

DÉCLARATION DE PRINCIPES DE LA SOCIÉTÉ VISABEE GMBH CONCERNANT LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL SOIGNANT INTERNATIONAL

1 Pratiques éthiques et équitables en matière de recrutement et de placement

VISABEE GmbH s'engage à respecter, dans ses pratiques de recrutement et de placement, les principes directeurs du label de qualité RAL.

1.1 Forme écrite

Toutes les informations pertinentes sont échangées par écrit entre nous et les parties concernées. Cela permet de garantir la traçabilité de l'ensemble du processus et de ses conditions générales. Les offres d'emploi, les contrats (du projet à la version finale) et tous les autres documents sont archivés dans une instance Nextcloud conforme au RGPD et mis à la disposition des candidat·e·s à partir de là.

1.2 Gratuité

L'ensemble du processus de placement est gratuit pour les professionnels. Nous nous y engageons, tout comme nos partenaires de projet en Allemagne et à l'étranger. C'est le principe « Employer Pays » qui s'applique. Celui-ci s'étend à l'ensemble de la chaîne de services et couvre également les frais de cours de langue dans le pays d'origine, qui peuvent être réclamés rétroactivement jusqu'à un an à compter de la signature du contrat de travail.

Si des clauses de fidélité et de remboursement sont convenues,

- celles-ci sont communiquées de manière exhaustive et transparente dans les conditions de recrutement et les documents contractuels,
- les différents postes de coûts, y compris leur montant, sont clairement indiqués (mis en évidence) avant la conclusion du contrat en vue du remboursement
- le travailleur qualifié doit accepter expressément ces accords pour qu'ils prennent effet (le consentement est réputé donné dès la signature du contrat de travail dans lequel ils sont consignés).
- les conditions d'un éventuel remboursement sont conformes aux critères définis par l'Institut allemand pour l'assurance qualité et la certification (Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung) dans le document RAL-GZ 912, au point 3.4.3
- les éventuelles obligations de fidélité et/ou de remboursement ne portent en aucun cas sur les frais de placement.

1.3 Limitation du risque économique

Nous intervenons exclusivement dans le cadre de contrats de travail qui

- prévoient les mêmes conditions de travail, droits et obligations pour les travailleurs locaux que pour les travailleurs internationaux, et
- renoncent à toute clause de remboursement et de fidélisation qui ne répondrait pas aux exigences du label de qualité « Recrutement équitable dans le secteur des soins en Allemagne ».

Nous limitons ainsi le risque économique pour les professionnels.

1.4 Transparence

Nous informons les professionnels de l'ensemble du processus, de ses structures, de ses coûts et des prestations associées, afin qu'ils disposent de toutes les informations nécessaires. Ces informations sont communiquées dès le début du processus de recrutement, puis régulièrement à chaque étape.

Nous informons notamment le personnel soignant sur

- le nom et l'adresse de l'employeur,
- le lieu de travail prévu,
- la date de prise de fonction et la durée éventuelle du contrat de travail.

Nous fournissons une description détaillée de la fonction et du déroulement type du travail, ainsi que

- la durée de travail prévue par le contrat,
- la rémunération, y compris toutes les retenues prévues, ainsi que
- des informations sur les conventions collectives ou accords comparables applicables,
- le droit aux congés,
- les délais de préavis et
- des informations sur les services ou structures de conseil, y compris leurs coordonnées.

De plus, nous communiquons aux candidat-e-s les qualifications requises pour exercer la profession d'infirmier-ère.

Les candidat-e-s sont également informé-e-s

- quelle expérience l'employeur en question a acquise, globalement ou sur le site prévu, en matière de recrutement international,
- quelles mesures et quels outils l'employeur prévoit pour l'intégration professionnelle et sociale, l'apprentissage de la langue et l'accompagnement pendant la période d'adaptation
- qui est la personne de contact compétente au sein de l'entreprise, tant avant qu'après l'arrivée en Allemagne ou sur place.
- quelles sont les exigences relatives à d'éventuelles qualifications complémentaires et qu'il existe en principe la liberté de choisir entre un stage d'adaptation ou un examen de connaissances.

Nous garantissons également la transparence en publiant cette déclaration de principe en libre accès sur notre site web www.visabee.de.

1.5 Durabilité et participation

Nous impliquons les professionnels à part entière dans l'ensemble du processus. Nous y parvenons grâce à une information exhaustive et à des échanges aux différents points de contact tout au long du processus.

La prise de contact personnelle ou la rencontre entre le/la candidat(e) et l'employeur dans le cadre d'un entretien d'embauche fait partie intégrante de ce processus. Cela implique que nous n'exerçons aucune pression sur le/la professionnel(le) de santé pour qu'il/elle accepte un emploi proposé. Au contraire, il/elle peut à tout moment et sans avoir à se justifier refuser un poste proposé.

Grâce à cette participation et à l'organisation transparente de la procédure, ainsi qu'aux informations complètes sur les conditions générales du poste, le futur employeur et les conditions de vie en Allemagne, nous réduisons le taux de rotation du personnel et garantissons globalement une grande durabilité dans le recrutement de main-d'œuvre qualifiée.

1.6 Responsabilité globale

Nous sommes conscients de notre responsabilité en matière de recrutement équitable de personnel qualifié international et nous l'assumons conformément aux normes éthiques et professionnelles du label de qualité « Recrutement équitable dans le secteur des soins en Allemagne ».

Cela implique également que nous nous engageons à respecter les normes et standards suivants :

- Code de bonnes pratiques de l'OMS sur le recrutement international du personnel de santé
- Normes fondamentales du travail de l'OIT
- Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et la définition des frais de recrutement et des coûts connexes
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- Conventions internationales des Nations Unies relatives aux droits de l'homme

2 VISABEE en tant que partenaire

Depuis 2018, la société VISABEE GmbH recrute avec succès des professionnels internationaux dans divers secteurs et métiers, notamment des chauffeurs de poids lourds, des chauffeurs de bus, des mécaniciens automobiles, des soignants, des techniciens en anatomie anatomique (ATA), des techniciens en orthopédie (OTA) et des techniciens en radiologie médicale (MTR).

2.1 Collaboration avec des partenaires locaux

Nous travaillons avec des agences partenaires dans les pays d'origine, qui se chargent pour nous du recrutement sur place et aident les professionnels de santé à rassembler les documents requis.

2.2 Accompagnement à la qualification et à l'intégration

VISABEE est certifié en tant qu'organisme de formation selon la norme AZAV. Nous proposons nos propres formations (par exemple dans le domaine des techniciens en radiologie médicale) et collaborons avec des organismes de formation continue et des prestataires de cours. En cas de besoin de formation complémentaire (avis de lacunes), nous déterminons avec l'employeur si celle-ci peut être assurée par l'employeur lui-même ou si nous devons organiser et/ou dispenser les formations.

2.3 Traitement des réclamations

VISABEE a mis en place un système de gestion des réclamations dans le cadre de son système de gestion de la qualité. Ce système prévoit qu'une réclamation puisse être déposée à tout moment via l'adresse e-mail feedback@visabee.de et qu'une première réponse soit apportée dans les 24 heures (du lundi au vendredi).