

# L'avenir est là

**Michel Matter**

Dr, Vice-président de la FMH, responsable du département Prestations et développement professionnel



On dit volontiers de la génération née dans les années 80 et 90, appelée les *Millennials*, qu'elle est une génération à part, forte de valeurs communes liées à des convictions affirmées et souvent en rupture avec la société actuelle. Les codes du passé sont balayés. Le modèle sociétal est basé sur le *work-life balance* qui ne place plus le travail comme valeur centrale de vie, mais qui vise bien plus la recherche d'un véritable équilibre de vie. Cela implique un plus grand pourcentage de personnes travaillant à temps partiel et des conditions de travail à adapter et repenser. La volonté d'une société plus égalitaire dans la répartition des tâches et des possibilités professionnelles, au-delà de la féminisation de notre métier et de son impact, pousse à repenser les équilibres dans la vision des *Millennials* de

## Cette génération attend des changements organisationnels tant sur la flexibilité du travail qu'en termes d'intégration d'idées nouvelles.

travailler dans un environnement non plus basé sur les hiérarchies pyramidales mais sur le *team-work* en groupes restreints pour une efficacité renforcée et des liens professionnels forts. Ce sont des changements organisationnels tant sur la flexibilité du travail qu'en termes d'intégration d'idées nouvelles et de feedback pertinent lié au questionnement permanent qui sont attendus par cette génération.

Les valeurs éthiques sont également au cœur des préoccupations des *Millennials* avec un regard critique sur tout ce qui sort d'une certaine moralité ou du politiquement correct selon leurs propres définitions. Le questionnement sur les valeurs portées par l'entreprise ou par l'industrie fait que l'employeur a des comptes à rendre en permanence et est scruté et dis-

cuté sur les réseaux sociaux par rapport à son comportement.

Le monde est en constante évolution, les nouvelles immédiatement partagées, l'ailleurs est devenu le chez-soi et la notion de vérité remise en permanence en question. La médecine n'échappe pas à cette révolution sociétale et temporelle. La digitalisation a entraîné un continuum d'informations instantanées. Si l'on juge l'organisation actuelle du travail totalement bouleversée par l'implémentation et la primauté des données électroniques, le temps effectif consacré au patient diminue cruellement en faveur d'une vision plus virtuelle et connectée.

Nous sommes à un carrefour générationnel et organisationnel; le futur est là. Sur proposition du département Prestations et développement professionnel, le Comité central a décidé de lancer une enquête dès cet automne auprès des étudiants en médecine de 4, 5 et 6<sup>e</sup> année pour connaître leurs besoins vis-à-vis de leurs associations professionnelles. Cette étude permettra à la FMH de se positionner face à la future génération de médecins afin d'adapter de façon optimale ses prestations. Certains pays anglo-saxons privilégient l'intégration des étudiants dans l'association médicale nationale très tôt dans leur cursus afin qu'elle reste

## Il est essentiel de mieux connaître cette nouvelle génération et de pouvoir l'accompagner vers le monde professionnel.

attractive pour la génération de demain. Il est essentiel de mieux connaître cette nouvelle génération et de pouvoir l'accompagner vers le monde professionnel. La FMH se doit de relever ce défi, en collaboration étroite avec les organisations de base.