

ReMed apporte son assistance en cas de situations de conflit

«Chef, il est temps de prendre votre retraite...»

Mirjam Tanner

Dr méd., spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, Comité de direction ReMed

Des situations de fortes tensions peuvent survenir quand des supérieurs d'un âge avancé ne veulent pas céder leur place à la génération suivante. Le cas rencontré dans un institut d'anesthésiologie illustre comment ReMed, le réseau de soutien pour les médecins, conseille les personnes prises dans de tels conflits et leur redonne de la force.

Pour ne pas avoir à lui téléphoner à la clinique, le premier contact avec ma collègue se fait par un appel tard le soir. «Je ne sais plus à quel saint me vouer et vous ne pouvez même pas vous imaginer à quel point cela me frustre», raconte-t-elle. «J'aurais dû reprendre le petit service d'anesthésiologie il y a deux ans déjà, du moins j'ai été promue médecin adjointe en 2011. Or, mon chef m'a révélé que la succession n'était pour lui pas encore réglée et qu'il voulait mettre le poste une nouvelle fois au concours – et ce, pour la troisième fois!»

«C'est bien trop pour lui de s'adapter à toutes ces évolutions.»

«Voyez-vous, je connais mon chef depuis plus de 20 ans et je sais exactement quels étaient ses points forts. Maintenant, il est juste devenu vieux, sans cesse plus étourdi et il manque de plus en plus d'assurance. Le pire pour nous – ses collègues –, c'est son désintérêt systématique et sa façon de faire obstacle à presque toutes les modernisations et nouveautés techniques du domaine. Il se montre méprisant et sur la défensive, car c'est bien trop pour lui de suivre le rythme de toutes ces évolutions.»

Manque d'ouverture et mépris

«Avec cette attitude, il paralyse le développement de tout le service. Par exemple, il n'est pas important pour lui de faire une anesthésie du plexus contrôlée par échographie, car ça n'a «aucun sens» et que c'est juste pour les «anesthésistes amateurs». Qu'est-ce que ça doit être pour nos médecins-assistants de travailler avec un chef pareil? Les chefs de clinique auraient même exigé la semaine dernière que le chef ne soit plus autorisé à

intervenir auprès des patients. Pour être honnête, cette situation est complètement horripilante et absolument indigne d'un chef de service!

Je n'avais encore jamais dit de telles choses sur mon chef jusqu'à maintenant, je suis toujours restée loyale, je l'ai même aidé à se sortir de plusieurs situations embarrassantes. Lui, par contre, m'a déjà plusieurs fois mis des bâtons dans les roues, que j'ai écartés d'ailleurs sans commentaires. Et maintenant, il m'a expliqué il y a quelques jours que ça va encore durer un certain temps avant qu'il prenne sa retraite. Cette situation va donc continuer pendant des années et la collaboration devenir de plus en plus impossible.»

Du coaching plutôt qu'une démission

Une chose est certaine: ma collègue était furax et presque prête à donner sa démission. Durant notre conversation téléphonique d'une heure, nous sommes arrivées à la conclusion qu'un soutien d'un coach professionnel bien familiarisé avec les méthodes

ReMed est là pour vous

Avez-vous ou quelqu'un de votre entourage a-t-il besoin d'un soutien professionnel? Dans ce cas, adressez-vous à ReMed: le réseau de soutien pour les médecins vous conseille de manière compétente dans le respect du secret médical. ReMed peut également intervenir dans d'autres situations de crise professionnelles ou personnelles. L'équipe de conseillères et conseillers se manifeste dans les 72 heures: www.swiss-remed.ch, [help\[at\]swiss-remed.ch](mailto:help[at]swiss-remed.ch), tél. 0800 0 73633.



Confiance, tact, planning et communication: s'il y a un poste de chef à pourvoir, ReMed peut offrir son soutien.

de travail dans les hôpitaux serait bénéfique pour cette situation épuisante. Nous avons pu mettre cette collègue en contact avec un coach de sa région appartenant au réseau ReMed, lui-même médecin et connaissant au mieux la situation dans les cliniques.

«La collaboration devient de plus en plus impossible.»

Six mois après, ReMed reprend contact avec cette collègue pour l'entretien de suivi. Celle-ci annonce de sa propre initiative que le coaching lui a durablement redonné de la force. Ainsi, elle est capable aujourd'hui d'avoir à nouveau des contacts avec son chef de manière plus calme et compréhensive. Elle ne voit plus seulement sa propre frustration et colère, mais aussi de plus en plus la détresse et le désespoir de son chef par rapport à son départ à la retraite. Elle réalise seulement maintenant dans quel état de solitude celui-ci se trouve depuis son divorce cinq ans auparavant: à part son travail, il n'a plus rien d'épanouissant ou de réjouissant dans sa vie. Des liens à nouveaux renforcés

Groupes d'intervision: dates 2017

En 2009, ReMed a lancé des interventions entre pairs pour répondre à la demande de confrères et depuis cette date, il en organise régulièrement (groupe de 6 à 10 personnes, 2–3 fois/an). Les participants traitent ensemble leurs questions liées au mentorat, au coaching, au conseil, au traitement et à d'autres aspects de l'accompagnement collégial (droit, droit des assurances, etc.). Mettez-vous en contact avec nous ou participez à une séance pour vous familiariser avec notre travail. Contact: Peter Birchler, tél. 044 342 09 10 ou [peter.birchler\[at\]hin.ch](mailto:peter.birchler[at]hin.ch). Prochaines dates en 2017: 26 octobre, 16 et 23 novembre, chaque fois de 14 h à 18 h, Hôtel Central Plaza, Zurich.

et une confiance retrouvée ont pu mener à ce que la succession soit entre temps définitivement réglée.

Crédit photo

© Vbaleha | Dreamstime.com

Correspondance:
[mirjam.tanner\[at\]hin.ch](mailto:mirjam.tanner[at]hin.ch)