

Etude : quel jobsharing dans les hôpitaux tessinois ?

- Jobsharing: un'opportunità organizzativa per la gestione del tempo di lavoro in ospedale
- Rapporto di ricerca. Danuscia Tschudi, Angelica Lepori, Roberto Raveglia, Emiliano Soldini.
- SUPSI-EOC, Manno, marzo 2017, 100 p.

La recherche-action Jobsharing: une opportunité organisationnelle pour la gestion du temps de travail en hôpital réalisée par le Département Economie d'entreprise, santé et social [1] de la Haute école spécialisée du Tessin (SUPSI) a étudié comment soutenir l'introduction du jobsharing.



Par jobsharing, l'étude entend le partage d'un poste à plein temps entre deux personnes ou plus avec des activités interdépendantes et une responsabilité commune (Krone-Germann, de Chambrier, 2015 [2]). Comment procéder pour que ces emplois soient une réelle opportunité pour les médecins, femmes et hommes, et l'organisation ?

L'Ente Ospedaliero Cantonale (EOC), une institution autonome régie par le droit public qui gère les quatre hôpitaux régionaux non universitaires, l'Institut Oncologique et une clinique de réhabilitation, souhaitait un cadre général pour le jobsharing. Il devait être valable pour tous les médecins qu'elle emploie car leurs conditions de travail et leurs contrats sont gérés de façon unitaire et centralisée. L'EOC s'intéresse au jobsharing pour deux raisons. Premièrement, à cause d'une féminisation du corps médical et du renouvellement des générations, il s'est retrouvé face à une demande accrue d'autonomie dans la gestion du temps du travail afin de garantir une meilleure harmonisation entre les temps professionnels et les temps privés. Deuxièmement, l'introduction du Master en médecine humaine prévu pour 2017 au Tessin impose de trouver des arrangements, en particulier pour les médecins cadres, permettant de concilier leur présence à l'hôpital avec leur activité d'enseignement.

Pour comprendre si le jobsharing peut répondre aux attentes des médecins et de l'organisation, 37 médecins actifs dans différentes fonctions (médecins assistant-e, chef-fe de clinique, chef-fe de service, médecin chef-fe) et dans différentes spécialisations ont été interviewés sur leur perception de la gestion du temps de travail dans les services et la possibilité d'introduire un temps partiel ou jobsharing. De plus, trois focus group homogènes par fonction médicale et deux focus group avec des représentant-e-s des équipes en soins infirmiers ont été réalisés, étant donné que le jobsharing des médecins peut avoir des effets concrets sur tous les professionnels de la santé actifs dans les services.

La recherche, en donnant des indications concrètes, a souligné que le jobsharing déploie ses effets positifs pour le bien-être au travail, l'harmonisation de ce dernier avec les responsabilités familiales, la carrière et la qualité des soins, seulement si l'organisation est active dans l'introduction de cette modalité de travail en aménageant un cadre organisationnel favorable au partage d'un poste de travail et si le service n'est pas en sous-effectif.

[Consulter le rapport de recherche](#)

[1] Le team de recherche du Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale DEASS était composée par: Danuscia Tschudi (cheffe de projet), Angelica Lepori, Spartaco Greppi, Carlo De Pietro, Roberto Raveglia e Anja Gafner. L'étude s'est développée sur une période de 16 mois grâce aux financements du Programme pour l'égalité des chances dans les HES du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI et de l'EOC.

[2] KRONE-GERMANN I., DE CHAMBRIER A. (2015), Le jobsharing : deux expertises pour le prix d'une, consulté [en ligne](#) le 7 mars 2017.