

## **Recommandations pour la collaboration entre les agences de recrutement et les établissements de santé**

### **Préambule**

Dans ses statuts, swissstaffing garantit à ses partenaires de marché, par des directives et des standards clairement formulés, la transparence, la sécurité, la qualité et le professionnalisme dans l'activité commerciale de ses membres.

swissstaffing se fixe ainsi pour objectif de garantir un niveau de qualité accru des prestations de services. Dans le domaine des soins, swissstaffing a donc établi, en plus de ses standards de qualité généraux, des recommandations spécifiques pour la collaboration entre les services de l'emploi et les institutions de santé, afin de garantir que les services de l'emploi exercent leur activité commerciale selon des standards professionnels élevés et que le recours à des travailleurs temporaires apporte un soutien optimal aux institutions de santé.

Ces recommandations sont destinées à servir d'outils ou de lignes directrices (volontaires) aux établissements de santé qui souhaitent collaborer avec des professionnels du recrutement, et contribuent ainsi à améliorer la coopération.

### **Exigences pour une bonne collaboration entre les établissements de santé et les agences de recrutement**

#### **1. Échange d'informations générales**

Avant la mission, l'institution de santé envoie au service de l'emploi un profil d'exigences détaillé pour le poste à pourvoir. Le service de l'emploi structure sa procédure de sélection en fonction du profil défini par l'institution de santé. Il met à disposition des candidats formés et compétents en fonction des besoins définis par l'institution de santé et en accord avec les tâches du poste.

L'entreprise de location de services fournit les informations suivantes à l'institution de santé :

- Avant l'intervention ou le début de la coopération
  - la personne de contact à l'agence
  - la gestion des urgences avec une procédure en cascade
  
- Pendant ou après l'intervention
  - sur le tarif client en accord avec les différentes CCT applicables
  - des statistiques mensuelles et annuelles sur le recours aux travailleurs temporaires

#### **2. Contenu du dossier du personnel prêté**

Avant chaque mission ou avant le début de la collaboration, le service de l'emploi doit

- veiller à ce que le dossier de l'employé prêté soit complet et toujours à jour.
- Sur demande de l'institution de santé, envoyer une copie des extraits pertinents du dossier de l'employé prêté. Cette copie contient notamment
  - Extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois avant le début de la première mission.
  - Copie des diplômes (y compris l'équivalence suisse) pour les professions qui le requièrent.
  - Clause de confidentialité du client, datée et signée par l'employé(e) prêté(e).

- Ev. une confirmation qu'un permis de travail ou de séjour valable été délivré.

### **3. Introduction / formation interne / journée de formation unique**

L'institution de santé doit, dans le cadre de son pouvoir d'instruction, initier soigneusement les collaborateurs temporaires à l'activité à exécuter et les surveiller lors de l'exécution. Le bailleur de services et l'institution de santé s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour permettre aux collaborateurs temporaires de participer, si nécessaire, à des formations internes à l'institution de santé et pour la possibilité de suivre des formations continues par le biais de temptraining. Le bailleur de services s'engage notamment à former le travailleur temporaire à la sécurité générale au travail.

Pour le personnel soignant en particulier, une journée de formation (intégration auprès de l'institution de santé, processus internes, hygiène hospitalière, règles de base RH, etc.) peut être convenue comme préalable à une première mission.

### **4. Priorité aux employés fixes dans la planification des équipes**

Lors de la planification des équipes, l'établissement de santé doit donner la priorité à ses employés fixes dans le choix des équipes. Cela permet de s'assurer que les employés fixes peuvent choisir les équipes en fonction de leurs besoins et qu'ils ne sont pas moins bien lotis que les employés temporaires.

### **5. Intégration systématique des collaborateurs temporaires dans la planification des équipes**

L'institution de santé doit prévoir systématiquement le recours à des collaborateurs temporaires lors de la planification des équipes, afin d'éviter que les collaborateurs temporaires n'interviennent qu'en cas d'urgence ou pour quelques heures seulement. Cela permet de garantir l'intégration des collaborateurs temporaires et d'améliorer la qualité de la collaboration entre les employés fixes et les collaborateurs temporaires, en particulier lorsque les mêmes collaborateurs temporaires sont utilisés de manière récurrente dans la même institution de santé.

### **6. Pas de débauchage actif de personnel interne**

Lors du recrutement de candidats, l'entreprise de location de services s'engage à ne pas débaucher activement du personnel interne ayant un contrat de travail à durée indéterminée et non résilié avec l'institution de santé, afin de les prêter à la même institution de santé.

Ne relève pas du débauchage actif le fait que des collaborateurs internes décident de leur propre initiative de travailler temporairement via une entreprise de location de services.

### **7. Politique de prix / transparence**

Afin que l'institution de santé puisse garantir un tarif transparent, compétitif et stable lors de l'engagement de collaborateurs temporaires et bénéficier d'un reporting régulier concernant les missions temporaires et les coûts occasionnés, le bailleur de services doit s'orienter vers la structure salariale de l'institution de santé lors de la fixation du tarif pour l'engagement de travailleurs temporaires.

Les augmentations de tarifs par l'entreprise de location de services ne devraient pas être appliquées pendant la durée de la mission, sauf dans des cas exceptionnels et justifiés (p. ex. augmentation ou nouvelles charges sociales, augmentation des salaires minimaux, missions de longue durée de plus d'un an, etc.)

#### **8. Évaluation des compétences du personnel mis à disposition**

Les évaluations sont indispensables pour reconnaître la qualité des prestations ; elles sont recommandées pour toutes les missions et devraient être effectuées systématiquement à partir d'une durée de mission d'un mois. L'entreprise de location de services doit donc mettre à disposition une structure d'évaluation systématique en accord avec l'établissement de santé.

#### **Qui est swissstaffing ?**

swissstaffing est le centre de compétence et de service des services suisses de l'emploi. En tant qu'association d'employeurs, swissstaffing représente les intérêts de ses plus de 480 membres vis-à-vis de la politique, de l'économie et de la société. swissstaffing est le partenaire social de la CCT Location de services, la convention qui compte le plus grand nombre de travailleurs assujettis en Suisse.