

[Atelier Coach my Career](#)

# Partager les connaissances

Jana Siroka<sup>a</sup>, Markus Gubler<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Membre du Comité central de la FMH, responsable du département Médecine et tarifs hospitaliers; <sup>b</sup> responsable du projet Coach my Career à la VLSS

Profiter du savoir des cadres expérimentés: un programme d'encouragement du groupe technologique mondial ABB est à l'origine de Coach my Career, le programme de mentorat pour les jeunes et futurs médecins. Les représentants des deux univers se sont retrouvés à l'occasion d'un atelier.

ABB a montré l'exemple. Très tôt, l'entreprise industrielle a reconnu la valeur des managers expérimentés et cherché des solutions pour conserver et mettre à profit les connaissances de ses anciens cadres. Pour cela, elle a fondé sa propre entreprise de conseil que les cadres supérieurs rejoignent à partir de 60 ans, a expliqué Nicole Kamm Steiner, gestionnaire RH chez ABB

## Dans les hôpitaux suisses, les programmes d'encouragement et de mentorat sont encore loin d'être la norme.

Suisse. Au sein de l'entreprise de conseil, les managers expérimentés peuvent mettre avantageusement à disposition leurs connaissances, même au-delà de l'âge de la retraite. C'est cette idée de profiter de l'expérience d'anciens cadres qui est à l'origine de Coach my Career. Chez ABB, il s'agit désormais d'un programme parmi d'autres. Le groupe technologique entreprend de

grands efforts pour partager les connaissances à l'interne de l'organisation et pour planifier et promouvoir les carrières professionnelles des collaboratrices et collaborateurs. ABB aborde également activement les questions concernant l'inclusion et la diversité, comme l'ont montré les explications de Nicole Kamm Steiner et de sa collègue Barbara Fehr. Chez ABB, Barbara Fehr est responsable d'un programme de mentorat qui vise à encourager les femmes de manière ciblée et motiver les filles pour les professions techniques.

## Evolution des mentalités dans les hôpitaux

Les groupes technologiques investissent beaucoup dans des modèles internes pour la transmission des connaissances et la promotion des carrières. Dans les hôpitaux suisses par contre, les programmes d'encouragement et de mentorat sont encore loin d'être la norme. Pourtant, il semble que les mentalités



118 médecins expérimentés s'engagent actuellement pour Coach my Career. Environ 20 mentors ont échangé leurs expériences lors d'un atelier à Olten. (Photo: màd)

commencent à évoluer dans certains établissements. A l'occasion de l'atelier Coach my Career, Marie-Claire Flynn, cheffe de clinique à la Clinique d'oncologie médicale et d'hématologie de l'Hôpital cantonal de St-Gall, a présenté les expériences acquises avec «Aiming Higher». «Aiming Higher» a été développé par l'Université de St-Gall (HSG) en étroite collaboration avec des représentants d'hôpitaux partenaires. Il s'agit d'un programme de formation spécifique pour

### Les mentors comme les mentees apprécient l'échange qu'ils qualifient de constructif et d'agréable.

les femmes médecins à partir de la deuxième année d'assistantat qui visent une carrière à l'hôpital ou académique. Un mentorat en constitue l'élément clé. Comme avec Coach my Career, les participantes au programme bénéficient de conseils donnés par une ou un médecin expérimenté. En outre, les médecins-assistantes peuvent approfondir leurs connaissances dans le cadre d'entraînements en ligne ou de séminaires sur des thèmes tels que la conduite/le self-leadership, la compétence de négociation et d'expression en public ainsi que la planification de carrière. «Nous perdons trop de femmes sur le chemin qui mène au sommet. Nous devons mieux exploiter les talents féminins disponibles», a souligné Marie-Claire Flynn. Cela n'est cependant possible que si les médecins-assistantes abordent à temps les questions de carrière. Une sensibilisation systématique étant nécessaire pour y parvenir, selon Marie-Claire Flynn. «Aiming Higher» est proposé dans cinq hôpitaux<sup>1</sup>.

### Une bonne préparation

Marie-Claire Flynn se dit convaincue que «le succès du conseil se fonde sur la bienveillance, l'intérêt, la compétence professionnelle et le respect». Pour que le mentorat réussisse pour les deux parties, les coaches doivent en particulier être en mesure de donner de bons retours. Quant aux mentees, ils devraient, selon l'avis de Marie-Claire Flynn, bien se préparer aux entretiens, formuler des objectifs et définir des thèmes. Le mentee Christoph Bieri, qui a relaté ses impressions de son entretien de conseil lors de l'atelier, a procédé exactement de cette manière. L'étudiant en médecine bernois de sixième année a défini ses domaines d'intérêts et les a visualisés dans un graphique. Celui-ci constituait la base pour le conseil, permettant à ses coaches de lui présenter différentes options de carrière, a expliqué Christoph Bieri. On lui a également expliqué

de manière convaincante que tout ne pouvait pas être planifié. Son calendrier pour la suite: il va maintenant entamer son activité dans une clinique et s'orientera ensuite probablement vers la médecine interne générale. Le retour positif de Christoph Bieri est représentatif du développement global de Coach my Career. Les mentors comme les mentees apprécient l'échange qu'ils qualifient de constructif et d'agréable. Un bref sondage en ligne réalisé parmi les mentors présents dans la salle l'a d'ailleurs confirmé.

### Plus de cent entretiens de conseil effectués

Le programme de mentorat intergénérationnel Coach my Career, qui s'est inspiré du programme du groupe technologique ABB, a connu un développement fulgurant au cours des quatre dernières années. Entre-temps, ce sont 118 médecins expérimentés qui mettent leurs connaissances à disposition à titre bénévole en tant que mentors. Ils couvrent 47 disciplines différentes, y compris les formations approfondies. Coach my Career a été interrompu pendant plus d'une année en raison de la pandémie de coronavirus. Pourtant, depuis sa reprise, la demande augmente rapidement. A ce

### Coach my Career est unique, car il réunit différentes générations de médecins et leurs organisations professionnelles.

jour, 117 entretiens de conseil ont eu lieu. Les acteurs impliqués ne se contentent pas de ce succès. Les discussions intenses lors de l'atelier en témoignent. Les mentors considèrent que la préparation et le suivi des entretiens recèlent un potentiel d'amélioration. Cela va tout à fait dans le sens des organisations professionnelles responsables qui souhaitent pérenniser Coach my Career.

#### «Coach my Career»

Il y a quatre ans, la FMH, la VLSS, l'asmac, mfe et la swimsa ont lancé le projet «Coach my Career» avec le soutien de l'ISFM. Le programme de mentorat s'adresse aux étudiantes et étudiants en dernière année de médecine, aux jeunes médecins ainsi qu'aux jeunes cadres cliniques se trouvant devant des choix d'orientation professionnelle importants. La prochaine génération de médecins est conseillée par des mentors expérimentés. Coach my Career est unique, car il réunit différentes générations de médecins et leurs organisations professionnelles. Les médecins-assistants et chefs de clinique paient 150 francs, les étudiants 50 francs. Les coaches travaillent bénévolement, mais peuvent demander le remboursement de leurs frais de transport. Pour en savoir plus: [www.vlss.ch/fr/carriere/coach-my-career](http://www.vlss.ch/fr/carriere/coach-my-career)

<sup>1</sup> Les hôpitaux suivants participent à «Aiming Higher»: Hôpital universitaire de Bâle, Hôpital universitaire de Zurich, Hôpital cantonal de St-Gall, Hôpital universitaire pédiatrique de Zurich, Hôpital cantonal de Lucerne.

[markus.gubler\[at\]vlss.ch](mailto:markus.gubler[at]vlss.ch)