

Zeitschrift: Schweizer Hebamme : offizielle Zeitschrift des Schweizerischen Hebammenverbandes = Sage-femme suisse : journal officiel de l'Association suisse des sages-femmes = Levatrice svizzera : giornale ufficiale dell'Associazione svizzera delle levatrici

Herausgeber: Schweizerischer Hebammenverband

Band: 96 (1998)

Heft: 7-8

Artikel: Les pièges et les chances du travail d'équipe entre femmes

Autor: Höfliger, Jeannette

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-950214>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 05.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Identité et travail

► Les pièges et les chances du travail d'équipe entre femmes

Le travail d'équipe entre femmes est soumis à des lois particulières, enrichissantes, mais mettant parfois en danger la coopération. Jeannette Höfliger analyse ici les comportements spécifiques aux femmes, qu'il s'agit de savoir reconnaître et nommer.

Rencontres, partages, échanges, bonne humeur, tels sont les maîtres-mots du congrès.

Le stand de la Fédération a connu un vif succès, comme toujours.



Jeannette Höfliger

NOMBRE de sages-femmes travaillent en équipe avec d'autres sages-femmes, donc dans un cercle féminin. La reconnaissance du comportement de femmes en groupes homogènes renvoie à des facteurs significatifs. Par exemple, les femmes attachent une importance primordiale à l'établissement de bonnes relations entre elles. L'attente est grande, la relation doit être harmonieuse, sans conflits, etc. Qu'est-ce que cela signifie pour la collaboration?



Jeannette Höfliger est sage-femme, infirmière, formatrice pour adultes et experte en soins. Elle a été plusieurs années à la tête de la section HôFa de l'Ecole de cadres d'Aarau, avant d'être aujourd'hui responsable de formation à la Clinique suisse de l'épilepsie à Zurich. Elle suit actuellement une formation en supervision et coaching.

Le besoin féminin de sollicitude

Le travail en obstétrique exige un haut degré d'intimité. Les femmes qu'il faut accompagner s'adressent aux sages-femmes avec leurs besoins et leurs détresses, qu'ils soient d'ordre corporel, psychique ou cognitif. Et les sages-femmes sont là pour répondre à ces demandes. L'activité des sages-femmes est entièrement centrée sur la

femme, et des qualités telles que sollicitude, respect et soutien sont importantes. Ce mode de sollicitude est souvent aussi reporté dans les relations entre collègues. Le besoin de sollicitude féminin est si fort que cela devient souvent un facteur déterminant pour le plaisir de travailler. La sollicitude renforce notre lien avec les autres femmes et sert le soutien mutuel, l'encouragement et la reconnaissance de notre propre valeur. Utilisée dans une mesure raisonnable, la sollicitude peut contribuer au bien-être. Mais trop de sollicitude peut être un piège, qui conduit à la dépendance et constitue un frein à l'autonomie. La sollicitude n'est pas un mode de fonctionnement entre partenaires égaux. La sollicitude comme protection conduit les femmes à craindre les conflits, d'éventuels malaises et blessures. Ce qui empêche de gérer les conflits. Les techniques pour éviter les conflits sont pour nous bien plus familières que les techniques pour les gérer. Par exemple, une apparente harmonie vue de l'extérieur ne sera qu'une façade, qui ne correspond pas au climat interne du groupe. Ou bien on louera l'adaptation et la flexibilité de collaboratrices, tout en se formalisant de questions critiques.



Les conflits sont une chance

Les conflits dans un groupe sont normaux. Ils sont une conséquence indissociable de la différence des personnes, de leurs objectifs, de leurs valeurs, intérêts, situations sociales différentes, etc. Lorsqu'on aborde de manière correcte les conflits, ils permettent d'apprendre les uns des autres. Aborder un conflit de manière constructive, c'est aborder le conflit comme le problème de plusieurs personnes et non pas celui d'une seule. Ne cherchez pas une solution qui laisse des gagnantes et des perdantes. Car c'est ainsi qu'animosités, dévalorisation et amertume se feront jour. Les conflits sont sains s'ils ne brisent pas la communication et s'ils permettent de thématiser les convictions et les positions de chacune. Le dialogue doit toujours être le premier moyen, le premier essai de résolution des conflits. Essayez donc de comprendre la nature du conflit en équipe et mettez en œuvre des stratégies éprouvées de résolution de conflits, éventuellement avec l'aide d'une conseillère extérieure.

Les femmes et la concurrence

Un autre problème du quotidien est la gestion de la concurrence. Au sein d'un groupe de femmes, l'importance de la maxime «nous sommes toutes égales» conduit à une relation ultraprudente des unes avec les autres. Dans le milieu féminin, le thème de la concurrence est encore souvent un tabou, car on veut se démarquer du type de comportement masculin. L'éducation traditionnelle donne plutôt aux femmes comme exemple un comportement de soutien

aux autres, en retrait. Une femme ne doit pas montrer son savoir et encore moins entrer en concurrence et vouloir être la meilleure. Elle ne doit pas être un leader. Le prix à payer pour la plupart des groupes qui ont ce type de non-concurrence, c'est le manque d'idées innovatrices et créatrices, qui permettraient à chacune d'apporter ses capacités et de les développer. En mettant le tabou sur le problème de la concurrence et en l'évadant, on ne l'abolit pas. Selon sa racine latine, concurrence signifie se rencontrer, se fortifier, avancer ensemble, ce n'est donc en aucun cas quelque chose de négatif.

Plaies et menaces

Comment gérer l'inégalité entre nous sans détruire la communauté? En reconnaissant qu'il ne s'agit pas de gagner aux dépens d'une autre femme ou de pousser une rivale hors jeu. Les femmes qui ont du succès font parfois sentir aux autres combien celles-ci ont raté leur vie. En comparaison, les femmes ne sentent souvent pas leurs propres forces, capacités et succès, mais plutôt leurs manques et leurs torts. Lorsque les femmes reconnaissent leurs sentiments et apprennent à les nommer, y compris les blessures de leur vie, alors elles peuvent apprendre à se stimuler mutuellement. Elles peuvent apprendre à parler ouvertement de toutes les possibilités existantes sans se sentir mal à l'aise.

Conclusion: faire face à la concurrence, à l'envie et au succès au sein d'une équipe de femmes est nécessaire. L'amour fraternel n'exclut pas rivalité et concurrence.

On peut apprendre à coopérer

Nous pouvons apprendre à façonner positivement et de manière productive notre collaboration. Les femmes ont toujours trouvé important l'aspect de la collaboration; pourtant dans les difficiles années que nous traversons, où la réduction des postes de travail et la compression des coûts sont à l'ordre du jour, un climat de travail empreint de coopération est un élément indispensable à la qualité de vie. L'insécurité et la peur des changements ne peuvent être combattus qu'au sein d'équipes qui coopèrent bien. Toutes celles parmi vous qui travaillent dans une institution ou une organisation ressentent fortement les changements qui s'opèrent, les ressources toujours plus maigres et les exigences toujours plus élevées. L'impossibilité d'établir des prévisions, de même que le rythme des changements nécessitent un contrepoids que nous offrons les structures sociales, la stabilité et un certain espace de liberté pour une réflexion commune. Plus nous devons réagir aux changements, plus nous avons besoin de temps pour réfléchir.

Dans cette optique, je vous souhaite, ainsi qu'à votre équipe, suffisamment de temps de réflexion et de forces communes.

**Petit intermède à l'heure du café:
les otaries ne sont pas passées inaperçues!**

