



Le management du cabinet dentaire au féminin

Le leadership féminin est souvent associé à un style transformationnel, basé sur la collaboration, la communication ouverte et le développement personnel des membres de l'équipe.

L'évolution du secteur de la santé dentaire est marquée par une féminisation croissante de la profession. Depuis plusieurs années, de plus en plus de femmes embrassent la carrière de chirurgien-dentiste, une tendance qui n'est pas simplement statistique, mais qui incarne un changement profond dans les modes de gestion des cabinets dentaires. Si la question du genre dans la gestion est délicate, car chaque individu est unique, des recherches récentes permettent d'observer des tendances générales dans les styles de management adoptés par les femmes dirigeantes. Ces tendances sont

caractérisées par une sensibilité accrue à la collaboration, à la gestion empathique et à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Cet article explore en profondeur comment les femmes apportent une nouvelle dynamique au management des cabinets dentaires et comment leurs approches spécifiques s'inscrivent dans un modèle managérial plus inclusif et durable.

1. UN LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL ET COLLABORATIF

Le leadership féminin est souvent associé à un style transformationnel, basé sur la collaboration, la communication ouverte et le développement personnel des membres de l'équipe. Contrairement à une approche purement transactionnelle, qui se concentre sur les tâches et les récompenses, le leadership transformationnel s'attache à motiver et à

inspirer l'équipe à atteindre des objectifs communs. Ce style de management favorise l'autonomie, encourage l'initiative et permet à chacun de se sentir valorisé et impliqué dans le projet global du cabinet.

Les femmes dans les postes de direction tendent à valoriser une dynamique d'équipe plus horizontale. Plutôt que de concentrer le pouvoir décisionnel au sommet, elles privilégient une distribution des responsabilités, ce qui non seulement renforce l'efficacité de l'équipe mais crée également un climat de confiance et d'engagement. Dans un environnement aussi exigeant que celui d'un cabinet dentaire, cette approche permet de réduire les tensions internes et de stimuler une collaboration plus fluide.

De plus, les études sur le management montrent que les leaders transformationnels, dont une majorité de femmes, sont plus enclins à développer des rela-

Le leadership inclusif est une approche managériale de plus en plus valorisée dans tous les secteurs d'activité et le domaine de la santé dentaire ne fait pas exception.

tions interpersonnelles solides au sein de leur équipe. Cela peut se traduire par une meilleure communication, une gestion plus efficace des conflits et un environnement de travail plus épanouissant. Dans le contexte d'un cabinet dentaire, cela favorise une prise en charge plus harmonieuse des patients, car une équipe soudée est en mesure de fournir des soins plus coordonnés et empathiques.

2. L'IMPORTANCE DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Une autre caractéristique souvent attribuée aux femmes dirigeantes est leur sensibilité accrue à l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. La profession de chirurgien-dentiste est particulièrement exigeante en termes de temps et de charge émotionnelle. Les dirigeants, quel que soit leur genre, doivent jongler entre les responsabilités managériales et les soins, tout en veillant à maintenir un haut niveau de performance.

Les femmes, peut-être en raison de leur propre expérience des responsabilités familiales, se montrent souvent plus attentives aux besoins de leur équipe en matière de flexibilité horaire. Elles reconnaissent l'importance de préserver un équilibre sain entre le travail et la vie privée, non seulement pour elles-mêmes, mais aussi pour leurs collaborateurs. Cela peut se traduire par des pratiques managériales telles que des horaires de travail flexibles, une gestion plus compréhensive des congés ou une approche plus humaine face aux imprévus personnels.

Cette attitude n'est pas seulement bénéfique pour le bien-être des employés mais elle a aussi un impact direct sur la performance du cabinet. Des études montrent que des employés moins stressés et plus satisfaits de leur équilibre entre travail et vie personnelle sont non seulement plus productifs, mais aussi plus enclins à s'engager sur le long terme avec leur employeur. Dans un cabinet

dentaire, où la rétention des talents est essentielle à la continuité des soins et à la qualité du service, cette approche se révèle particulièrement efficace.

3. LA GESTION EMPATHIQUE ET L'IMPORTANCE DE L'ÉCOUTE

L'écoute active et l'empathie sont des qualités souvent mises en avant dans le management féminin. Dans un cabinet dentaire, où les relations humaines occupent une place centrale, ces compétences sont d'autant plus cruciales. Le dirigeant d'un cabinet doit non seulement gérer son équipe, mais aussi maintenir une relation de confiance avec les patients. Une approche empathique permet de mieux comprendre les besoins de chacun, qu'il s'agisse des membres du personnel ou des patients et de créer un climat de bien-être qui favorise la collaboration et l'adhésion.

Les femmes dirigeantes ont tendance à accorder une importance particulière aux émotions et au bien-être de leurs collaborateurs. Elles adoptent souvent une approche plus relationnelle et se montrent plus attentives aux signaux émotionnels. Cela leur permet d'intervenir rapidement en cas de problème ou de conflit, en évitant qu'il ne prenne de l'ampleur. Cette capacité à détecter les tensions et à y répondre de manière constructive est un atout considérable dans la gestion d'un cabinet où les situations de stress peuvent facilement survenir.

L'écoute active et la compréhension des besoins individuels permettent également de personnaliser les relations au sein de l'équipe. Contrairement à une

approche uniforme du management, cette sensibilité permet d'adapter les réponses managériales en fonction des personnalités et des contextes. En valorisant le dialogue et l'échange, les femmes dirigeantes parviennent souvent à créer un environnement de travail plus inclusif où chacun se sent reconnu et respecté.

4. UNE APPROCHE PRUDENTE DE LA GESTION DES RISQUES

La gestion des risques dans un cabinet dentaire est un enjeu crucial, tant sur le plan financier que sur celui des soins.



GETTY IMAGES - NORTONRSX

Les femmes dirigeantes, selon plusieurs études, tendent à adopter une approche plus prudente et réfléchie face aux décisions à haut risque. Cette prudence ne doit pas être confondue avec de la réticence ou un manque de vision, mais plutôt comme une capacité à évaluer soigneusement les conséquences potentielles d'une décision avant de l'adopter.

Dans un cabinet dentaire, cette approche prudente se traduit souvent par une gestion rigoureuse des finances, une attention particulière au respect des normes sanitaires et une anticipation des risques liés à la satisfaction des patients. Une gestion proactive permet de prévenir les problèmes avant qu'ils ne

POINT DE VUE

« Le management au féminin, une évolution bénéfique »

Il est fascinant d'observer les mutations dans le management des cabinets dentaires et de constater comment la féminisation de notre profession, longtemps perçue comme un phénomène marginal, est aujourd'hui un moteur de transformation positive. Pendant des années, la responsabilité de la gestion et de la prise de décisions a été réservée aux hommes, perçue comme une évidence inaltérable. Pourtant, aucun individu, homme ou femme, n'est prédestiné à diriger par nature.

De nombreux confrères se sont longtemps sentis contraints par des modèles de management traditionnels, rigides et inspirés du monde industriel, sans jamais oser les remettre en question. Ces modèles ne convenaient ni aux hommes en recherche de nouvelles approches, ni aux femmes, qui peinaient à s'identifier à ces cadres trop normatifs. Il a fallu du courage pour initier un changement profond : faire autrement, penser autrement, diriger autrement.

Aujourd'hui, les femmes chirurgiens-dentistes ont su démontrer que leur approche du management repose sur des valeurs d'écoute, de bienveillance et de respect mutuel. En s'affirmant dans leur posture de leader, elles ont insufflé une dynamique nouvelle, mettant en avant une gestion plus humaine et adaptée



Dr Nathalie Delphin,
présidente du Syndicat des
femmes chirurgiens-dentistes
(SFCD).

aux réalités de notre profession. Elles ont permis à leurs confrères de se détacher des modèles figés et de s'autoriser eux aussi à explorer d'autres formes de leadership.

Cependant, ce changement n'a pas été sans obstacles. Les banques, les fournisseurs et d'autres partenaires des cabinets dentaires ont longtemps été des freins à l'entrepreneuriat féminin, jugeant que les femmes étaient moins aptes à gérer une structure de façon pragmatique. Ces stéréotypes étaient si enracinés que beaucoup de femmes elles-mêmes ont douté de leur légitimité à entreprendre et à diriger.

Aujourd'hui, cette vision archaïque s'efface progressivement face aux résultats concrets et aux transformations réussies. Le management au féminin ne bénéficie pas uniquement aux femmes, il est un levier d'innovation et de bien-être pour l'ensemble de la profession. Il favorise une meilleure qualité de vie au travail, une répartition plus équitable des responsabilités et un environnement plus serein.

Se faire confiance, s'affirmer, oser innover : ces attitudes ne sont plus seulement des aspirations, mais des réalités qui redessinent notre manière de travailler ensemble. Il est temps d'accepter pleinement que le management ne se résume plus à des structures rigides, mais qu'il peut être adapté à la diversité des profils et des besoins, plus humain et inclusif.

En trois mots : un management féminin(iste) !

deviennent critiques, ce qui contribue à la stabilité et à la longévité du cabinet.

5. UN MANAGEMENT INCLUSIF ET VALORISANT LA DIVERSITÉ

Le leadership inclusif est une approche managériale de plus en plus valorisée dans tous les secteurs d'activité et le domaine de la santé dentaire ne fait pas exception. Les femmes dirigeantes se montrent souvent particulièrement attentives à ces questions d'inclusion et de diversité. Cela ne signifie pas que les hommes ignorent ces enjeux, mais plusieurs études ont montré que les dirigeantes sont plus enclines à promouvoir des environnements de travail où chacun, quel que soit son genre, son âge ou son origine, se sent valorisé.

Dans un cabinet dentaire, la diversité des perspectives et des compétences peut être un atout majeur. Une équipe composée de personnes aux parcours variés est mieux équipée pour répondre

aux besoins d'une patientèle elle-même diversifiée. La valorisation de la diversité au sein de l'équipe permet non seulement d'améliorer l'adaptation aux différents profils de patients, mais aussi de stimuler l'innovation et la créativité dans la gestion des soins et des services du cabinet.

Une étude de McKinsey & Company a montré que les organisations ayant une forte diversité de genre dans leurs équipes de direction avaient 25 % plus de chances de surpasser financièrement leurs concurrentes moins diversifiées. Même si cette étude ne porte pas spécifiquement sur le secteur dentaire, elle illustre bien l'impact positif de la diversité sur les performances globales des organisations.

CONCLUSION : UN MANAGEMENT Tourné vers l'humain

Le management au féminin dans les cabinets dentaires ne consiste pas

à opposer les hommes et les femmes, mais à reconnaître la valeur ajoutée que peut apporter un style de leadership transformationnel, collaboratif et empathique. La féminisation de la profession de chirurgien-dentiste offre une opportunité unique de repenser les modèles de gestion traditionnels pour les rendre plus inclusifs, plus attentifs aux besoins des individus et mieux adaptés aux défis du monde moderne.

En encourageant un environnement de travail plus coopératif, en valorisant la diversité et en adoptant une gestion proactive et prudente, les femmes dirigeantes contribuent à faire évoluer les pratiques managériales dans les cabinets dentaires. Ces pratiques, qui allient rigueur, empathie et collaboration, permettent non seulement d'améliorer la satisfaction des patients, mais aussi de garantir la pérennité et le succès des cabinets à long terme.

Rodolphe Cochet