

# « Nous sommes uniques, car nous proposons autant »

Le Groupe suisse pour paraplégiques investit beaucoup pour offrir à ses employé-es de bonnes conditions de travail. De plus, le Groupe vient d'être désigné meilleur employeur 2021 dans le secteur de la santé. Toutefois, le responsable RH Marcel Unterasinger souligne que le manque de personnel constitue l'un des plus grands défis aussi à Nottwil.

**Marcel Unterasinger, en automne dernier, des employé-es de Nottwil ont fait une vidéo de danse dans le cadre du « challenge Jerusalema » qui a fait le tour du monde. Qu'en avez-vous pensé ?**

J'ai été tout d'abord surpris par la participation nombreuse et, ensuite, enchanté. Tout le monde était très enthousiaste et content de participer à cette action. Je n'aurais jamais pensé que ça se mettrait en place aussi vite et que ça mobiliserait autant de gens. Je pense que de telles dynamiques se créent car les employé-es s'identifient à leur travail au sein du Groupe suisse pour paraplégiques. On ressent une grande fierté d'appartenir à une entreprise interprofessionnelle aussi unique et on s'engage en conséquence.

**Qu'entendez-vous par là ?**

Le but de notre Fondation est d'accompagner les blessé-es médullaires tout au long de leur vie. Une étroite collaboration entre différentes professions est essentielle pour que les personnes touchées puissent bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Ce travail commun marque également les spécialistes.

**À Nottwil, on l'appelle « hôpital aimant », la clinique qui attire les gens.**

Tout précurseur doit toujours pouvoir se réinventer. Non seulement le Centre suisse des paraplégiques (CSP), mais aussi toutes les filiales de la Fondation y contribuent. Tous les acteurs intègrent de nouveaux traitements et thérapies, évaluent de nouvelles technologies et adaptent les processus. Ces

exigences en faveur des patient-es nous rendent attractifs en tant qu'employeur ouvert aux innovations.

**Comment convainquez-vous les personnes extérieures de ces avantages ?**

Grâce aux résultats de ce travail passionnant et exigeant : la qualité de nos prestations de services. Les meilleurs ambassadeurs sont des employé-es ressentant de la fierté pour ce qui est accompli. L'enjeu est surtout de ne pas perdre de vue l'essentiel parmi cette large offre de prestations. Le message « Nous sommes uniques, car nous proposons autant » n'est pas facile à faire passer lors de la recherche d'employé-es. Le GSP n'est pas un acteur de niche. Il propose une grande variété de prestations et se positionne comme précurseur dans de nombreux domaines.

**Que représente pour vous la distinction « meilleur employeur 2021 » dans le secteur de la santé ?**

C'est une belle confirmation pour tous les efforts fournis en faveur de nos employé-es. Cette distinction indique clairement qu'ils sont perçus de l'extérieur. Ainsi, avec le label de qualité « Friendly Work Space » que nous avons de nouveau obtenu en 2020, nous avons une double confirmation. D'un côté, les professionnel-les ont examiné notre travail et nous ont fait des éloges et, de l'autre, les employé-es et le grand public nous classent parmi les meilleurs employeurs. Que demander de plus ?

**Un objectif ambitieux de l'extension de la clinique était de créer de nouvelles unités de soins. Avez-vous**

**réussi à occuper tous les postes vacants ?**

Oui, dans la grande majorité, même si cela a pris plus de temps que prévu. Grâce à notre réputation et nos bonnes conditions de travail, nous avons pu augmenter nos effectifs. Toutefois, le manque de main d'œuvre se fait de plus en plus sentir. Il y a peu de main d'œuvre disponible sur le marché et le recrutement prend de plus en plus de temps.

**Comment gérez-vous cette situation ?**

Nous tentons de trouver de nouvelles voies et testons aussi de nouveaux modèles professionnels. Ces dernières années, nous avons introduit le modèle d'« infirmière et infirmier clinicien-ne spécialisé-e » et avons fusionné la physiothérapie et l'ergothérapie. L'environnement de notre rééducation constitue un autre de nos atouts : chez nous, une personne soignante suit ses patient-es durant plusieurs mois et peut établir des relations différentes de celles dans d'autres hôpitaux de soins aigus. Or, cela ne convient pas à tout le monde. C'est pourquoi nous devons examiner qui s'adaptera à notre « esprit ». Beaucoup d'employé-es trouvent leur travail sensé. La cohésion particulière présente à Nottwil se reflète dans le fait que beaucoup d'ancien-nes patient-es qui viennent en ambulatoire pour une consultation rendent visite au personnel soignant dans les unités de soins.

**Les possibilités de formation et de perfectionnement sont considérables. Vous misez consciemment sur votre propre relève ?**

Depuis quelque temps, nous assurons des

« Les meilleurs ambassadeurs sont des employé-es ressentant de la fierté pour ce qui est accompli. »

**Marcel Unterasinger, responsable Ressources humaines**

places de formation bien encadrées pour que nos employé-es restent chez nous. Nous avons besoin de relève à tous les niveaux. C'est pourquoi nous proposons des formations, des perfectionnements et des programmes de développement des talents pour tout le monde avec mentors, outils pour faire le point de la situation et un partenariat avec la Haute école de Lucerne afin d'assurer un diplôme reconnu à nos programmes internes.

#### **Qu'en est-il du domaine numérique ?**

La question du monde du travail 4.0 est très présente. Nous misons sur le numérique où c'est possible et sensé. Les enjeux du télétravail ne nous occupent pas seulement depuis le coronavirus. Nous offrons du soutien au niveau technique et interpersonnel : que signifient les nouveaux modèles de travail pour la direction, la collaboration et l'équipe ?

#### **Que pensez-vous de la proposition de pallier le manque de personnel dans les soins avec une augmentation des salaires ?**

En matière de salaire dans les professions des soins, le CSP est en bonne position en Suisse centrale. Toutefois, le marché du travail se nationalise de plus en plus, car non seulement le manque de main d'œuvre, mais également la mobilité augmentent. C'est pourquoi nous prenons désormais toute la Suisse comme référence et espérons nous améliorer dans ce sens-là. On oublie souvent que, bien que le salaire soit important et doive être correct, l'augmentation de salaire comme unique mesure n'a pas d'effet durable.

#### **Le recrutement est-il plus facile dans les grandes villes ?**

Oui. Cela dit, Nottwil offre de nombreux avantages tels que des infrastructures modernes, un lieu de travail au bord du lac ou encore de bonnes possibilités pour faire



du sport. De plus, bien que le CSP soit facilement accessible, nous devons motiver des gens de toute la Suisse à venir travailler ici. Au sein du Groupe, nous gérons plus de 500 arrivées et départs chaque année dans 80 professions différentes.

#### **Dans quelle mesure la forme d'organisation de la Fondation influence-t-elle le travail ?**

Les membres et les donatrices et donateurs nous permettent de nous concentrer sur notre travail avec les personnes touchées. Nous pouvons ainsi penser les traitements sur le long terme et essayer de nouvelles techniques sans être soumis à la pression économique. Ainsi, nous avons plus de sécurité et de liberté pour améliorer cer-

taines choses. La Fondation signifie également une grande responsabilité dans la gestion des fonds confiés. C'est le cadre dans lequel s'inscrit notre travail : sens de la responsabilité et liberté.

*(kste/febe) ■*



En 2020, le Groupe suisse pour paraplégiques s'est de nouveau vu décerner le label de qualité « Friendly Work Space ». En plus des critères fixes, les examinateurs ont loué les conditions de travail modernes et les nombreuses prestations supplémentaires pour le personnel.