

Maintien dans la profession

des ambulancières et ambulanciers dipl. ES



Maintien dans la profession des ambulancières et ambulanciers dipl. ES

Auteur pour la correspondance

Helge Regener
Gérant
Institut suisse de médecine
d'urgence SIRMED

Guido A. Zäch Strasse 2
6207 Nottwil
helge.regener@sirmed.ch

Accompagnement spécialisé

Dr. Ines Trede
Direction Formation,
H+ Les hôpitaux de Suisse, Berne

Soutien par

- Ecole supérieure de soins ambulanciers
Genève, Esamb
- Ecole Supérieure d'Ambulancier et
Soins d'Urgence Romande, ES ASUR
- Emergency Schulungszentrum AG, ESZ
- Forum de la formation professionnelle
dans le domaine du sauvetage (FBBRW)
- Höhere Fachschule für Rettungsberufe, HFRB
- Interassociation de sauvetage (IAS)
- medi, Zentrum für medizinische Bildung
- Scuola Specializzata Superiore in Cure
Infermieristiche, SSSCI
- SIRMED, Schweizer Institut für Rettungsmedizin
- Swiss Paramedic Association

Version du document

Date: 17 mai 2024

Résumé

Cela fait des années qu'on observe une pénurie de personnel qualifié dans le sauvetage en Suisse. Une pénurie qui n'a pas été décrite en détail jusqu'à présent.

Une meilleure compréhension des facteurs d'influence dans le maintien et l'abandon de la profession devrait permettre aux acteurs impliqués d'identifier les champs d'action.

C'est la première fois que les données concernant le maintien dans la profession des ambulanciers diplômés ES ont été relevées systématiquement.

Les possibilités de carrière manquantes et l'insatisfaction avec les modèles d'heures de travail et de services sont les raisons les plus fréquentes pour abandonner le métier.

Mots-clés

Ambulancier diplômé ES, Suisse, maintien dans la profession, intention de partir, raisons de départ

Le résumé du rapport est disponible en français et en italien. La version complète du rapport est disponible en allemand.

Fin 2023, les services de sauvetage ont affiché un taux de 7,1 % de postes vacants comme ambulancière diplômée ES ou ambulancier diplômé ES [5]. La Swiss Paramedic Association s'est déjà montrée soucieuse en début d'année quant à la pénurie croissante de personnel qualifié dans les services de sauvetage [14], sachant que le maintien dans le service de sauvetage est discuté depuis près de 20 ans [15] sans disposer des données nécessaires. Jusqu'à présent, on ne savait pas encore au niveau national combien d'ambulancières et d'ambulanciers dipl. ES et combien de techniciennes ambulancières et de techniciens ambulanciers travaillent dans le métier, combien de temps ces personnes restent dans le métier ou pourquoi elles l'abandonnent.

Approche de solution

L'Interassociation de sauvetage (IAS) a réalisé pour la première fois en 2023 un recensement des indicateurs auprès de tous les services de sauvetage de Suisse [5]. Lors de la préparation de ce projet pilote, l'IAS a constaté qu'elle ne peut s'adresser qu'aux services de sauvetage, étant donné qu'elle ne dispose pas des coordonnées des collaboratrices et collaborateurs des services.

Une demande auprès de la Swiss Paramedic Association a donné que celle-ci compte certes près de 2000 membres, mais qu'elle ne dispose pas d'un répertoire exhaustif de tous les professionnels.

Puis, l'Institut suisse de médecine d'urgence (SIRMED) a contacté les écoles supérieures des ambulances pour avoir un soutien. À titre complémentaire du recensement des indicateurs IAS, les écoles supérieures peuvent apporter une contribution essentielle à relever les paramètres relatifs aux personnes étant donné que les écoles sont les seules à être en mesure d'établir un contact direct avec les ancien-nes étudiant-es.

L'enquête a été supportée par les sept écoles supérieures ainsi que d'IAS, la Swiss Paramedic Association et la Forum formation professionnelle du sauvetage.

L'enquête de maintien dans la profession auprès des ancien-nes étudiant-es ambulancières et ambulanciers ES veut générer des informations concernant leur durée d'exercice de la profession dans le service de sauvetage, trouver des raisons pour un éventuel changement de voie et le type d'activité après un tel changement.

Les résultats doivent contribuer à mieux comprendre les facteurs d'influence du maintien dans la profession et à identifier les champs d'action (pour les acteurs impliqués) afin d'augmenter la durée d'exercice de la profession et d'en évaluer les effets à moyen terme.

Méthode

Étant donné qu'il n'existe pas d'outils de recensement adapté au sujet, un propre catalogue de questions a été développé. Il complète le recensement des indicateurs annuel de l'IAS. Suivant un modèle du Secrétariat d'État pour l'économie (seco), les deux recensements veulent identifier les indicateurs pertinents sur le marché du travail, comme le taux de chômage, le taux de postes à pourvoir, le taux d'immigration, le taux d'occupation, les besoins de remplacement démographiques et les exigences en matière de qualifications [11]. Le présent rapport présente en détail les données relatives aux personnes et, là où c'est nécessaire, les met en rapport avec les indicateurs des services de sauvetage de l'IAS [5] et d'autres données de référence [1, 2, 3].

Paramètres [11]

Le **taux de chômage** comme premier indicateur représente le nombre de postes à pourvoir par rapport à la demande.

Par ailleurs, les données concernant la répartition par âge, les régionalités et la durée moyenne au chômage offriraient un meilleur aperçu de la situation.

Quant à la demande, le **rapport postes à pourvoir** et demande globale de main-d'œuvre peut indiquer le degré de difficulté du sauvetage à pourvoir les postes par les personnes souhaitées. Un décalage entre l'offre et la demande peut être dû, par exemple, à de nouvelles exigences en termes de qualifications, aux conditions de travail plus difficiles ou à la baisse de l'attractivité du métier ou encore à une répartition régionale déséquilibrée entre les postes à pourvoir et la main-d'œuvre à la recherche d'un emploi.

La part de main-d'œuvre récemment immigrée par rapport au total de la population active, soit le **taux d'immigration**, peut fournir un indice dans quelle mesure les besoins en main-d'œuvre spécialisée doivent être couverts par les personnes actives étrangères. Actuellement, les services de sauvetage non seulement frontaliers couvrent une partie importante de leurs besoins en effectifs par des consœurs et confrères des pays surtout voisins.

La **croissance de l'emploi** peut montrer dans quelle mesure la situation de la main-d'œuvre qualifiée reflète les besoins de main-d'œuvre qualifiée non couverts ou plutôt le résultat d'un changement structurel en cours (p. ex. vers de nouveaux métiers).

Le **besoin de remplacement démographique** indique le futur besoin de main-d'œuvre spécialisée, soit le besoin de main-d'œuvre spécialisée nécessaire pour remplacer la main-d'œuvre spécialisée partant à la retraite. Si la « cohorte de départ » de la profession est plus grande que la « cohorte d'entrée », cela pourrait mener à une demande non couverte de main-d'œuvre. Comme pour le rapport entre le taux de chômage et celui des postes à pourvoir, il y a aussi des interdépendances entre la croissance de l'emploi et les besoins de remplacement.

Les **qualifications requises** sont surtout pertinentes pour les profils peu qualifiés où les formations formelles et les diplômes ne sont pas prioritaires et que les passerelles sont facilement possibles.

Données disponibles/planifiées dans le service de sauvetage

Les **statistiques sur le chômage** pour les ambulancières et ambulanciers ont été mises à disposition par le seco [13]. Étant donné que le seco ne connaît pas le nombre de personnes actives au niveau des quelque 1200 métiers saisis, il n'est pas possible de présenter le taux de chômage. Ci-après, nous essayons d'y répondre par des données issues du recensement des indicateurs IAS.

Ce paramètre, y c. la situation des free-lances, fait l'objet du **recensement des indicateurs IAS** où les résultats devraient permettre de représenter les FTE à pourvoir, y c. la répartition régionale.

Les détails comme le nombre de candidatures qualifiées par annonce, le temps de recrutement moyen ou le temps nécessaire en moyenne pour placer une personne au chômage restent inconnus pour l'instant.

Ce paramètre devra être pris en compte dans le futur **recensement des indicateurs IAS**. Actuellement, on ne peut représenter que le nombre de personnes ayant suivi leur formation à l'étranger.

À cet égard, on compare l'évolution des chiffres liés aux interventions issus du **recensement des indicateurs IAS** avec les données concernant la **croissance de la population de l'OFS**.

Cependant, il est probablement très difficile de relever des données fiables. La **présente étude sur le maintien dans la profession** fournit des informations pertinentes sur le développement professionnel après le diplôme.

Le nombre de départs à la retraite prévus par année devrait être saisi à l'avenir dans le cadre du recensement des indicateurs IAS.

Dans un premier temps, elles sont négligées étant donné que les exigences dans le sauvetage sont actuellement clairement définies (aussi grâce aux directives de reconnaissance de l'IAS).

Pour relever les paramètres manquants, nous avons créé un questionnaire de 23 questions ouvertes et fermées, fait valider ce dernier par les écoles supérieures participant et demandé la vérification auprès des institutions qui ont soutenu le projet. Après plusieurs tours d'approbation, les questions ainsi créées ont été testées par des étudiant-es des écoles supérieures.

L'enquête anonyme en ligne a ensuite eu lieu entre mi-octobre et mi-novembre 2023. L'envoi du lien de l'enquête aux ancien-nés étudiant-es a été assuré par les sept écoles supérieures en ambulance dans les trois langues nationales. Après un premier envoi et une communication en parallèle sur les réseaux sociaux, il y a eu un rappel deux semaines avant la fin de l'enquête.

La liste des destinataires a compris les ambulancières et ambulanciers dipl. ES dès l'année 2008 au moins.

Le recensement s'est fait par Findmind, Saint-Gall, via un serveur situé en Suisse.

Résultats

Destinataires et retour

Avec 1453 réponses sur 2394 personnes contactées, le taux de retour s'est élevé à 60,7 %.

94,8 % de tous les participants (soit 1377 personnes) ont répondu à toutes les questions. Le taux de retour par école s'est situé entre 43,0 % et 68,8 %, et entre 35,2 % et 69,2 % par année. Le taux de retour entre les sexes est presque identique au taux d'envoi, soit une part de 44,6 % de femmes par rapport aux 47,0 % de femmes adressées. En raison du faible nombre de participant-es italophones (102 personnes, soit 4,3 %), leurs réponses sont fusionnées avec celles des participant-es francophones sous la rubrique « langues latines ».

Par ces caractéristiques de retour, le recensement peut être considéré comme représentatif. Étant donné que les participant-es n'ont pas toujours répondu à toutes les questions, le nombre (n) par question est susceptible de varier légèrement, ce qui est indiqué si c'est le cas.

Conclusions et défis

Les paragraphes suivants sont dédiés à une catégorisation dans le modèle cité plus haut pour mesurer la pénurie de personnel qualifié [10].

Taux de chômage

Le taux de chômage parmi les ambulancières et ambulanciers dipl. ES n'est actuellement pas indiqué par le seco étant donné que ce dernier ne dispose pas du nombre de personnes actives nécessaire.

Pour fin novembre 2023, le recensement des indicateurs IAS donne 3014 ambulancières et ambulanciers pour 2564 équivalents plein temps (EPT) dans les services de sauvetages en Suisse. Parallèlement, le seco [13] confirme que 4 ambulanciers diplômés ES et 3 agents centrale d'appels d'urgence (soit 7 personnes au total) sont au chômage (partant du principe que la plupart, même si ce ne sont pas tous, sont aussi des agents dans le sauvetage). Sur toute l'année 2023, le chiffre n'a jamais dépassé 15 personnes.

En novembre 2023, cela donne un taux de chômage de 0,37 % (en EPT). La durée moyenne de chômage s'est élevée à 62 jours [13].

À titre de comparaison, le seco indique 1,9 % [12] sur tout le « secteur de la santé et du social » au même moment. Le chômage parmi les ambulancières et ambulanciers est donc inférieur à celui du secteur, sachant qu'il ne peut pas être chiffré précisément à ce jour.

Quant à la répartition régionale et aux détails plus précis, il n'est pas possible de faire plus d'affirmations parce que le seco saisit ces renseignements non pas par métier, mais seulement sous le terme

« personnel de sauvetage », ce qui comprend aussi les techniciennes ambulancières et techniciens ambulanciers ainsi que les spécialistes en service de piste et de sauvetage.

Nombre de postes à pourvoir

Le nombre de postes à pourvoir dans les services de sauvetage en novembre 2023 a été recensé pour la première fois par l'IAS et s'est situé à 181 EPT pour les ambulanciers. En mettant en relation ces postes vacants avec les 7 personnes inscrites au chômage, on obtient une divergence considérable entre l'offre et la demande.

Sachant que la réalisation jusqu'à présent unique de l'enquête ne permet pas encore de représenter des tendances, il n'est pas encore possible de dire dans quelle mesure cette pénurie visible de personnel qualifié est due à des conditions de travail difficiles ou une baisse de l'attractivité du métier.

Actuellement, le nombre de candidat-es est encore plus grand que le nombre de places de formation que les services de sauvetage et les écoles supérieures proposent. Il n'a pas encore été représenté dans quelle mesure les candidat-es seraient réellement aptes pour la formation.

Étant donné que le nombre de postes vacants a diminué depuis 2016 en chiffres absolus et relatifs, il faut partir du principe que le secteur a systématiquement

quement et depuis des années formé un nombre de personnes inférieur aux besoins quantitatifs. Actuellement, le taux de formation est de 18 %. Le bulletin Obsan de 01/2027 «Les services de sauvetage en Suisse» [3] a déjà affiché un taux de formation d'une valeur presque identique (soit 19 %). À l'époque, deux tiers des services de sauvetage ont indiqué avoir des difficultés au recrutement. Le nombre de diplômes remis a certes augmenté de 152 en 2016 à 193 en 2022, mais cela n'a pas détendu la situation comme espéré. En 2023, 163 personnes ont terminé la formation, soit moins qu'auparavant. Pour l'année suivante, on s'attend pour la première fois à plus de 200 personnes diplômées. Fin 2023, 658 personnes sont en cours de formation pour devenir ambulancière ou ambulancier, un record.

Étant donné que le taux de chômage est quasiment à zéro, on peut admettre le plein emploi pour les ambulancières et ambulanciers dipl. ES. Il n'a pas été étudié jusqu'à présent si une répartition régionale éventuellement non équilibrée entre les postes à pourvoir et la main-d'œuvre à la recherche d'un emploi est significative.

Les détails comme le nombre de candidatures qualifiées par annonce ou le temps de recrutement moyen restent inconnus pour l'instant.

Taux d'immigration

La part de main-d'œuvre récemment immigrée dans la somme des personnes actives (c.-à-d. le taux d'immigration) n'est pas connue à ce jour. Cependant, les services de sauvetage ont indiqué 478 personnes qui ont suivi la formation à l'étranger. Elles représentent 13,1 % (soit une ambulancière sur sept), d'origine allemande dans la grande majorité des cas.

Visiblement, le besoin de personnel qualifié dans le sauvetage doit toujours être couvert par des professionnels étrangers alors que la part a reculé ces dernières années selon le rapport de quelques représentant-es du secteur, ce qui s'explique souvent (sans disposer de données valides) par la hausse de l'attractivité du métier, notamment dans le sauvetage allemand.

Croissance de l'emploi

La croissance de l'emploi ne peut pas être décrite ni justifiée de manière pertinente étant donné que les présents chiffres ont été relevés pour la première fois. Visiblement, les raisons sont multiples et, outre l'évolution démographique, en partie aussi dues au nouveau comportement de la population à appeler les services de sauvetage [10].

Toutefois, on trouve deux indices. Ainsi, en tenant compte du rapport Obsan «Les services de sauvetage en Suisse» [3] pour 2016, on peut représenter une valeur fiable de près de 2500 ambulancières et ambulanciers pour 1900 EPT dans le service de sauvetage (hors centrales d'appels sanitaires urgents). Fin 2023, les services de sauvetage ont signalé 3014

ambulancières et ambulanciers pour 2382 EPT [5]. Cela signifie que le nombre d'ambulancières et d'ambulanciers a augmenté de 21 % et les EPT disponibles de 35 %. Le taux d'emploi moyen a augmenté de 76 à 79 %. En revanche, à noter que le nombre de personnes non qualifiées dans le service de sauvetage (comme les aides de transport) a baissé.

À titre de comparaison, le nombre d'engagements a augmenté de 20 %, de près de 460 000 en 2016 à 552 000 en 2023.

Dans la même période, la population a augmenté de 8,42 millions à plus de 9 millions d'habitant-es, soit de 7 % en sept ans [1]. Les engagements ont donc augmenté plus fortement que la croissance de la population.

Besoin de remplacement démographique

Le besoin de remplacement démographique indique le futur besoin de main-d'œuvre spécialisée, c.-à-d. le besoin de main-d'œuvre spécialisée nécessaire pour remplacer la main-d'œuvre spécialisée partant à la retraite. Il y a alors des interdépendances entre la croissance de l'emploi et le besoin de remplacement.

À l'heure actuelle, la «cohorte de départ» des ambulancières et ambulanciers semble plus grande que la «cohorte d'entrée». Dans tous les cas, le nombre de postes vacants a augmenté de 3 à 7,1 % entre 2016 et 2023.

Tandis que la cohorte d'entrée (hors immigration) peut être représentée assez précisément par la statistique des diplômes remis, il n'y a pas de données fiables concernant le taux de sortie étant donné qu'il n'existe aucun outil pour saisir ou représenter le départ à la retraite, les décès ou les sorties durables du métier en âge de travailler. Cette lacune n'est pas comblée non plus par la présente étude de maintien dans la profession, car elle se base sur des retours facultatifs.

En absence d'un recensement systématique, on ne peut pas représenter de manière pertinente la durée moyenne d'exercice dans le service de sauvetage. Cependant, les présentes données fournissent de nouveaux indices. Ainsi, grâce au recensement de l'IAS et en prenant en compte le nombre de diplômes remis, on sait qu'une grande majorité des diplômé-es dans les années analysées travaillent encore dans le service de sauvetage. Cette part, tout en observant de fortes oscillations, baisse de 84 % (année 2022) à 65 % (année 2008).

De plus, on sait désormais que sur les 2344 personnes ayant fait la formation d'ambulancière en Suisse entre le 01.01.2008 et le 30.09.2023, 1955 personnes (soit 83,4 %) travaillent toujours dans le métier [5].

L'affirmation souvent généralisée selon laquelle «personne» ne travaille dans le service de sauvetage jusqu'à la retraite doit être relativisée, car 159 personnes (soit 4,4 %) de l'ensemble du personnel ont actuellement entre 60 et 65 ans.

Conclusions pour couvrir le besoin de personnel

Supposant un nombre d'engagements toujours croissant, il y a quatre champs d'action essentiels pour augmenter l'offre de personnel qualifié, à savoir augmenter le taux d'entrée (1), le taux d'immigration (2), la durée d'exercice ou le taux d'emploi et/ou (3) pourvoir les postes vacants d'ambulancières et d'ambulanciers à un personnel aux qualifications différentes (p. ex technicienne ambulancière et technicien ambulancier BF) (4).

1. augmenter le taux d'entrée

En 2006, la FFPS a identifié 55 postes à plein temps vacants [2]. Fin 2023, les services de sauvetage ont annoncé 181 postes à plein temps vacants. Le nombre des diplômes remis a augmenté en permanence au cours des dernières 16 années. Le taux de formation est toutefois resté quasiment identique, à savoir près de 20 %. Il serait donc utile de vérifier si l'on peut répondre au besoin de remplacement démographique en augmentant le taux de formation et ainsi le nombre de jeunes professionnel-les.

2. le taux d'immigration

Le marché de recrutement le plus important pour le sauvetage suisse est l'Allemagne. Après avoir amélioré les conditions de travail en Allemagne au cours des dernières années, de nombreux services de sauvetage rapportent recevoir moins de candidatures d'Allemagne. Une augmentation du taux d'immigration pourrait couvrir les besoins.

3. la durée d'exercice ou le taux d'emploi

L'outil le plus effectif et, à moyen terme, le plus réaliste peut être une augmentation de la durée d'exercice et/ou des taux d'emploi.

Tenant compte des raisons de départ les plus fréquentes, développer les possibilités de carrière intéressantes et créer des modèles de travail plus flexibles pourraient être des voies à considérer. Le fait que plus de la moitié des personnes prêtes à quitter le métier ne sont pas sûres quant à leur voie peut constituer un énorme potentiel de personnes souhaitant réintégrer le métier. Cela peut même signifier que ces personnes resteraient si elles disposent d'options.

En réalité, la perméabilité aux métiers similaires études post-diplômes ES soins intensifs, anesthésie et urgences a été restreinte récemment.

Les personnes travaillent aux centrales d'appels sanitaires urgents ou dans la gestion ont quelques années de plus et donc plus d'ancienneté que les celles et ceux qui sortent avec le service de sauvetage et cela montre que ces rôles peuvent constituer une option de carrière.

Le fait qu'une majorité (57,1 %) des personnes qui ont abandonné le métier à cause des heures de travail défavorables, mais qui sont restées dans le secteur de la santé indique que d'autres domaines du secteur tiennent davantage compte de ces besoins.

Mais le fait que seulement 34,7 % de celles et ceux qui ont abandonné le métier à cause de possibilités de carrière manquantes tout en restant dans le secteur de la santé pose la question des possibilités de carrière suffisantes au sein du secteur.

Quant au taux d'emploi de 79 % [4], il faut également vérifier s'il y a une chance réaliste pour puiser davantage le potentiel. Une augmentation moyenne du taux d'emploi de 5 % correspondrait, pour 3014 ambulancières et ambulanciers [4], à 151 équivalents de plein temps et permettrait de couvrir presque le besoin de personnel qualifié actuel. Les différentes raisons pour les emplois à temps partiel jouent un rôle déterminant. Il est alors remarquable qu'un quart des personnes interrogées indique vouloir réduire le taux d'emploi l'année suivante. Avec 318 personnes, ce serait une perte de 64 EPT au maximum si chacune réalisait l'intention comme indiqué. 31 EPT si celles et ceux qui ont indiqué leur intention comme « très probable » passent à l'acte.

4. pourvoir les postes vacants d'ambulancières et d'ambulanciers à un personnel aux qualifications différentes (p. ex technicienne ambulancière et technicien ambulancier BF)

En principe, on pourra aussi vérifier dans quelle mesure ou pour quels engagements on peut compléter la forme la plus fréquente d'occupation des véhicules d'intervention par deux ambulancières sans perdre de qualité par un skill grade mix alternatif, c.-à-d. une combinaison avec d'autres métiers.

Il est fort probable qu'il faudra combiner différents instruments pour répondre aux besoins de personnel qualifié dans le sauvetage. Le présent rapport essaie

Perspectives, limites et questions non réglées

Les résultats de la présente enquête de maintien dans la profession connaissent des limites dont il faut tenir compte dans l'évaluation et l'interprétation des données.

- Les techniciennes ambulancières et techniciens ambulanciers BF ne passent pas forcément par la formation de préparation avant l'examen professionnel et ne sont donc pas entièrement compris dans les bases de données des écoles supérieures. Ils n'ont pas été contactés dans la première vague de cette enquête. On ne peut pas admettre une transmissibilité des conclusions sur ce métier sans recensement supplémentaire.
- L'enquête ne remonte que jusque-là où les données de contact des ES le permettent, mais au moins jusqu'à l'année de diplôme 2008. Plus les diplômes datent, plus la probabilité de perte des personnes contactées augmente. Les collaboratrices et collaborateurs avec une plus grande ancienneté n'ont pas été pris-es en compte.
- Seules les personnes qui ont fait la formation d'ambulancière ou d'ambulancier dipl. ES en Suisse ont été interrogées. Les personnes dont la formation à l'étranger est reconnue en Suisse ne sont pas prises en compte.

Résumé

Les informations disponibles au moment du rapport issu de la présente enquête de maintien dans la profession ainsi que du recensement IAS ainsi que l'intégration d'autres informations disponibles, notamment par l'OFS, permettent de déduire de nouvelles conclusions.

- Dans les services de sauvetage en Suisse, 181 postes ont été à pourvoir en novembre 2023.
- En même temps, 7 ambulancières et ambulanciers ont été inscrit-es au chômage.
- Avec un taux de chômage de 0,4 %, il y a le plein emploi.
- Le taux d'emploi moyen est de 79 %.
- Les personnes qui ont répondu au questionnaire sont 90,9 % à exercer le métier, dont plus de 89,9 % en mission externe avec le service de sauvetage.
- Un-e participant-e sur dix a déjà interrompu au moins une fois son activité, la plupart des interruptions (63,2 %) pendant moins d'un an. Les raisons les plus fréquentes sont la parenté et les voyages.
- Un quart (25,6 %) des personnes interrogées indique vouloir « très probablement ou plutôt probablement » réduire le taux d'emploi de 20 % l'année prochaine. Avec 318 personnes, ce serait une perte de 64 postes au maximum si chacun-e réalisait l'intention comme indiqué, 31 postes si celles et ceux qui ont indiqué leur intention comme « très probable » passent à l'acte.
- 44,9 % des personnes qui ont quitté le service de sauvetage sont restées dans le secteur de la santé, notamment comme infirmière ou infirmier diplômé-e avec ou sans diplôme postgrades. Quelques-uns parmi eux font un « retour dans l'ancien métier », même si la question ne le visait pas.
- Les personnes qui ont indiqué abandonner le métier de manière planifiée dans les 5 à 10 ans indiquent le manque de possibilités de carrière comme raison la plus fréquente (15,8 %), suivi par « horaires de travail/roulement » (15,3 %) et « salaire » (10,6 %).
- Près d'un tiers de celles et ceux qui déclarent abandonner dans 5 à 10 ans indiquent vouloir reprendre un métier dans le secteur de la santé (31,5 %), un autre tiers (33,6 %) n'est pas encore sûr des plans pour la suite.
- Un tiers (34,2 %) indique ne pas vouloir réintégrer dans le service de sauvetage tandis que plus de la moitié hésite (53,3 %). Cela pourrait indiquer un énorme potentiel de personnes souhaitant réintégrer le métier.
- Parmi les personnes ayant abandonné le métier (136), l'ancienneté moyenne s'est élevée à 7,48 ans après avoir obtenu le diplôme (moyenne médian 7,0 ans). Les raisons les plus fréquentes de ce groupe ont été les « possibilités de carrière manquantes » (16,4 %) et un « changement de métier » (15,7 %), suivies par « horaire de travail/roulement » (11,7 %). Ainsi, les « possibilités de carrière manquantes » et « horaires de travail/roulement » sont les raisons les plus fréquentes pour celles et ceux qui ont quitté le métier et aussi de celles et ceux qui ont l'intention d'abandonner le métier.
- 77 % de celles et ceux qui ont abandonné le métier ont fait le pas dans les 10 ans après avoir obtenu le diplôme.
- 50 % des femmes parties ont abandonné le métier après 4,8 ans.
- 50 % des hommes partis ont abandonné le métier après 6,4 ans.
- Le fait qu'une majorité (57,1 %) des personnes qui ont abandonné le métier à cause des heures de travail défavorables, mais qui sont restées dans le secteur de la santé indique que d'autres domaines du secteur tiennent davantage compte de ces besoins.
- Mais le fait que seulement 34,7 % de celles et ceux qui ont abandonné le métier à cause de possibilités de carrière manquantes tout en restant dans le secteur de la santé pose la question des possibilités de carrière suffisantes au sein du secteur.
- Les chiffres actuels en termes de diplômes remis ne couvrent pas le besoin de personnel qualifié du secteur (nombre de postes à pourvoir).

Sources

1. Bundesamt für Statistik (2022). Monitoring der Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2020 bis 2050. Zugriff am 10.02.2023 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/zukuenftige-entwicklung/schweiz-szenarien.assetdetail.23366226.html>
2. Bundesamt für Statistik (2023). Abschlussstatistik Dipl. Rettungs- sanitäterinnen und Rettungssanitäter HF (nicht publiziert)
3. Frey, M., Lobsiger, M. & Trede, I. (2017). Rettungsdienste in der Schweiz, Bulletin 1/2017, Schweizerisches Gesundheitsobser- vatorium Obsan
4. GDK - Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (2024). Nationales Register der Gesundheitsberufe NAREG, Zugriff am 10.02.2023 unter <https://www.nareg.ch/Home/About>
5. Interverband für Rettungswesen IVR (2024). Kennzahlen des Schweizer Rettungswesens, Zugriff ab Juli 2024 unter www.144.ch
6. Lobsiger M., Liechti D. (2021). Berufsaustritte und Bestand von Gesundheitspersonal in der Schweiz Zugriff am 06.03.2023 unter https://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/obsan_01_2021_bericht_0.pdf
7. Merçay, C., Grünig, A., Dolder P. (2021). Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021, Schweizerisches Gesundheitsobservatorium Obsan
8. refdata (2024). Partner-refdatabase – Einzelabfragen, Zugriff am 10.02.2024 unter <https://www.refdata.ch/de/partner/abfrage/partner-refdatabase-gln>
9. Regener H., Trede I., Schumann M. (2023). Fachkräfte dringend gesucht: Zur Personalsituation der Rettungsdienste in der Schweiz, Rettungsdienst:322-327, SK-Verlag
10. SKBF (2023). Bildungsbericht Schweiz. Zugriff am 06.03.2024 unter <https://www.skbf-csre.ch/bildungsbericht/bildungsbericht/>
11. Staatssekretariat für Wirtschaft seco (2016). Fachkräftemangel in der Schweiz. Zugriff am 05.01.2024 unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/fachkraefteinitiative.html>
12. Staatssekretariat für Wirtschaft seco (2023). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, November 2023, Zugriff am 31.01.2023 unter file://paranet.intra/private/S-Nottwil/Home/regener_h/Downloads/PRESSEDOK2311_D.pdf
13. Staatssekretariat für Wirtschaft seco (2023). Arbeitslosenstatistik Rettungsberufe, November 2023 (nicht publiziert)
14. Swiss Paramedic Association (2023). Berufsverband des Rettungs- dienst-Personals besorgt über den Fachkräftemangel in den Schweizer Rettungsdiensten, Zugriff am 10.02.23 unter <https://www.swissparamedic.ch/swiss-paramedic/medien.html>
15. Trede, I., Cianella, R., Regener, H. (2009). Rettungssanitäter als Mangelware – zum vorhersehbaren Fachkräftemangel im Rettungsdienst, star of life 4/09:11–15