

Recommandations pour la collaboration entre les entreprises de location de services et les institutions de santé

Préambule

Dans ses statuts, swissstaffing garantit à ses partenaires sur le marché transparence, sécurité, qualité et professionnalisme dans les activités commerciales de ses membres, ce grâce à des directives et des standards clairement formulés.

swissstaffing a pour objectif de garantir des prestations d'un niveau de qualité élevé. C'est pourquoi, dans le domaine des soins, swissstaffing a établi, en plus de ses standards de qualité, des recommandations spécifiques pour la collaboration entre les entreprises de location de services et les institutions de santé. Ces normes ont pour but de garantir que les entreprises de location de services exercent leurs activités commerciales selon des standards professionnels élevés et que le recours aux travailleurs temporaires soit soutenu de manière optimale.

Ces recommandations sont destinées à servir d'outils ou de lignes directrices (à titre facultatif) aux institutions de santé qui souhaitent collaborer avec des entreprises de location de services professionnelles et contribuent ainsi à améliorer la collaboration.

Exigences pour une bonne collaboration entre institutions de santé et entreprises de location de services

1. Échange d'informations général

En amont de la mission, l'institution de santé met à disposition de l'entreprise de location de services un profil d'exigences détaillé pour le poste à pourvoir. L'entreprise de location de services structure sa procédure de sélection en fonction du profil défini par l'institution de santé. Elle met à disposition des candidats formés et compétents en fonction des besoins définis par l'institution de santé et en accord avec les missions du poste.

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

- Avant la mission ou avant le début de la collaboration
 - l'interlocuteur compétent au sein de l'agence
 - la gestion des urgences avec une procédure en cascade

- Pendant ou après la mission
 - le tarif client en accord avec les différentes CCT applicables
 - les statistiques mensuelles et annuelles relatives aux missions des travailleurs temporaires

2. Contenu du dossier du personnel dont les services sont loués

Avant toute mission ou avant le début de la collaboration, l'entreprise de location de services devrait:

- veiller à ce que le dossier du travailleur placé soit complet et à jour.
- sur demande de l'institution de santé, envoyer une copie des extraits pertinents du dossier du travailleur temporaire. Cette copie contient notamment:
 - un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois avant le début de la première mission.
 - une copie des diplômes (et leur équivalent suisse) pour les métiers le requérant.
 - une clause de confidentialité du client, datée et signée par le travailleur temporaire.

- éventuellement la confirmation d'un permis de travail ou de séjour valable.

3. Introduction / formations internes / journée de formation unique

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'institution de santé doit introduire soigneusement les travailleurs à l'activité à effectuer et les surveiller lors de l'exécution. L'entreprise de location de services et l'institution de santé s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour que les travailleurs temporaires puissent participer, si nécessaire, à des formations internes à l'institution de santé et à favoriser la possibilité de suivre des formations continues par le biais de temptraining. L'entreprise de location de services s'engage notamment à former le travailleur temporaire à la sécurité au travail de manière générale.

Pour le personnel de soin en particulier, il est possible de convenir d'un jour de formation (intégration dans l'institution de santé, processus internes, hygiène dans les hôpitaux, règles de base RH, etc.) comme préalable à la première mission.

4. Priorité au personnel fixe lors de la planification du travail en équipes

Lors de la planification du travail en équipes, l'institution de santé devrait donner la priorité à son personnel fixe. Cette mesure permet de garantir que les employés fixes puissent choisir les horaires de travail en équipes en fonction de leurs besoins et ne soient pas moins bien lotis que les travailleurs temporaires.

5. Intégration systématique des travailleurs temporaires dans la planification du travail en équipes

Lors de la planification du travail en équipes, l'institution de santé devrait planifier systématiquement le recours à des travailleurs temporaires afin d'éviter que ces derniers ne travaillent qu'en cas d'urgence ou pour quelques heures seulement. Il est ainsi possible d'assurer l'intégration des travailleurs temporaires et d'augmenter la qualité de la collaboration entre les employés fixes et les travailleurs temporaires, plus particulièrement quand les mêmes travailleurs temporaires obtiennent des missions de manière récurrente dans les mêmes institutions de santé.

6. Pas de débauchage actif du personnel interne

Lors du recrutement de candidats, l'entreprise de location de services s'engage à ne pas débaucher activement du personnel interne lié à l'institution de santé par un contrat de travail à durée indéterminée et non résilié en vue de le mettre à disposition de la même institution de santé.

Il ne s'agit pas de débauchage actif si des collaborateurs internes décident de leur propre initiative de travailler de manière temporaire en passant par une entreprise de location de services.

7. Politique des prix / transparence

Afin que l'institution de santé puisse garantir un tarif transparent, compétitif et stable lors de l'engagement de travailleurs temporaires et bénéficier d'un reporting régulier sur les missions temporaires et les coûts occasionnés, l'entreprise de location de services devrait se baser sur la structure salariale de l'institution de santé lors de la fixation du tarif pour l'engagement de travailleurs temporaires.

L'entreprise de location de services ne devrait pas procéder à des hausses de tarif pendant la durée de la mission, sauf dans des cas exceptionnels et motivés (hausse ou nouvelles cotisations sociales, hausse des salaires minimaux, missions longues de plus d'un an, etc.).

8. Évaluation des compétences du personnel dont les services sont loués

Les évaluations sont indispensables pour reconnaître la qualité des prestations; elles sont recommandées pour toutes les missions et doivent être réalisées de manière systématique pour les missions de plus d'un mois. L'entreprise de location de services devrait donc mettre à disposition une structure d'évaluation systématique en accord avec l'institution de santé.

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 plus de 480 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.