

# La liberté pour attirer la main-d'œuvre. Les actifs veulent plus de flexibilité

10<sup>ème</sup> séminaire de droit du travail

**La flexibilisation du travail**

6 février 2025

Ardian Laha

---

# swissstaffing

- Centre de compétence et de service pour les entreprises suisses de location de services
- Association d'employeurs défendant les intérêts de ses 483 membres auprès de tous les acteurs politiques, économiques et sociaux
- Partenaire social de la CCT Location de services, soit la CCT dfo comptant le plus d'employés de Suisse

---

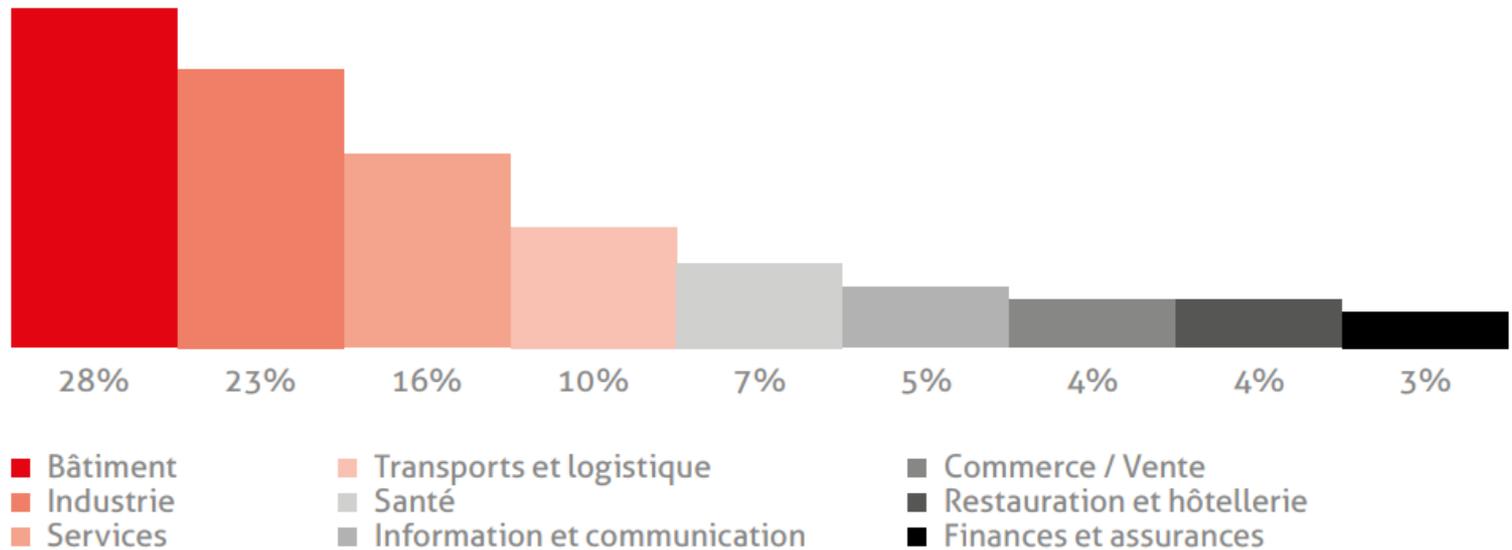
# Travail temporaire en Suisse

- 406'000 travailleurs temporaires par année, soit équivalents plein temps de 103'000 travailleurs
- 2.4% de l'ensemble des emplois
- 209 millions heures de travail fournies, soit une somme salariale des travailleurs temporaires de CHF 7,6 milliards
- CHF 10,6 milliards de chiffre d'affaires du secteur temporaire
- 93'000 placements de travailleurs fixes par intermédiaires privés

---

# Travail temporaire en Suisse

## Branches faisant appel au travail temporaire



Source: BfS/SAKE, 2022.

# Contexte

La pénurie de main-d'œuvre et de compétences affecte déjà le marché de l'emploi en Suisse. Elle va encore s'aggraver dans les années à venir à cause de l'évolution démographique.

Fig. 1:  
Évolution du nombre de «20 ans» et de «65 ans» en Suisse (scénario 2010-2070)



Source: demografik.org / Office fédéral de la statistique (OFS)

---

# Contexte

- Pour atténuer la pénurie de main-d'œuvre, les responsables politiques et économiques souhaitent mieux exploiter le potentiel de la main-d'œuvre nationale et proposent les pistes suivantes:
  - augmenter le temps de travail des employé·e·s à temps partiel
  - offrir la possibilité et les conditions aux retraité·e·s, sur une base volontaire, de travailler au-delà de l'âge de la retraite
  - inciter les personnes sans activité lucrative à réintégrer le marché du travail

---

# Contexte

- L'insuffisance de main-d'œuvre crée un marché du travail dominé par les employés.
- Les entreprises doivent améliorer leur attractivité pour recruter et fidéliser. L'*Employer Branding* devient essentiel si l'on veut rester compétitif. Pour fidéliser les employés les arguments suivants sont mis en avant:
  - salaires,
  - perspectives d'évolution et
  - flexibilité de travail.

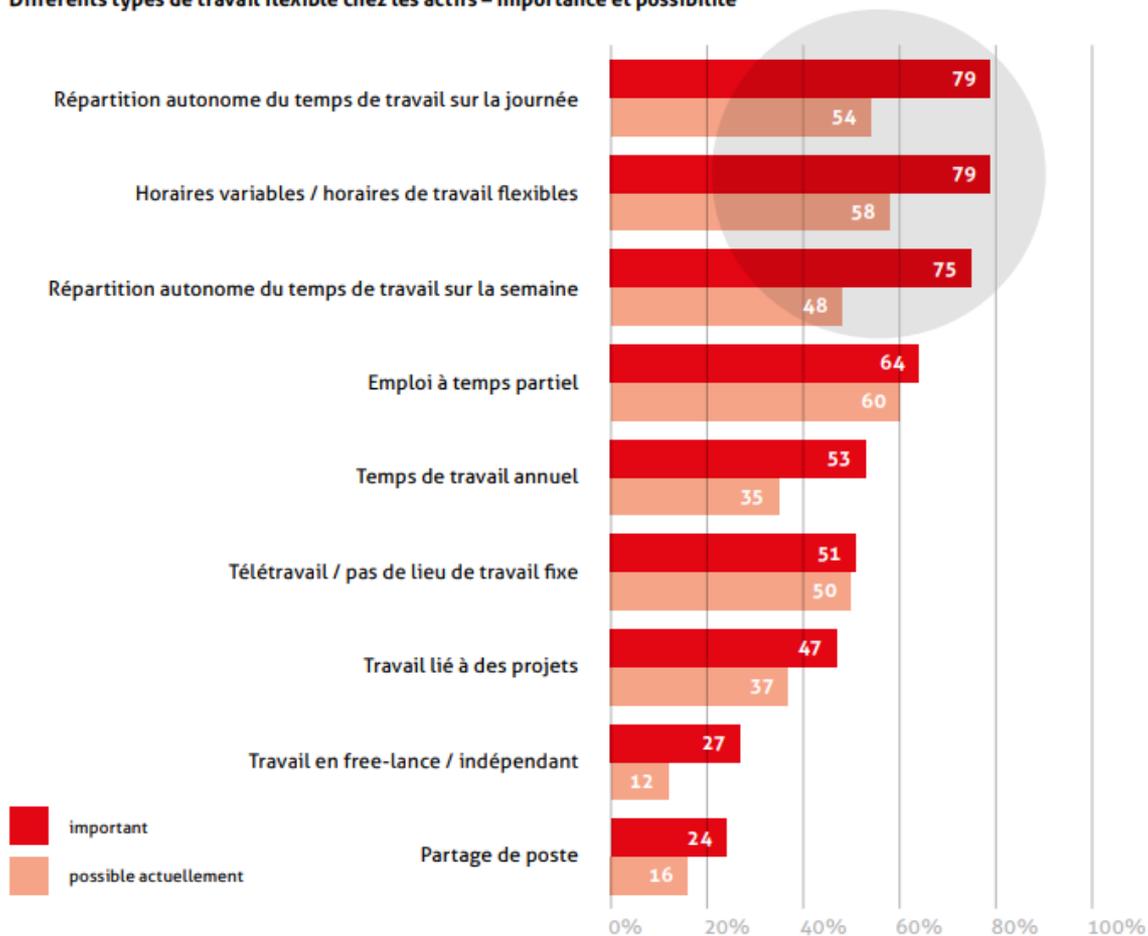
---

# White Paper

- Le White Paper essaye de répondre à plusieurs de ces questions essentielles:
  - quels sont les besoins des employé·e·s en matière de travail flexible?
  - Qu'est-ce qui est d'ores et déjà possible?
  - Que faut-il faire pour que les personnes sans activité envisagent de travailler?

# White Paper

Fig. 2:  
Différents types de travail flexible chez les actifs – importance et possibilité

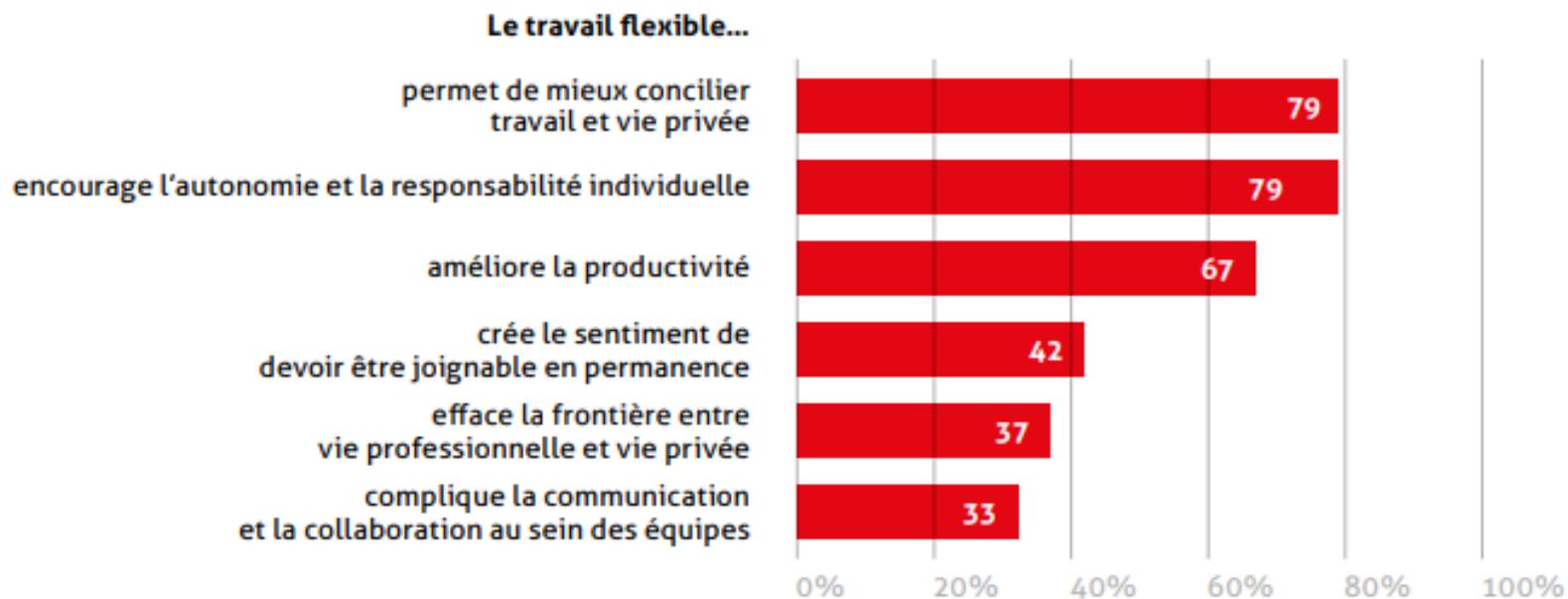


Base: personnes actives interrogées (n=1074). Source: swissstaffing / gfs-zürich 2023

# White Paper

Fig. 3:

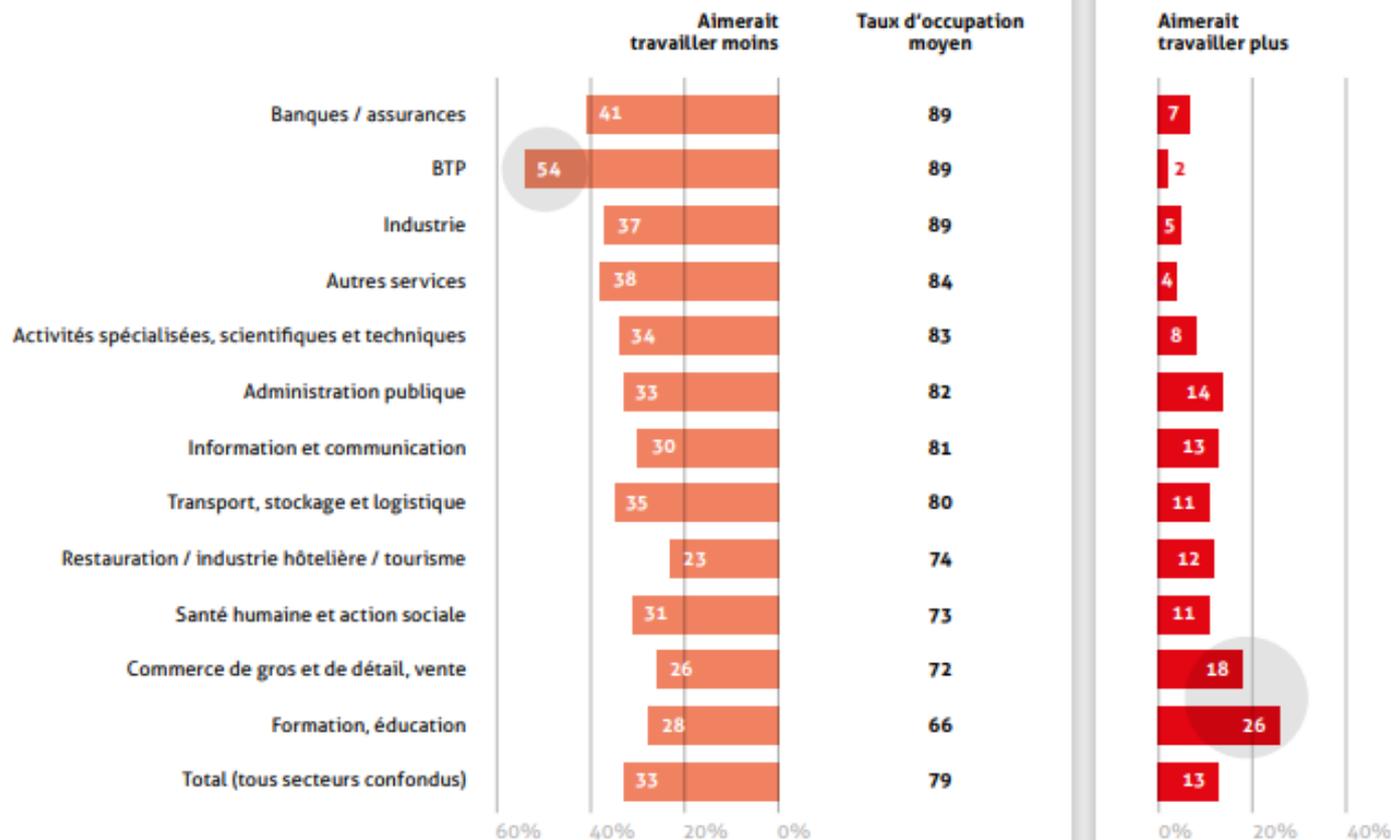
Opportunités et risques du travail flexible du point de vue de la population active



Base: personnes interrogées en âge de travailler (n=1230). Source: swissstaffing / gfs-zürich 2023

# White Paper

Fig. 4:  
Taux d'occupation moyen et désir de changer selon le secteur d'activité



Base: personnes actives interrogées (n=1051, par branche nmin=43). Source: swissstaffing / gfs-zürich 2023

---

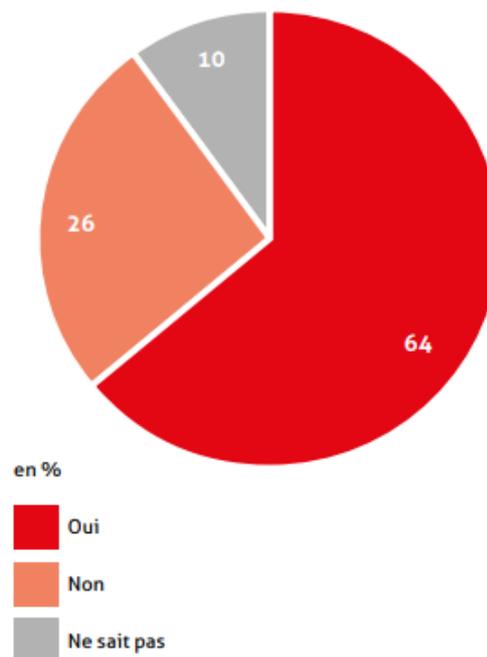
# White Paper

- Notre étude a aussi montré que plus de  $\frac{3}{4}$  des personnes interrogées se disent satisfaites de leur emploi.
- Toutefois, le marché du travail suisse, dominé par les employé·e·s, favorise une plus grande mobilité. Notre enquête démontre que:
  - 1 personne sur 10 cherche activement un nouvel emploi et
  - 37 % sont prêtes à changer si une opportunité se présente.
- Certains secteurs, comme les services et la logistique, sont plus concernés par cette mobilité active, tandis que la banque et l'industrie connaissent une plus grande mobilité passive.

# White Paper

- 42% des personnes ne travaillent pas parce qu'elles sont en formation, initiale ou continue
- 26% pour des motifs de santé
- 18% sont dans l'impossibilité de trouver un emploi adéquat
- 14% n'ont pas de nécessité financière
- les obligations de soins (9%) et le congé parental (7%) arrivent en dernières places

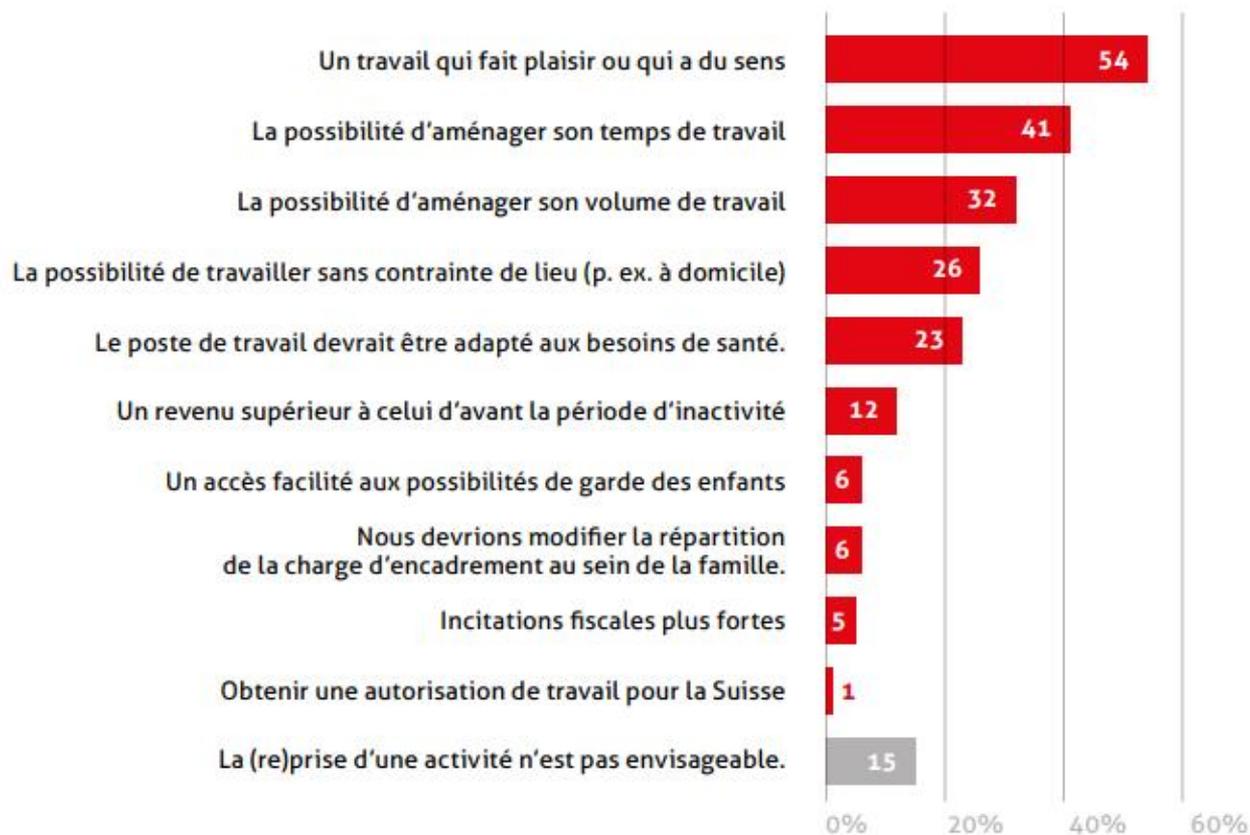
Fig. 8:  
**Disposition à (re)prendre une activité  
chez les personnes sans activité lucrative**



Base: personnes sans activité lucrative interrogées (n=325)  
Source: swissstaffing / gfs-zürich 2023

# White Paper

Fig. 9:  
Les conditions de reprise d'une activité chez les inactifs



Plusieurs réponses possibles

Base: personnes sans activité lucrative interrogées (n=325). Source: swissstaffing / gfs-zürich 2023

---

# Conclusion

- La flexibilité est devenue une exigence primordiale pour les travailleurs.
- Pour que la Suisse puisse répondre aux défis de la pénurie de main-d'œuvre, la **flexibilité doit être intégrée au cœur des stratégies** des entreprises et des politiques publiques.
- Le travail temporaire incarne déjà la flexibilité recherchée par les travailleurs, en leur offrant la liberté de gérer leur emploi du temps tout en maintenant une protection sociale.

---

# Informations utiles

- White Paper  
<https://www.swissstaffing.ch/fr/Branche-politique/White-Paper.php>

**Merci pour votre attention.**

