

## Assurer la relève dans toutes les professions

Le CHUV, Unisanté et la Faculté de biologie et de médecine (FBM) de l'UNIL préparent l'organisation du système de santé et de l'hôpital de demain. Les femmes composent désormais près de 69% des effectifs du CHUV (80,3% pour les professions médico-soignantes). Ces éléments démographiques, associés aux aspirations des nouvelles générations nécessitent une réflexion managériale en profondeur et de nouveaux modes d'organisation du travail. Les trois institutions prennent la mesure de ces défis et se réjouissent de la constitution de l'Association WICH (Women In Care and Health) sur l'initiative de femmes cadres travaillant en leur sein. L'Association a pour but de proposer des actions concrètes pour faire évoluer l'organisation du travail et les politiques professionnelles.

### Création de l'Association WICH

- **Le 14 juin 2021, l'Association WICH, "Women In Care and Health" est créée.** Sans but lucratif, indépendante et neutre, elle est fondée sur l'initiative de femmes cadres du milieu de la santé, elles-mêmes confrontées à des problématiques de gestion et de progression de carrière, professionnelle.

#### Les objectifs de WICH sont les suivants:

- Prodiguer une expertise sur les problématiques de carrière féminine tout en constituant un organe de relais des difficultés et obstacles rencontrés sur le terrain.
- Etre source de propositions et de conseils pour les Directions du CHUV, d'Unisanté et de la FBM (pour cette dernière en étroite collaboration avec la commission EDI, Egalité des chances, Diversité et Intégration)
- Contribuer à retenir les talents féminins en milieu hospitalier universitaire
- Contribuer à développer l'attractivité du CHUV et d'Unisanté, en répondant mieux aux aspirations des nouvelles générations de femmes et d'hommes, en initiant des projets qui répondent aux aspirations des professionnel-le-s
- Favoriser le réseautage et le mentorat pour inspirer et guider les nouvelles générations
- Organiser des formations avec le Centre des formations pour aider les femmes cadres ou futures cadres dans la conduite de leur carrière

- Proposer des cycles de conférences avec des expert-es de différentes disciplines afin de mieux comprendre et connaître les mécanismes et les codes en jeu dans les politiques professionnelles
- Se coordonner et collaborer avec les associations (ACU, ACM, ASMAV, etc.) et les commissions (Commission du personnel, autres) déjà présentes

#### **Les conditions pour devenir membre de WICH :**

- Etre femme et occuper un poste de cadre (expert, gestion ou encadrement d'équipe)
- Se sentir concernée par la problématique des carrières féminines, les enjeux de politiques professionnelles et les nouveaux défis d'organisation du travail en lien avec les aspirations personnelles.
- S'engager dans un des trois groupes de réflexion et d'action WICH suivants :
  - **Influence et évolution des politiques professionnelles**
  - **Réseautage et mentorat**
  - **Formation et information**

#### **En pratique :**

- Adressez votre candidature avec quelques mots sur vos motivations et précisez à quel groupe de réflexion vous souhaiteriez contribuer à : [wich@chuv.ch](mailto:wich@chuv.ch)
- Pour plus d'information vous pouvez contacter la Dre Marine Jequier Gygax ([marine.jequier@chuv.ch](mailto:marine.jequier@chuv.ch)) ou la Prof Antje Horsch ([Antje.Horsch@chuv.ch](mailto:Antje.Horsch@chuv.ch)), co-présidentes de l'Association WICH.

### **Le cas particulier des femmes médecins**

*(Source: Rapport sur la formation postgraduée et la démographie médicale du CHUV 2020, Direction des ressources humaines et Direction médicale CHUV).*

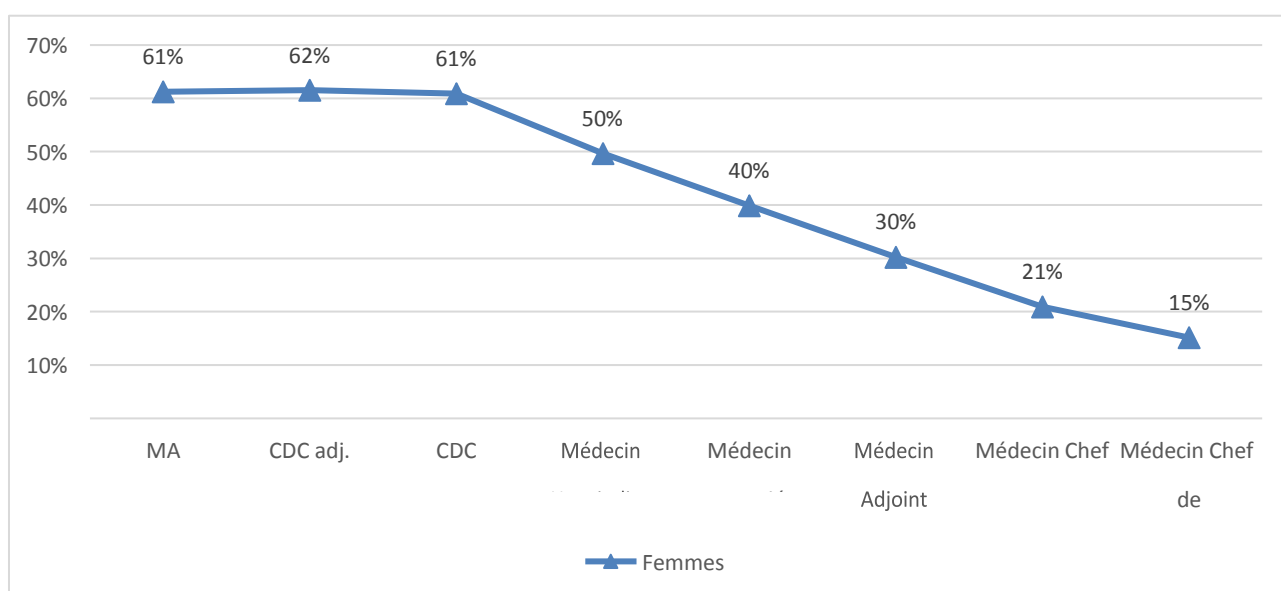
La population des femmes médecins est particulièrement concernée par ces réflexions. Elles sont plus de 61% de femmes à terminer leur formation pré-graduée. Autant pour les femmes que pour les hommes, la durée de la formation médicale en milieu universitaire peut rendre plus difficile la conciliation vie privée et vie professionnelle. Actuellement 54% des postes de médecins du CHUV sont occupés par des femmes : ce taux est stable depuis 2012. Il est légèrement plus élevé que la moyenne Suisse : dans l'ensemble des hôpitaux suisses, 47% des médecins sont des femmes. Si les femmes sont particulièrement nombreuses dans les disciplines qu'elles ont historiquement favorisées (pédiatrie, gynécologie, psychiatrie), elles choisissent désormais toutes les disciplines. Elles travaillent plus souvent à temps partiel.

## Carrières médicales: la proportion des femmes diminue clairement au moment du passage à médecin cadre

(Source: Rapport sur la formation postgraduée et la démographie médicale du CHUV 2020, Direction des ressources humaines et Direction médicale CHUV).

En 2020, les femmes sont majoritaires chez les médecins assistant-e-s (61%) et les chef-fe-s de cliniques (61%). Leur proportion diminue lors du passage de chef-fe de clinique à médecin hospitalier (50%) et médecin associé-e (40%). 32% de l'ensemble des médecins cadres, et 15% des chef-fe-s de service sont des femmes (16% en 2019). **La proportion de femmes diminue clairement au moment du passage de cheffe de clinique à médecin cadre. La promotion à médecin associé-e ou adjoint-e est aussi une période charnière pour la progression de carrière.**

**Proportions de femmes (EPT) selon les fonctions** (Source: Rapport sur la formation postgraduée et la démographie médicale du CHUV 2020, Direction des ressources humaines et Direction médicale CHUV).



## Femmes chercheuses: quelques chiffres

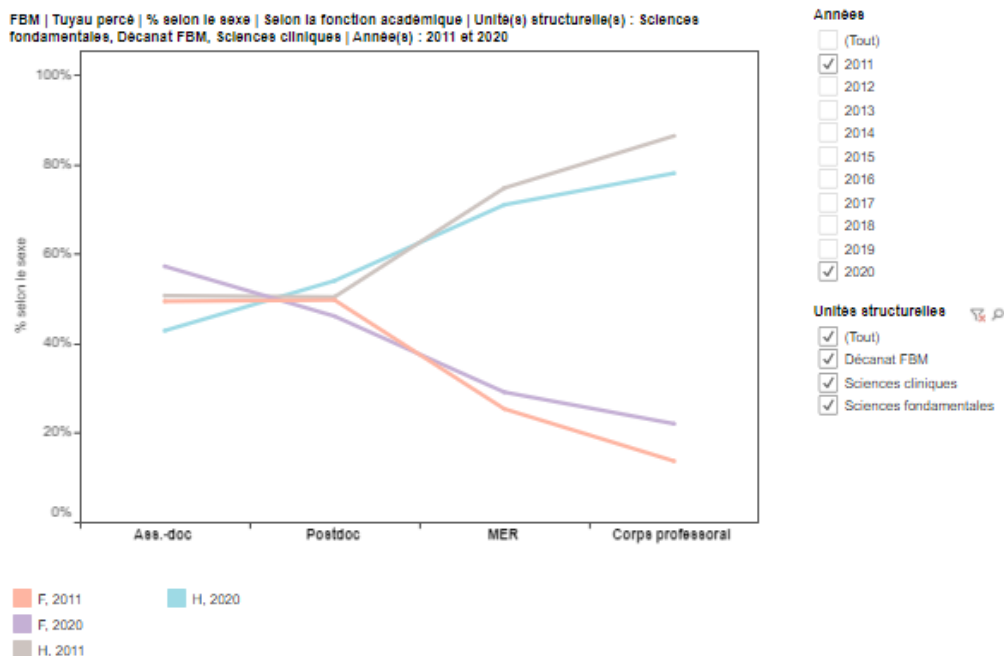
(Source: données du monitoring égalité (UNIL/FBM) 2020)

La situation du personnel féminin dans les Sciences fondamentales est comparable à celles des femmes médecins en clinique.

Au niveau académique, si elles sont 57,3% à occuper un poste d'assistante doctorante (en voie d'obtention d'un PHD), puis 46,2% à être post-doctorantes, elles ne sont plus que 25,2% au sein du corps professoral.

Le schéma du « tuyau percé » cumule toutes les fonctions académiques et illustre bien la « perte des femmes » au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.

### Le tuyau percé



## Assurer la relève: quelques pistes

**CHUV:** Avec 69% de femmes parmi le personnel CHUV et une proportion grandissante de femmes parmi les jeunes générations, l'hôpital veut renforcer son attractivité en tant qu'employeur, fidéliser ses talents et répondre aussi aux aspirations des jeunes générations tous genres confondus. Notre institution se doit d'adapter son organisation et de proposer des conditions de travail plus flexibles. Pour atteindre cet objectif, le CHUV s'appuie sur des directions et un encadrement, ouverts à offrir aux femmes un meilleur accès aux postes de cadres tout en favorisant l'épanouissement professionnel de celles et ceux qui ont une charge de famille ou plus généralement qui souhaitent travailler selon un mode différent des générations précédentes. Temps partiels, augmentation des places de crèches, jobsharing, télétravail, congé maternité prolongeable avec congé d'allaitement, locaux pour les jeunes mamans, congé parental et congé paternité sont autant de mesures déjà en vigueur qu'il s'agit de renforcer autant au CHUV qu'à Unisanté.

Depuis sa création, Unisanté s'engage pour l'égalité des chances et des opportunités professionnelles. Tout comme au CHUV, de nombreuses actions et mesures ont été introduites à cette fin, que ce soit l'organisation d'ateliers pour accompagner les femmes dans leur parcours ou la valorisation des années consacrées à l'éducation

des enfants lors de la fixation des salaires, selon le principe de l'expérience exploitable du système de rémunération DECFO SYSREM.

**C'est dans ce cadre à long-terme mais néanmoins déjà en vigueur, que s'inscrivent désormais les réflexions du CHUV, d'Unisanté et de la FBM, et de leur collaboration avec les membres de WICH.**