

La flexibilité profite au personnel de santé et aux hôpitaux

Prise de position sur le travail temporaire dans le domaine hospitalier

Dans le secteur des soins, de plus en plus de travailleurs recourent au travail temporaire et à la flexibilité qui en découle en termes d'horaires et de missions. Les travailleurs fixes se sentent parfois désavantagés. En tant qu'employeurs, certains hôpitaux réfléchissent à des mesures réglementaires visant à limiter la proportion de travailleurs temporaires. Ils citent la garantie de la qualité des services et les coûts supplémentaires supposés comme raisons d'intervenir. swissstaffing refuse les restrictions de la proportion du personnel temporaire dans les hôpitaux. Un examen objectif montre qu'elles ne seraient pas non plus dans l'intérêt des hôpitaux, de leurs patients et de leurs collaborateurs dans le domaine des soins. Le travail temporaire est un moyen éprouvé de lutter contre la pénurie de personnel qualifié, en maintenant dans l'emploi les soignants qui recherchent la flexibilité et en incitant les personnes formées à réintégrer le secteur.

Qu'est-ce que le travail temporaire et comment est-il réglementé?

Le «travail temporaire» désigne une relation triangulaire entre une entreprise de location de services, une entreprise locataire et un ou une employé/e. Ce dernier ou cette dernière conclut un contrat de travail avec l'entreprise de location de services. L'entreprise de travail temporaire délègue à l'entreprise locataire toute autorité quant aux instructions à donner à l'employé/e, mais reste l'employeur légal. Le cadre juridique pour cet outil éprouvé est formé par la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), l'Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (OSE) et la CCT Location de services de force obligatoire.

Grâce à ce cadre réglementé par la loi et le partenariat social, les travailleurs temporaires bénéficient d'une protection solide par rapport aux indépendants et autres «flexworkers» (p. ex. employés à durée déterminée, employés multiples, personnes travaillant sur des «gig platforms» telles que Uber), car ils sont soumis au droit du travail et des assurances sociales en tant qu'employés et disposent de solutions innovantes et sur mesure dans le domaine des assurances sociales et de la formation continue. Le travail temporaire offre une plus grande flexibilité que le travail salarié classique.

En comparaison à l'indépendance et au flexwork qui évoluent dans une zone grise de la gig economy, les travailleurs temporaires bénéficient de la protection suivante:

- Salaire minimum
- Indemnités journalières allant jusqu'à 720 jours
- Caisse de pension avec possibilité d'assurance dès la première heure de travail fournie
- Assurance chômage
- Obligation d'autorisation pour les agences de placement conformément à la LSE contenant des exigences en termes de réputation et de formation du propriétaire et autre
- Fonds de formation continue temptraining avec des prestations jusqu'à CHF 5'000.-

En raison de ces conditions, la location de services est un outil qui permet une flexibilité accrue tout en garantissant une sécurité sociale élevée.

Le travail temporaire dans le domaine hospitalier

La part des travailleurs temporaires dans le personnel soignant peut être estimée entre 1,4 et 2,4% en 2022 sur la base de l'enquête suisse sur la population active et des chiffres globaux pour la branche. En comparaison sur cinq ans, cela représente une augmentation d'environ la moitié. Malgré tout, la part du travail temporaire dans le secteur de la santé est inférieure à celle dans l'économie totale, qui est de 2,8%. Cette augmentation n'a rien de surprenant. Le secteur de la santé dans son ensemble a augmenté de 100 000 équivalents temps plein au cours de la même période. Sans le soutien des prestataires de services de l'emploi, il ne serait pas possible de répondre aux besoins accrus en matière de recrutement.

L'augmentation du travail temporaire fait beaucoup parler d'elle dans les hôpitaux. Dans le secteur des soins en particulier, de plus en plus de travailleurs recourent à cette forme d'emploi et à la flexibilité qui en découle en termes d'horaires et de missions. Les travailleurs fixes se sentent parfois désavantagés. En tant qu'employeurs, certains hôpitaux réfléchissent à une restriction réglementaire de la proportion de travailleurs temporaires. Ils redoutent un effet d'aspiration du travail temporaire par rapport à l'emploi fixe en raison de meilleures conditions de travail, des répercussions sur la qualité en raison d'un trop grand nombre de missions courtes et des coûts supplémentaires imputables à la marge des entreprises de location de services.

Le Conseil fédéral écrit dans sa prise de position sur une motion ([23.3279](#)) que les bases d'une discussion approfondie sur les effets de l'engagement de personnel soignant temporaire soient élaborées et qu'à cette occasion, non seulement les avantages, mais aussi les risques soient thématiques. Il promet une analyse idoine dans le cadre de l'élaboration du message relatif à la loi fédérale sur les conditions de travail dans le domaine des soins. La consultation est prévue pour avril 2024.

swissstaffing, l'association patronale des prestataires de services de l'emploi, refuse les restrictions du travail temporaire, invoquant une entrave injustifiée à la liberté économique. La discussion dans le domaine des soins repose en partie sur des hypothèses erronées et une limitation serait, pour les raisons exposées ci-après, hautement contre-productive, précisément dans ce domaine où la pénurie de personnel est importante: pour les patients, pour le personnel et pour les hôpitaux.

1. Des restrictions à la liberté de choix du personnel soignant réduiraient encore l'offre de personnel dans ce domaine.

L'idée selon laquelle une limitation du travail temporaire permettrait de «forcer» le personnel soignant temporaire actuel à occuper un poste fixe (ou d'éviter le mouvement inverse) ne se vérifie pas – alors que cet effet pourrait sans doute se réaliser pour certaines personnes, d'autres

quitteraient tout simplement le secteur si elles ne pouvaient plus opter pour le travail temporaire ou sans droit de regard sur les horaires et les missions de travail.

C'est en tout cas ce que laissent supposer les résultats d'une enquête gfs sur les motivations des travailleurs temporaires: plus de la moitié des travailleurs temporaires dans le secteur de la santé citent «l'équilibre vie privée/vie professionnelle» et «la liberté de l'indépendance» comme motivations, plus de la moitié mentionne la possibilité de travailler à temps partiel dans différentes entreprises et branches. Les valeurs pour la mention de cette motivation sont significativement plus élevées dans le domaine de la santé que dans la moyenne de tous les travailleurs temporaires. Dans une enquête de la plateforme en ligne Coople auprès de ses soignants flexibles, plus des trois quarts citent la répartition flexible de leurs heures de travail comme motivation.

Compte tenu de ces valeurs extrêmement élevées pour ces motivations liées à la liberté, le risque semble très important qu'une partie importante des professionnels des soins – confrontée au choix d'être contraints à un corset plus étroit dans le domaine des soins ou de pouvoir continuer à travailler de manière flexible dans un autre domaine – quitte définitivement le domaine des soins.

Le travail temporaire est un outil qui permet de maintenir une partie du personnel soignant dans la profession ou de l'inciter à la réintégrer. Le limiter aggraverait encore la pénurie de personnel qualifié et mettrait également en danger le bien-être des patients, en particulier en cas de pénurie de personnel. Cela ne peut pas être la volonté des hôpitaux.

2. Les pertes de qualité dues à un taux trop élevé de personnel présent pour une courte durée peuvent et doivent être évitées par d'autres moyens que la limitation du travail temporaire.

L'introduction et l'intégration de nouveaux collaborateurs est un défi pour chaque entreprise du secteur de la santé. Parvenir à la qualité de service visée ne dépend pas de la forme de travail, mais de processus stricts et cohérents, d'une répartition claire des rôles et des tâches ainsi que de l'utilisation ciblée de nouvelles offres et prestations numériques.

Le recours aux travailleurs temporaires renforce la qualité en soulageant le système lors des pics d'activité. Il remédie ainsi aux aspects qui nuisent à la qualité, comme les pénuries de personnel, la surcharge de travail, le stress ou le surmenage.

Employés à bon escient, les travailleurs qualifiés flexibles dans le secteur de la santé contribuent à répartir l'expertise en matière de soins entre les différentes institutions de santé. Le personnel permanent transmet au personnel temporaire les processus et les pratiques de transfert de connaissances spécifiques au lieu de travail.

Les travailleurs flexibles dans le domaine des soins ont pour objectif de travailler durablement et de manière flexible pour différentes institutions de leur région. Ils développent ainsi des connaissances spécifiques à l'institution, tout comme les collaborateurs fixes. Aucune perte de qualité n'est à redouter si ces personnes sont appelées à retravailler au même endroit.

3. Les hypothèses colportées sur les coûts supplémentaires liés au personnel temporaire sont exagérées.

Les idées parfois répandues concernant le surcoût du personnel soignant temporaire sont exagérées et reviennent à vouloir comparer des pommes et des poires. Il est exact que les entreprises de location de services facturent un pourcentage du salaire payé pour leur prestation. Le montant versé à l'entreprise de location de services ne peut toutefois pas être simplement comparé au salaire brut d'un professionnel des soins fixe, car à ce dernier s'ajoutent les cotisations des employeurs aux assurances sociales, d'autres suppléments de salaire, les frais de recrutement ainsi que les coûts de coordination dans la gestion des ressources humaines, qui sont plus élevés que la moyenne en cas de pénurie de personnel qualifié.

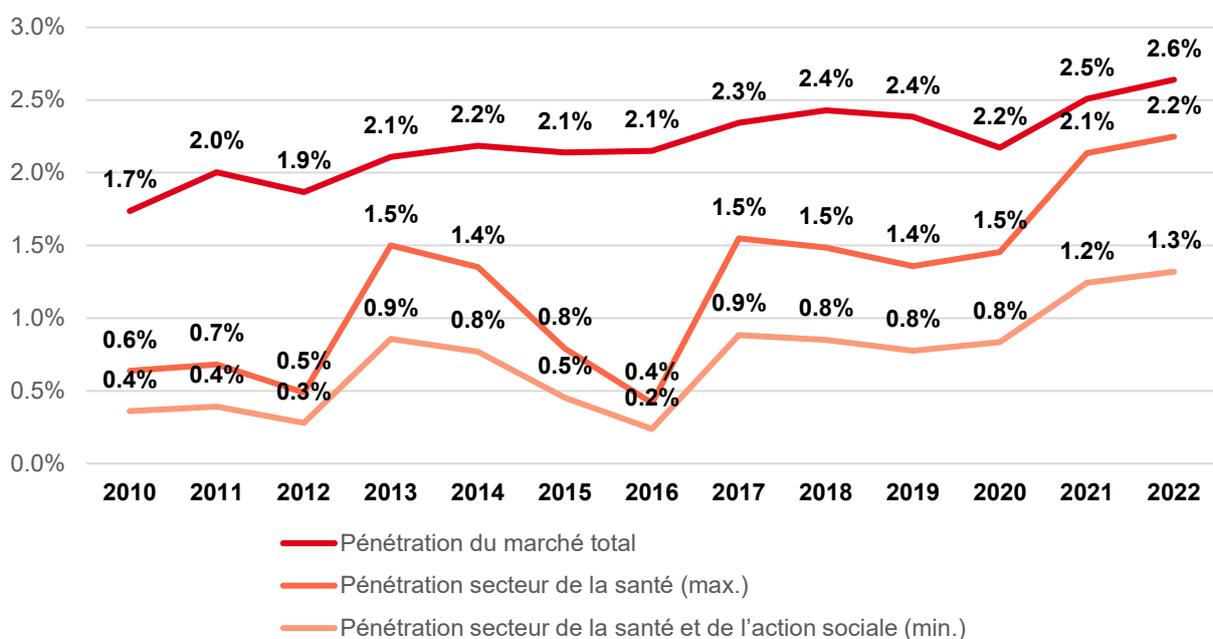
Les données précises sur le sujet sont rares, y compris au regard du droit de la concurrence. La comparaison présentée ci-dessous estime à environ 7% les surcoûts liés aux travailleurs temporaires sur cette base corrigée. Une entreprise prestataire qui a mis son tarif à disposition pour l'analyse sert de référence.

La limitation du travail temporaire serait contre-productive

Dans ce contexte – un grand nombre de professionnels des soins souhaitent plus de flexibilité, le travail temporaire permet de maintenir davantage d'entre eux dans la profession et les coûts supplémentaires pour les employeurs sont moins élevés que ce qui est colporté – il paraît évident que les restrictions du travail temporaire sont en contradiction avec les intérêts des patients, du personnel et des hôpitaux.

Annexe: faits et chiffres sur le travail temporaire dans le domaine de la santé

1. Part du travail temporaire dans le domaine de la santé

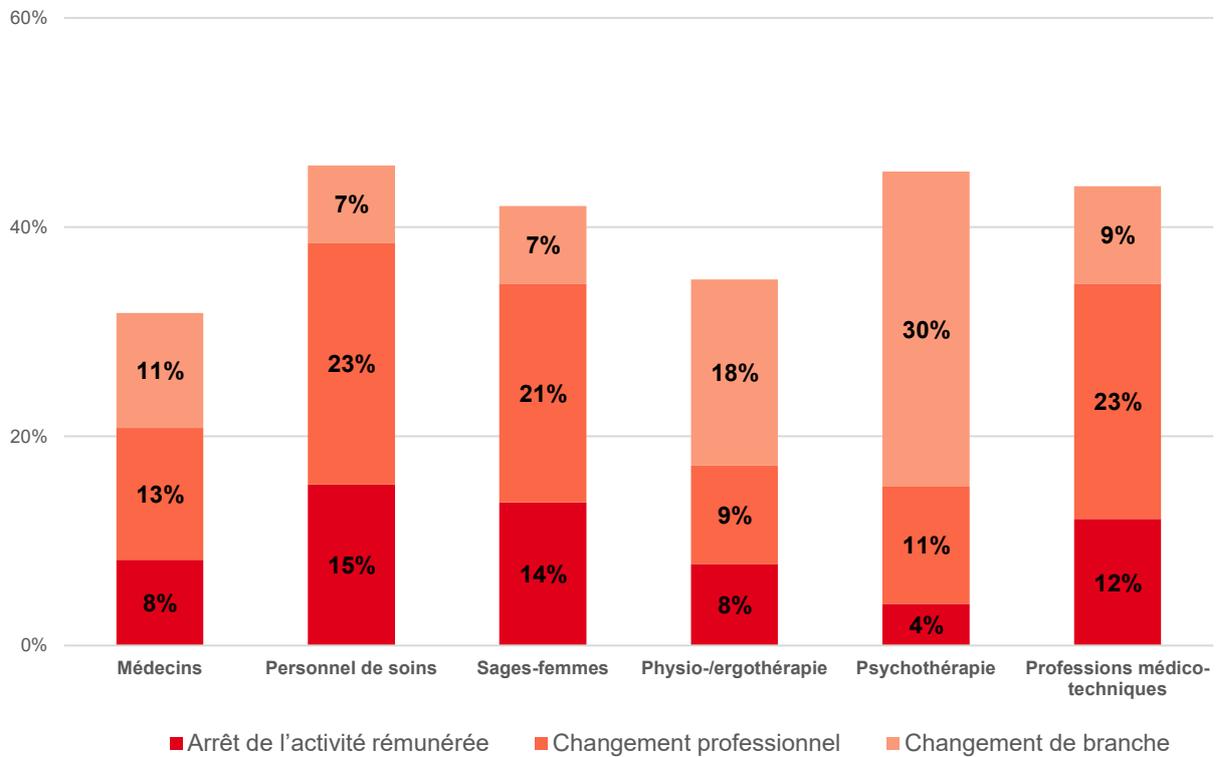


Sources: OFS, Seco, 2023, calculs internes.

Remarque: Le travail temporaire est sous-représenté dans le secteur de la santé et de l'action sociale par rapport à l'ensemble du marché du travail. Mais la part a sensiblement augmenté au cours des dernières années. La ligne rouge montre la part du travail temporaire dans le marché du travail total en Suisse. La ligne saumon et la ligne grise montrent la part minimale et maximale du travail temporaire dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Pour la ligne saumon, le nombre de personnes employées dans le secteur de la santé sert de comparaison, pour la ligne grise, le nombre de personnes employées dans le secteur de la santé et de l'action sociale.

Calcul: L'Enquête suisse sur la population active (ESPA) est utilisée pour calculer le panel de branches dans le secteur temporaire. En associant le volume du marché calculé par le Seco, il est possible d'estimer le nombre d'équivalents temps plein dans le secteur de la santé et de l'action sociale (répartition la plus fine possible). Les équivalents temps plein ainsi estimés sont ensuite mis en relation avec les équivalents temps plein du secteur de la santé et de l'action sociale indiqués par l'Office fédéral de la statistique.

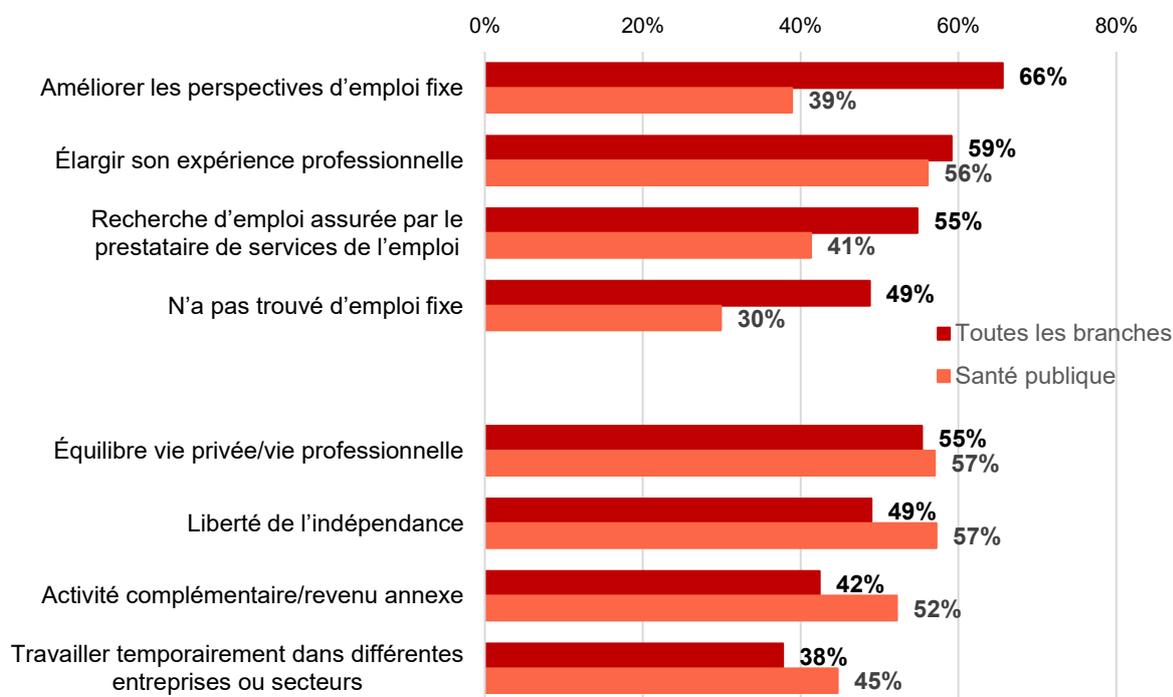
2. Migrations dans le secteur de la santé



Source: Lobsiger & Kägi, 2016

Remarque: Les soignants révèlent une forte tendance à l'exode. La part d'entre eux à changer de métier (23%) ou abandonner complètement leur activité rémunérée (15%) est particulièrement élevée.

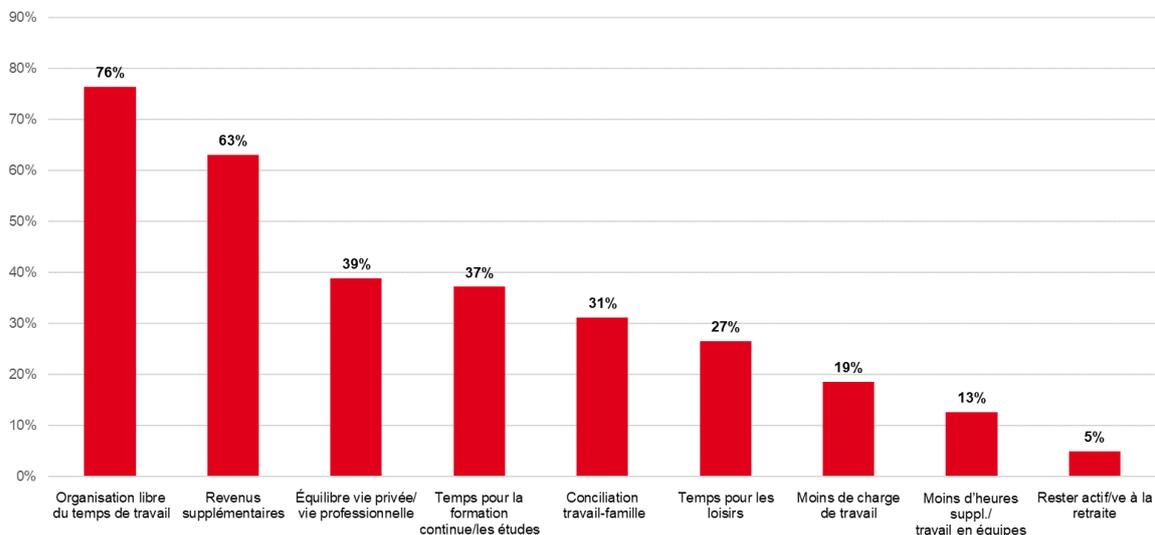
3. Motivations des travailleurs temporaires



Source: swissstaffing 2023

Remarque: Les travailleurs temporaires dans le domaine de la santé et du social travaillent principalement selon ce modèle pour des raisons de flexibilité. Dans d'autres secteurs, en revanche, l'augmentation des chances de trouver un emploi fixe est la principale motivation pour travailler temporairement.

4. Motivations du personnel soignant flexible sur la plateforme en ligne Coople

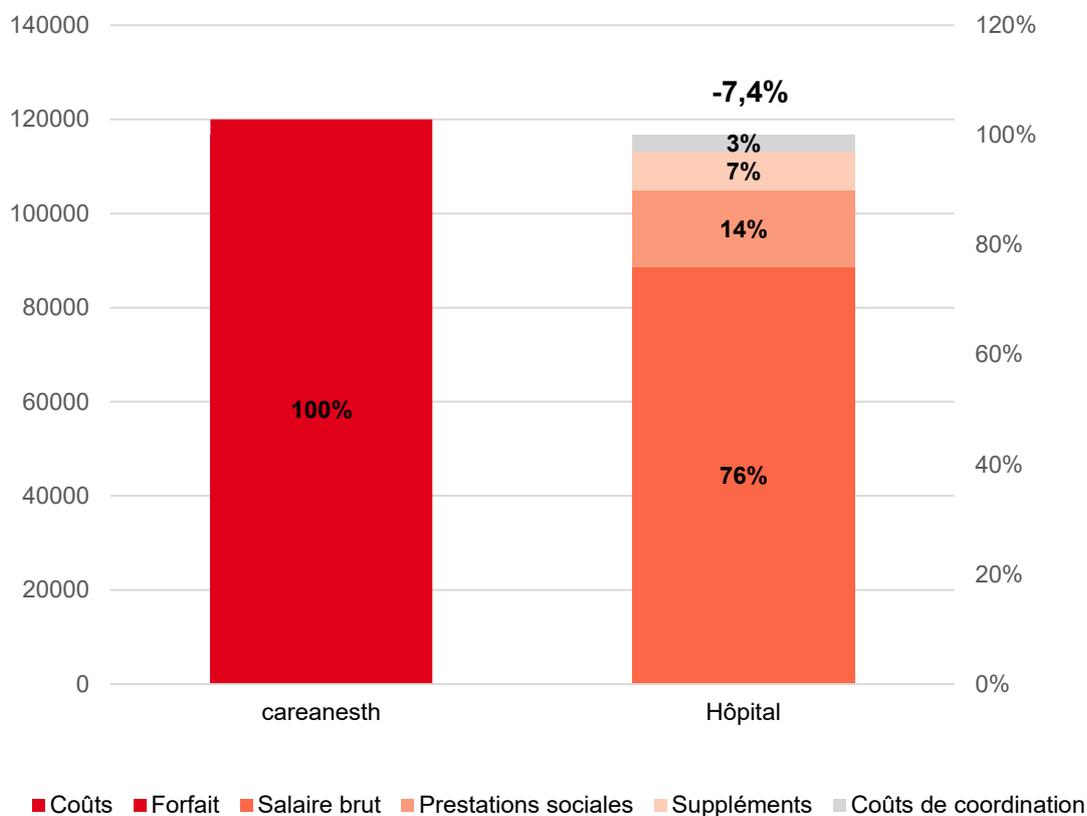


Source: Coople, 2023, plusieurs réponses possibles

Remarque: Le prestataire de services de l'emploi Coople a également mené une enquête sur les motivations du travail temporaire dans le secteur des soins. Le résultat le montre: les soignants voient de nombreux avantages à la flexibilité du travail par rapport à un emploi fixe. Les raisons de flexibilité jouent un rôle plus important que le salaire.

Source: <https://www.coople.com/ch/blog/flexible-arbeit-gesundheitswesen>

5. Coût de revient global pour un équivalent temps plein



Source: Brand et al., 2018

Remarque: Le graphique montre une comparaison entre le coût d'une infirmière via la société de recrutement careanesth par rapport à un emploi direct à l'hôpital. Les coûts sont plus élevés chez careanesth (+7,4%) si l'on fait un calcul des coûts complets et que l'on prend en compte tous les coûts qui s'ajoutent à ceux de l'hôpital. Seule l'entreprise careanesth a révélé son prix pour la comparaison. Le prix peut diverger chez d'autres prestataires de services de services de l'emploi. Il existe également sur le marché des modèles dans lesquels les établissements fixent eux-mêmes le salaire du personnel soignant.

Qui est swissstaffing?

swissstaffing est le centre de compétence et de service pour les entreprises suisses de location de services. En tant qu'association des employeurs, swissstaffing défend les intérêts de ses 470 membres auprès de tous les acteurs politiques, économiques et sociaux. swissstaffing est partenaire social de la CCT Location de services, le contrat incluant le plus d'employés de Suisse.

Version: 17 août 2023