

# Maintien dans la profession

Ambulancières et  
ambulanciers diplômés ES



# Maintien dans la profession ambulancières et ambulanciers dipl. ES

## 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 ambulancières et ambulanciers diplômés ES ont été relevées systématiquement.

Le manque de perspectives de carrière et les modèles horaires insatisfaisants sont les raisons les plus fréquemment citées lors de l'abandon de la profession.

## Mots-clés

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

## 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

## Suivi professionnel

D<sup>re</sup> Ines Trede  
Responsable Formation  
Association H+ Les Hôpitaux de Suisse  
Berne

## Avec le concours de

- École supérieure de soins ambulanciers  
Genève, Esamb
- École Supérieure d'Ambulancier et  
Soins d'Urgence Romande, ES ASUR
- Emergency Schulungszentrum AG, ESZ
- Forum formation professionnelle du sauvetage
- Höhere Fachschule für Rettungsberufe, HFRB
- Interassociation de sauvetage, IAS
- medi, Zentrum für medizinische Bildung
- Scuola Specializzata Superiore in Cure  
Infermieristiche, SSSCI
- SIRMED, Institut suisse de médecine d'urgence
- Swiss Paramedic Association

## Version du document

État au 26 juin 2024

L'original du présent document a été établi en allemand et traduit en français.

En cas de divergence ou de contradiction, seule la version allemande fait foi.

**Fin 2023, les services de sauvetage ont affiché un taux de 7,1 % de postes vacants comme ambulancière ou ambulancier diplômé-e 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 et techniciens ambulanciers travaillent dans le métier, combien de temps ces personnes restent dans le métier ou pourquoi elles l'abandonnent.**

Les deux registres existants des métiers de la santé non universitaires, à savoir le registre des professions de la santé (LPSan) et le registre national des professions de la santé (NAREG) [4], ne sont pas appropriés pour répondre aux questions de personnel les plus urgentes du marché du travail alors qu'ils conçus comme registres actifs basés sur les personnes. Conformément au mandat, ces deux registres devraient servir à protéger et informer les patientes et patients, à informer les services nationaux et étrangers, à assurer la qualité et à des fins statistiques. De plus, ils doivent permettre de simplifier les procédures nécessaires à l'octroi des autorisations d'exercer la profession. Du point de vue des services de sauvetage, ces registres servent actuellement uniquement à vérifier si des personnes particulières ont appris un métier de la santé ou si elles ont une reconnaissance officielle. Les techniciennes et techniciens ambulanciers BF n'y figurent même pas. On ne voit pas si les personnes travaillent toujours dans le métier. De plus, les noms ne sont pas mis à jour, p. ex. après un changement de l'état civil, le départ à la retraite ou le décès. Actuellement, parmi les plus de 4000 ambulancières et ambulanciers diplômés consultables nommément via refdata [8], un certain nombre de personnes retraitées ou décédées sont enregistrées comme étant «actives» dans le registre NAREG. Ce dernier est donc exclu en tant que source pour les professionnelles et professionnels actifs dans le service de sauvetage.

Tandis qu'il manque un examen systématique reposant sur des données pour les ambulancières et les ambulanciers, la situation en matière de personnel qualifié et les futurs besoins ont été calculés pour les professions des soins dans le rapport sur le personnel de santé [7]. Actuellement, un monitoring du personnel soignant est en outre en train d'être mis sur pied, dans le cadre duquel sont notamment recensés l'effectif, l'afflux de personnel étranger, les intentions de résiliation, les taux de fluctuation et la satisfaction du personnel.

Dans le service de sauvetage aussi, la planification des besoins en personnel et l'argumentation des revendications politiques qui s'y rapportent doivent toutefois s'appuyer sur des données valides.

## Approche

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 adresser que les 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 anciennes étudiant-es.

L'enquête a été supportée par les sept écoles supérieures ainsi que d'IAS, la Swiss Paramedic Association et la Formation professionnelle dans le domaine du sauvetage (FBBRW).

L'enquête de maintien dans la profession auprès des anciennes 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'évaluer à moyen terme les effets.

## 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 frontaliers couvrent une partie importante de leurs besoins en effectifs par des consœurs et confrères des pays voisins notamment.

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 EPT 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'OF5**.

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.

### **L'année 2008 a été choisie comme date de départ, car cela promettait la base de données la plus fiable :**

- On est, en principe, parti de l'hypothèse que le nombre de personnes qui quittent la profession est d'autant plus élevé que l'obtention du diplôme remonte à longtemps et que la volonté de participation diminue en fonction du temps écoulé depuis la formation. Pour éviter de fortes distorsions, il a été renoncé à la collecte de données remontant jusqu'au début de la formation d'ambulancière ou d'ambulancier de trois ans en 1998.
- Depuis 2008, le nombre de diplômes obtenus est constamment disponible, ce qui sert à garantir la population de l'enquête.
- En 2008, l'ensemble des actuels titulaires d'un diplôme ES étaient déjà dans la vie active.
- Depuis que la formation d'ambulancier a commencé en 1977 (cours pilote IAS à Aarau), plusieurs écoles ont cessé leur activité (p. ex. Schule der Sanität à Bâle ou centre de formation de la Croix-Rouge suisse (CRS) à Nottwil). En raison de l'absence de relève juridique et/ou de la fin de l'obligation d'archivage, il n'a pas été possible d'accéder aux informations correspondantes, même sur le nombre de diplômes simples, ce qui entraîne des lacunes auprès des destinataires pour la période avant 2008. Par exemple, entre 1999 et 2005, le Berufs- und Weiterbildungszentrum Sarganserland (BZSL) a organisé au total quatre cours accueillant une centaine de personnes, mais qui n'ont plus pu être pris en compte systématiquement.
- Les personnes ayant obtenu leur diplôme avant 2008, qui ont néanmoins participé à l'enquête parce qu'elles avaient reçu le lien indirectement, ont été intégrées à l'évaluation mais analysées séparément le cas échéant.

## **Évaluation des données**

Avant de commencer l'évaluation statistique, toutes les indications ont été contrôlées quant à leur plausibilité, et lorsque cela était possible sans problème, les réponses en texte libre ont été enregistrées, puis attribuées aux catégories existantes.

Les résultats ont été analysés statistiquement avec Python et diverses applications de représentation graphique et d'analyse des données.

Une méthode de statistique descriptive a été employée, avec comparaison entre les groupes par rapport au sexe, à la langue et au niveau de formation. Les données essentiellement catégorielles ont été comptabilisées par fréquence, avec une différenciation selon les trois groupes mentionnés.

Le niveau de significativité a été calculé au moyen du test khi carré et appliqué aux définitions suivantes :  $p \leq 0,05$  (significatif),  $p \leq 0,01$  (très significatif) et  $p \leq 0,001$  (hautement significatif).

### **Comparaison avec l'enquête sur les indicateurs IAS et les données du marché de l'emploi**

L'enquête sur les indicateurs a été réalisée par l'IAS entre le 15.01.2024 et le 15.02.2024 dans trois versions linguistiques. Elle a porté sur l'année 2023 ou plus précisément sur les données jusqu'à la date d'effet du 30 novembre 2023. Les services de sauvetage, les centrales d'appels sanitaires urgents et les écoles supérieures (ES) ont été pris en compte. Le taux de participation a été de 91 % (91 sur 100) pour les services de sauvetage, de 100 % (15 sur 15) pour les centrales d'appels sanitaires urgents et de 100 % (7 sur 7) pour les ES.

Les services de sauvetage et les centrales d'appels sanitaires urgents ont bénéficié d'un soutien pour la collecte des données avec une information préalable en décembre 2023 et deux séances d'information en ligne pendant la période de l'enquête.

Les neuf services de sauvetage qui n'ont pas répondu sont pour la plupart des petites entreprises et représentent tout juste 6 % du nombre global d'heures d'intervention, la couverture par rapport au volume global de prestations de service de sauvetage étant d'environ 94 %. La répartition des services manquants, avec cinq services de sauvetage en Suisse alémanique, trois en Suisse romande et un au Tessin, est telle qu'elle ne devrait pas entraîner de distorsion systématique des résultats.

# Résultats

## Destinataires et retour

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

94,8 % des participant-es (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 ».

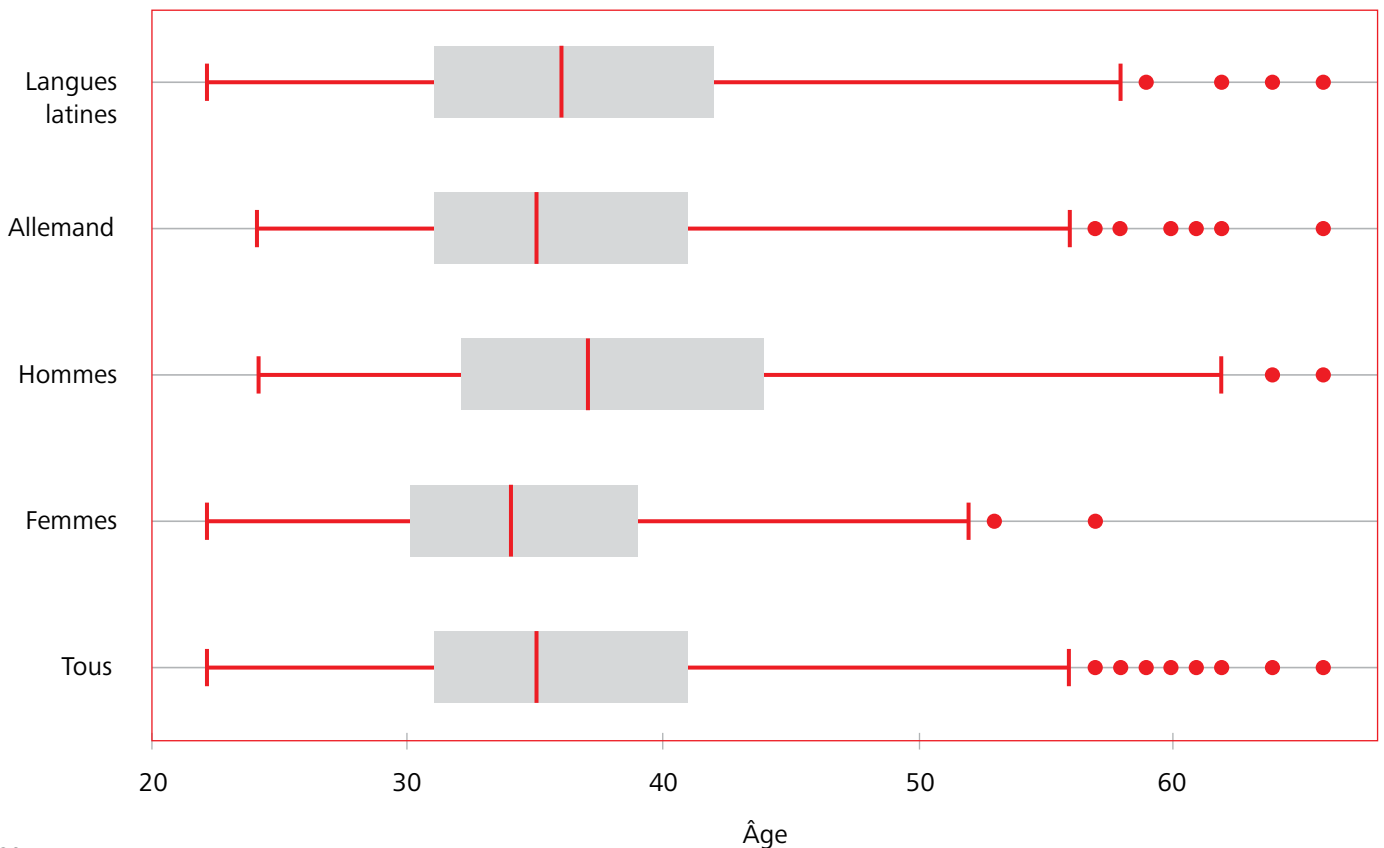
Par ces caractéristiques de retour, le recensement peut être considéré comme représentatif. Étant donné que les participant-es n'ont pas toujours répondu à toutes les questions, le nombre (n) par question est susceptible de varier légèrement, ce qui est indiqué si c'est le cas.

## Caractéristiques démographiques et niveau de formation

L'âge moyen (moyenne arithmétique) des personnes interrogées (voir fig. 1) était de 36,9 ans, la médiane de 35,0 ans avec une dispersion entre 22 et 66 ans (n=1432); pour les femmes, âge inférieur à la moyenne des hommes (médiane F 35,0 ans, H 37,1 ans), sans différence significative dans les deux régions linguistiques. L'âge plutôt bas s'explique par le fait que l'enquête portait sur le groupe cible des personnes ayant obtenu leur diplôme à partir de 2008.

La formation préalable, autrement dit le diplôme le plus élevé des personnes interrogées au début de la formation d'ambulancière ou d'ambulancier, était très différente en fonction de la langue des personnes interrogées (n=1420). La fig. 2 montre que les personnes interrogées germanophones disposent en majeure partie d'un diplôme professionnel du degré secondaire II (Sec2 fpi) ou du degré tertiaire professionnel (Tert fps), tandis que les participant-es à l'enquête de langue latine affirment plus fréquemment avoir effectué une filière préalable de formation générale comme diplôme le plus élevé. Ces différences hautement significatives ( $p < 0,001$ ) sont caractéristiques des différences marquées entre les régions linguistiques au niveau du système suisse de formation [10].

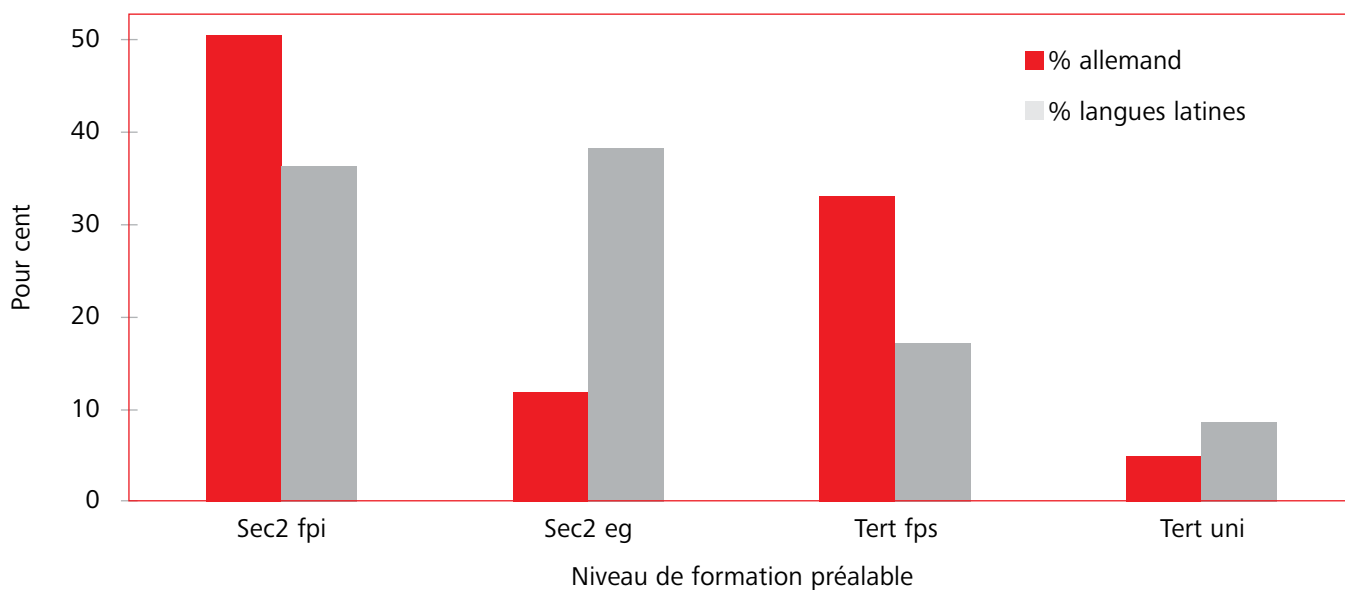
**Fig. 1 :**  
**Répartition des personnes interrogées en fonction de l'âge**



n=1429  
55,2 % des personnes interrogées (n=1429) sont des hommes, 44,6 % des femmes et 0,2 % ont indiqué un genre non binaire. D'un point de vue statistique, la répartition par sexe se différencie de façon hautement significative en fonction de la langue des personnes interrogées (pourcentage d'hommes allemand 50,3 %, langues latines 68,5 %).

**Fig. 2**  
**Formations préalables au début de la formation d'ambulancier par langue**

n=1420



## Lieux de formation

La plupart des participant-es (n=1396) ont effectué leur formation pratique dans le canton de Berne (16,6 %), suivi de GE (11,1 %), ZH (10,9 %) et VD (8,7 %), sachant qu'en Suisse romande, il est fréquent que la formation pratique soit suivie dans plusieurs cantons. Les cantons AI, AR, GL, JU, NW, OW, SH, UR, ZG et la FL ont quant à eux été mentionnés avec un taux à chaque fois inférieur à 1 %.

Les ancien-nes étudiant-es (n=1391) se répartissent comme suit entre les sept écoles supérieures.

Plus d'un quart (26,3 %) des personnes ayant répondu ont suivi la formation à Berne, 21,1 % à Zurich, 13,2 % à Lausanne, 11,4 % à Genève, 10,9 % à Nottwil, 8,8 % à Zofingue et 7,3 % à Lugano.

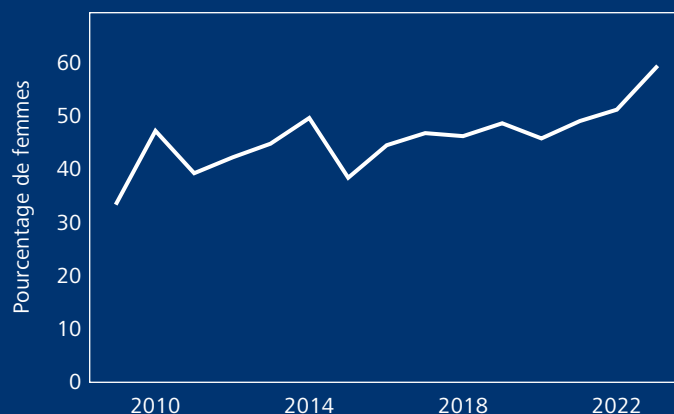
Il convient ici de faire remarquer que la participation à l'enquête est variable entre les ES.

## Comparaison avec l'enquête sur les indicateurs IAS et les données du marché de l'emploi

Par rapport à l'enquête sur les indicateurs de l'IAS [5] pour les services de sauvetage, la part de femmes est significativement supérieure sur le plan statistique. Fin novembre 2023, l'enquête IAS faisait état d'une proportion de femmes de 38,5 %. Dans l'étude Obsan de 2017 [3], celle-ci n'était encore que de 30 %.

Si l'on examine de plus près la répartition par sexe dans la statistique sur les diplômés de l'OFS [2], il apparaît que la part de femmes parmi les jeunes diplômé-es n'a cessé d'augmenter en Suisse, de 33,7 % en 2009 (les chiffres plus anciens ne sont pas documentés) pour atteindre dernièrement 59,5 % en 2023.

## Pourcentage de femmes au fil des ans



## Activité actuelle

Parmi les personnes qui sont restées dans la profession (n=1253), plusieurs rôles professionnels ont été indiqués. En raison des questions acceptant des réponses multiples, le total donne une valeur supérieure à 100 %.

89,9 % interviennent la plupart du temps à bord d'une ambulance, y compris d'un aéronef dans le sauvetage aérien, 12,6 % dans des fonctions dirigeantes, 7,0 % dans la formation, 2,6 % dans une centrale d'appels sanitaires urgents, et 9 personnes (0,7 %) ont été classées dans la catégorie planification, gestion de la qualité et administration.

Les personnes qui ont en majeure partie travaillé dans une centrale d'appels sanitaires urgents sont en moyenne 4,3 ans plus âgées que celles qui interviennent la plupart du temps à bord d'une ambulance. Les personnes travaillant dans la formation sont 3,0 ans plus âgées que celles du service de sauvetage, et celles qui exercent des fonctions dirigeantes ont 3,8 ans de plus.

En ce qui concerne le nombre d'années d'exercice de la profession après l'obtention du diplôme, les personnes travaillant dans la centrale d'appels sanitaires urgents sont restées 4,9 ans de plus dans la profession que celles du service de sauvetage, contre 3,4 ans de plus pour celles travaillant dans la formation et assumant des fonctions dirigeantes.

La part de femmes intervenant à bord d'une ambulance est très significativement supérieure à celle des hommes, et les proportions s'inversent en ce qui concerne les rôles dirigeants (tous les deux  $p < 0,001$ ).

Aucune différence significative n'est à noter en ce qui concerne la formation préalable et la langue.

## Interruptions, intentions de réduction du temps de travail et de départ des professionnelles et professionnels du service de sauvetage

Dans l'ensemble, 9,6 % des personnes interrogées ont interrompu au moins une fois leur activité dans le service de sauvetage ou la centrale d'appels sanitaires urgents après l'obtention de leur diplôme (n=1250). Pour 36,8 % d'entre elles, cette interruption a été supérieure à un an. Cette dernière a le plus souvent eu lieu dans le cadre d'une activité non lucrative, en incluant le congé parental (36,8 %), suivie des voyages (34,2 %), et enfin d'une formation initiale, continue ou d'un perfectionnement (23,1 %). Des raisons de santé ont été invoquées dans 14,5 % des cas.

Interrogées au sujet de leurs projets d'avenir, tout juste trois quarts des personnes interrogées (73,7 %

de n=1247) jugent très improbable ou plutôt improbable une réduction de leur taux d'occupation actuel de plus de 20 % l'année prochaine. Toutefois, environ un quart d'entre elles estime que cela est très probable ou plutôt probable. S'agissant des réponses, aucune différence n'est notée quant au sexe, à la langue ou au niveau de formation.

Les indications sont claires en ce qui concerne les projets de départ. Quasiment 80 % des personnes interrogées (n=1247) jugent très improbable ou plutôt improbable de vouloir quitter le service de sauvetage au cours de ces cinq prochaines années, mais près de 20 % d'entre elles estiment que cela est probable ou plutôt probable. Ici encore, les indications ne sont pas différentes selon le sexe, la langue ou le niveau de formation.

Cette appréciation est différente concernant la projection dans dix ans : plus de la moitié (57 %) des personnes interrogées (n=1247) juge un départ de la profession (plutôt) improbable, et moins de la moitié considère que cela est (plutôt) probable. Les intentions de départ plus marquées sur un horizon temporel plus long pourraient également s'expliquer par le départ à la retraite imminent chez les participant-es plus âgé-es, mais seulement 2,6 % des personnes interrogées sont âgées de plus de 55 ans. Dans les faits, 2,8 % des personnes interrogées ont indiqué un départ à la retraite comme motif de départ concret. Des différences statistiquement significatives en fonction du sexe, de la langue et de la formation préalable ne sont pas non plus perceptibles ici.

Concernant la question des principaux motifs de départ planifiés (indications de n=532, questions à réponses multiples possibles), l'absence de perspectives de carrière est citée en premier (15,8 %), suivie des horaires de travail ou du travail en équipe (15,3 %), puis du salaire (10,9 %). La dernière raison est citée beaucoup plus souvent par les hommes que par les femmes (12,5 % contre 9,3 %) et beaucoup plus souvent par les personnes interrogées germanophones que par celles de langue latine (12,5 % contre 8,0 %).

La charge de travail physique et mentale a été mentionnée dans respectivement 7,7 % et 7,3 % des cas, les femmes ayant évoqué les contraintes physiques beaucoup plus souvent que les hommes ( $p = 0,006$ ). Aucune différence significative n'a été notée en ce qui concerne les contraintes psychiques.

Après avoir quitté la profession, 8 % des personnes interrogées (n = 530) prévoient de voyager. Elles sont nettement plus nombreuses à vouloir changer de profession tout en restant dans le domaine de la santé (31,5 %) ou en quittant le domaine de la santé (26,8 %). Environ une personne interrogée sur trois hésite encore au sujet de ce qu'elle souhaite faire après son départ. Ici encore, les données ne révèlent aucune différence statistiquement significative en fonction du sexe, de la langue et de la formation préalable.



Cela signifie que les intentions de départ sont certes marquées à moyen terme, mais qu'elles présentent une grande part d'incertitude. À titre de comparaison : les départs anticipés de la profession parmi les infirmières et infirmiers diplômés (dans la période 2016 à 2018) se sont élevés à 42,5 % pour les infirmières et infirmiers du degré tertiaire et à 41,0 % pour le personnel soignant du degré secondaire II [6], en tenant compte de toutes les années de naissance, et pas seulement des 16 dernières années, comme c'est le cas des personnes ici interrogées.

Néanmoins, peu d'ambulancières et ambulanciers envisagent de revenir dans la profession : seulement 12,5 % des personnes interrogées à ce sujet (n=617) ont indiqué vouloir revenir, et parmi elles, il y avait plus de femmes que d'hommes. Toutefois, 34,2 % des personnes interrogées ne voulaient plus revenir dans la profession, et parmi elles, il y avait plus d'hommes que de femmes, mais sans différences significatives entre les deux. Plus de la moitié (53 %) affirment être indécis quant à un retour possible dans le service de sauvetage, ce qui indique que dans l'ensemble, le potentiel de retour est important et que les motivations pour revenir dans la profession peuvent être encouragées différemment en fonction du sexe.

## Activité en dehors du service de sauvetage

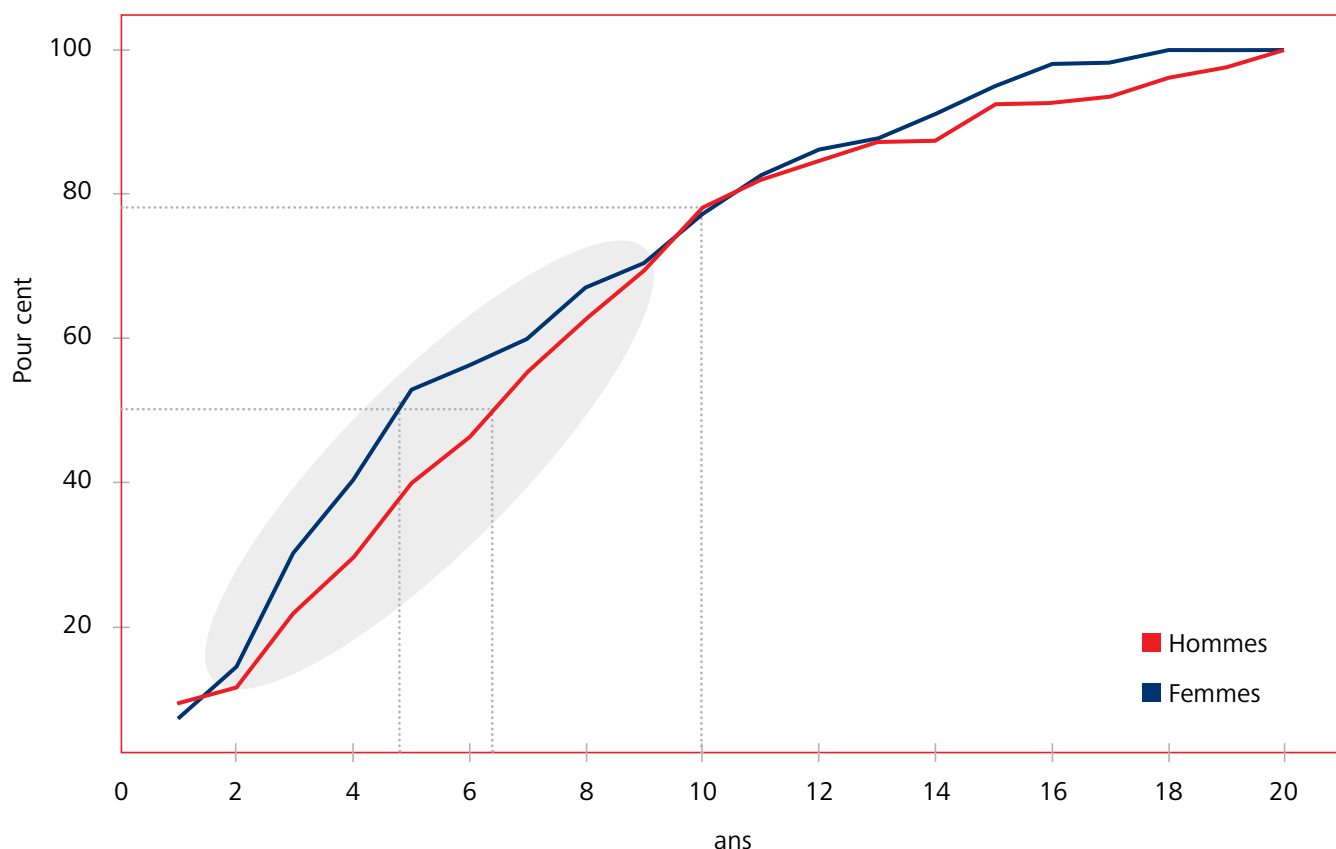
Certaines personnes qui ne travaillaient pas dans le service de sauvetage au moment de l'enquête expriment leurs intentions de revenir dans la profession. Néanmoins, près de la moitié des personnes interrogées à ce sujet (n=77) est incertaine sur ce point. Au moins un tiers (36,5 %) prévoit de revenir dans la profession au cours de l'année qui suit et 14,5 % dans l'intervalle de cinq ans.

Les 136 personnes ayant quitté la profession (9,1 % de n = 1389) revêtent un intérêt particulier pour cette enquête. La plupart d'entre elles (94,9 %) ont entre 30 ans et 54 ans et ont en moyenne quitté la profession 7,5 ans après leurs examens de diplôme (médiane : 7,0 ans).

La fig. 3 montre qu'après 10 ans, au moins trois quarts (77 %) des départs ont eu lieu. Une différence est toutefois constatée selon le sexe : parmi les femmes, 50 % des départs ont eu lieu après 4,8 ans, et pour les hommes, après 6,4 ans seulement. 50 % des personnes ayant quitté la profession l'ont fait jusqu'à 42 ans.

Comme pour les intentions de départ potentielles, les principales raisons de quitter la profession (n = 136) étaient l'absence de perspectives de carrière (16,4 %) suivie par le souhait de changer de profession (15,7 %), et une fois encore les horaires de travail ou le travail en équipe 11,7 % (voir ci-dessus). Les salaires ont joué un rôle dans le départ pour 7,8 % des personnes interrogées, et les contraintes physiques ou psychiques pour environ 5 % d'entre elles.

**Fig. 3**  
Personnes ayant quitté le service de sauvetage x ans après l'obtention de leur diplôme



Les données révèlent que les départs envisagés et réalisés présentent des motivations similaires, selon la comparaison de la fig. 4. L'absence de perspectives de développement professionnel est citée en premier parmi les raisons, tant pour les départs envisagés que pour ceux réalisés, suivie par les prétentions salariales, puis par les horaires de travail. Le changement de profession et de branche est aussi une raison prépondérante, sans que l'on sache vraiment ici si c'est la conséquence des conditions de travail, par exemple, ou d'une rectification individuelle du choix professionnel.

Une fois le départ de la profession effectif, 44,1 % des personnes interrogées (n = 136) ont affirmé être restées dans le domaine de la santé. En Suisse latine, les personnes ont été nettement plus nombreuses qu'en Suisse alémanique à abandonner le domaine de la santé (p = 0,002).

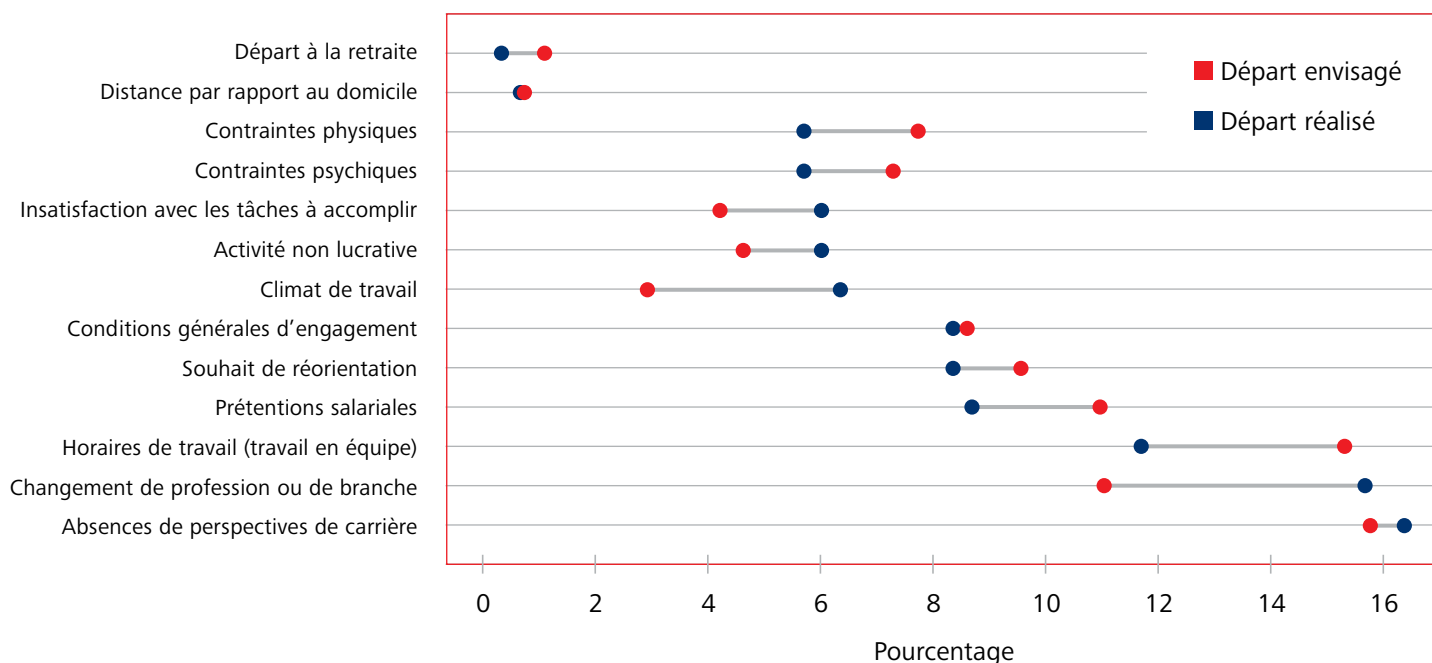
À titre prospectif, seulement 31,5 % des personnes interrogées affirment qu'elles travailleront encore dans le domaine de la santé après leur départ de la profession.

40 % des personnes ayant quitté la profession indiquent le domaine des services (n = 76) comme branche visée, suivis de l'administration publique avec 15,8 %, du domaine social avec 14,5 % et enfin de l'éducation/enseignement avec 10,5 %.

Les professions citées le plus souvent, qui sont restées dans le domaine de la santé, étaient les professions des soins diplômées, avec ou sans études post-diplômes (EPS) (n=61).

Il convient de tenir compte du fait qu'en contrepartie, un nombre important de soignantes et soignants passe régulièrement au service de sauvetage (de leur point de vue, c'est un « départ de la profession avec maintien dans le système de santé »). Les ES constituaient depuis 2008 en moyenne 31,1 % des participants au modèle de formation courte. Ce pourcentage est en baisse et n'était plus que de 21,7 % en 2023 (une ES ne propose pas de formation courte). À ce sujet, aucun monitoring n'est exercé pour déterminer combien de personnes cela représente exactement pour les infirmières et infirmiers. D'expérience, il s'agit toutefois du groupe le plus important, et de loin. Pour l'évaluation du « départ de la profession avec maintien dans le système de santé », il faut donc tenir compte du fait que dans la perspective du système de santé dans son ensemble, il se pourrait qu'un « troc » entre les différentes professions soit compris et entretenu comme une évolution de carrière, si cela augmente de ce fait la durée de maintien globale dans cette branche.

**Fig. 4**  
**Motifs de départ**



## 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 sauvetage 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 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 supérieur au nombre de places de formation que les services de sauvetage et les écoles supérieures pro-

posent. 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 et depuis des années formé un nombre de personnes inférieur aux besoins quantitatifs. Actuellement, la part de formation est de 18 %. Le bulletin Obsan de 01/2027 « Les services de sauvetage en Suisse » [3] a déjà affiché une part 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 déséquilibrée 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 représentants 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 dues au nouveau comportement de la population à appeler les services de sauvetage [10].

Toutefois, deux indices apparaissent. 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'habitantes, 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 diplômés 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 diplômés remis, on sait qu'une grande majorité des diplômés 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

Dans l'hypothèse que la hausse des interventions se poursuive, les quatre principaux champs d'action pour augmenter l'offre de personnel qualifié sont d'améliorer le taux de débutant-es (1), le taux d'immigration (2), la durée de maintien dans la profession ou le taux d'occupation (3) et/ou de pourvoir les postes vacants d'ambulancière ou d'ambulancier avec du personnel disposant d'autres qualifications (p. ex. technicienne ambulancière ou technicien ambulancier) (4).

### 1. Le taux de débutant-es

En 2006, la FBBRW 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. La part 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 la part 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. Suite à l'amélioration des 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. Augmenter la durée de maintien dans la profession ou le taux d'occupation

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

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 travaillant aux centrales d'appels sanitaires urgents, dans des rôles de formation 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'occupation de 79 % [4], il faut également vérifier s'il y a une chance réaliste pour puiser dans ce potentiel. Une augmentation moyenne du taux d'occupation 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'occupation l'année suivante. Avec 318 personnes, ce serait une perte de 64 EPT au maximum si chacun-e 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 par un personnel aux qualifications différentes (p. ex. techniciennes ambulancières 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 de fournir quelques indices.

## Limitations, perspectives et questions en suspens

**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.**

### Limitations

- Les techniciennes et techniciens ambulanciers 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 le permettent les données de contact des ES, mais au moins jusqu'à l'année de diplôme 2008. Plus les diplômés 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.
- Avant 2008, des écoles proposaient aussi la formation, qui n'existent plus actuellement. La tentative d'accéder aux coordonnées correspondantes par le biais de successeurs juridiques éventuels est restée sans succès. Les personnes ayant suivi la formation dans ces écoles n'ont pas été prises en considération dans l'enquête actuelle.
- Cette publication ne porte pas sur la manière dont les interventions des services de sauvetage changeront sur les plans qualitatif et quantitatif. Si l'augmentation des interventions des services de sauvetage observée depuis des années ou si des stratégies d'intervention des services de sauvetage devaient évoluer et se différencier du modèle d'hospitalisation prépondérant, cela pourra avoir des impacts considérables sur les futurs besoins en personnel.
- De même, les besoins en ambulancières et ambulanciers diplômés ES pourraient évoluer autrement si le traitement des interventions était à l'avenir réparti entre les différents groupes cibles autrement qu'aujourd'hui (p. ex. ambulancières et ambulanciers, techniciennes et techniciens ambulanciers), comme cela est par exemple connu via les modèles de « skill and grade mix » correspondants dans les soins.

### Perspectives et questions en suspens

Même si beaucoup d'informations concernant le maintien dans la profession des ambulancières et ambulanciers diplômés sont aujourd'hui disponibles, qui ne l'étaient pas encore sous cette forme il y a quelques années, plusieurs questions restent sans réponse. Les futures enquêtes devront identifier de manière plus détaillée par des questions plus larges les facteurs d'influence qui permettent d'avoir un impact positif sur le maintien dans la profession. Il sera également requis de générer des données globalement solides sur le départ de la profession et des informations nuancées sur la motivation professionnelle, la satisfaction au travail, les parcours professionnels et les perspectives au niveau individuel.

## Résumé

**Les informations disponibles au moment du rapport issu de la présente enquête de maintien dans la profession ainsi que du recensement IAS et 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 étaient à pourvoir en novembre 2023.
- En même temps, 7 ambulancières et ambulanciers étaient inscrits au chômage.
- Avec un taux de chômage de 0,4 %, il y a le plein emploi.
- Le taux d'occupation 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'occupation 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 7,5 ans après avoir obtenu le diplôme (médiane 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](http://www.144.ch)
6. Lobsiger M., Liechi 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](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, Schweize-  
risches 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](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