

Abstract - Groupe n°24

Avoir le temps pour une vie privée en tant qu'homme médecin dans le canton de Vaud : rêve ou réalité ?

Julien Bart, Dylan Duarte, Gilles Dubuis, Leonard Fontannaz, Simon von Ow

Introduction

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle est un enjeu majeur pour les médecins mais aussi pour la pérennité de la profession. Dans un contexte où les rôles traditionnels des genres évoluent et où la profession médicale connaît une féminisation croissante (1), il est notable que de nombreux jeunes hommes aspirent à une présence plus importante auprès de leur famille (1). Hommes et femmes confondus expriment un besoin croissant d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée (1)(2) et nombreux sont à la recherche d'environnement de travail qui favorise cet équilibre (2). Les conditions de travail, les horaires chargés et la difficulté à concilier les responsabilités professionnelles avec les engagements familiaux sont parmi les principales raisons qui poussent les médecins à abandonner leur activité dans ce domaine (3)(2), qui fait déjà face à une raréfaction du personnel (4). La compétitivité de la carrière, les perspectives professionnelles limitées en cas de temps partiel (4), les attentes sociétales envers la médecine et les stéréotypes de genre sont des obstacles à l'ancrage de stratégies solides dans le paysage de la médecine. Des interventions sont progressivement envisagées pour répondre à cette demande de meilleure conciliation. Cependant, leur mise en place effective prend du temps et ne fait pas toujours l'unanimité. Les études soulignent l'importance de repenser les modèles de travail et les conditions d'emploi dans leur ensemble afin de répondre aux besoins changeants des médecins, en particulier en ce qui concerne la garde des enfants et les engagements familiaux (5). Les solutions envisageables incluent le travail à temps partiel, la mise en place d'infrastructures (garderies), le développement de communication, le partage d'emplois et des horaires flexibles (5). Malgré un intérêt croissant pour cette problématique, elle reste peu explorée du point de vue des hommes. Notre travail permettra de mieux comprendre la position des hommes médecins sur la conciliation vie privée et vie professionnelle tout en identifiant les facteurs favorisant ou entravant une bonne conciliation dans le but de développer des interventions adaptées pour soutenir leur bien-être et leur engagement professionnel.

Méthode

Pour répondre à l'objectif, une étude qualitative a été menée. Afin d'enrichir les données jusqu'à saturation de celles-ci, 11 entretiens établis sur la base d'un échantillon raisonné ont été réalisés. Cet échantillon visait à explorer la thématique du point de vue de différents acteurs clefs dans la réflexion et la mise en place ou non de mesures et avec un niveau de management élevé comme des cadres hospitaliers, des représentants d'associations médicales, des professionnels du droit ou encore des spécialistes de la santé en entreprise. Les entretiens ont été menés dans un environnement propice à la confidentialité et ont suivi un guide d'entretien semi-structuré comprenant des questions ouvertes centrées sur quatre thèmes (la situation actuelle, les facteurs relatifs à l'emploi, les facteurs privés et les leviers d'action). Les entretiens ont été enregistrés, puis retranscrits afin d'être analysés selon une analyse de contenu déductive. Afin de renforcer leur validité, les résultats ont été analysés individuellement puis mis en commun par les membres du groupe.

Résultats

Une tendance internationale vers une plus grande prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est notée par chaque intervenant. Parmi les mesures mises en place, le travail à temps partiel est communément admis, offrant une certaine flexibilité, mais son adoption dépend des services et de la mentalité des cadres. Il a été relevé que, lors des demandes, les hommes font face aux stéréotypes de genres ; la demande de temps partiel est perçue comme un manque de motivation, une entrave au modèle familial traditionnel pouvant surprendre les plus anciens et en cas de naissance de bébé, l'homme médecin se voit moins facilement encouragé et soutenu à effectuer du temps partiel, à l'instar des femmes. La complexité de la profession, la durée incompressible de la formation, les responsabilités accrues et les horaires souvent prolongés dépassant les normes de travail légales compliquent davantage la conciliation. Il faut également considérer la pénurie de personnel et la spécialité médicale qui renforcent toutes deux la problématique à des degrés divers, rendant ainsi la planification du service complexe. Pour sa part, le niveau hiérarchique occupé engendre une progression des responsabilités et, par sa diversité, de la charge de travail, mais n'influe pas sur cette conciliation. Les médecins assistants sont soumis à des horaires rigides, mais certaines promotions (chef de clinique, médecin cadre) offrent une plus grande flexibilité horaire. Plusieurs intervenants soulignent que, dans une certaine mesure, il sera possible de concilier vie professionnelle et vie privée sans compromettre sa compétitivité dans l'optique d'une carrière académique, car de nombreux médecins ayant le même désir sont présents lors des processus de recrutement. Promouvoir des carrières équilibrées sur le plan socio-professionnel par le biais de rôles modèles et développer une formation davantage axée sur la pratique clinique permettraient d'améliorer l'efficacité de la formation et de la pratique médicale et ainsi libérer du temps pour d'autres activités. Le système de santé bureaucratique est perçu comme un obstacle chronophage à la pratique, et les

sollicitations constantes ou la recherche en dehors des heures de travail constituent des obstacles supplémentaires à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Les tâches quotidiennes, comme faire les courses ou aller chercher les enfants à la garderie peuvent devenir difficiles à gérer compte tenu des horaires chargés et soulignent la nécessité d'aides structurelles. Il est primordial de reconnaître que le soutien à domicile ou les frais de garde pour enfants engendrent des coûts significatifs. Par ailleurs, des facteurs privés tel qu'un soutien social ou familial jouent un rôle crucial dans cette conciliation. Il est souligné dans plusieurs entretiens que les possibilités de bonnes conciliations ne doivent pas uniquement reposer sur les temps partiels et la réduction du temps de travail, mais aussi par la création d'environnement de travail favorable. Enfin, la notion de plaisir au travail et la réalisation de soi jouent un rôle crucial dans cette conciliation. « *On s'amusait en travaillant et travaillait en s'amusant* » (Directeur médical 60 ans) est une vision du travail essentielle à réinstaurer au sein des services.

Discussion

Les données révèlent une situation en amélioration, mais la conciliation entre vie privée et vie professionnelle constitue un défi complexe tiraillé entre les attentes personnelles, les enjeux de carrières, les attentes sociétales, les facteurs structurels comme l'organisation des services et les restrictions budgétaires entachant ainsi la mise en place de mesures concrètes. Dans un monde où les exigences traditionnelles du métier peuvent être dévorantes, trouver l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et la vie personnelle devient essentiel pour préserver une certaine santé mentale et une satisfaction globale. Les horaires de travail chargés, les gardes et les exigences professionnelles incessantes peuvent empiéter sur le temps consacré aux proches ou aux activités personnelles. L'avenir nécessite de mettre en place des solutions adaptées, telles que des horaires plus flexibles, le télétravail et une diminution des tâches administratives superflues. « *Pendant le Covid, on allait à l'essentiel* » (Intervenant, 55 ans). Cela commence par la reconnaissance des besoins des collaborateurs, la prise de conscience des avantages de la conciliation par les hôpitaux, des stratégies de communications autour des rôles modèles, un ancrage de temps partiels sans tabou, des services de soutiens aux parents par le biais de mesures structurelles et un encouragement à un changement de mentalité dans la conception du travail (4). De plus, la notion de plaisir au travail, semblant être le secret des plus vieilles générations, devrait être mise en avant au sein des services de médecine, via le mentorat par exemple. Un soutien accru de la part des employeurs et des collègues peut aussi contribuer à créer un environnement de travail favorable, favorisant la solidarité, l'entraide et le partage des responsabilités. Alors que les coûts de la santé et les hauts salaires de certains médecins sont souvent pointés du doigt dans les médias, il est crucial de reconnaître la valeur du temps de travail effectif des professionnels travaillant de nombreuses heures de manière non déclarée. En effet, de manière bénévole, les médecins œuvrent en faveur des budgets, de la demande de qualités et de disponibilité en soins au détriment d'une qualité de vie satisfaisante. Une enquête de l'Association suisse des médecins-assistant-e-s et chef-fe-s de clinique (asmac), montre que les jeunes médecins, tant femmes que hommes, souhaitent un taux d'occupation de 80% qui, de facto, correspond à un taux de 100% en comparaison à d'autres professions (6) et que les limites légales d'heure sont souvent dépassées et sont non limitées dans les fonctions de cadres. En parallèle, une formation plus axée sur la pratique, offrant précocement une totale employabilité et des compétences nécessaires pour gérer efficacement leur emploi du temps semble être une piste. Finalement, l'idée d'avoir le temps pour une vie privée en tant qu'homme médecin dans le canton de Vaud peut être considéré à la fois comme un rêve et une réalité en devenir. D'ici là, les ressources personnelles, des relations sociales et familiales solides et un épanouissement dans les différentes sphères de vie sont clefs pour atteindre un équilibre satisfaisant.

Références

1. Wille N, Schlup J. La médecine sur la voie de la féminisation. Bull Med Suisse; 2020 [cité le 29 juin 2023]. Disponible: <https://bullmed.ch/article/doi/bms.2020.18764>
2. Liebig B, Mieux concilier travail et vie privée à l'hôpital [online]. Bull Med Suisse. 2023 [cité le 29 juin 2023]. Disponible : <https://bullmed.ch/article/doi/bms.2023.21513>
3. Kraft E, Loretan L, van der Heiden N. Un médecin sur dix cesse son activité auprès des patients. FMH actuel. 2016; 97(34):1132–1135 Disponible : https://live.fmh.ch/files/pdf18/SAEZ_34_Artikel_Berufsausstieg_F.pdf
4. Frey, J., Kwakye, D. & Liebig, B. (2023). Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pour médecins et femmes médecins des hôpitaux : Un guide pratique [online] 2023 [cité le 29 juin 2023]. Disponible: https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/vielfalt-und-multiperspektivitaet-in-organisationen/diversitaet/vereinbarkeit-beruf-privatleben-medizinerinnen-mediziner/media/wegleitung_franzoesisch.pdf
5. Dériaz S, Bridel Grosvernier L, Tissot J.-D Profession médecin : choix et perspective selon le genre [online]. Revmed; 2010 [cité le 29 juin 2023]. Disponible : <https://www.chuv.ch/fileadmin/sites/chuv/documents/medecin-demain-publications-medecin-genre.pdf>
6. Siroka J. Comment les médecins perçoivent-ils leur vie professionnelle. Bull Med Suisse. 2022 ; 103(42):28-29. Disponible : <https://www.fmh.ch/files/pdf27/21145-fr-kommentar-siroka.pdf>

Mots-clés : Conciliation - Vie professionnelle - Vie privée – Organisation - Équilibre - Management - Bien-être

Date : 02.07.23

Je ne suis pas que médecin !

Julien Bart, Dylan Duarte, Gilles Dubuis, Leonard Fontannaz, Simon von Ow

Contexte

« Je ne crois pas à la vocation du médecin, ce sont des questions qui DOIVENT se poser. » Femme, 45 ans

Hommes et femmes confondus expriment un besoin croissant d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Les conditions de travail, les horaires chargés et la difficulté à concilier les responsabilités professionnelles et les engagements familiaux sont parmi les principales raisons qui poussent les médecins à abandonner leur activité.

Les hommes font face à des stéréotypes concernant leur rôle dans le modèle familial traditionnel.

Objectifs

Identifier les facteurs influençant la bonne conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Décrire les mesures mises en place pour améliorer cette conciliation

Proposer des pistes d'amélioration

Méthode

Revue de littérature

11 entretiens semi-structurés : 3 chefs de service, ressources humaines, président(e)s d'associations, juriste en droit de la santé, spécialiste de la santé en entreprise, directeurs médicaux, commission égalité, diversité et inclusion

Analyse de contenu déductive des résultats

Triangulation des résultats

Résultats

Cette problématique est au centre des préoccupations. Les problèmes sont majoritairement identiques entre hommes et femmes, mais les hommes subissent parfois une pression liée au modèle familial traditionnel.

Ce qui rend la conciliation difficile

Volonté des cadres et chef(fe)s de service

Pénurie de personnel et coûts de la santé

Certaines spécialités médicales (par exemple urgences et chirurgie viscérale)

Le travail de nuit

Durée incompressible de formation et nécessité d'exposition clinique

Compétitivité si souhait de carrière académique

Ce qui est à encourager

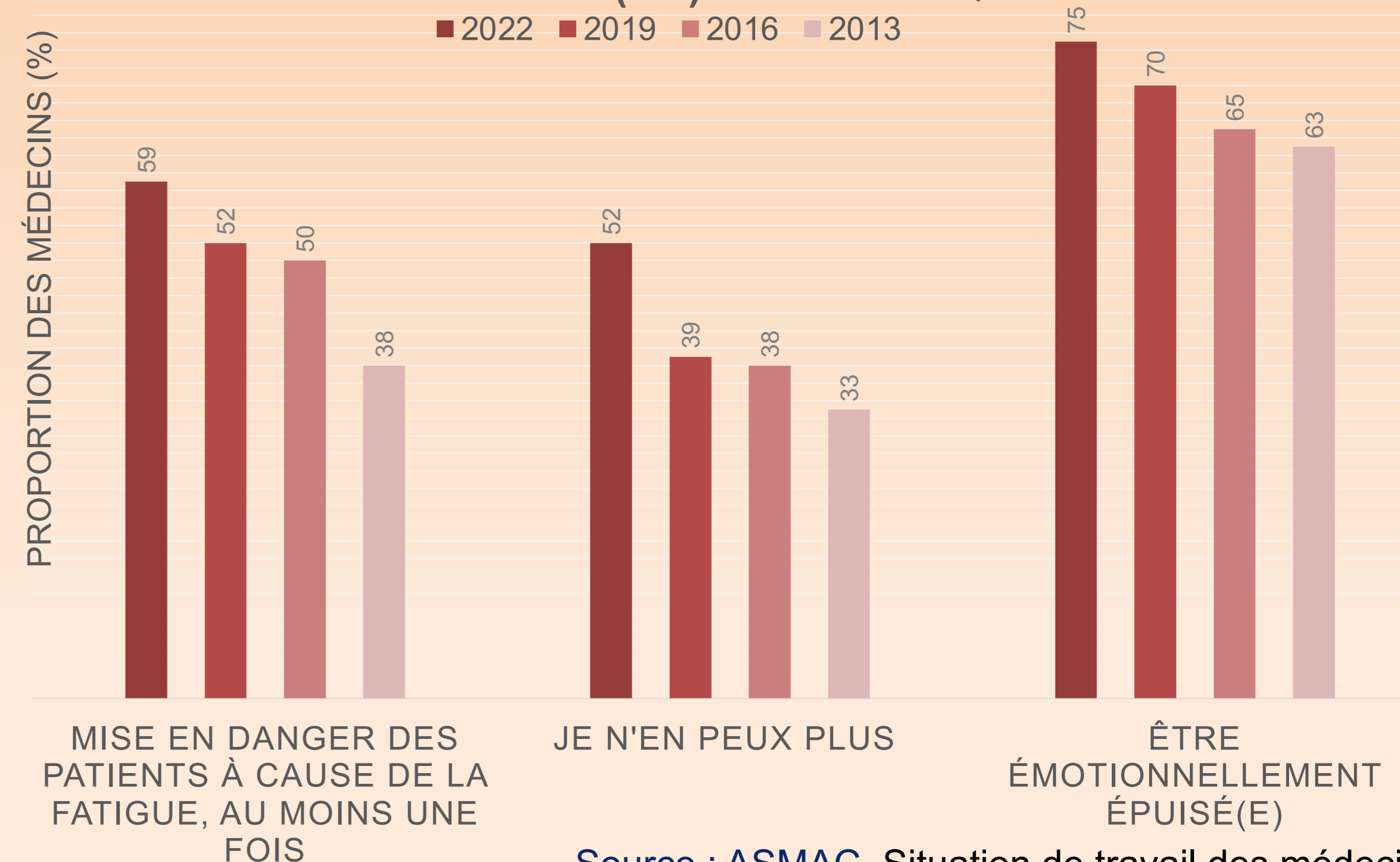
Bonne communication au sein des services

Briser les stéréotypes liés au rôle de l'homme

Promouvoir l'accès aux aménagements d'horaires

« Une grande partie des hommes souhaitant un temps partiel n'osent pas le demander. »
Ex-présidente d'association

SITUATION DES MÉDECINS ASSISTANT(E)S ET DES CHEF(FE)S DE CLINIQUE



Source : ASMAC, Situation de travail des médecins assistant(e)s et des chef(fe)s de clinique, 2023

« Je vous remercie de vous intéresser spécifiquement aux hommes, parce que tout le monde s'en fiche. » Directeur médical



Liens utiles

Site de l'ASMAC
<https://vsao.ch/fr/>

Site de l'ASMAV
<https://asmav.ch>

Remed
<https://remed.fmh.ch/fr/>

ASMAC = Association suisse des médecins assistant(e)s et des chef(fe)s de clinique
ASMAV = section Vaud

Discussion

Ce qui a été fait

Convention collective de travail avec limitations à 46h pour les médecins assistant(e)s et les chef(fe)s de clinique, mais ce quota est trop souvent dépassé

Structures de soutien par l'ASMAC (Association suisse des médecins assistant(e)s et des chef(fe)s de clinique) et l'ASMAV

Ce qu'il reste à améliorer

- Accessibilité des structures de garde des enfants
- Remettre le/la patient(e) au centre de la pratique du / de la médecin, moins de bureaucratie !
- Promouvoir une ambiance de travail agréable
- Nombreuses heures supplémentaires

« Le système de santé repose sur le bénévolat. »
Femme, 45 ans

Références

Wille N, Schlup J. La médecine sur la voie de la féminisation. Bull Med Suisse; 2020 [cité le 29 juin 2023].
Liebig B, Mieux concilier travail et vie privée à l'hôpital [online]. Bull Med Suisse. 2023 [cité le 29 juin 2023].
Kraft E, Loretan L, van der Heiden N. Un médecin sur dix cesse son activité auprès des patients. FMH actuel. 2016; 97(34):1132-1135]

Contacts

julien.bart@unil.ch, dylan.duarte@unil.ch, gilles.dubuis.1@unil.ch, leonard.fontannaz@unil.ch, simon.vonow@unil.ch

Remerciements

Un grand merci à notre tutrice Joëlle Schwarz, à Anja Zyska Cherix pour son aide ainsi qu'à toutes les personnes ayant pris part à nos entretiens