« Prendre soin du soin »

Revue synthétique de la littérature relative à la durabilité des carrières dans les professions de la santé et du social en Suisse

Document de travail – version destinée au conférencier et membres de la table ronde de la conférence « Prendre soin du soin »

Résumé pour les conférenciers

Les métiers du prendre soin constituent aujourd'hui l'un des principaux secteurs d'emploi de Suisse. En agrégeant les professions de la santé humaine, de la santé mentale, de la réadaptation et de l'action sociale, il apparaît raisonnable de considérer que ces activités regroupent plusieurs centaines de milliers de professionnel·les, vraisemblablement plus de 400 000 personnes selon le périmètre retenu. Cette estimation représente environ 7 à 8 % de la population active suisse et souligne l'importance stratégique de ces professions pour le fonctionnement de la société [3 4 8].

Les données disponibles suggèrent toutefois qu'une transformation progressive des trajectoires professionnelles est à l'œuvre depuis la fin des années 1980. Les carrières apparaissent moins linéaires, davantage marquées par les interruptions, les changements d'employeurs et les réorientations professionnelles[1 2 7 8]. Parallèlement, les capacités de formation n'ont jamais été aussi importantes. Pourtant, les tensions de recrutement persistent dans de nombreuses professions. Cette situation conduit à formuler une hypothèse centrale :

Le défi n'est peut-être plus uniquement de former davantage de professionnel·les, mais également de permettre à celles et ceux qui sont formés de rester durablement dans leur métier. Cette question de la durabilité des carrières apparaît aujourd'hui comme l'un des enjeux majeurs de l'avenir du système de santé et du social en Suisse et plus particulièrement à Genève.

1. Une transformation silencieuse des carrières du prendre soin

Lorsque les premières cohortes infirmières étudiées par le programme suisse *Nurses at Work* commencent leur carrière à la fin des années 1980, le modèle dominant reste celui d'un engagement professionnel relativement stable. Les changements d'employeurs existent bien sûr déjà, mais les trajectoires demeurent largement linéaires. La profession est souvent exercée durant plusieurs décennies et constitue un élément central de l'identité professionnelle[1 2].

Les données longitudinales disponibles montrent toutefois qu'au fil des décennies ce modèle s'est progressivement transformé. Les analyses de Nurses at Work indiquent qu'une infirmière diplômée en 1988 présente une durée médiane observée de carrière de 23 ans alors que les cohortes plus récentes apparaissent déjà plus mobiles et plus fragmentées. Les auteurs observent une augmentation des interruptions de parcours, des changements d'employeurs et des sorties temporaires ou définitives de profession[1 2].

Cette évolution ne semble pas propre aux soins infirmiers. Les travaux récents consacrés aux médecins, aux professions du travail social ou aux métiers de l'enfance décrivent des phénomènes comparables : augmentation de la mobilité professionnelle, difficultés de fidélisation et raccourcissement apparent des trajectoires dans une même activité [7] [8] [9] [10].

Autrement dit, ce qui apparaissait autrefois comme l'exception tend progressivement à devenir une caractéristique structurelle de nombreux métiers du prendre soin.

Cette évolution ne signifie pas que les carrières ont disparu. Elle suggère cependant qu'entre la fin des années 1980 et aujourd'hui, les trajectoires professionnelles ont progressivement évolué d'un modèle relativement stable vers un modèle marqué par une plus grande mobilité, davantage d'interruptions de carrière, une augmentation du temps partiel, des changements plus fréquents d'employeurs et une propension accrue à quitter temporairement ou définitivement la profession [1] [2].

2. Les métiers du prendre soin constituent l'un des principaux secteurs d'emploi de Suisse

Cette transformation mérite d'autant plus d'attention que les professions concernées occupent une place centrale dans l'économie et la cohésion sociale du pays. Les secteurs de la santé et de l'action sociale figurent aujourd'hui parmi les plus importants employeurs de Suisse. Ils regroupent notamment :

- les infirmières et infirmiers ;
- les ASSC ;
- les ASA ;
- les médecins ;
- les psychologues ;
- les psychothérapeutes ;
- les physiothérapeutes ;
- les ergothérapeutes ;
- les sages-femmes ;
- les ambulanciers ;
- les professions médico-techniques ;
- les travailleurs sociaux ;
- les éducateurs sociaux ;
- les éducatrices et éducateurs de l'enfance ;
- les assistants socio-éducatifs [3] [4] [8].

Les seules structures hospitalières, les EMS et les services d'aide et de soins à domicile représentent déjà plusieurs centaines de milliers d'emplois, auxquels s'ajoutent les activités ambulatoires, la santé mentale, la réadaptation et l'action sociale [3] [4].

En agrégeant l'ensemble de ces activités, il apparaît raisonnable de considérer que les métiers du prendre soin regroupent plus de 400 000 professionnel·les en Suisse. Cette estimation doit être interprétée comme un ordre de grandeur prudent plutôt que comme une statistique consolidée unique[3] [4] [8].

Dans un pays comptant environ 5,39 millions de personnes actives occupées, cette population représenterait approximativement 7 à 8 % de l'ensemble de la population active. Cette proportion confirme que les métiers du prendre soin constituent l'un des principaux secteurs d'activité du pays.

3. Une pénurie paradoxale

Cette évolution est d'autant plus remarquable qu'elle intervient au moment même où les investissements dans la formation n'ont jamais été aussi importants. Depuis le début des années 2000, les capacités de formation ont fortement augmenté dans la plupart des professions de la santé et du social. Les écoles professionnelles, hautes écoles, employeurs, OrTra’s et pouvoirs publics ont consacré des ressources considérables au développement de

l'offre de formation [3] [4]. Aujourd'hui, il apparaît raisonnable d'estimer qu'entre 17 000 et 21 000 nouveaux professionnel·les rejoignent chaque année les métiers du prendre soin en Suisse [3] [4] [7] [8].

Domaine	Estimation annuelle
Professions de santé	13 000 à 16 000
Médecins	1 100 à 1 400
Professions du social	3 000 à 4 000
Total	**17 000 à 21 000**

Cette progression témoigne de l'effort considérable fourni par les institutions de formation, les employeurs et les pouvoirs publics pour répondre aux besoins futurs de la population [3] [4]. Pourtant, les tensions de recrutement persistent. Ce paradoxe constitue probablement l'un des enseignements les plus importants de la littérature récente : Le système forme davantage de professionnel·les qu'il y a vingt ans, mais peine toujours à répondre aux besoins croissants de la population.

L'explication la plus vraisemblable est qu'une partie croissante de cet effort de formation est aujourd'hui absorbée par le remplacement des départs plutôt que par l'augmentation réelle des capacités de prise en charge[3] [4]. Les estimations construites à partir des données actuellement disponibles conduisent à considérer qu'entre 14 000 et 18 000 professionnel·les quitteraient durablement chaque année les métiers du prendre soin en raison des départs à la retraite, des réorientations professionnelles, des problèmes de santé ou des abandons de profession[1] [3] [4] [7] [8].

4. Une usure qui semble apparaître de plus en plus tôt

Les travaux disponibles suggèrent également une autre évolution importante : les difficultés semblent apparaître plus tôt dans les parcours professionnels. Les études menées auprès des infirmières mettent en évidence des intentions de départ élevées durant les premières années d'exercice. Les recherches internationales montrent même que les premières années de carrière constituent la période de plus forte vulnérabilité en matière d'abandon de profession, de désengagement et de réorientation professionnelle [12].

Chez les médecins, les données de la FMH indiquent qu'une part importante des abandons de carrière clinique intervient dans les cinq années suivant l'obtention du diplôme et parfois avant l'âge de 35 ans [7]. Dans le domaine social, les études de SAVOIRSOCIAL décrivent elles aussi une forte mobilité professionnelle ainsi que des difficultés croissantes de fidélisation [8] [9].

Ces observations conduisent à une hypothèse particulièrement préoccupante : Les cinq premières années d'exercice pourraient être devenues le moment où se joue une partie importante de la fidélisation future des professionnels. Cette hypothèse n'est pas encore démontrée pour l'ensemble des professions du prendre soin. Elle apparaît néanmoins cohérente avec les constats observés dans les secteurs des soins, de la médecine et du travail social [1] [2] [7] [8].

5. L'épuisement professionnel : symptôme ou cause ?

Les données les plus récentes de l'Obsan et de SCOHPICA montrent qu'environ 30 % des professionnels du soin présentent des signes d'épuisement, tandis qu'environ 10 % présentent des symptômes plus persistants [11]. Rapportées à une population de plus de 400 000 professionnel·les du prendre soin, ces proportions représentent potentiellement :

- plus de 120 000 personnes présentant des signes d'épuisement ;
- plus de 40 000 personnes présentant des symptômes persistants ;
- entre 8 000 et 12 000 personnes confrontées à des situations d'épuisement sévère [11].

Ces chiffres sont impressionnants. Ils ne signifient pas que toutes ces personnes souffrent d'un burnout clinique. Ils montrent toutefois qu'une part importante de celles et ceux qui prennent soin des autres exercent leur activité dans un état de fatigue ou de tension psychologique significatif [11]. La question essentielle devient alors : L'épuisement professionnel est-il une conséquence des difficultés de recrutement ou contribue-t-il lui-même à les aggraver? Les données disponibles suggèrent que les deux phénomènes se renforcent mutuellement.

L'épuisement favorise :

- les absences ;
- les réductions de taux d'activité ;
- les changements d'employeurs ;
- les réorientations ;
- les sorties de profession [11].

Ces départs créent à leur tour des tensions supplémentaires pour les équipes restantes et augmentent leur charge de travail [11]. L'épuisement professionnel devient ainsi simultanément un symptôme et un facteur aggravant des difficultés actuelles.

6. Une transformation qui dépasse les seuls métiers du prendre soin

Les difficultés observées dans les professions de la santé et du social peuvent être expliquées par de nombreux facteurs : pénuries de personnel, pression temporelle, contraintes organisationnelles, charge administrative ou encore transformations des modes de gestion [11].

Toutefois, plusieurs chercheurs invitent également à replacer ces phénomènes dans un contexte plus large de transformation des sociétés contemporaines. Au cours des dernières décennies, de nombreux pays occidentaux ont observé une augmentation des troubles anxieux, des symptômes dépressifs et des situations d'épuisement professionnel dans des secteurs très différents les uns des autres [18] [19].

Les professions du soin et de l'accompagnement apparaissent toutefois particulièrement concernées. Les recherches récentes menées à l'échelle européenne montrent des niveaux élevés de détresse psychologique, de symptômes anxieux et de symptômes dépressifs chez les médecins et les infirmières, associés notamment à la surcharge de travail, aux horaires atypiques et aux violences rencontrées dans l'exercice professionnel [13] [14] [15] [16].

Ces observations ne signifient pas que les métiers du prendre soin seraient devenus plus difficiles que tous les autres métiers. Elles suggèrent plutôt qu'ils se trouvent à l'intersection de plusieurs transformations sociales qui affectent aujourd'hui l'ensemble du monde du travail [18] [19] [2].

7. Une tension entre la temporalité du soin et l'accélération du monde social

Les travaux du sociologue allemand Hartmut Rosa offrent, à cet égard, une perspective intéressante. Selon lui, les sociétés contemporaines sont caractérisées par un phénomène « d'accélération sociale », marqué par l'augmentation continue des rythmes de production, des flux d'information, des exigences de performance et de la vitesse des changements organisationnels [21].

Cette accélération produit un paradoxe : alors même que les outils technologiques permettent théoriquement d'accomplir davantage de tâches en moins de temps, de nombreuses personnes déclarent ressentir une pression temporelle croissante et un sentiment de manque de temps. Cette lecture fait écho à plusieurs observations régulièrement rapportées par les professionnels de la santé et du social :

- impression de devoir accomplir davantage d'activités dans le même laps de temps ;
- augmentation de la documentation et des tâches administratives ;
- multiplication des interruptions ;
- difficulté à consacrer suffisamment de temps à la relation humaine ;
- sentiment occasionnel de ne pas pouvoir exercer le métier exactement comme ils le souhaiteraient [11].

Les métiers du prendre soin présentent ici une spécificité importante. Le soin, l'accompagnement, l'éducation et le soutien psychosocial reposent fondamentalement sur la relation à autrui. Ils nécessitent de la disponibilité, de la continuité et la possibilité d'accorder du temps à l'autre.

Dans cette perspective, certaines tensions actuellement observées pourraient être interprétées comme l'expression d'un décalage croissant entre : la temporalité nécessaire à la relation de soin et les logiques d'accélération qui traversent aujourd'hui les organisations et plus largement la société.

8. Une lecture qui ouvre aussi des perspectives positives

Il serait cependant erroné de conclure que cette évolution conduit nécessairement au désengagement ou à l'épuisement. Les travaux de Hartmut Rosa mettent également en avant la notion de résonance, c'est-à-dire la capacité des individus à développer une relation significative avec leur activité, les personnes qu'ils accompagnent et le monde qui les entoure [22]. Or les métiers du prendre soin possèdent précisément un potentiel de résonance particulièrement élevé.

La possibilité :

- d'aider ;
- de soulager ;
- de soutenir ;
- d'accompagner ;
- d'éduquer ;
- de voir les effets concrets de son action ;

constitue pour beaucoup de professionnels une source d'engagement durable et de satisfaction au travail. Sous cet angle, la question n'est peut-être pas seulement de réduire les facteurs de risque. Elle consiste également à créer les conditions permettant aux professionnels de retrouver ou de préserver ce qui donne sens à leur activité.

9. Une évolution qui risque de s'accentuer

C'est probablement ici que se situe l'enjeu majeur des prochaines années. Toutes les projections démographiques suggèrent que les besoins de soins et d'accompagnement continueront d'augmenter sous l'effet :

- du vieillissement de la population ;
- de l'augmentation des maladies chroniques ;
- de l'allongement de la durée de vie ;
- de la complexification des prises en charge [3] [4].

Dans le même temps, rien n'indique aujourd'hui que les mécanismes de sortie précoce de profession, d'usure des carrières ou de difficultés de fidélisation diminuent spontanément. Au contraire, plusieurs indicateurs suggèrent qu'ils pourraient s'accentuer si aucune action structurelle n'est engagée [11] [7] [8].

Le risque n'est donc pas uniquement de manquer de personnel. Le risque est que : Le système doive former toujours davantage de professionnel·les pour obtenir une quantité équivalente, voire décroissante, d'années de travail disponibles. Cette hypothèse n'est pas démontrée de manière définitive. Elle constitue toutefois une lecture cohérente de l'ensemble des travaux actuellement disponibles [1] [2] [3] [4] [7] [8] [11].

10. Best practices et pistes d'action identifiées dans la littérature

L'analyse des travaux présentés dans ce document montre que les difficultés observées dans les métiers du prendre soin ne résultent pas d'une cause unique. Elles apparaissent plutôt comme le produit d'interactions complexes entre les transformations démographiques, les évolutions organisationnelles, les conditions de travail et les trajectoires individuelles [11] [15] [16].

Cette complexité implique qu'il n'existe probablement pas de solution unique. En revanche, plusieurs études convergent vers un ensemble de pratiques régulièrement associées à une meilleure fidélisation des professionnels, à une réduction des symptômes d'épuisement et à une plus grande durabilité des carrières[13 15 16]

Soutenir les premières années d'exercice

Les premières années de carrière apparaissent comme une période particulièrement sensible. Les recherches internationales suggèrent que les départs précoces, les réorientations professionnelles et les intentions de quitter la profession sont particulièrement concentrés durant cette phase [12].

Les dispositifs les plus fréquemment recommandés comprennent :

- des programmes de mentorat ;
- des dispositifs de compagnonnage ;
- des temps de supervision ;
- des programmes d'intégration structurés ;
- un accompagnement renforcé lors de la transition entre la formation et la pratique.

Ces mesures visent à renforcer le sentiment de compétence, l'intégration professionnelle et l'attachement à la profession [12 15].

Développer un leadership soutenant

Les études européennes récentes identifient de manière récurrente la qualité du management comme l'un des facteurs les plus fortement associés à la santé psychologique et à la fidélisation des équipes [13 15 16] .

Les pratiques les plus souvent mentionnées comprennent :

- la reconnaissance du travail réalisé ;
- la participation aux décisions ;
- la proximité managériale ;
- la qualité du feedback ;
- le soutien lors des situations difficiles.

Cette observation rejoint un constat récurrent de la littérature : Les professionnels quittent parfois moins leur métier que certaines conditions d'exercice du métier.

Préserver le temps relationnel

Les métiers du prendre soin reposent fondamentalement sur la relation à autrui. Or, les travaux consacrés à l'épuisement professionnel montrent que les difficultés apparaissent souvent lorsque les professionnels ont le sentiment de ne plus pouvoir consacrer suffisamment de temps à ce qui constitue le cœur de leur métier : soigner, accompagner, soutenir ou éduquer [11 21 22].

Dans cette perspective, plusieurs auteurs soulignent l'importance de :

- réduire certaines tâches administratives évitables ;
- simplifier les processus ;
- améliorer les outils numériques ;
- préserver des espaces dédiés à la relation et à l'accompagnement.

Cette approche rejoint la notion de « résonance » développée par Hartmut Rosa, selon laquelle la qualité de la relation au travail constitue un facteur central d'engagement durable [22].

Développer des espaces de réflexion et de soutien

Les professions du soin et de l'accompagnement exposent quotidiennement les professionnels à la souffrance, à la maladie, aux situations familiales complexes ou à la précarité.

La littérature met régulièrement en avant l'intérêt :

- des groupes d'analyse de pratique ;
- de la supervision ;
- des groupes Balint ;
- des débriefings d'équipe ;
- du soutien entre pairs.

Ces dispositifs semblent favoriser la prévention de l'isolement professionnel et contribuer à une meilleure régulation émotionnelle [11 15].

Favoriser des parcours professionnels évolutifs

Une autre constante des recherches concerne la nécessité de proposer des perspectives d'évolution sans obliger les professionnels à quitter leur secteur d'activité.

Les dispositifs les plus souvent évoqués concernent :

- la formation continue ;
- la spécialisation ;
- la mobilité interne ;
- les activités d'enseignement ;
- les fonctions de mentorat ou de supervision ;
- la participation à des projets institutionnels.

Ces possibilités permettent de renouveler l'engagement professionnel tout en conservant l'expertise développée au fil des années [2 7 8].

Considérer la santé des professionnels comme un investissement stratégique

Enfin, les travaux les plus récents soulignent une évolution importante des perspectives. La santé mentale des professionnels n'est plus seulement considérée comme une question de bien-être individuel ou de ressources humaines. Elle tend à être analysée comme une condition essentielle de la capacité future des systèmes de santé et du social à remplir leurs missions [13 14 16].

Dans ce contexte : Préserver durablement la santé des professionnels apparaît de plus en plus comme un investissement stratégique dans la qualité, la continuité et la soutenabilité des services de santé et d'accompagnement.

10. Conclusion

L'analyse de la littérature disponible conduit à considérer que la question centrale n'est plus uniquement celle de la relève. Elle tend progressivement à devenir celle de la durabilité des carrières. Depuis les cohortes observées à

la fin des années 1980, les trajectoires professionnelles semblent progressivement devenir plus mobiles, plus fragmentées et davantage exposées aux interruptions [1] [2].

Dans le même temps, les besoins de la population continuent d'augmenter sous l'effet du vieillissement démographique, de l'allongement de la durée de vie et de la complexification des prises en charge [3] [4].

Les problèmes de santé mentale, les difficultés de fidélisation, les réorientations professionnelles, les transformations organisationnelles et l'accélération des rythmes sociaux apparaissent désormais comme des composantes d'un même phénomène.

Si ces tendances se poursuivent, la capacité future du système de santé et du social dépendra probablement autant de sa faculté à former de nouveaux professionnel·les que de sa capacité à préserver durablement la santé, l'engagement et les compétences de celles et ceux qui exercent déjà ces métiers. La question stratégique des prochaines années n'est donc peut-être plus uniquement : Comment former davantage de professionnel·les ? mais également : Comment permettre aux professionnel·les du prendre soin de construire des carrières suffisamment longues, porteuses de sens et soutenables pour répondre aux besoins croissants de la société ?

MSA / 9 juillet 2026

11. Références bibliographiques

[1] Addor V., Schwendimann R., Gauthier J.-A. et al. *The Nurses at Work Study: Investigating Nurses' Career Paths over the Last 40 Years in Switzerland*. Obsan Bulletin 8/2016. Lien direct : https://www.obsan.admin.ch/en/publications/2016-nurses-work-study-investigating-nurses-career-paths-over-last-40-years

[2] Addor V., Jeannin A., Schwendimann R. et al. *Career Paths of 1988 and 1998 Nurse Graduates in Switzerland*. *Journal of Nursing Management*. 2017;25(4):318-325. Lien direct : https://doi.org/10.1111/jonm.12469

[3] Observatoire suisse de la santé (Obsan). *Personnel soignant – indicateurs et publications*. Lien direct : https://www.obsan.admin.ch/fr/themes-de-sante/professionnels-de-sante/personnel-soignant

[4] Obsan. *Monitoring national du personnel soignant*. Lien direct : https://ind.obsan.admin.ch/fr/pflemo

[5] Obsan. *Stress et épuisement du personnel soignant* Lien direct : https://ind.obsan.admin.ch/fr/indicator/pflemo/stress-et-epuisement-du-personnel-soignant

[6] ASMAC. *Situation de travail des médecins-assistant·es et chef·fes de clinique – Enquête 2026*. Lien direct : https://onsurvey.demoscope.ch/InsightReport/fr/

[7] Siroka J. *Comment une vocation peut-elle devenir une ex-profession ? Bulletin des médecins suisses*, 2023. Lien direct : https://www.fmh.ch/files/pdf29/bms_2023_21994.pdf

[8] SAVOIRSOCIAL & SASSA. *Situation du personnel qualifié dans le domaine social 2024*. Lien direct : https://www.savoirsocial.ch/fr/ce-que-nous-faisons/developpement-et-projets/situation-du-personnel-qualifie-dans-le-domaine-social-2024

[9] SAVOIRSOCIAL & SASSA. *Présentation des résultats de l'étude sur le personnel qualifié dans le domaine social 2024*. Lien direct : https://www.savoirsocial.ch/s01/Dokumente/Organisation/Studien/Fachkraeftestudie_2024/250214-Online-Praesentation-Handout_fr.pdf

[10] Pro Enfance. *Étude sur le personnel qualifié dans le domaine social*. Lien direct : https://proenfance.ch/etude-sur-le-personnel-qualifie-dans-le-domaine-social

[11] Obsan. *Stress et épuisement du personnel soignant* (indicateur national). Lien direct : https://ind.obsan.admin.ch/fr/indicator/pflemo/stress-et-epuisement-du-personnel-soignant

[12] European Federation of Nurses Associations (EFN). *Report on Newly Registered Nurses Leaving the Profession*. 2024. Lien direct : https://efn.eu/wp-content/uploads/2024/12/EFN-Report-on-Newly-Registered-Nurses-leaving-the-profession-June-2024.pdf

[13] World Health Organization Europe. *Mental Health of Nurses and Doctors (MeND) Survey in the European Union, Iceland and Norway*. 2025. Lien direct : https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2025-12709-52483-81031

[14] World Health Organization. *Protecting Health and Care Workers' Mental Health and Well-Being*. Technical consultation report, 2024. Lien direct : https://www.who.int/news/item/25-04-2024-202404_protecthw_mentalhealth

[15] Almeida-Meza P., Ledden S., Dempsey B. et al. *Futureproofing the Healthcare Workforce in Europe: Understanding and Addressing Psychological Distress and Occupational Outcomes*. *The Lancet Regional Health – Europe*, 2025. Lien direct : https://www.thelancet.com/journals/lanepe/article/PIIS2666-7762(25)00255-8/fulltext

[16] Azzopardi Muscat N., Lazëri L., Zapata T., Kluge H. *Protecting the Mental Health of the Health and Care Workforce in Europe: A Strategic Investment*. *The Lancet Regional Health – Europe*, 2025. Lien direct : https://www.thelancet.com/journals/lanepe/article/PIIS2666-7762(25)00281-9/fulltext

[17] Fond G., Fernandes S., Lucas G. et al. *Depression in Healthcare Workers: Results from the Nationwide AMADEUS Survey*. *International Journal of Nursing Studies*, 2022. Lien direct : https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9359895/

[18] OCDE. *Mental Health and Work*. Organisation de coopération et de développement économiques. Lien direct : https://www.oecd.org/en/publications/mental-health-and-work_5jxsvvn6pq6g-en.html

[19] OCDE. *Health at a Glance 2025 – Mental Health*. Lien direct : https://www.oecd.org/en/publications/health-at-a-glance-2025_8f9e3f98-en/full-report/mental-health_24af6094.html

[20] Parlement européen. *The Health Workforce Crisis in the European Union: Policy Options for Improving the Sustainability of Healthcare Systems and Employment and Working Conditions in the Healthcare Sector*. 2025. Lien direct : https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/772481/ECTI_BRI(2025)772481_EN.pdf

[21] Rosa H. *Accélération. Une critique sociale du temps*. La Découverte, 2010.

[22] Rosa H. *Résonance. Une sociologie de la relation au monde*. La Découverte, 2018.