



**RHNe**

Réseau  
Hospitalier  
Neuchâtelois

# Politique du personnel

2023 - 2026

## Évoluons ensemble

### Gestion de talents

Identification, recrutement et sélection  
Formation et développement  
Parcours professionnel

## Proposons du sens

### Relations et collaboration

Responsabilité sociétale et environnementale (RSE)  
Orientation client-e-s  
Environnement de travail  
Diversité, équité et inclusion (DEI)

## Construisons le « prendre soin »

### Management et leadership

Développement et renforcement de l'accompagnement  
Responsabilisation de la fonction manager  
Culture managériale institutionnelle

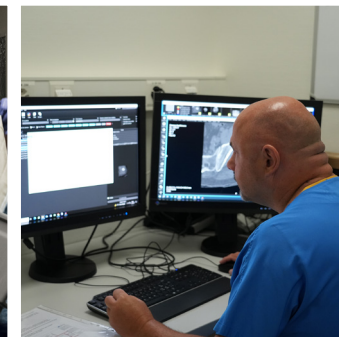
La politique du personnel concerne l'ensemble des collaborateur-trice-s du RHNe. Celle de 2023-2026 est divisée en trois axes stratégiques, dix thématiques et 46 actions.

Elle est le résultat d'une concertation entre un panel de collaborateur-trice-s représentatif du RHNe, des membres de la ComPHoNe, du Collège des directions et du Conseil d'administration.

Par l'intermédiaire des actions proposées, chaque collaborateur-trice s'engage à se l'approprier pleinement afin de la faire vivre.

La politique du personnel se déploie sur tous les sites du RHNe et dans chaque direction, département, service et unité.

La politique du personnel permet à l'institution de se positionner sur le marché du travail. Elle garantit des conditions d'engagement et de travail sûres, inclusives et favorables qui contribuent au développement de la culture organisationnelle.





## Gestion des talents

### Pourquoi ?

À court terme, les prévisions laissent entrevoir une pénurie conséquente de main-d'œuvre spécialisée. Une telle pénurie va générer des défis majeurs en matière de fonctionnement, auxquels les établissements hospitaliers devront faire face, tant en Suisse qu'à l'étranger. Il sera impératif d'attirer et former le personnel nécessaire et de lui proposer un environnement de travail et des perspectives d'évolution dans lesquels il pourra pleinement se projeter et s'épanouir.

### Comment ?

Le RHNe a pour mission de recruter et engager les bonnes personnes aux bons postes et d'accroître son attractivité, tant à l'interne qu'à l'externe. De plus, il se doit d'offrir l'opportunité à ses collaborateur·rice·s de se développer, notamment en leur proposant un parcours professionnel adéquat et en leur permettant d'accéder à des formations. Dans ce but, le RHNe déploie, au sein d'un réseau dense de prestataires et de hautes écoles, des partenariats favorisant le développement des compétences.

## Relations et collaboration

### Pourquoi ?

Les relations interpersonnelles contribuent à une saine collaboration et sont au centre de l'efficacité des organisations. Elles se fondent notamment sur un sentiment d'équité de traitement, l'inclusion des différentes sensibilités individuelles et un contexte professionnel sain. Ces différents aspects définissent également les caractéristiques d'une approche durable et responsable des environnements de travail. Ils figurent, de ce fait, dans la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). Le RHNe propose également des modèles de travail flexibles et en lien avec les besoins d'un équilibre de vie adéquat, particulièrement en ce qui concerne la gestion des temps d'activité, ainsi que des conditions de travail et avantages attractifs. La collaboration est renforcée au sein de l'institution grâce à des mesures qui favorisent l'interdisciplinarité et permettent à chaque collaborateur·rice d'appréhender les activités hospitalières dans leur globalité.

### Comment ?

Le RHNe a pour mission de contribuer au développement économique et social du canton. Une commission RSE veille à l'implémentation et au suivi des mesures nécessaires définies. En outre, le RHNe a pour ambition de soutenir ses employé·e·s en difficulté et de les impliquer dans l'aménagement des conditions de travail, afin qu'ils-elles trouvent un équilibre de vie approprié. Un accent particulier est également mis sur l'accompagnement des collaborateur·rice·s dans leur prise de fonction.

Le RHNe développe aussi une politique DEI (diversité, équité, inclusion), afin de permettre à l'ensemble des collaborateur·rice·s de se sentir respecté·e·s et accompagné·e·s. Aucune forme d'agression ou de harcèlement, verbaux ou physiques, n'est admise au sein du RHNe.





## Management et leadership

### Pourquoi ?

Pour anticiper les transformations managériales en lien avec le développement de nouveaux modes de travail, il convient d'accorder plus d'autonomie et de déléguer les informations et les capacités de décisions à chaque niveau de responsabilités. Cela permet d'accompagner les aspirations de l'ensemble des générations actives au sein du RHNe. Ainsi, la posture managériale à laquelle chaque collaborateur-riche peut s'attendre est davantage relationnelle, participative et délégataire.

### Comment ?

Le RHNe a pour mission de soutenir et d'accompagner le-la cadre pour lui permettre d'intégrer son rôle et l'aider à définir ses sphères de compétences et de responsabilités. Le recrutement, la formation et l'adhésion des managers sont également primordiaux. Le développement d'un réseau interne de cadres présentant des pratiques managériales communes participe, par ailleurs, à former les lignes fondatrices de la culture d'entreprise. Celles-ci contribuent à l'implémentation d'un style de management participatif et au déploiement d'outils en communication interpersonnelle qui encouragent de saines collaborations.