen professionnel RH.

Les Services internes sont le premier interlocuteur chez swissstaffing. En 2017, ils ont répondu à 42 400 appels téléphoniques, dont 36 500 pour temptraining et 5900 pour swissstaffing. L'équipe s'est aussi chargée de tout le trafic des paiements et a contrôlé et administré les comptes débiteurs et créditeurs. Isabel Staub, responsable des finances, a optimisé en 2017 les processus de facturation et de contrôle financier.

En 2017, le portail Loomion twelve Directors a été mis en place pour le comité de direction et les différentes instances. Il offre un système aisé pour la gestion des séances et pour l'échange crypté d'informations. Grâce à cette solution, les membres du comité de direction, du conseil de fondation et de la délégation de négociation pour la CCT Location de services ont en tout lieu un accès sécurisé aux dossiers des séances, aux documents et au planning.



Irène Righetti
Responsable
Services internes
Fondée de pouvoir



Margrit Cwik
Collaboratrice
Services internes



Fadilia Dilli
Responsable adjointe
Services internes



Natacha Imhof
Collaboratrice
Services internes



Isabel Staub
Collaboratrice
Finances

En 2017, la branche a bénéficié d'une intéressante offre de formation swissstaffing. 110 personnes ont suivi une formation pour conseillers en personnel. Quatre cours ont eu lieu en Suisse romande et douze en Suisse alémanique. La formation juridique a rencontré un très vif succès. Elle a été proposée à cinq reprises. Les cours consacrés aux appels téléphoniques et aux visites chez des clients ont eux aussi été bien suivis. Ils ont eu lieu trois fois.

Le premier diplôme du nouvel examen professionnel «Spécialiste RH avec brevet fédéral, spécialisation C» a été remis le 17 novembre 2017. Pour la première édition de l'examen, 25 personnes ont participé à la spécialisation C pour les spécialistes privés du placement et de la location de personnel. swissstaffing a formé cinq personnes pour la partie pratique; elles ont toutes réussi leur examen. Particulièrement réjouissant: la spécialisation C a enregistré une moyenne de 4,52, la meilleure de toutes les spécialisations examinées.

tempsafety, le centre pour la sécurité au travail de la CCT Location de services, a été présenté en 2017. Les nouveaux outils ont été introduits lors des meetings régionaux de mars en collaboration avec la Suva. Le module d'information pour les bailleurs de services a été bien suivi. Les cartes de sécurité tempsafety ainsi que les fiches d'information pour les entreprises utilisatrices ont suscité un vif intérêt: 16 200 cartes ont été commandées auprès du secrétariat.

Communication

2017 a commencé par le relancement du site web de swissstaffing: une formule rafraîchie, conviviale, responsive et orientée sur les besoins des visiteurs. Un nouvel espace pour les membres a suivi en automne. Le nombre de visiteurs du site est réjouissant et croissant, il en va de même pour les plateformes LinkedIn et Xing ainsi que les sites que nous gérons: temptraining.ch et swissstaffing-lpp.ch.

Avec le Swiss Staffingindex, un nouveau baromètre du secteur a été mis en place. Chaque trimestre, il permet à swissstaffing d'indiquer aux médias et aux cercles intéressés de quelle manière la branche du travail temporaire et l'économie en général se sont développées. L'index est diffusé via le réseau «ots» ainsi que dans l'espace swissstaffing de presseportal.ch/fr/. Fin décembre, il avait déjà enregistré 14 900 visites, ce qui est considérable. Dans ses communiqués de presse, swissstaffing s'est exprimé notamment sur les essais de limiter le travail temporaire, en particulier à Genève et au Tessin.

En 2017, swissstaffing a répondu aux questions posées par différents médias et a pu placer ses propres articles, par exemple dans [personalSCHWEIZ](#), [la NZZ](#),



Blandina Werren
Responsable
Communication



Julia Bryner
Responsable Mar-
keting et événements



Annika Groth
Collaboratrice
Communication

Le Temps et le Tages-Anzeiger. Une interview sur la mise en œuvre de l'initiative «Contre l'immigration de masse» a été diffusée sur SRF1. Des articles ont paru chaque mois dans HR Today, l'organe officiel de swissstaffing. Ils ont ensuite été diffusés dans les médias sociaux. En plus des newsletters mensuelles envoyées à tous les membres et de ses nombreux billets de blog, swissstaffing a envoyé presque autant de newsletters aux CEO à propos des sujets suivants: obligation de communiquer les emplois vacants; prévoyance vieillesse 2020; salaires minimaux cantonaux et mesures contre les limitations du travail temporaire.

Plus de 600 personnes ont suivi les meetings régionaux qui ont été organisés deux fois à chaque endroit, ainsi que les meetings CEO qui se sont tenus à Zurich et à Lausanne. En avril, swissstaffing a proposé une table ronde lors du salon Personal Swiss à Zurich. Elle était intitulée «Le recruteur – un métier en danger? Un entretien avec des experts de la branche de recrutement». En octobre, swissstaffing a participé pour la première fois au Salon RH Suisse 2018 de Genève sous la forme d'une table ronde consacrée au recrutement 3.0, aux tendances et aux règles observées dans le recrutement au niveau international.

L'équipe a fourni son aide à différentes occasions, par exemple lors du toilettage et de la production du rapport annuel pour la caisse de pensions de swissstaffing, ou encore pour des mesures de communication lancées par le fonds pour la formation continue temptraining, notamment dans le cadre de ses mesures d'économies. À la fin de l'année, il a été très réjouissant de pouvoir relater la cérémonie de remise des diplômes pour le nouvel examen professionnel RH spécialisation C, placements privés et location de services.

Service juridique

Le Service juridique est le centre de compétence pour la branche du travail temporaire dans plusieurs domaines juridiques. En 2017, des membres et des non-membres ont été conseillés dans 1555 cas (1400 en 2016). Le Service juridique est aussi chargé du secrétariat de la commission de recours dans le cadre de l'application de la CCT Location de services. 109 recours ont été conclus au cours de l'exercice.

En 2017, le Service juridique s'est principalement engagé dans deux groupes spécialisés:

- Dans le cadre de l'introduction de l'obligation de communiquer les emplois vacants, il a initié et dirigé un groupe composé de membres qui, pour préparer une prise de position de swissstaffing dans le cadre de la consultation, s'est penché sur les défis pratiques et juridiques qui en découleraient.
- Par ailleurs, le Service juridique a dirigé le groupe spécifique «Location de personnel dans les ménages privés» et a répondu à des questions concernant les soins prodigués aux personnes âgées dans un cadre privé. Les résultats enregistrés par le groupe par rapport aux modèles dits «live in» ont été repris dans une



Arie Joehero
Vice-directeur
Responsable
Service juridique



Boris Eicher
Responsable adjoint
Service juridique



Thérèse Gabriel
Collaboratrice
Service juridique



Decimo Vincenzi
Coll. Service juridique,
Prés. commission
de recours



Daniela Volken
Coll. Service juridique,
Prés. adj. commission
de recours



Katharina Zerobin
Collaboratrice
Service juridique

enquête de la Confédération consacrée à la réglementation légale de ce domaine.

Le Service juridique s'est préoccupé de la limitation du travail temporaire via des conventions collectives de travail ou des dispositions étatiques. D'autres sujets ont été la limitation du partenariat social en raison de décrets cantonaux ainsi que l'introduction du salaire minimum dans le canton de Neuchâtel. L'équipe a entamé les démarches juridiques nécessaires.

En collaboration avec le Forum für Weiterbildung SFW, le Service juridique a mené un colloque intitulé «Knackpunkte der Temporärarbeit» (les points cruciaux du travail temporaire). Les groupes cibles étaient les entreprises de location de services, les fiduciaires, les fournisseurs de logiciels de branche ainsi que les contrôleurs. L'événement sera répété en 2018. Par ces moyens, par sa coopération à l'examen professionnel RH, spécialisation C et par ses cours d'introduction au droit, le Service juridique œuvre pour favoriser de bonnes connaissances juridiques dans notre branche.

En septembre 2017, les négociations sur la CCT ont commencé. Le Service juridique de swissstaffing faisait partie de la délégation de négociation. L'équipe s'est engagée au sein de l'Association Fonds paritaire pour le secteur de la location de services et a contribué à rédiger un commentaire juridique paritaire sur la CCT Location de services.

Les contrats de placement et de mission requièrent la forme écrite. En contact avec les membres et les autorités, le Service juridique a fait le premier pas en direction d'une libéralisation. Enfin, il s'est aussi intéressé à la numérisation et à ses effets sur la branche du travail temporaire.

Services

temptraining

temptraining

Dans ses premiers temps, temptraining offrait des conditions généreuses: les intérimaires ayant travaillé 176 heures obtenaient jusqu'à CHF 5000 pour une formation continue. Depuis que ce fonds a été lancé, le nombre de demandes est passé de 800 au premier trimestre 2013 à plus de 3500 au premier semestre 2016. Cela représente une croissance de plus de 400 pour cent (voir graphique 1). À l'été 2016, le fonds pour la formation continue temptraining se trouvait dans une situation pour le moins délicate, car il versait plus d'argent qu'il n'en recevait. De sérieuses mesures d'économies étaient nécessaires pour ne pas menacer la solvabilité de temptraining et pouvoir maintenir le soutien financier apporté aux intérimaires. La Commission professionnelle Paritaire Suisse de la Location de Services (CPSLS) a donc décidé de prendre des mesures d'économie. De nouvelles conditions d'allocation ont été introduites le 1^{er} août 2016.

Les mesures prises ont eu de l'effet: en 2017, temptraining a reçu environ 9600 demandes, soit 2900 de moins que l'année précédente. Les mesures d'économie ont également eu un impact sur les montants attribués: quelque CHF 10,7 millions ont été approuvés. Cela correspond à un recul de CHF 8,3 millions (voir graphique 2).



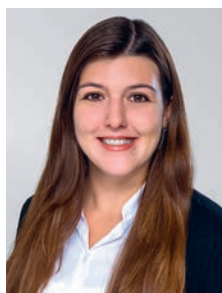
Claudio Trena
Responsable de
temptraining



Myriam Del Castillo
Responsable
de l'administration



Nathalie Fanguero
Collaboratrice



Nadine Fierz
Collaboratrice



Eva Hotzenköcherle
Collaboratrice



Brigitte Keller
Collaboratrice
senior



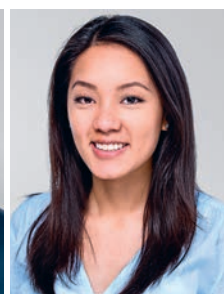
Sylvia Mersch
Collaboratrice
senior



Charles Miternique
Collaborateur



Fabio Streuli
Collaborateur



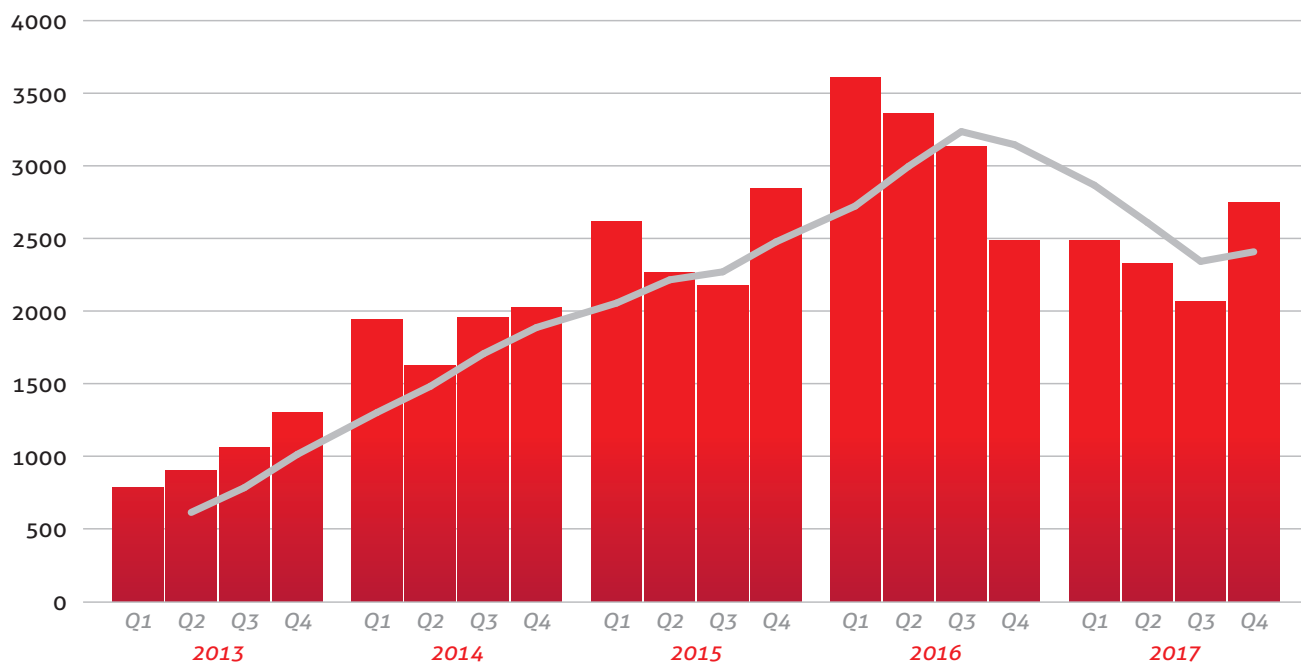
Lobsang Tadhey
Collaboratrice

Plus d'un an après l'introduction des nouvelles conditions, le bilan s'avère positif. Les modifications réalisées sont connues et majoritairement acceptées. Point essentiel: le budget a retrouvé son équilibre, et le fonds pour la formation continue est toujours très sollicité. Il est toutefois difficile de faire des prévisions à long terme. C'est pourquoi la situation financière du fonds reste en observation.

L'évaluation du projet de numérisation a été terminée en 2017. La mise en œuvre a commencé. Pendant la première phase, le système existant sera remplacé par une nouvelle solution. Des mesures additionnelles permettant d'améliorer l'efficacité seront introduites dans un deuxième temps.

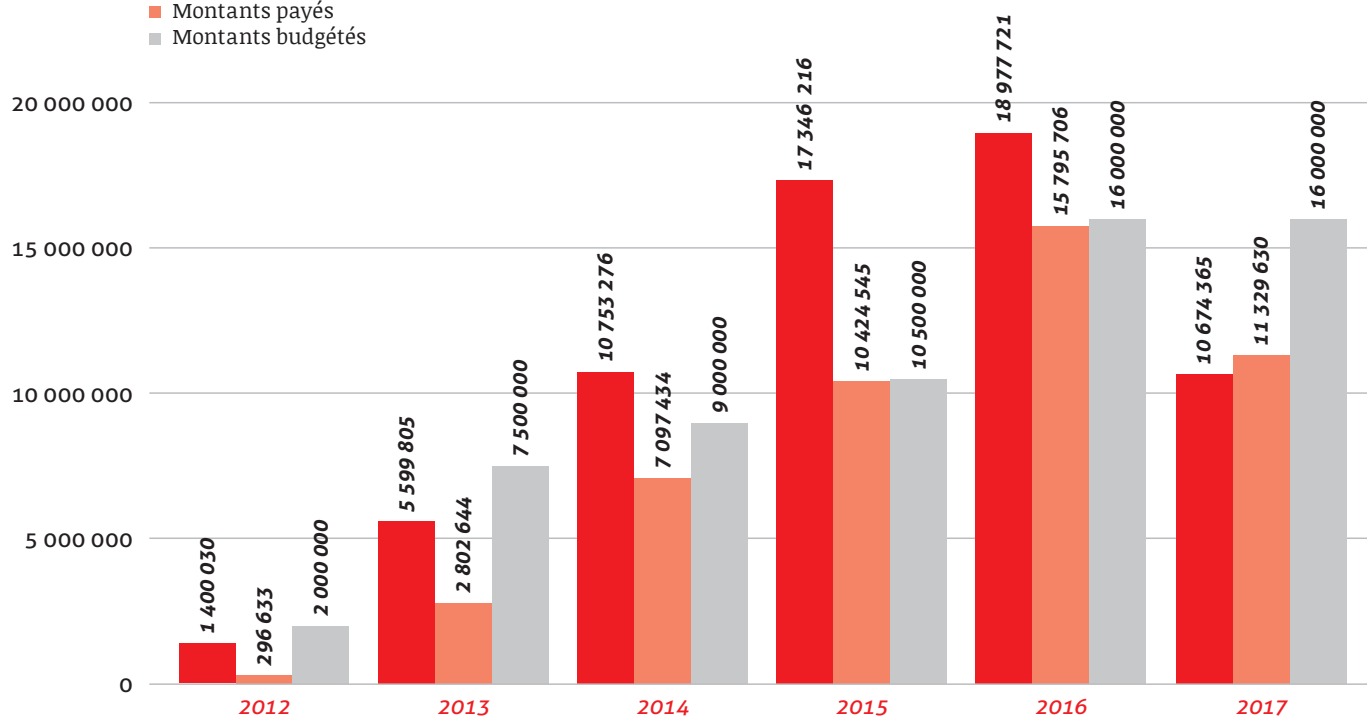
Évolution du nombre des demandes par trimestre

Nombre de demandes



Évolution des montants par année (en CHF)

CHF ■ Montants approuvés
■ Montants payés
■ Montants budgétés



Examen professionnel RH

Les pionniers de la spécialisation C

Le nouvel examen professionnel RH a été effectué pour la première fois en 2017. Des candidats ayant suivi la spécialisation C ont reçu leur diplôme. Pour les spécialistes privés du placement et de la location de personnel qui ont été formés par swissstaffing, le succès était au rendez-vous.

Des résultats brillants: la formation de spécialiste RH se termine par un examen fédéral. Pour toute la Suisse, 29 candidats se sont rendus à l'examen de la spécialisation C. 25 d'entre eux, soit 87,5 pour cent des élèves de la spécialisation C, ont réussi l'examen fédéral. Cette moyenne est la plus élevée de toutes les filières. Par ailleurs, la moyenne de 4,52 à l'examen professionnel RH était la plus haute des filières.



L'objectif de la spécialisation C: former des conseillers en personnel en leur fournissant de solides bases sur les RH et le droit du travail; leur montrer comment se présenter avec assurance, soigner leur réseau et conduire leurs collaborateurs. Les cours sur place ont été complétés par la plateforme d'apprentissage en ligne «Konvink».

Spécialiste RH, spécialisation C: grâce à cette spécialisation, les placeurs et bailleurs de services disposent désormais de leur propre examen professionnel reconnu. Cette filière convient aux conseillers en personnel qui souhaitent évoluer professionnellement. swissstaffing et «KV Bildungsgruppe» proposent en commun la formation menant à l'examen professionnel RH, spécialisation C. La réussite de cet examen professionnel RH donne droit à un brevet fédéral. Pour en savoir plus: swissstaffing.ch/fr/Service/Formation-continue/Specialiste-HR.php



«Chez swissstaffing, je ne parle pas de membres, mais de partenaires avec lesquels j'ai des contacts d'égal à égal.»

Valery Lorenz (à gauche),
co-proprétaire et conseillère en personnel chez mein job zürich Sàrl

Branche



Dr. Marius Osterfeld
Économiste

En 2017, 340 000 intérimaires ont fourni 175 millions d'heures de travail en Suisse. Le travail flexible fait aujourd'hui partie de notre système économique: l'éventail va des serveurs dans la restauration aux spécialistes employés dans la chimie, la pharma ou les banques en passant par les travailleurs du bâtiment et de la métallurgie. Les raisons de travailler en intérim sont diverses: par exemple, la reprise d'une activité professionnelle après une longue interruption; la volonté de mieux coordonner vies professionnelle, familiale et personnelle; la possibilité de gagner de l'argent pendant une formation. Pour les employés, cette forme de travail devient un véritable moteur d'intégration et d'emploi. Pour l'économie suisse, le travail temporaire est essentiel, car il aide les entreprises locales à rester concurrentielles au niveau international et à combler des lacunes dues à la pénurie de personnel qualifié.

Évolution de la branche

En 2017, l'activité commerciale des entreprises d'intérim a évolué de manière très positive: les heures de travail effectuées ont augmenté de 5,8 pour cent. Des clients sensibles aux prix et une forte pression concurrentielle continuent d'entraîner des marges faibles. En raison de ces gains modestes, les entreprises temporaires considèrent comme des défis de remplir les nouvelles dispositions légales ou de financer des projets de numérisation coûteux. Malgré la bonne situation des affaires dans la branche, il n'est pas devenu plus facile d'enregistrer des succès économiques.

Chiffres clés des services de l'emploi en 2017 (estimation)

Travailleurs temporaires par année	340 000
Équivalents plein temps	87 000
Pourcentage de l'ensemble des emplois	2,3 pour cent
Heures de travail fournies	175 millions
Somme salariale des travailleurs temporaires en CHF	5,8 milliards
Chiffre d'affaires de la branche du travail temporaire en CHF	8,1 milliards
Placements fixes effectués par des agences privées	90 000
Chiffre d'affaires lié aux placements fixes en CHF	650 millions

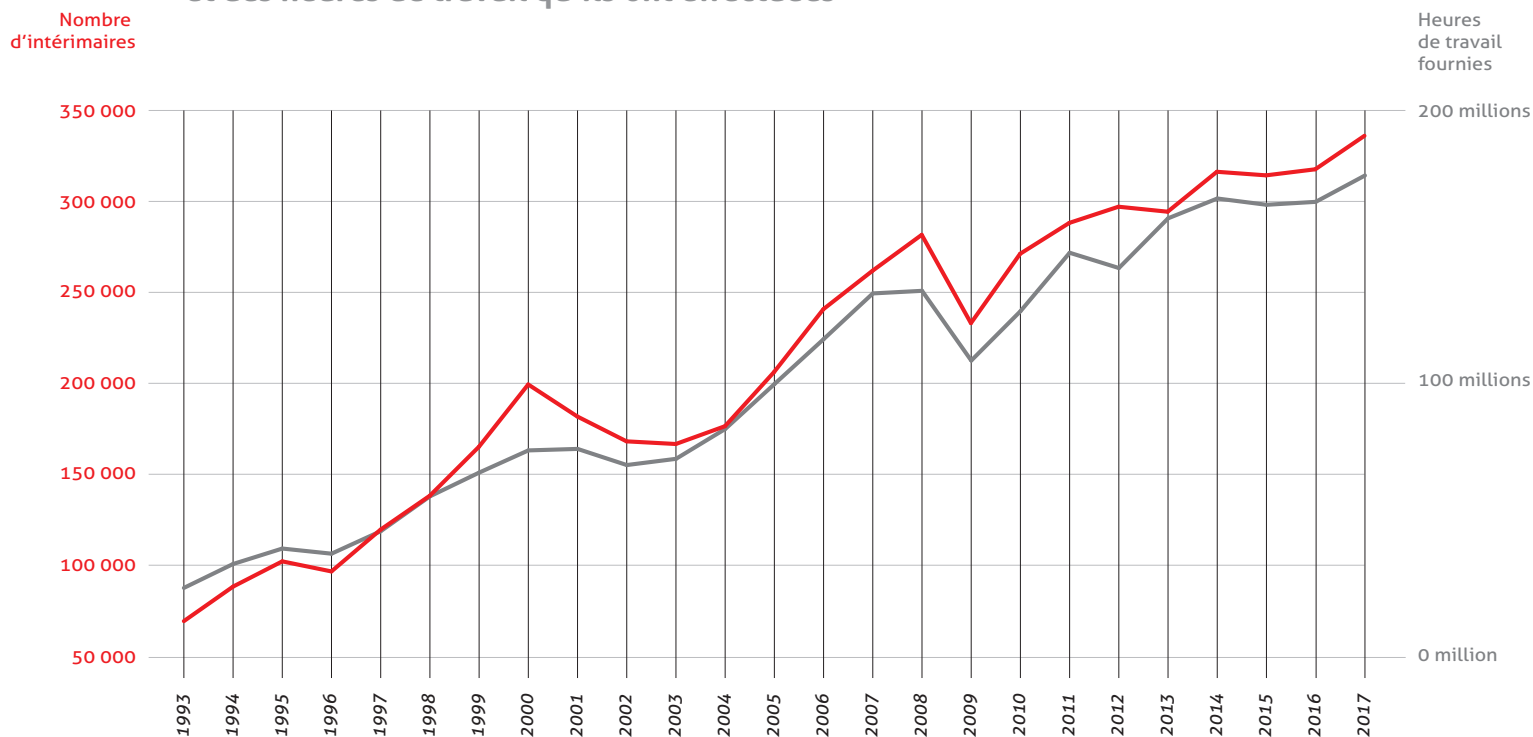
Source: SSAA, SECO, OFS

Remarque: les données ont été estimées sur la base du Swiss Staffingindex.

Au niveau de l'économie en général, 2017 a été une année d'attente de la reprise prévue et attendue depuis longtemps. Les signaux ont indiqué pour la première fois une croissance après le choc du franc fort en 2015. Malgré de nombreux défis non résolus, les sujets de la crise de l'euro et du Brexit se sont calmés. On a beaucoup entendu parler du nouveau président américain Donald Trump, du dictateur nord-coréen Kim Jong-Un et des nombreuses tendances populistes qui tentent de prendre le pouvoir dans le monde entier. Heureusement, les interventions exacerbées des populistes n'ont pas réussi à entacher l'atmosphère positive. En Suisse, la croissance économique s'est fait attendre. Les taux de croissance ont évolué modestement. Le deuxième trimestre a été étonnamment médiocre.

En faisant le bilan de 2017, on sait que pour 2018, notre année de jubilé, les bons pronostics ne riment pas forcément avec une croissance. Cela est valable pour l'économie en général et pour la branche du travail temporaire en particulier. La mise en œuvre de l'obligation de communiquer les emplois vacants a des effets encore imprévisibles pour notre branche. D'un léger surcroît de travail jusqu'à une folle bureaucratie pour les entreprises locataires de services en passant par une réduction de la charge en raison des possibilités limitées de recruter: tout est imaginable. Les volontés de limitation aux niveaux politique et syndical pourraient gravement toucher notre branche et menacer le moteur d'intégration qu'est le travail temporaire. Pour assurer à long terme le succès de la place économique suisse, il convient de renoncer à des réglementations strictes et arbitraires. Il vaut la peine de s'engager en faveur d'un remodelage précautionneux et favorable à notre branche au moyen de la CCT Location de services.

Évolution annuelle des intérimaires et des heures de travail qu'ils ont effectuées



Source: SECO, calculs de swissstaffing.

Remarque: les chiffres de 2017 reposent sur une estimation de swissstaffing calculée sur la base du Swiss Staffingindex. Généralement, le SECO publie en juin les chiffres pour l'année précédente.

Pas des entreprises temporaires, mais des prestataires de services de personnel

Au cours des 20 dernières années, la branche du travail temporaire a énormément évolué. Par le passé, ces entreprises plaçaient surtout des personnes peu qualifiées. Aujourd'hui, la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et la forte demande économique et sociale en matière de flexibilité entraînent une qualification croissante de notre branche. Actuellement, 67 pour cent des intérimaires travaillent comme main-d'œuvre qualifiée.

Avec l'arrivée de ces nouveaux groupes professionnels, les entreprises d'intérim modifient l'éventail de leurs services. Fournissant des services RH complets, elles sont aujourd'hui des prestataires de services de personnel qui pensent et agissent de manière globale. C'est ce qu'a montré une enquête menée auprès des membres de swissstaffing. Ils continuent certes à proposer les services classiques du travail temporaire (98 pour cent) et du placement fixe (88 pour cent). Cependant, ces deux prestations centrales ont donné lieu à deux formes mixtes. Premièrement le try & hire (83 pour cent), qui permet aux employeurs et aux employés de se connaître pendant trois mois en intérim avant de signer un contrat fixe. Et deuxièmement le payrolling (82 pour cent); dans ce système, les entreprises utilisatrices externalisent leurs prestations de RH pour tout leur personnel ou une partie seulement.

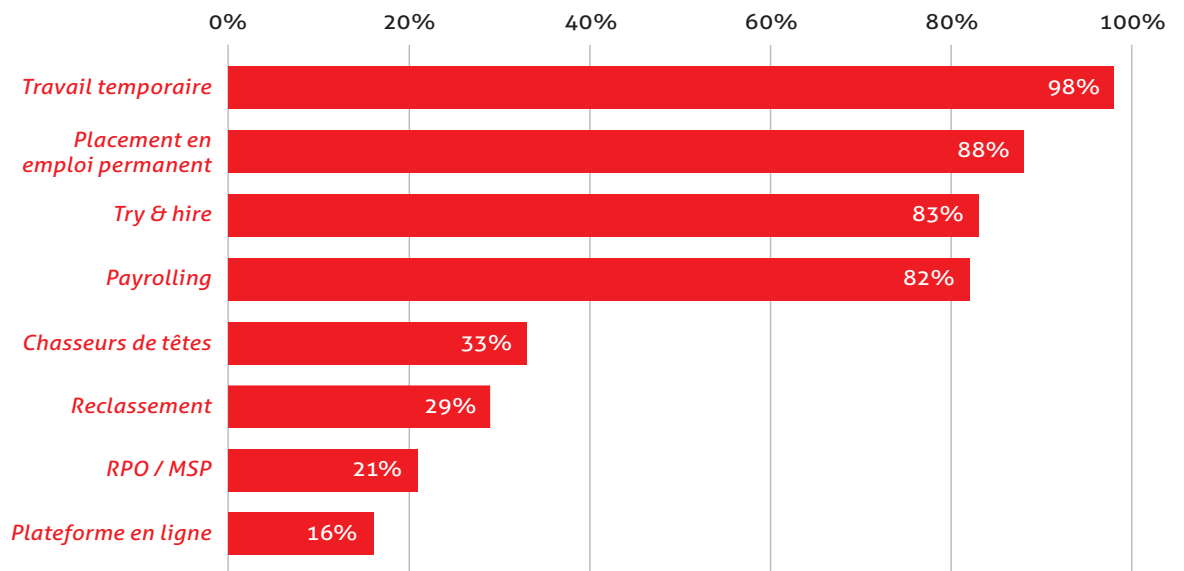
La branche du travail temporaire continue à se développer. Des services RH exigeants tels que le head hunting, l'encadrement des personnes licenciées à la recherche d'un nouvel emploi (outplacement) ou encore le soutien au recrutement via des processus RPO¹ et MSP² sont désormais proposés en guichet unique. Quant à la gig economy et au crowdsourcing, ils jettent déjà leur ombre: 16 pour cent des membres de swissstaffing ont leur propre plateforme pour placer des personnes à court terme.

¹ C'est l'abréviation de Recruitment Process Outsourcing. Cela consiste à externaliser à un prestataire de services de personnel certains éléments du processus de recrutement, par exemple la présélection des dossiers reçus.

² C'est l'abréviation de Managed Service Provider. Ici, le prestataire de services de l'emploi se charge de toutes les tâches de RH concernant les travailleurs flexibles employés dans une entreprise, y compris le recrutement d'autres prestataires de services de l'emploi.

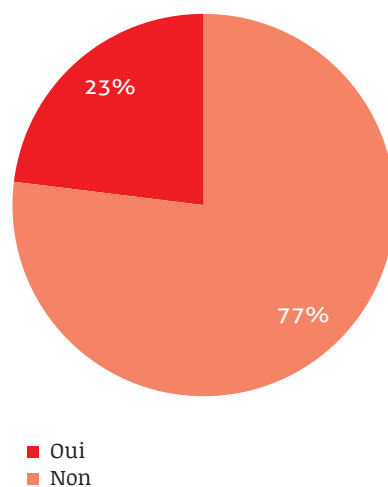
Entreprises membres de swisstaffing et leur offre de prestations

Nombre d'observations: 129 (doubles mentions possibles)
Source: swisstaffing, gfs-Zürich



Entreprises membres de swisstaffing avec fonction de recrutement RPO / MSP

Nombre d'observations: 129
Source: swisstaffing, gfs-Zürich



Engagement au sein d'associations

swissstaffing a des échanges réguliers avec d'autres associations aux échelons national et international. Ce réseautage est important pour avoir plus de poids au niveau politique et atteindre des objectifs communs. La mise en œuvre de l'initiative «Contre l'immigration de masse» est la preuve que cela fonctionne. swissstaffing s'est engagé intensément avec son réseau en faveur d'une solution favorable à notre branche.

Les principaux partenaires de swissstaffing

Association faîtière internationale:

- **World Employment Confederation**
Membre

The logo for swissstaffing is a large, red, rounded shape with the word "swissstaffing" written in white, lowercase letters in the center.

swissstaffing

Associations faîtières nationales:

- **economiesuisse**
Membre
- **Union patronale suisse**
Membre
- **Union suisse des arts et métiers**
Membre

Associations de branche:

- **Association Spitex privée Suisse**
- **Centre Patronal**
- **Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie**
Membre
- **GastroSuisse**
- **hotelleriesuisse**
- **Société suisse des entrepreneurs**
Membre
- **Swissmem**

2017 a été une année turbulente du point de vue politique – aussi bien pour les affaires nationales que cantonales. Les débats parlementaires autour de la mise en œuvre de l’initiative «Contre l’immigration de masse» et de ses ordonnances ont constitué un sujet brûlant. swissstaffing s’est engagé à plusieurs niveaux pour promouvoir une solution favorable à l’économie. Juste avant la fin de l’année, les paramètres ont été connus et swissstaffing a pu informer ses membres. L’association a émis des recommandations expliquant comment les entreprises de location de services pouvaient se préparer aux nouvelles règles. Au cours du processus politique, swissstaffing a proposé des mesures efficaces utilisant des systèmes numériques. En dialogue avec le Secrétariat d’État à l’économie SECO et les parlementaires, swissstaffing a souligné la volonté des prestataires de services de personnel de soutenir les ORP.

Deux autres sujets politiques pour lesquels swissstaffing a émis un avis public ont été les votations sur la réforme de l’imposition des entreprises (RIE III) et la réforme sur la prévoyance vieillesse 2020. swissstaffing regrette que la RIE III ait été refusée. Le non s’explique-t-il par la complexité du projet? Le Département fédéral des finances (DFF) a apparemment déjà préparé des données pour un nouveau projet RIE IV. La réforme de la prévoyance vieillesse 2020 était elle aussi une construction complexe. Elle a également été refusée. Une acceptation aurait eu un impact important sur la branche du travail temporaire. Pour swissstaffing, il va s’agir d’observer attentivement la suite des procédures politiques.

Dans plusieurs cantons, swissstaffing s’est exprimé contre les essais de limiter ou de discréditer le travail temporaire. Le canton de Genève avait l’intention d’introduire un quota maximal d’intérimaires sur les chantiers publics. swissstaffing a fait recours contre ces dispositions, car elles violaient la liberté économique de la branche. Au Tessin également, des tentatives vont dans le même sens. swissstaffing déposera une réclamation si une telle disposition se concrétise. Pour contrer le climat négatif qui règne au Tessin par rapport au travail intérimaire et pour entretenir des contacts avec les décideurs locaux, swissstaffing a engagé une agence de RP tessinoise. Plusieurs rencontres ont eu lieu au Tessin, notamment avec le conseiller d’État chargé du département des finances et de l’économie et avec l’office cantonal de l’économie. Des représentants des commissions de surveillance de la LIA (Legge sulle imprese artigiana) et de la LEPICOSC (legge sull’esercizio della professione di impresario costruttore e di operatore specialista nel settore principale della costruzione) ainsi que de la commission paritaire de la construction étaient présents, de même que des représentants de la CCT Location de services.

swissstaffing est convaincu que le travail temporaire freine le travail au noir, le dumping salarial et le travail précaire. En effet, il permet d’allier la flexibilité, la sécurité sociale et la régulation, notamment grâce à la CCT Location de services. Notre branche apporte une aide précieuse qui permet d’appliquer la législation helvétique sur le marché du travail.

swissstaffing considère comme un objectif et une mission essentielle d’informer en continu ses membres sur les changements de la situation politique et sur leurs effets sur le travail temporaire.

Notre comité de direction blogue

Le comité de direction blogue chaque mois sur blog.swissstaffing.ch et blog.hrtdoday.ch. Vous trouverez ici tous les billets publiés en 2017.

Le management du personnel



Nicole Burth Tschudi
Adecco Human Resources SA
Janvier et février

«Ces dernières années, le management du personnel a assisté à un bouleversement de ses activités. Par le passé, les RH se consacraient à l'administration et au recrutement. Aujourd'hui, elles jouent un rôle bien plus stratégique et global dans les entreprises.»

Les accompagnant(e)s de seniors



Paul Fritz
Home Instead (Suisse) SA
Mars

«L'accompagnement des seniors est un secteur en pleine expansion. L'évolution démographique et la maladie d'Alzheimer sont des sujets sociaux omniprésents et brûlants d'actualité. L'espérance de vie s'allonge continuellement. Et plus les gens vieillissent, plus ils ont besoin d'aide.»

La succession des baby-boomers



Susanne Kuntner
mein job zürich Sàrl

Avril

«Les baby-boomers indépendants se trouvent désormais devant le plus grand défi de leur vie. Au cours des prochaines années, ils remettront leurs entreprises à une génération qui agit très différemment et qui porte un nouveau regard sur l'entrepreneuriat: le profit n'est plus le seul critère; les standards ont changé.»

La compatibilité culturelle



Kerstin Wenger
Walmonag

Mai

«Pour une collaboration fructueuse et harmonieuse, une formation spécialisée n'est pas suffisante: il faut aussi des compétences humaines. L'idéal, c'est que celles-ci soient compatibles avec la culture de l'entreprise. Soulignons ici l'efficacité de la compatibilité culturelle.»

Période d'essai: plus d'actualité



Michael Agoras
Coople (Suisse) SA

Juin

«C'est comme si un vigneron prenait autant de grappes que possible pour atteindre un certain volume au lieu de sélectionner les meilleurs raisins. Dans le recrutement et les services de l'emploi, il en va de même. Les responsables agissent beaucoup trop superficiellement. L'entreprise est parfois trop critique. Ce qui peut être positif dans certains cas, mais cela exclut souvent certains talents.»

Création de plus-value



Adrian Diethelm
Express
Personal SA
Juillet et août

«Aujourd'hui, une société ne peut plus se permettre de prendre six mois pour recruter ses futurs collaborateurs. En général, les entreprises nous contactent lorsque la situation est urgente. Nous sommes là pour cela. En tant que prestataires de services de personnel, nous répondons à un besoin réel et nous créons une plus-value pour les deux parties: les entreprises et les chercheurs d'emploi.»

La CCT: un gros lot



Charles Bélaz
Charles Bélaz SA

Septembre

«Au niveau politique, nous avons reçu plus d'attention, car on nous a davantage impliqués. Dans notre branche, la CCT a apporté plus d'ordre en général. Aujourd'hui, la CCT est acceptée aussi bien par les clients que par les membres de notre branche.»

Avantage n° 1: la flexibilité



Marcel Keller
Kelly Services
(Suisse) SA
Octobre

«Pour de nombreux talents, la flexibilité au travail est l'un des plus grands atouts. Les employés veulent choisir librement où travailler et à quel rythme, et pour quel projet s'engager. Le travail temporaire n'est plus une tendance, mais un élément fixe de notre société et de notre économie nationale.»

Des outils hautement efficaces



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Novembre

«La numérisation joue un rôle essentiel. Sans elle, il ne serait pas possible de satisfaire pleinement les besoins du marché en matière de rapidité et de flexibilité. Les plateformes d'offres d'emploi verticales, les outils de matching électroniques et l'interpellation directe et ciblée, par ex. via des applis personnalisées, ne sont que quelques-uns des exemples qui viennent bouleverser notre quotidien dans le secteur de la location de services et le processus de recrutement.»

Investir davantage dans l'onboarding



Leif Agnéus
Manpower
(Suisse) SA
Décembre

«À mon sens, l'intégration d'un nouveau collaborateur fait partie intégrante du processus de recrutement. J'irais même plus loin: l'énergie consacrée à l'intégration du collaborateur au sein de son nouvel univers de travail devrait être plus grande que celle engagée pour le trouver.»

Personal Swiss / Salon RH Suisse

En 2017, swissstaffing a été le partenaire officiel de Personal Swiss et du Salon RH Suisse 2018. Les membres ont bénéficié de billets d'entrée gratuits. À Zurich comme à Genève, swissstaffing a organisé une table ronde à laquelle des participants prestigieux ont été invités

Personal Swiss, Zurich, 4 avril 2017

«Le recruteur – un métier en danger? Un entretien avec des experts de la branche de recrutement»

Gianni Raffi, Global Talent Acquisition Manager, Sonova
Viktor Calabrò, Chairman of the Board, Coople, anciennement Staff Finder
Stephan Zirngibl, responsable du personnel, Groupe Induserv
Modération assurée par Julia Bryner, responsable Marketing et événements, swissstaffing



Salon RH Suisse 2018, Genève, 4 octobre 2017

«Recrutement 3.0 et tendances et normes du recrutement international»

Leif Agnéus, CEO, Manpower (Suisse) SA
Gérald Brandt, Director Human Resources, Kelly Services (Suisse) SA
Robin Gordon, CEO, Interiman Group Services SA
Serge Shine, Global Practice Leader, The Adecco Group
Modération assurée par Irène Righetti, responsable Services internes, swissstaffing

L'équipe de la communication a commencé à préparer l'année de jubilé au printemps 2017 déjà. En cours d'année, la concrétisation des idées et des mesures a donné lieu à une campagne complète. swissstaffing a saisi l'occasion d'utiliser ces festivités de multiples manières: pour exprimer nos remerciements, mais aussi et surtout pour mettre en avant les opportunités offertes par le travail temporaire ainsi que la diversité des formules proposées par les entreprises de location de services. swissstaffing a décidé d'offrir une campagne d'image à la branche tout entière. Voici ce dont nous pouvons tous nous réjouir:

- **Un nouveau site web multilingue le-travail-temporaire.ch**, qui explique la branche de l'intérim, son histoire et l'avenir du travail en général.
- **La brochure d'image «Le travail temporaire»** publiée en quatre langues.



Le travail temporaire. Trouver et être trouvé. Simplement et rapidement, grâce à un service de l'emploi. Ils connaissent les entreprises, ont accès à de nombreuses offres d'emploi et sont des intermédiaires engagés.

le-travail-temporaire.ch

Le travail temporaire powered by  **swissstaffing**
50 ans Union suisse
des services de l'emploi

- **Une campagne médiatique** dans la presse écrite, les transports publics, en ligne et sur les réseaux sociaux.
- Le point culminant sera un événement exceptionnel célébrant **le cinquantième anniversaire** de notre association.



«Pour nous, swissstaffing est un partenaire solide qui défend les intérêts de notre branche.»

Robin Gordon,
CEO Interiman Group Holding SA

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, swissstaffing.ch

Responsable de la production et de la rédaction

Julia Bryner, responsable Marketing et événements

Collaboration

Myra Fischer-Rosinger, directrice

Arie Joehro, responsable du Service juridique

Marius Osterfeld, économiste

Claudio Trenna, responsable de temptraining

Irène Righetti, responsable des Services internes

Blandina Werren, responsable de la communication

Lectorat

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

Traductions

Français: la texterie, Odile Nerfin, texterie.com

Anglais: Graham Broadribb Translations

Mise en page

feinform grafik, Andrea Erna Chanteiro Gmünder, feinform.ch

Imprimerie

Typotron SA, typotron.ch

Crédits photos

Photos de l'assemblée générale 2017:

Markus Senn, passion for pictures photography & communication

Le rapport annuel 2017 est téléchargeable sur le site
swissstaffing.ch



[swisstaffing.ch](https://www.swisstaffing.ch)

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf