

Rétrospective sur la Conférence annuelle mws et perspectives

Recherche sur le genre: carrières égalitaires et structures hospitalières

Adelheid Schneider-Gilg^a, Judit Pók Lundquist^b

^a Dr méd., médecine interne, FMH, présidente medical women switzerland;

^b Dr méd., gynécologie/obstétrique, FMH, membre du comité medical women switzerland

La Conférence annuelle mws – medical women switzerland (association des femmes médecins suisse) s'est tenue sous le thème toujours d'actualité des «Plans de carrière égalitaires entre les sexes – La recherche sur le genre et ses conséquences sur les plans de carrière et les structures hospitalières». Les intervenantes ont présenté les récentes découvertes de la recherche sur le genre et des plans de carrières remarquables, pour en tirer ensuite des parallèles avec le monde économique.

C'est un fait: il existe toujours un écart important entre les sexes en matière de développement de carrière lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes de cadres supérieurs. Seuls 13% des postes à responsabilité, notamment pour les médecins-chefs et dans les domaines de la recherche universitaire, sont occupés par des femmes ou femmes médecins. En d'autres termes: les femmes sont disproportionnellement moins souvent promues à des postes de haut niveau, nettement moins souvent que ne le voudrait la proportion de femmes représentée dans la profession. Les principales raisons de cet état de fait peuvent s'expliquer comme suit.



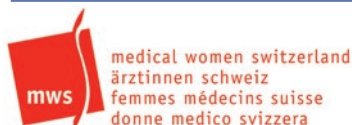
Les femmes médecins: engagées, mais trop peu souvent promues.

Raisons de l'écart entre les sexes dans le développement de carrière

La norme du poste à plein temps: les postes de direction sont généralement des postes à plein temps. Les promotions à des postes de cadres ont généralement lieu entre 30 et 40 ans, période à laquelle de nombreuses femmes passent, notamment pour des raisons familiales, à un travail à temps partiel ou prennent des congés maternité. Par conséquent, elles sont dès le début de leur carrière fortement désavantagées dans le processus de sélection des cadres par rapport à leurs collègues masculins plus susceptibles de pouvoir offrir 100% de leur travail.

Différentes conceptions du leadership: alors que certaines entreprises adoptent un leadership direct avec des structures hiérarchiques claires, d'autres sociétés privilégient un leadership indirect, l'accent étant mis sur le travail d'équipe, l'appréciation et la confiance mutuelle. Les recherches ont démontré que le leadership indirect était plus attrayant pour les femmes que le modèle de leadership direct, toutefois très répandu. De ce fait, dans les entreprises au leadership direct et hiérarchique, le nombre de femmes qui postulent à des postes de direction est déjà inférieur à celui des hommes.

Promotion sur la base de l'expertise: les promotions se font généralement sur la base des connaissances et des capacités, c'est-à-dire de l'expertise professionnelle. Les compétences en matière de leadership jouent souvent un rôle secondaire, ce qui s'avère problématique. De nombreuses femmes hautement qualifiées remplissent toutes les conditions requises pour occuper un



mws – medical women switzerland (femmes médecins suisse)

Fondé en 1922 sous le nom de «Vereinigung Schweizer Ärztinnen» VSÄ – en français: AFM, «Association des Femmes Médecins». Aujourd'hui, mws compte près de 1000 consœurs.

Compétente et avec une vision expressément féminine, mws – medical women switzerland (femmes médecins suisse) est la seule association à défendre les intérêts des étudiantes en médecine, des femmes médecins en formation postgraduée et des femmes médecins de toutes spécialités et positions dans les hôpitaux, instituts et cabinets de toutes les régions – avec ou sans activité professionnelle momentanée.

Notre crédo

- Nous nous engageons en faveur de carrières et de parcours professionnels propres à chaque individu et de la conciliation de l'engagement professionnel, social et familial. Notre réseau conseille les étudiantes en médecine et les jeunes femmes médecins sur la manière de planifier leurs carrières professionnelles, établit le contact entre les femmes médecins en cabinets ou à des postes de direction et crée des synergies.
- Nous nous battons pour que la perspective féminine soit reconnue dans la formation, la profession, la politique professionnelle et la recherche, et que les femmes médecins soient représentées de manière proportionnelle dans toutes les spécialités et positions cadre. Chaque femme médecin doit être encouragée à apporter son propre image féminine dans la profession.
- Nous analysons la manière dont évoluent la société et la politique de la santé par rapport à l'importance qu'elles prennent pour les femmes médecins et pour la population féminine.
- Nous nous engageons particulièrement là où les préoccupations des femmes ne sont pas assez prises en compte. Ce n'est que lorsque notre travail de persuasion auprès de l'opinion publique et des principales institutions médicales fera bouger les choses que nos revendications seront respectées durablement.

Pour plus d'informations, consultez notre site internet: www.medicalwomen.ch

poste de direction. Mais l'inconvénient pour nombre d'entre elles est qu'elles ne sont pas prises en considération pour une promotion parce qu'elles travaillent à temps partiel ou, parce qu'elles pensent, contrairement à leurs collègues masculins, ne pas être à la hauteur pour occuper un poste de leadership.

Minimiser et supprimer l'écart entre les sexes: solutions possibles

La possibilité et la volonté de faire carrière, d'évoluer professionnellement dans le domaine hospitalier/clinique et de la recherche universitaire nécessitent, autant pour les femmes que pour les hommes, un environnement adéquat ainsi que, à part les compétences professionnelles, des qualités personnelles telles que la persévérance, la responsabilité individuelle, le courage de prendre des décisions, la capacité à l'auto-réflexion et la volonté de diriger une équipe et une entreprise.

Un environnement adéquat se distingue par une bonne ambiance de travail, l'équité, la transparence et un climat de travail inclusif. Les qualités mentionnées

ci-dessus ne sont pas données à tout le monde – hommes ou femmes. Cependant, elles peuvent être encouragées et apprises. Il est par exemple possible d'acquérir, dans le cadre d'une formation continue, les compétences de direction et les compétences sociales (*soft skills*) nécessaires que l'on attend des cadres. En outre, le travail à temps partiel ne doit pas être forcément considéré comme un frein à la carrière. Si une carrière nécessite vraiment un poste à plein temps, des modèles de travail alternatifs peuvent et doivent être envisagés, comme le partage de poste (*job sharing*).

Formation continue pour les femmes médecins assistantes

Il faut absolument que les femmes – tout comme les hommes – aient la possibilité de suivre une formation complémentaire en matière de planification de carrière pendant leur assistantat, si elles le souhaitent. C'est la raison pour laquelle mws soutient actuellement un projet de programme d'accompagnement de deux ans destiné aux femmes médecins assistantes, initié par la Prof. Dresse Gudrun Sander de l'Université de Saint-Gall. Le but de ce programme est d'aider les femmes médecins assistantes à prendre des décisions en matière de carrière et de leur fournir les informations et l'aide à la décision nécessaires.

Ce programme d'accompagnement se déroulera principalement en ligne et pourra donc être suivi individuellement, à l'heure souhaitée. Le début du programme est prévu pour le second semestre de 2021. Le pro-

Le travail à temps partiel ne doit pas être forcément considéré comme un frein à la carrière.

gramme est cofinancé dans une large mesure par les Hôpitaux universitaires de Bâle, de Berne et de Zurich. Nous sommes ravies que mws puisse soutenir activement ce projet par des services-conseils et plus tard dans le cadre du programme de mentorat.

Crédits photo

Unsplash/Clay Banks

L'essentiel en bref

- Seuls 13% des postes à responsabilité sont occupés par des femmes ou femmes médecins.
- En raison du travail à temps partiel, de nombreuses femmes ne sont pas prises en considération pour les postes de direction.
- Un nouveau programme d'accompagnement de deux ans peut aider les femmes médecins assistantes à planifier leur carrière.

Dresse méd.
Adelheid Schneider-Gilg
mws – medical women
switzerland (femmes
médecins suisse)
Obstgartenstrasse 7
CH-8006 Zurich
sekretariat[at]
medicalwomen.ch