



RAISONS DE SANTE 340 – LAUSANNE

Unisanté – Centre universitaire de médecine générale et santé publique
ESOPE – Enquêtes de Satisfaction et d’Opinion des Patient·e·s et des
employé·e·s

Déterminants de l’intention de rester dans leur profession ou à leur poste des professionnel.le.s des soins

Rapport sur la revue de littérature

Nelly Courvoisier, Ingrid Gilles, Oriana Keserue Pittet & Isabelle
Peytremann-Bridevaux

unisanté

Centre universitaire de médecine générale
et santé publique • Lausanne

Unil

UNIL | Université de Lausanne

Raisons de santé 340

Le Centre universitaire de médecine générale et santé publique Unisanté regroupe, depuis le 1er janvier 2019, les compétences de la Policlinique médicale universitaire, de l'Institut universitaire de médecine sociale et préventive, de l'Institut universitaire romand de santé au travail et de Promotion Santé Vaud. Il a pour missions :

- les prestations de la première ligne de soins (en particulier l'accès aux soins et l'orientation au sein du système de santé) ;
- les prestations en lien avec les populations vulnérables ou à besoins particuliers ;
- les interventions de promotion de la santé et de prévention (I et II) ;
- les expertises et recherches sur l'organisation et le financement des systèmes de santé ;
- les activités de recherche, d'évaluation et d'enseignement universitaire en médecine générale et communautaire, en santé publique et en santé au travail.

Dans le cadre de cette dernière mission, Unisanté publie les résultats de travaux de recherche scientifique financés par des fonds de soutien à la recherche et des mandats de service en lien avec la santé publique. Il établit à cet égard différents types de rapports, au nombre desquels ceux de **la collection « Raisons de santé »** qui s'adressent autant à la communauté scientifique qu'à un public averti, mais sans connaissances scientifiques fines des thèmes abordés. Les mandats de service sont réalisés pour le compte d'administrations fédérales ou cantonales, ou encore d'instances non gouvernementales (associations, fondations, etc.) œuvrant dans le domaine de la santé et/ou du social.

Étude financée par :

OFSP

Citation suggérée :

Courvoisier N., Gilles I. Keserue Pittet O. & Peytremann Bridevaux I. Déterminants de l'intention de rester dans leur profession ou à leur poste de professionnel-le-s des soins : revue de littérature. Lausanne, Unisanté – Centre universitaire de médecine générale et santé publique, 2023 (Raisons de santé 340).

<https://doi.org/10.16908/issn.1660-7104/340>

Remerciements :

OFSP

Relecture et contrôle de l'édition :

Pauline Delaby

Date d'édition :

Janvier 2023

Table des matières

1	Introduction	5
1.1	Contexte	5
1.2	Objectif	5
2	Méthode	6
2.1	Stratégie de recherche bibliographique	6
2.2	Sélection des références	6
2.3	Extraction des informations	7
3	Résultats	8
3.1	Articles sélectionnés	8
3.2	Déterminants principaux de l'intention de rester à son poste ou dans la profession	9
3.2.1	Revue systématique suisses et internationales	9
3.2.2	Etudes primaires suisses	23
4	Discussion	29
4.1	Recommandations pour le questionnaire	29
4.2	Limites	30
5	Conclusion.....	31
6	Références.....	32
7	Annexes	35
7.1	Annexe 1	35
7.1.1	Algorithme de recherche dans Medline	35
7.1.2	Algorithme de recherche pour Cinahl	36
7.1.3	Algorithme de recherche pour Episteminikos	37
7.1.4	Algorithme de recherche dans APA PsychInfo	39

Liste des tableaux

Tableau 1	Caractéristiques des 48 revues systématiques incluses	10
Tableau 2	Revue systématique : Fréquence des déterminants associés à l'outcome	20
Tableau 3	Caractéristiques des 7 études primaires suisses incluses	24
Tableau 4	Fréquence des déterminants associés à l'outcome dans les études primaires	26

Liste des figures

Figure 1	Flow diagramme de la sélection des références	8
----------	---	---

1 Introduction

1.1 Contexte

Le vieillissement de la population et l'augmentation de la prévalence de maladies non-transmissibles requièrent une réorganisation importante des systèmes de santé. Pour pouvoir continuer à fournir des soins de haute qualité, il est nécessaire de compter sur des professionnel·le·s de santé formé·e·s et en nombre suffisant, et de soutenir le développement d'une force de travail engagée et productive. Les professionnel·le·s de santé et les proches aidant·e·s sont des acteurs clés des systèmes et services de santé. Or, un nombre croissant d'études alertent sur la situation des professionnel·le·s de santé et des proches aidant·e·s, concernant leur santé mentale et physique (épuisement émotionnel, qualité de vie, bien-être professionnel) ainsi que l'impact sur leurs activités et parcours professionnels (pénurie, absentéisme, turnover, changement de carrière). Assurer des conditions optimales pour les professionnel·le·s de santé et les proches aidant·e·s en connaissant les facteurs qui facilitent et compromettent leur pratique est nécessaire pour stabiliser et assurer des soins de qualité et plus généralement, la performance et la résilience des systèmes de santé. Aujourd'hui, la Suisse ne dispose pas de données longitudinales ni sur les professionnel·le·s de santé ni sur les proches aidant·e·s, données qui permettraient de mieux appréhender ces enjeux. Dans ce contexte, le projet SCOHPICA (Swiss COhort of Healthcare Professionals and Informal CAregivers) vise à constituer une cohorte prospective nationale suisse de professionnel·le·s de santé et de proches aidant·e·s. Afin de réaliser une première mesure des parcours et des déterminants de l'intention de rester à leur poste ou dans leur profession de professionnel·le·s de santé de divers domaines professionnels, plusieurs revues de littérature ont été menées durant le premier trimestre 2022. Le présent rapport fait état de la revue de littérature portant sur l'intention de rester dans la profession ou à son poste, des professionnel·le·s des soins, c'est-à-dire des infirmiers·ière·s, assistant·e·s en soins et santé communautaire (ASSC), et aides en soins et accompagnement (ASA).

1.2 Objectif

La revue de littérature sur les professionnel·le·s des soins vise à repérer les dimensions identifiées comme déterminantes pour l'intention de rester à son poste ou dans la profession d'infirmiers·ières, ASSC et ASA, dans les contextes hospitaliers, institutionnels et ambulatoires. Cette revue de littérature permettra d'orienter la construction d'un questionnaire utilisé lors de la première récolte de données (baseline) du projet SCOHPICA.

2 Méthode

2.1 Stratégie de recherche bibliographique

La méthode de recherche de littérature dans les bases de données, assistée par un bibliothécaire médical spécialiste des revues de littérature, a été préparée pour répondre à la question de recherche suivante : quels sont les déterminants de l'intention de rester à son poste ou dans sa profession, des infirmiers-ières, ASSC et ASA ? Les termes utilisés pour désigner les catégories professionnelles dans la recherche de littérature sont décrits dans les algorithmes présentés dans l'[Annexe 1](#); ils ont été choisis suivant les nomenclatures suisses.

Nous avons interrogé les bases de données Medline, PsychInfo, CINAHL et Epistemonikos, et la recherche a été faite le 23 novembre 2021 pour toutes les bases de données sauf PsychInfo (4 janvier 2022). Cette recherche a ciblé les références publiées entre 2010 et 2021, existant en anglais, français, italien et allemand et dont le résumé (abstract) était disponible. Les références correspondant à des commentaires, lettres, posters, actes de conférences, rapports et thèses, ou portant sur la pandémie de COVID-19, ont été exclues de la recherche.

Afin de répondre à l'objectif de cette revue de littérature le plus efficacement, les études primaires n'étaient sélectionnées que lorsqu'elles ciblaient les professionnel-le-s des soins exerçant dans le contexte suisse ; le contexte international n'a été considéré que pour les revues de littérature. Aussi, étant donné que l'intention de rester à son poste ou dans la profession s'apparente à plusieurs notions dans la littérature, réduire la recherche et la sélection des références à ce seul terme ne permettrait pas de rendre compte de l'étendue des travaux effectués pour déterminer ce qui motive les professionnel-le-s des soins à rester ou à partir de leur poste ou de la profession. La recherche a donc été étendue à des notions voisines, comme la rétention, le turnover, la satisfaction globale ou encore l'intention de partir.

2.2 Sélection des références

Les critères de sélection des articles étaient les suivants :

- L'outcome doit porter sur l'intention de rester à son poste ou dans la profession, ou s'en approcher conceptuellement (accepté : rétention, intention de partir, turnover, satisfaction globale si elle est reliée à l'intention de rester dans l'abstract et le texte intégral).
- Les articles doivent comprendre explicitement les déterminants de l'outcome.
- Les articles doivent comprendre un résumé et une section méthode, même si ces sections ne sont pas formellement identifiées par un titre de section.
- Les études qualitatives considérées présentent des résultats issus uniquement d'entretiens, de focus groupes ou d'analyse de commentaires libres.

- Les revues de littérature doivent inclure des études menées en Europe et/ou en Amérique du Nord et/ou en Australie et/ou en Nouvelle-Zélande ; les études primaires doivent inclure des participants du système de santé suisse.

Suivant ces critères, les références trouvées dans les bases de données ont été passées en revue et triées sur la base de leur titre et du résumé d'abord, puis à partir du texte intégral par une chercheuse de l'équipe du projet SCOHPICA.

2.3 Extraction des informations

Les informations pertinentes pour répertorier les déterminants principaux de l'intention de rester à son poste ou dans la profession professionnel·le·s des soins en Suisse ont été extraites sur la base d'une grille d'extraction élaborée au préalable par l'équipe SCOHPICA.

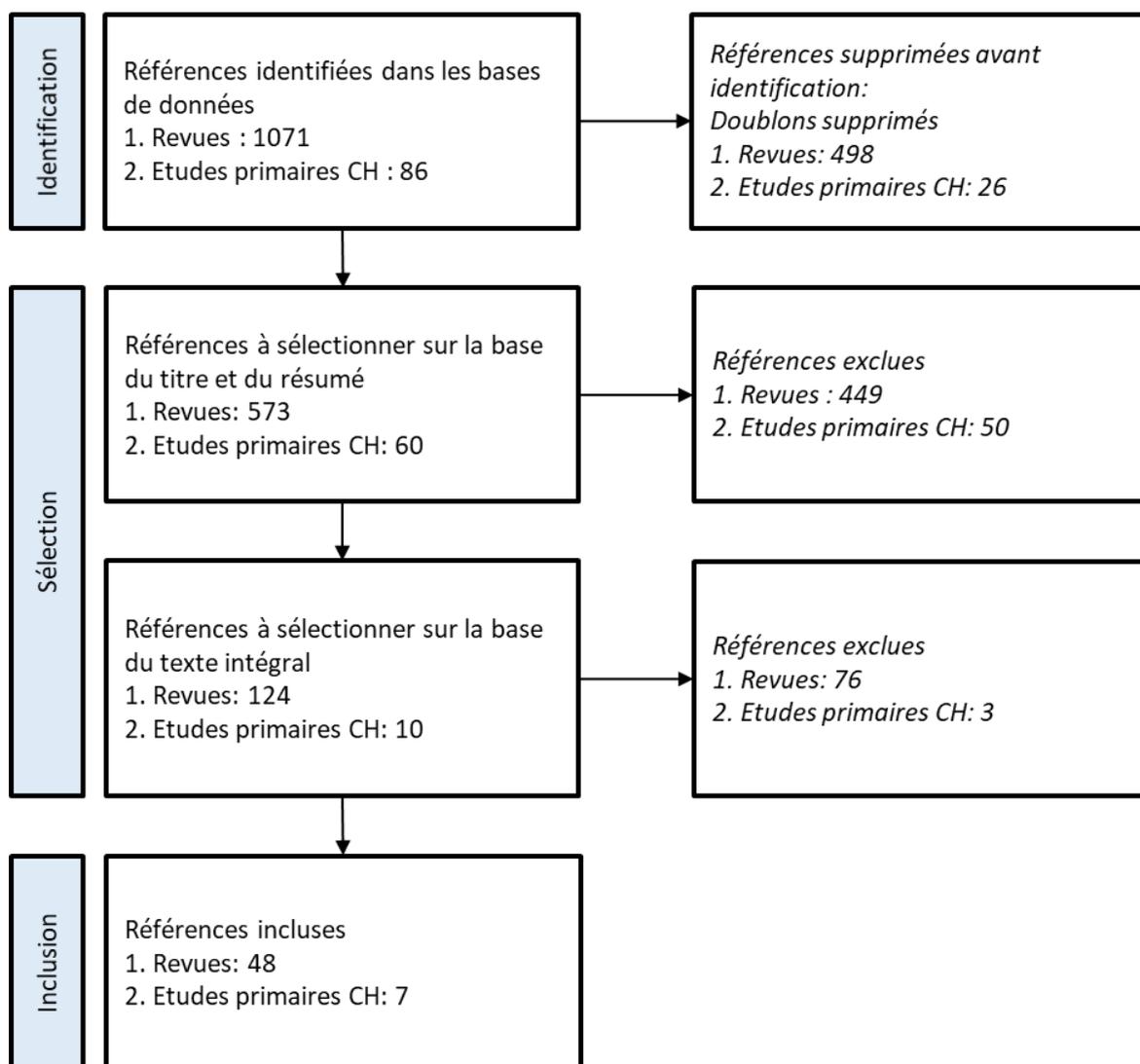
Les éléments suivants sont considérés, entre autres :

- Informations générales : type de publication (revue systématique ou article original), nombre de participant·e·s (pour les études primaires), nombre de références incluses (pour les revues de littérature) et objectifs poursuivis.
- Informations sur la méthode: méthodologie utilisée (qualitative, quantitative, mixte), pays et catégorie(s) professionnelle(s) concernées, contexte de travail (hospitalier, ambulatoire, institutionnel, etc.), existence d'une mesure de la qualité des articles inclus dans les revues systématiques.
- Informations sur les résultats : présence ou absence de déterminants, par catégorie (socio-démographiques, organisationnels, psychosociaux et psychologiques), liste des déterminants par catégorie et sens des associations (statistiquement significativement positives ou négatives ou absence d'association), et autres déterminants mentionnés dans les articles mais ne relevant pas des catégories précédentes. Pour les revues systématiques avec synthèses narratives, seule la présence ou l'absence du lien a été relevée, sans relever la force du lien qui n'est la plupart du temps pas mentionné. Pour les références utilisant des méthodes qualitatives, les thèmes mis en évidence considérés comme favorables et défavorables à l'intention de rester étaient relevés.
- Des informations sur les conclusions ou propositions des auteurs : les suggestions d'amélioration ou d'intervention étaient relevées.

3 Résultats

3.1 Articles sélectionnés

Figure 1 Flow diagramme de la sélection des références



La Figure 1 résume le processus de sélection des articles après la recherche du bibliothécaire. Parmi les 1071 revues systématiques et les 86 études primaires retrouvées selon les critères de recherche, 55 références (48 revues systématiques et 7 études primaires) ont été incluses pour l'extraction des informations.

3.2 Déterminants principaux de l'intention de rester à son poste ou dans la profession

3.2.1 Revues systématiques suisses et internationales

Description générale

Parmi les 48 références sélectionnées, deux ^{1,2} sont des revues de revues systématiques, ce qui atteste de la quantité importante de références disponibles sur les déterminants de l'intention de rester des professionnel·le·s des soins. Par ailleurs, cinq références ³⁻⁷ sont des revues systématiques avec méta-analyses, et les 41 autres sont des revues systématiques avec synthèse narrative. Concernant les catégories de professionnel·le·s étudiés, la majorité des références (n = 41) portent sur les infirmiers-ières : infirmiers-ières sans spécialisation mentionnée (n = 31) ^{1-4, 6-32}, infirmiers-ières en psychiatrie (n = 2) ^{33,34}, infirmiers-ières urgentistes (n = 3) ³⁵⁻³⁷, infirmiers-ières managers (n = 3) ³⁸⁻⁴⁰, infirmiers-ières en oncologie (n = 1) ⁴¹, infirmiers-ières en soins aigus (n = 1) ⁴². A cela peuvent être ajoutées quatre références qui rapportent les résultats d'études incluant des professionnels de soins divers, toutes comprenant des infirmiers-ières ^{5, 43-45}, et une portant sur les professionnels des soins à domicile sans spécification ⁴⁶. Une référence implique des sage-femmes ⁴⁷, et une dernière des ASA et ASSC ⁴⁸. Trois références incluent des études primaires réalisées en Suisse. Finalement, la qualité des études incluses dans les revues systématiques a été évaluée dans 35 des 48 revues incluses.

Le Tableau 1 Tableau 1 Caractéristiques des 48 revues systématiques incluses présente les 48 revues de littérature incluses.

Tableau 1 Caractéristiques des 48 revues systématiques incluses

Auteur-riche (année)	Type de revue	Objectif(s)	Période de publication	Nombre d'études incluses	Pays considérés	Catégorie de professionnel-le-s de soins	Evaluation de la qualité
Adams (2021)	Revue systématique	Identifier les facteurs qui affectent la rétention des infirmiers-ières en psychiatrie	1991- 2019	23	USA, Canada, Royaume-Uni, Chine, Japon, Jordanie, Israël, Ghana	Infirmiers-ières psychiatriques	Oui
Fowler (2021)	Revue systématique	Evaluer la littérature sur l'importance d'une bonne communication entre managers et infirmiers-ières et son influence sur les soins aux patient.e.s et les infirmiers-ières	<2014	30	USA, Japon, Afrique (plusieurs pays)	Infirmiers-ières	Oui
Marufu (2021)	Revue systématique	Mise à jour des facteurs qui affectent la rétention des infirmiers-ières hospitaliers	<2018	47	USA, Canada, Australie, Royaume-Uni, Afrique du Sud, Belgique, Portugal, Japon, Malaisie, Taiwan, Iran, Jordanie, Liban, Malawi	Infirmiers-ières	Oui
Phillips (2021)	Revue systématique	Faire l'état des lieux des connaissances sur l'intelligence émotionnelle des infirmiers-ières chef.fe.s en relation avec la satisfaction professionnelle et la rétention des infirmiers-ières, et des outils utilisés pour mesurer l'intelligence émotionnelle dans ce contexte	1995-2019	8	USA	Infirmiers-ières chef.fe.s	Non spécifié

Auteur-riche (année)	Type de revue	Objectif(s)	Période de publication	Nombre d'études incluses	Pays considérés	Catégorie de professionnel-le-s de soins	Evaluation de la qualité
Yildiz (2021)	Revue systématique et méta-analyse	Synthétiser et analyser les études qui ont étudié les conflits entre le travail et la famille des infirmiers-ières et l'intention de partir	2005-2019	14	USA, Canada, Australie, France, Pologne, Italie, Chine, Japon, Corée du Sud, Pakistan, Arabie Saoudite, Iran, Israël, Inde	Infirmiers-ières	Oui
Al Zamel (2020)	Revue systématique	Réviser de façon critique et synthétiser les études publiées afin d'avoir une meilleure compréhension des déterminants de l'intention de rester ou de partir dans l'institution des infirmiers-ières	2008-2018	37	Suisse, USA, Canada, Australie, Belgique, Italie, Pays-Bas, Allemagne, Italie, Irlande, Pologne, Finlande, Norvège, Espagne, Royaume-Uni, Jordanie, Malaisie, Afrique du Sud, Egypte, Kurdistan, Iran, Turquie, Corée du Sud, Pakistan, Arabie Saoudite, Nigeria, Namibie, Liban	Infirmiers-ières	Oui
Chamanga (2020)	Revue systématique	Etablir les facteurs qui influencent le recrutement et la rétention des infirmiers-ières dans les services de soins communautaires adultes	2008-2018	10	USA, Canada, Australie, Europe (plusieurs pays), Royaume-Uni, Pays-Bas, Chine, Japon,	Infirmiers-ières	Oui
Gavine (2020)	Revue systématique	Examiner les expériences et les attitudes des hommes participant à des programmes de pré-graduation en soins dans les pays occidentaux et les barrières et facilitateurs de leur recrutement et rétention	2000-2020	23	USA, Canada, Australie, Nouvelle-Zélande	Infirmiers-ières	Oui

Auteur-riche (année)	Type de revue	Objectif(s)	Période de publication	Nombre d'études incluses	Pays considérés	Catégorie de professionnel-le-s de soins	Evaluation de la qualité
Long (2020)	Revue systématique	Investiguer les effets du leadership authentique sur les infirmiers-ières nouvellement diplômé.es, informer sur les pratiques de leadership dans les soins	2009-2017	12	Canada	Infirmiers-ières	Non spécifié
McDermid (2020)	Revue systématique	Identifier les facteurs qui contribuent à un taux de turnover élevé des infirmiers-ières qui travaillent dans les départements d'urgences	2006-2018	20	Non spécifié	Infirmiers-ières urgentistes	Oui
McKinless (2020)	Revue systématique	Identifier les conséquences du travail en environnement très stressant dans les équipes de soins de district et les implications que cela a sur la pratique des soins et sur le bien-être des infirmiers-ières	<2010	10	Non spécifié	Infirmiers-ières	Oui
Niskala (2020)	Revue systématique et méta-analyse	Identifier les meilleures preuves actuelles du type d'interventions qui ont été développées pour améliorer la satisfaction au travail des infirmiers-ières et l'efficacité de ces interventions	2003-2019	20	Non spécifié	Infirmiers-ières	Non spécifié
Staempfli (2020)	Revue systématique	Examiner l'étendue de la littérature sur la satisfaction au travail et identifier les facteurs qui influencent spécialement la satisfaction au travail des infirmiers-ières	2008-2018	34	Europe (plusieurs pays), USA, Canada, Espagne, Pays-Bas, Grèce	Infirmiers-ières urgentistes	Oui

Auteur-riche (année)	Type de revue	Objectif(s)	Période de publication	Nombre d'études incluses	Pays considérés	Catégorie de professionnel-le-s de soins	Evaluation de la qualité
Asber (2019)	Revue systématique	Examiner les effets de programmes pour infirmiers-ières sur la rétention des nouveaux-elles diplômé.e.s	2010-2016	16	USA	Infirmiers-ières	Oui
Brook (2019)	Revue systématique	Evaluer les caractéristiques des interventions efficaces dans la promotion de la rétention et la réduction du turnover des infirmiers-ières en début de carrière	2001-2018	53	USA, Canada, Australie, Royaume-Uni	Infirmiers-ières	Oui
Concilio (2019)	Revue systématique	Résumer et synthétiser la résilience des nouveaux-elles diplômé.e.s et les interventions pour promouvoir leur résilience durant la première année d'emploi dans un effort de promotion de la recherche dans cette voie	2008-2018	16	USA	Infirmiers-ières	Oui
Gorman (2019)	Revue systématique	Comprendre pourquoi les infirmiers-ières se spécialisent dans les soins d'urgence et pourquoi ils-elles restent dans le domaine	2002-2018	29	USA, Canada, Australie, Thaïlande, Afrique du Sud, Italie, Royaume-Uni	Infirmiers-ières urgentistes	Non spécifié
Hughes (2019)	Revue systématique	Décrire l'impact des infirmiers-ières cheffes sur les soins et les outcomes sur les patient.e.s	2008-2018	21	USA, Canada, Belgique, Italie, Inde, Jordanie, Pakistan, Arabie Saoudite, Taiwan	Infirmiers-ières cheffes	Oui

Auteur-riche (année)	Type de revue	Objectif(s)	Période de publication	Nombre d'études incluses	Pays considérés	Catégorie de professionnel-le-s de soins	Evaluation de la qualité
James-Scotter (2019)	Revue systématique	Explorer les facteurs qui impactent la satisfaction au travail avec un accent particulier sur les infirmiers-ières, les anesthésistes et les chirurgien-n.e.s	1997-2017	48	Suisse, USA, Canada, Australie, Nouvelle-Zélande, France, Ecosse, Suède, Royaume-Uni, Islande, Autriche, Norvège, Pologne, Pays-Bas, Finlande, Brésil, Taiwan, Corée du Sud	Infirmiers-ières anesthésistes, chirurgien.ne.s	Oui
Khan (2019)	Revue systématique	Explorer les facteurs qui peuvent influencer l'intention de partir des infirmiers-ières en services de soins critiques	2005-2016	15	USA, Canada, France, Suède, Pays-Bas, Grèce, Italie, Brésil, Chine, Corée du Sud, Taiwan	Infirmiers-ières soins aigus	Oui
Rajamohan (2019)	Revue systématique	Comprendre la relation théorique entre le personnel et la satisfaction au travail, le stress, le turnover et les outcomes liés au personnel dans les centres de soins nationaux centrés sur la personne en utilisant le modèle compréhensif du stress de Cohen Mansfield (1995)	2000-2015	11	USA, Australie, Finlande, Norvège, Pays-Bas, Irlande, Taiwan	Personnel de soins à domicile	Oui
Han (2018)	Revue systématique	Explorer les relations entre les pratiques des infirmiers-ières avancées et l'intention de partir	1991-2017	10	USA	Infirmiers-ières	Non spécifié

Auteur-riche (année)	Type de revue	Objectif(s)	Période de publication	Nombre d'études incluses	Pays considérés	Catégorie de professionnel-le-s de soins	Evaluation de la qualité
Kaiser (2018)	Revue systématique et méta-analyse	Examiner les relations entre le travail interprofessionnel et les outcomes des employé.e.s du stress lié au travail, l'autonomie, le burnout, l'engagement, la satisfaction du travail, les intentions de turnover, la qualité perçue du service et examiner l'influence de différents modérateurs sur ces relations	1990-2016	45	Suisse, USA, Canada, Australie, Angleterre, Allemagne, Finlande	Professionnels des soins et du secteur social : Infirmières (39 revues), médecins, professionnel.le.s du secteur santé mentale, échantillons multiples, y.c. infirmiers-ières	Non spécifié
Stevanin (2018)	Revue systématique	Décrire et résumer les caractéristiques des lieux de travail de trois générations d'infirmiers-ières: Baby boomers, générations X et Y	1991-2017	33	USA, Canada, Royaume-Uni, Italie, Nouvelle-Zélande, Chine, Japon,	Infirmiers-ières	Oui
Goodare (2017)	Revue systématique	Décrypter quels facteurs déterminants contribuent au départ des infirmiers-ières de la pratique clinique de la profession	Non spécifié	22	Non spécifié	Infirmiers-ières	Non spécifié
Halter (2017)	Revue de revues systématiques	Identifier les preuves de haute qualité des déterminants et des conséquences du turnover dans les soins adultes	1990-2015	9	USA, Canada, Australie, Royaume-Uni Finlande, Singapour	Infirmiers-ières	Oui
Halter (2017b)	Revue de revues systématiques	Réviser la littérature sur les interventions pour réduire le turnover des infirmiers-ières en soins adultes dans les pays développés	1990-2015	7	USA, Canada, Taiwan	Infirmier-ières	Oui

Auteur-riche (année)	Type de revue	Objectif(s)	Période de publication	Nombre d'études incluses	Pays considérés	Catégorie de professionnel-le-s de soins	Evaluation de la qualité
Nedvedova (2017)	Revue systématique	Identifier et analyser les facteurs qui influencent la satisfaction au travail des sage-femmes	1990-2014	11	Australie, Grèce, Estonie, Royaume-Uni, Sénégal, Turquie	Sage-femmes	Non spécifié
Shimp (2017)	Revue systématique	Identifier la littérature qui soutient l'impact de la dotation sur la rétention et le turnover des infirmiers-ières	2009-2015	22	Non spécifié	Infirmiers-ières	Oui
Nei (2015)	Revue systématique et méta-analyse	Identifier les relations entre les prédicteurs du turnover et les intentions et les cognitions liées au turnover, ainsi que le turnover réel des infirmiers-ières	1971-2010	97	USA, Canada, Australie, Belgique, Pays-Bas, Suède, Finlande, Singapour, Taiwan, Chine, Japon, Jordanie, Israël, Arabie Saoudite	Infirmiers-ières	Non spécifié
Squires (2015)	Revue systématique	Revoir systématiquement les preuves sur lesquelles les facteurs sont associés à la satisfaction du travail parmi les aides en soins et les assistant.e.s en soins	1976-2012	42	USA, Canada, Australie, Suède, Taiwan	Aides-soignant.e.s, assistant.e.s en soins	Oui
D'Ambra (2014)	Revue systématique	Evaluer l'influence des incivilités sur les expériences de transition des nouveaux-elles diplômé.e.s	2002-2012	16	USA, Canada, Australie, Nouvelle-Zélande	Infirmiers-ières	Oui
Saber (2014)	Revue systématique et méta-analyse	Examiner quantitativement et de façon compréhensive les facteurs à large effet, effet modéré ou faible effet sur la satisfaction au travail des infirmiers-ières de 1980 à 2009	1980-2009	62	USA, Canada, Australie, Brésil, Jordanie, Europe (plusieurs pays), Asie (plusieurs pays)	Infirmiers-ières	Oui

Auteur·rice (année)	Type de revue	Objectif(s)	Période de publication	Nombre d'études incluses	Pays considérés	Catégorie de professionnel·le·s de soins	Evaluation de la qualité
Twigg (2014)	Revue systématique	Résumer et revoir de façon critiques les stratégies identifiées dans la littérature qui soutiennent la rétention des infirmiers·ières	2010-2012	39	Non spécifié	infirmier·ières	Non spécifié
Brown (2013)	Revue systématique	Explorer les facteurs connus qui influencent l'intention de rester et la rétention des infirmiers·ières chef.fe.s à leur poste	1985-2009	13	USA, Canada, Australie, Angleterre, Galles du Sud	Infirmiers·ières chef.fe.s	Oui
Chan (2013)	Revue systématique	Présenter les résultats d'une revue de littérature qui concerne l'intention de partir des infirmiers·ières de leur profession ou leur emploi	2001-2010	31	USA, Canada, Afrique du Sud, Finlande, Suède, Royaume-Uni, Europe (plusieurs pays), Chine, Taiwan, Japon, Corée du Sud, Jordanie, Liban, Macao	Infirmiers·ières	Oui
Mbemba (2013)	Revue systématique	Synthétiser les preuves actuelles sur l'efficacité des interventions pour promouvoir la rétention des infirmiers·ières dans les zones rurales ou reculées et présenter une taxonomie potentielle des stratégies de rétention dans ces régions	1990-2012	5	USA, Canada, Australie	Infirmiers·ières	Oui
Cowden (2012)	Revue systématique	Présenter un modèle théorique de l'intention de rester dans leur poste des infirmiers·ières	1985-2011	Non spécifié	Non spécifié	Infirmiers·ières	Oui
Ellenbecker (2012)	Revue systématique	Discuter des ajouts à un modèle testé empiriquement de la rétention des infirmiers·ières à domicile	1990-2011	28	USA, Canada, Australie, Angleterre, Ecosse, Corée du Sud	Infirmiers·ières	Oui

Auteur-riche (année)	Type de revue	Objectif(s)	Période de publication	Nombre d'études incluses	Pays considérés	Catégorie de professionnel-le-s de soins	Evaluation de la qualité
Hayes (2012)	Revue systématique	Examiner les résultats récents sur le turnover dans les soins	2006-2011	68	Non spécifié	Infirmiers-ières, assistant.e.s en soins	Non spécifié
Lu (2012)	Revue systématique	Mettre à jour l'article publié en 2005	1966-2011	100	USA, Canada, Australie, Angleterre, Ecosse, Allemagne, Suède, Pays de Galles, Norvège, Belgique, Pays-Bas, Hong Kong, Taiwan, Chine, Malte, Corée du Sud, Singapour, Japon, Turquie, Jordanie, Israël	Infirmiers-ières	Oui
McDonald (2012)	Revue systématique	Identifier les stratégies basées sur les preuves pour retenir les infirmiers-ières nouvellement diplômé.e.s	Non spécifié	6	Non spécifié	Infirmiers-ières	Non spécifié
Toh (2012)	Revue systématique	Etablir la meilleure preuve disponible sur la relation entre pénurie d'infirmiers-ières et satisfaction au travail, le niveau de stress et de burnout dans les services d'oncologie/hématologie	1990-2010	7	USA, Canada, Australie	Infirmiers-ières en oncologie	Oui
Cowden (2011)	Revue systématique	Examiner les relations entre le leadership des infirmiers-ières chef.fe.s et l'intention de rester des employé.e.s	1985-2010	23	USA, Canada, Australie, Allemagne, Taiwan, Jordanie	Infirmiers-ières	Oui

Auteur-riche (année)	Type de revue	Objectif(s)	Période de publication	Nombre d'études incluses	Pays considérés	Catégorie de professionnel-le-s de soins	Evaluation de la qualité
Procter (2011)	Revue systématique	Explorer les expériences de transition des infirmiers-ières en psychiatrie et identifier les aspects clés des programmes de transition à la pratique professionnelle	2000-2010	9	USA, Australie, Royaume-Uni	Infirmiers-ières psychiatrie	Non spécifié
Chenoweth (2010)	Revue systématique	Présenter les facteurs basés sur les preuves pour le recrutement et la rétention des infirmiers-ières soignant des personnes âgées avec démence	1993-2006	25	Non spécifié	Infirmiers-ières	Oui
Flinkman (2010)	Revue systématique	Revoir et critiquer la recherche sur l'intention de rester des infirmiers-ières et synthétiser les résultats des études	1995-2009	31	USA, Canada, Australie, Royaume-Uni, Finlande, Belgique, Italie, France, Allemagne, Pays-Bas, Pologne, Suède, Slovaquie, Taiwan	Infirmiers-ières, aides-soignant.e.s, infirmiers-ières chef.fe.s	Oui
Park (2010)	Revue systématique	Présenter les résultats les plus utiles présentés dans les programmes qui ont rapporté des effets positifs sur les infirmiers-ières nouvellement gradué.e.s	1990-2007	17	Non spécifié	Infirmiers-ières	Oui

Liste des déterminants de l'intention de rester issus des revues systématiques

Les déterminants de l'intention de rester, extraits des 48 revues systématiques sélectionnées, ont été regroupés en cinq catégories : déterminants organisationnels, psychosociaux, psychologiques, sociodémographiques et autres.

Le Tableau 2 liste les déterminants mentionnés dans les revues par catégorie, ainsi que la fréquence à laquelle ils sont positivement ou négativement associés à l'outcome.

La plus grande diversité des déterminants mentionnés concerne les déterminants organisationnels, qui sont également les plus nombreux à avoir été étudiés.

Tableau 2 Revues systématiques : Fréquence des déterminants associés à l'outcome

Catégorie de Déterminants	Déterminants	Fréquence
Socio-démographiques	Âge ou génération	14
	Niveau d'éducation	14
	Genre	11
	Ancienneté (professionnelle ou dans le poste)	10
	Etat civil	4
	Service de travail	4
	Spécialité	3
	Taux de travail	3
	Responsabilités familiales (y.c. être proche aidant)	3
	Niveau hiérarchique	2
	Lieu de travail	1
	Origine ethnique	1
	Organisationnels	Ressources (financières, dotations)
Reconnaissance (salaire et symbolique)		20
Opportunités de développement de carrière		19
Charge de travail (y.c. pénibilité)		19
Environnement de travail/climat de travail		18
Empowerment		12
Leadership		12
Autonomie		12
Existence de programmes (nouveaux diplômés, mentorat)		11
Flexibilité d'organisation / Horaires		10
Confiance		8
Equilibre vie privée - vie professionnelle		7

Catégorie de Déterminants	Déterminants	Fréquence
	Type de management	7
	Supervision du manager	7
	Relation avec le manager	7
	Collaboration à la prise de décisions	6
	Culture (valeurs) de l'organisation	5
	Communication	4
	Support organisationnel	4
	Définition des rôles	3
	Taille de l'organisation	3
	Préparation au passage à l'emploi	1
	Formation conjointe avec les médecins	1
	Soins centrés sur la personne	1
	Taux de rétention des managers	1
Psychosociaux	Relations avec les collègues, cohésion	17
	Support social	12
	Relations médecin(s) - infirmier.ère (s)	7
	Identité professionnelle	5
	Qualité du travail perçue	3
Psychologiques	Stress	14
	Engagement envers l'organisation	9
	Burnout	9
	Fatigue émotionnelle/compassionnelle	8
	Sentiment de contrôle	8
	Résilience	4
	Perception du sens du travail	3
	Anxiété/dépression	1
Autres	Satisfaction globale du travail	17
	Incivilités sur le lieu de travail	8
	Opportunités du marché du travail	4
	Etat de santé (maladies, incapacités)	4

Associations positives ou négatives des déterminants de « l'intention de rester »

Certains déterminants relèvent des ressources mises à disposition, comme la dotation en personnel ou la reconnaissance à travers le salaire, qui sont négativement associées à l'intention de rester et donc des facteurs de départ si elles sont insuffisantes. De même, la flexibilité des horaires et l'équilibre vie privée-vie professionnelle sont souvent étudiés comme déterminants de l'intention de partir ou rester dans son poste ou la profession, une plus grande flexibilité et un bon équilibre

étant liés à une plus grande intention de rester. Ci-après, les principales associations de la catégorie organisationnelle des déterminants, sont décrites :

- L’environnement ou le climat de travail sont positivement et négativement associés à l’intention de rester selon les mesures qui sont concernées par ces domaines (i.e. climat de travail délétère ou positif).
- L’accomplissement par le travail est fréquemment relevé, en particulier à travers les opportunités de développement de carrière qui sont un facteur d’intention de partir lorsqu’elles sont jugées insatisfaisantes.
- L’empowerment, l’autonomie et la participation à la prise de décisions sont toujours décrits comme améliorant l’intention de rester.
- La charge de travail, qui regroupe elle-même plusieurs aspects dont la pénibilité, est négativement associée à l’intention de rester des professionnel·le·s des soins.
- Le type de leadership exercé dans l’organisation est également souvent rapporté : le leadership participatif étant positivement associé à l’intention de rester contrairement au style autoritaire.
- Le type de management, la relation avec le manager et la supervision du manager sont des déterminants souvent investigués de l’intention de rester ou partir des professionnel·le·s des soins. Si un rapport positif avec le manager et le fait qu’il bénéficie d’une supervision sont des déterminants positifs de l’intention de rester, la relation du type de management avec l’outcome est moins consistant dans les références incluses, ce d’autant que ce qui est mesuré ne se recouvre pas forcément parmi les différentes études.
- La confiance est une condition favorable à l’intention de rester, et est comprise de façon globale, autant en rapport au manager, à l’organisation qu’aux climat de travail.
- L’existence de programmes pour la rétention des jeunes diplômé·e·s, le mentorat et le préceptorat sont des interventions fréquemment mesurées et la plupart du temps positivement associées à l’intention de rester et la rétention effective.

Pour ce qui est des déterminants socio-démographiques, l’âge, de même que l’ancienneté, suivent le même schéma : les professionnel·le·s des soins les plus jeunes / avec le moins d’ancienneté et les plus âgé·e·s / ayant le plus d’ancienneté sont davantage enclins à rester à leur poste ou dans la profession. Celles et ceux à un âge intermédiaire ou une ancienneté intermédiaire ont davantage tendance à ne pas rester. Aussi, les hommes et les professionnel·le·s les plus formés rapportent davantage leur intention de partir que les femmes ou les professionnel·le·s moins formé·e·s. Pour la formation, cela est souvent mis en relation avec la moindre reconnaissance ou valorisation perçue par ces professionnel·le·s des études ou formations complémentaires acquises.

Les facteurs psychosociaux portent presque exclusivement sur les relations avec les équipes de travail et le soutien qu’elles apportent. L’interprofessionnalité, l’identité professionnelle et la qualité perçue du travail sont peu relevées. Lorsqu’évaluées positivement, l’interprofessionnalité et la qualité perçue des soins sont positivement associées à l’intention de rester, de même que l’identité professionnelle.

Sur le plan psychologique, le stress et l'épuisement (burnout, fatigue émotionnelle et compassionnelle) sont des facteurs souvent évalués et négativement associés à l'intention de rester.

Finalement, la satisfaction globale du travail, le déterminant le plus lié à l'intention de rester à son poste ou dans la profession dans les références, est très fréquemment mentionné. Il est parfois présenté comme un déterminant de l'intention de rester, comme rapporté dans le Tableau 2, mais est aussi parfois confondu avec elle dans les synthèses narratives des références incluses.

3.2.2 Etudes primaires suisses

Description générale

Sur les sept études primaires suisses sélectionnées⁴⁹⁻⁵⁵, six proviennent des trois études suivantes : l'étude Swiss Nursing Home Ressources Project (SHURP)^{49, 52}, l'étude Stress lié au travail chez les Professionnels de la santé en Suisse (STRAIN)^{53, 54}, et l'étude Nurses at work^{50, 55}. Il faut noter que les références suisses n'étudient pas seulement les déterminants de l'intention de rester ou partir, mais également les trajectoires des professionnel·le·s des soins, les facteurs de stress et leurs impacts. Elles ont cependant été sélectionnées car elles sont à l'heure actuelle les études se rapprochant le plus de la question de recherche posée et fournissent des indications en relation avec le contexte national. Les caractéristiques de ces études sont décrites dans le Tableau 3.

Tableau 3 Caractéristiques des 7 études primaires suisses incluses

Auteur-riche (année)	Type d'étude	Objectif(s)	Période de récolte des données	N	Catégorie de professionnel-le-s de soins
Aeschbacher (2021)	Transversale	Fournir des profils de forces-faiblesses axés sur la concurrence pour l'attraction et l'attrition du personnel infirmier pour les principaux types d'établissements de santé afin de les conseiller sur le positionnement concurrentiel des employeurs.	2014- 2015	3011	Infirmiers-ières
Peter (2021)	Transversale	Explorer le stress lié au travail des sages-femmes travaillant dans les maternités des hôpitaux en Suisse, ainsi que la différence entre celles-ci et les autres professionnel.le.s de la santé et les facteurs de stress associés à leur intention de partir de la profession.	2017 - 2018	98 sage-femmes, 3280 autres professionnel.le.s	Sage-femmes, autres professionnel-le-s (dont 55% d'infirmiers-ières)
Peter (2020)	Transversale	Identifier les facteurs de stress au travail significatifs associés à des symptômes de stress, à la satisfaction au travail, à l'intention de partir et à la santé chez les professionnel-le-s des soins.	2017- 2018	3398 (dont 68% infirmiers-ières et sage-femmes)	Infirmiers-ières, médecin, sage-femmes, professionnel-le-s médico-techniques et médico-thérapeutiques
Gaudenz (2019)	Transversale	(a) Décrire la prévalence de l'intention de partir des soignant-e-s et sa variabilité entre les maisons de retraites suisses et (b) examiner les facteurs de l'intention de partir des professionnel-le-s des soins en termes d'environnement de travail et de réactions individuelles	2012 - 2013	3984	Infirmiers-ières, infirmiers-ières auxiliaires diplômé-e-s, aides en soins et accompagnement , autres professionnel-le-s
Hammig (2018)	Transversale	Examiner les facteurs reliés au travail ou les prédicteurs du burnout et l'intention de quitter la profession chez les professionnel-le-s de la santé en général, et plus particulièrement chez les infirmiers-ières et les médecins.	2015 - 2016	1840	Infirmiers-ières, médecins, autres professionnel-le-s

Auteur-riche (année)	Type d'étude	Objectif(s)	Période de récolte des données	N	Catégorie de professionnel-le-s de soins
Addor (2017)	Etude de cohorte	Explorer les parcours professionnels et les raisons pour lesquelles les infirmiers-ières quittent leur emploi en Suisse	2012 (participants d'une cohorte de 1988 et 1998)	287	Infirmiers-ières
Schwendimann (2016)	Transversale	Décrire la satisfaction au travail du personnel soignant dans des maisons de retraites suisses et examiner ses liens avec des facteurs d'environnement de travail, de stress au travail et des problèmes de santé	2011 - 2013	4145	Infirmiers-ières, infirmiers-ières auxiliaires diplômé-e-s, aides en soins et accompagnement, autres professionnel-le-s

Liste des déterminants de l'intention de rester issus des études primaires

Les déterminants de l'intention de rester extraits des études primaires sélectionnées ont été regroupés dans les mêmes cinq catégories que pour les revues systématiques, à savoir les déterminants organisationnels, psychosociaux, psychologiques, sociodémographiques et autres.

Le Tableau 4 présente les déterminants communs aux revues systématiques et aux études primaires, ainsi que les déterminants supplémentaires investigués dans les études suisses, et leur fréquence d'association avec l'outcome. Pour les études primaires comme pour les revues systématiques, les déterminants organisationnels sont les plus investigués.

Tableau 4 Fréquence des déterminants associés à l'outcome dans les études primaires

Catégorie de déterminants	Déterminants communs avec les revues systématiques	Fréquence	Déterminants spécifiques aux études suisses	Fréquence
Socio-démographiques	Âge	1		
	Niveau d'éducation	1		
Organisationnels	Leadership	4	Attitude du Directeur ou du chef des soins	2
	Reconnaissance	3	Prédictibilité du travail	1
	Equilibre vie privée - vie professionnelle	3	Compensation des heures supplémentaires	1
	Charge de travail (y.c. pénibilité)	2	Respect des pauses/vacances	1
	Ressources (financières, dotations)	2	Démarcation	1
	Opportunités de développement	2		
	Environnement de travail/climat de travail	2		
	Autonomie	1		
	Collaboration aux prises de décisions	1		
	Définition des rôles	1		
Préparation au passage à l'emploi	1			
Psychosociaux	Relation avec les collègues/cohésion	3	Conflits	1
	Soutien social	1	Sentiment d'injustice	1
Psychologiques	Engagement envers l'organisation	4	Charge émotionnelle	3
	Perception du sens du travail	1	Engagement émotionnel	1
	Burnout	1	Charge mentale	1
Autres	Etat de santé (maladies, incapacités)	3		

Association positive ou négative des déterminants avec l'intention de rester

Ci-après, les principales associations de la catégorie organisationnelle des déterminants sont décrites:

- Le type de leadership est plus souvent positivement associé à l'intention de rester (3 fois sur 4).
- Le déséquilibre vie privée-vie professionnelle s'associe toujours de façon négative à l'intention de rester, comme le manque de reconnaissance et la démarcation.
- La présence de ressources en suffisance, un environnement de travail ou climat positif, des possibilités de développement, la prédictibilité du travail ainsi que la compensation des heures supplémentaires sont positivement associés à l'intention de rester.
- L'autonomie, la participation aux décisions, la charge de travail, la préparation au passage à l'emploi et le respect des pauses et des vacances sont rapportés comme étant sans relation avec l'intention de rester.
- L'absence de relation est aussi constatée pour la disponibilité du chef des soins, mais l'attitude du directeur est positivement associée à l'intention de rester.

Sur le plan psychologique, un des déterminants les plus fréquemment associés à l'intention de rester est l'engagement envers l'organisation. Il est toujours positivement relié à l'intention de rester, comme l'engagement émotionnel et la perception du sens du travail. L'épuisement professionnel (burnout) est lié négativement à l'intention de rester, ainsi que la charge émotionnelle et la charge mentale.

En ce qui concerne les facteurs psychosociaux, les relations avec les collègues et la cohésion ainsi que le soutien social sont en association positive avec l'intention de rester, inversement à la présence de conflits et au sentiment d'injustice.

Les deux déterminants socio-démographiques rapportés, l'âge et le niveau d'éducation, sont négativement associés à l'intention de rester.

Finalement, l'état de santé physique lorsqu'il est diminué est négativement associé à l'intention de rester.

Autres résultats issus des études primaires

Deux études n'évoquent pas les déterminants de l'intention de rester et n'ont donc pas été incluses dans le Tableau 4 ; elles concernent pour l'une les facteurs d'attraction et de répulsion rapportés par les professionnel-le-s des soins en fonction de différents contextes de travail en Suisse ⁵⁵, et pour l'autre les raisons évoquées pour leur départ durant les années précédentes ⁵⁰. Elles ont été retenues pour cette revue car elles permettent de mettre davantage en perspective les déterminants et associations mentionnées auparavant.

En effet, dans l'étude portant sur les facteurs d'attraction et de répulsion⁵⁵, les heures travaillées et l'équilibre vie privée-vie professionnelle sont plutôt considérés comme facteurs de répulsion pour les hôpitaux publics ou les soins à domicile, alors qu'ils sont plutôt facteurs d'attraction dans les cabinets privés. Le salaire, qui appartient au déterminant des ressources, est un facteur d'attraction des hôpitaux publics et privés mais un facteur de répulsion pour les contextes institutionnels de type Etablissements Médico-Sociaux (EMS) ou les organisations sans but lucratif. De même les possibilités de développement attirent les professionnel-le-s des soins dans les hôpitaux publics mais sont une faiblesse des cabinets privés.

Finalement, l'étude portant sur les raisons évoquées par les professionnel-le-s des soins pour quitter la profession⁵⁰ confirme la prévalence des facteurs organisationnels (26 raisons sur 34 sont des facteurs organisationnels au niveau de l'unité ou de l'institution). Le déterminant de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (6 raisons évoquées sur 34 relèvent de ce seul facteur) est le plus rapporté par les participant-e-s.

4 Discussion

Globalement, il ressort de la revue de littérature que les déterminants organisationnels de l'intention de rester des professionnel·le·s des soins ont été davantage évalués durant la période 2010-2021 que d'autres catégories de déterminants, dans le contexte international comme en Suisse. Parmi ceux-ci, le type de leadership, la reconnaissance du travail, l'équilibre vie-privée vie professionnelle et les ressources à disposition sont parmi les plus souvent cités. Les facteurs psychosociaux comme la cohésion et les facteurs psychologiques tels que le stress perçu ou l'engagement organisationnel ont aussi été largement identifiés comme déterminants de l'intention de rester.

Les études primaires suisses ont permis d'identifier des déterminants de l'intention de rester supplémentaires ; ceci permet de mettre en perspective que les effets de ces déterminants comme stimulant l'attrition ou la répulsion des professionnel·le·s des soins peuvent varier en fonction du contexte de travail étudié.

4.1 Recommandations pour le questionnaire

La finalité de cette revue de la littérature était de pouvoir formuler des recommandations pour orienter la construction du questionnaire qui sera utilisé lors de la première récolte de données (baseline) du projet SCOHPICA.

En se basant sur les résultats obtenus, nous pouvons recommander d'inclure au moins les dimensions suivantes :

- Sur le plan organisationnel : la reconnaissance (financière et symbolique), le leadership, les opportunités de développement ou d'avancement, la charge de travail (y.c. pénibilité), l'environnement de travail ou le climat de travail, l'équilibre vie privée-vie professionnelle et l'autonomie.
- Sur le plan psychosocial : des mesures de cohésion, de relations et de support social.
- Sur le plan psychologique : l'engagement, le stress, le sens du travail et la fatigue compassionnelle.
- Pour les déterminants socio-démographiques : le sexe, l'âge, la catégorie professionnelle, le contexte de travail.
- Une mesure de l'état de santé devrait aussi être incluse

4.2 Limites

Cette revue de littérature comprend des limites qui doivent être considérées dans l'interprétation des résultats.

Premièrement, il est difficile au niveau de la recherche de la littérature de cibler les catégories professionnelles souhaitées en raison de la variété importante de nomenclatures au niveau national et international. Peu de connaissances ont été accumulées à ce jour sur d'autres catégories professionnelles que les infirmiers-ières, comme les ASSC et les ASA ; cela limite la généralisation de nos résultats à ces dernières catégories.

Ensuite, la première partie de la revue de littérature présentée rapporte les résultats de 48 revues systématiques, ce qui doit amener à pondérer l'importance accordée à la fréquence des déterminants évalués, ainsi qu'à l'association entre ces déterminants et l'outcome. En effet, il est probable qu'une partie des revues systématiques aient inclus les mêmes études primaires dans leur analyse, accentuant de ce fait le report des résultats de ces études sur l'ensemble des résultats. L'importance accordées aux fréquences doit aussi être limitée car les synthèses narratives ne rapportent souvent pas sur quels critères sont basés les associations relevées (p.ex. fréquence d'un lien positif ou négatif dans les études primaires incluses, association statistiquement significative dans ces études, etc.)

Finalement, nous ne pouvons que constater le manque de données suisses rapportant des résultats directement sur l'intention de rester, ce qui surprend par rapport à la quantité d'études existant dans le reste des pays occidentaux. Les études suisses sélectionnées permettent cependant de mettre en avant que des facteurs pourraient être spécifiques au contexte national et que le contexte de travail devrait être considéré.

5 Conclusion

La revue de littérature présentée remplit l'objectif de pouvoir proposer des dimensions de l'intention de rester des professionnel-le-s des soins basées sur leur étude scientifique. Néanmoins, les limites évoquées appellent à compléter ces résultats. Les expertises dans l'équipe projet le permettront, ainsi que les avis du groupes d'accompagnement de la cohorte SCOHPICA.

Cette revue de littérature met également en lumière la nécessité d'avoir davantage de données au niveau national, concernant plusieurs catégories professionnelles et en tenant compte du contexte de travail de ces professionnel-le-s des soins, comme le prévoit le projet SCOHPICA.

6 Références

- 1 Halter M, Pelone F, Boiko O, Beighton C, Harris R, Gale J et al. Interventions to Reduce Adult Nursing Turnover: A Systematic Review of Systematic Reviews. *Open Nurs J*. 2017;11:108-23.
- 2 Halter M, Boiko O, Pelone F, Beighton C, Harris R, Gale J et al. The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. *BMC Health Serv Res*. 2017;17(1):824.
- 3 Saber DA. Frontline registered nurse job satisfaction and predictors over three decades: a meta-analysis from 1980 to 2009. *Nurs Outlook*. 2014;62(6):402-14.
- 4 Nei D, Snyder LA, Litwiller BJ. Promoting retention of nurses: A meta-analytic examination of causes of nurse turnover. *Health Care Manage Rev*. 2015;40(3):237-53.
- 5 Kaiser S, Patras J, Martinussen M. Linking interprofessional work to outcomes for employees: A meta-analysis. *Res Nurs Health*. 2018;41(3):265-80.
- 6 Yildiz B, Yildiz H, Ayaz Arda O. Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *J Adv Nurs*. 2021;77(8):3317-30.
- 7 Niskala J, Kanste O, Tomietto M, Miettunen J, Tuomikoski AM, Kyngäs H et al. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs*. 2020;76(7):1498-508.
- 8 Twigg D, McCullough K. Nurse retention: A review of strategies to create and enhance positive practice environments in clinical settings. *Int J Nurs Stud*. 2014;51(1):85-92.
- 9 Stevanin S, Palese A, Bressan V, Vehviläinen-Julkunen K, Kvist T. Workplace-related generational characteristics of nurses: A mixed-method systematic review. *J Adv Nurs*. 2018;74(6):1245-63.
- 10 Shimp KM. Systematic Review Of Turnover/Retention and Staff Perception of Staffing and Resource Adequacy Related to Staffing. *Nursing Economic\$*. 2017;35(5):239-66.
- 11 McKinless E. Impact of stress on nurses working in the district nursing service. *Br J Community Nurs*. 2020;25(11):555-61.
- 12 Goodare P. Literature review: "Are you ok there?" The socialisation of student and graduate nurses: do we have it right? *Aust J Adv Nurs*. 2015;33(1):38-43.
- 13 Gavine A, Carson M, Eccles J, Whitford HM. Barriers and facilitators to recruiting and retaining men on pre-registration nursing programmes in Western countries: A systemised rapid review. *Nurse Educ Today*. 2020;88:104368.
- 14 Ellenbecker CH, Cushman M. Home healthcare nurse retention and patient outcome model: discussion and model development. *J Adv Nurs*. 2012;68(8):1881-93.
- 15 D'Ambra AM, Andrews DR. Incivility, retention and new graduate nurses: an integrated review of the literature. *J Nurs Manag*. 2014;22(6):735-42.
- 16 Cowden TL, Cummings GG. Nursing theory and concept development: a theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *J Adv Nurs*. 2012;68(7):1646-57.
- 17 Concilio L, Lockhart JS, Oermann MH, Kronk R, Schreiber JB. Newly Licensed Nurse Resiliency and Interventions to Promote Resiliency in the First Year of Hire: An Integrative Review. *J Contin Educ Nurs*. 2019;50(4):153-61.
- 18 Al Zamel LG, Lim Abdullah K, Chan CM, Piaw CY. Factors Influencing Nurses' Intention to Leave and Intention to Stay: An Integrative Review. *Home Health Care Manag Pract*. 2020;32(4):218-28.
- 19 Park M, Jones CB. A retention strategy for newly graduated nurses: an integrative review of orientation programs. *J Nurses Staff Dev*. 2010;26(4):142-9.
- 20 McDonald AW, Ward-Smith P. A review of evidence-based strategies to retain graduate nurses in the profession. *J Nurses Staff Dev*. 2012;28(1):E16-20.
- 21 Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2012;49(8):1017-38.
- 22 Cowden T, Cummings G, Profetto-McGrath J. Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a systematic review. *J Nurs Manag*. 2011;19(4):461-77.

- 23 Chenoweth L, Jeon YH, Merlyn T, Brodaty H. A systematic review of what factors attract and retain nurses in aged and dementia care. *J Clin Nurs*. 2010;19(1-2):156-67.
- 24 Mbemba G, Gagnon MP, Pare G, Cote J. Interventions for supporting nurse retention in rural and remote areas: an umbrella review. *Hum Resour Health*. 2013;11:44.
- 25 Long T. Effect of authentic leadership on newly qualified nurses: a scoping review. *Nurs Manage (Harrow)*. 2020;27(3):28-34.
- 26 Han RM, Carter P, Champion JD. Relationships among factors affecting advanced practice registered nurses' job satisfaction and intent to leave: A systematic review. *J Am Assoc Nurse Pract*. 2018;30(2):101-13.
- 27 Chan ZC, Tam WS, Lung MK, Wong WY, Chau CW. A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *J Nurs Manag*. 2013;21(4):605-13.
- 28 Brook J, Aitken L, Webb R, MacLaren J, Salmon D. Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2019;91:47-59.
- 29 Asber SR. Retention Outcomes of New Graduate Nurse Residency Programs: An Integrative Review. *J Nurs Adm*. 2019;49(9):430-5.
- 30 Marufu TC, Collins A, Vargas L, Gillespie L, Almghairbi D. Factors influencing retention among hospital nurses: systematic review. *Br J Nurs*. 2021;30(5):302-8.
- 31 Fowler KR, Robbins LK, Lucero A. Nurse manager communication and outcomes for nursing: An integrative review. *J Nurs Manag*. 2021;29(6):1486-95.
- 32 Chamanga E, Dyson J, Loke J, McKeown E. Factors influencing the recruitment and retention of registered nurses in adult community nursing services: an integrative literature review. *Prim Health Care Res Dev*. 2020;21:e31.
- 33 Procter N, Beutel J, Deuter K, Curren D, de Crespigny C, Simon M. The developing role of Transition to Practice programs for newly graduated mental health nurses. *Int J Nurs Pract*. 2011;17(3):254-61.
- 34 Adams R, Ryan T, Wood E. Understanding the factors that affect retention within the mental health nursing workforce: a systematic review and thematic synthesis. *Int J Ment Health Nurs*. 2021;30(6):1476-97.
- 35 Staempfli S, Lamarche K. Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. *Int Emerg Nurs*. 2020;49:100814.
- 36 McDermid F, Judy M, Peters K. Factors contributing to high turnover rates of emergency nurses: A review of the literature. *Aust Crit Care*. 2020;33(4):390-6.
- 37 Gorman VL-A. Future Emergency Nursing Workforce: What the Evidence Is Telling Us. *J Emerg Nurs*. 2019;45(2):132-6.
- 38 Hughes V. Nurse leader impact: A review. *Nurs Manage*. 2019;50(4):42-9.
- 39 Brown P, Fraser K, Wong CA, Muise M, Cummings G. Factors influencing intentions to stay and retention of nurse managers: a systematic review. *J Nurs Manag*. 2013;21(3):459-72.
- 40 Phillips J, Palokas M, Christian R, Harris J, Hinton E. Emotional intelligence in nurse managers as it relates to staff nurse job satisfaction and retention: a scoping review. *JBIM Evid Synth*. 2021;19(12):3238-3267.
- 41 Toh SG, Ang E, Devi MK. Systematic review on the relationship between the nursing shortage and job satisfaction, stress and burnout levels among nurses in oncology/haematology settings. *Int J Evid Based Healthc*. 2012;10(2):126-41.
- 42 Khan N, Jackson D, Stayt L, Walthall H. Factors influencing nurses' intentions to leave adult critical care settings. *Nurs Crit Care*. 2019;24(1):24-32.
- 43 James-Scotter M, Walker C, Jacobs S. An interprofessional perspective on job satisfaction in the operating room: a review of the literature. *J Interprof Care*. 2019;33(6):782-94.
- 44 Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F et al. Nurse turnover: a literature review - an update. *Int J Nurs Stud*. 2012;49(7):887-905.
- 45 Flinkman M, Leino-Kilpi H, Salanterä S. Nurses' intention to leave the profession: integrative review. *J Adv Nurs*. 2010;66(7):1422-34.
- 46 Rajamohan S, Porock D, Chang YP. Understanding the Relationship Between Staff and Job Satisfaction, Stress, Turnover, and Staff Outcomes in the Person-Centered Care Nursing Home Arena. *J Nurs Scholarsh*. 2019;51(5):560-8.

- 47 Nedvěďová D, Dušová B, Jarošová D. Job satisfaction of midwives: A literature review. *Cent Eur J Nurs Midw.* 2017;8(2):650-6.
- 48 Squires JE, Hoben M, Linklater S, Carleton HL, Graham N, Estabrooks CA. Job Satisfaction among Care Aides in Residential Long-Term Care: A Systematic Review of Contributing Factors, Both Individual and Organizational. *Nurs Res Pract.* 2015;2015:157924.
- 49 Schwendimann R, Dhaini S, Ausserhofer D, Engberg S, Zúñiga F. Factors associated with high job satisfaction among care workers in Swiss nursing homes - a cross sectional survey study. *BMC Nurs.* 2016;15:37.
- 50 Addor V, Jeannin A, Schwendimann R, Roulet Jeanneret F. Career paths of 1988 and 1998 nurse graduates in Switzerland: nurses at work pilot study. *J Nurs Manag.* 2017;25(4):318-25.
- 51 Hammig O. Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals - a cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC Health Serv Res.* 2018;18(1):785.
- 52 Gaudenz C, De Geest S, Schwendimann R, Zuniga F. Factors Associated With Care Workers' Intention to Leave Employment in Nursing Homes: A Secondary Data Analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project. *J Appl Gerontol.* 2019;38(11):1537-63.
- 53 Peter KA, Hahn S, Schols JMGA, Halfens RJG. Work-related stress among health professionals in Swiss acute care and rehabilitation hospitals—A cross-sectional study. *J Clin Nurs.* 2020;29(15-16):3064-81.
- 54 Peter KA, Meier-Kaeppeli B, Pehlke-Milde J, Grylka-Baeschlin S. Work-related stress and intention to leave among midwives working in Swiss maternity hospitals - a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res.* 2021;21(1):671.
- 55 Aeschbacher R, Addor V. Competitive employer positioning through career path analysis: the case of the Swiss nursing sector. *Hum Resour Health.* 2021;19(1):47.

7 Annexes

7.1 Annexe 1

7.1.1 Algorithme de recherche dans Medline

Ovid MEDLINE(R) ALL <1946 to November 19, 2021>			
#	Search Statement	Results	Annotation
1	(Personnel Turnover/ or Career Mobility/ or Personnel Loyalty/ or Job Satisfaction/ or ("career development*" or "career mobility" or "career path" or "career paths" or "career pathways" or "career satisfaction*" or "career trajector*" or "career transition*" or demotiv* or "job dissatisfaction" or "job retention" or "job satisfaction" or "job transition*" or "occupational mobility" or "occupational trajector*" or "occupational transition*" or "occupational well-being" or "personnel loyalty" or "professional path" or "professional paths" or "professional pathways" or "professional trajector*" or "recruit and retain" or "recruitment and retention" or "well-being at work" or "work retention" or "work satisfaction*" or "work well-being" or "workplace satisfaction*" or ((intent* or reason*) adj2 (leav* or quit* or stay)) or ((turnover or turn-over) not ((turnover or turn-over) adj3 (bone* or patient*))))).ti,ab,kf.) not (COVID-19 or SARS-CoV-2 or smoking).ti,ab,hw,kf. not (case stud*.ti. or case report*.ti,pt.)	139460	
2	(exp Nurses/ or exp Nursing Staff/ or Nursing, Team/ or exp Nursing Assistants/ or Home Health Aides/ or "Licensed Practical Nurses"/ or (care aide* or healthcare assistant* or health care assistant* or healthcare support worker* or health care support worker* or care aide* or homecare aide* or home health aide* or medical assistant* or midwife* or midwives* or nurse or nurse's or nurses or nursing*).ti,kf.) AND (Systematic Review/ or meta-analysis/ or meta-analysis as topic/ or (meta analy* or metanaly* or metaanaly* or meta regression).ti. or ((systematic* or evidence*) adj3 (review* or overview*)).ti. or (concept synthesis or conceptual review or critical interpretive synthesis or framework synthesis or integrative review or integrative literature review or literature review or meta-data-analysis or meta-ethnography or (meta adj2 narrative) or meta-study or meta-synthe* or meta-synthe* or mixed method* review or mixed research synthesis or mixed studies review or narrative review or narrative synthesis or realist review or realist synthesis or scoping review or scoping study or qualitative evidence synthesis or qualitative interpretive meta-synthesis or qualitative research synthesis or qualitative systematic review or thematic synthesis or theoretical synthesis or umbrella review).ti.)	5868	Inf. + Syst. Rev.
3	1 and 2	419	
4	limit 3 to (abstracts and (english or french or german) and yr="2010 - 2021")	315	
5	(exp Nurses/ or exp Nursing Staff/ or Nursing, Team/ or exp Nursing Assistants/ or Home Health Aides/ or "Licensed Practical Nurses"/ or (care aide* or healthcare assistant* or health care assistant* or healthcare support worker* or health care support worker* or care aide* or homecare aide* or home health aide* or medical assistant* or midwife* or midwives* or nurse or nurse's or nurses or nursing*).ti,ab,kf.) AND (Switzerland/ or Switzerland.ti,ab,kf. or swiss.ti,ab.)	3133	Inf. + Suisse
6	5 not 2	3121	

7	1 and 6	151	
8	limit 7 to (abstracts and (english or french or german) and yr="2010 - 2021")	49	
9	4 or 8	394	

7.1.2 Algorithme de recherche pour Cinahl

((MH "Nursing as a Profession+" OR MH Nurses+ OR MH "Nurse Attitudes" OR MH "Medical Assistants" OR MH "Medical Assisting" OR MH "Midwives" OR MH "Midwife Attitudes" OR MH "Team Nursing" OR MH "Nursing Assistants" OR MH "Home Health Aides" OR TI "care aide*" OR TI "healthcare assistant*" OR TI "health care assistant*" OR TI "healthcare support worker*" OR TI "health care support worker*" OR TI "homecare aide*" OR TI "home health aide*" OR TI "medical assistant*" OR TI midwife* OR TI midwives* OR TI nurse OR TI "nurse's" OR TI nurses OR TI nursing*) AND (MH "Systematic Review" OR MH "Meta Analysis" OR TI "meta analy*" OR TI metanaly* OR TI metaanaly* OR TI "meta regression" OR TI ((systematic* OR evidence*) N3 (review* OR overview*)) OR TI "concept synthesis" OR TI "conceptual review" OR TI "critical interpretive synthesis" OR TI "framework synthesis" OR TI "integrative review" OR TI "integrative literature review" OR TI "literature review" OR TI meta-data-analysis OR TI meta-ethnography OR TI (meta N2 narrative) OR TI meta-study OR TI meta-synthe* OR TI meta-synthe* OR TI "mixed method* review" OR TI "mixed research synthesis" OR TI "mixed studies review" OR TI "narrative review" OR TI "narrative synthesis" OR TI "realist review" OR TI "realist synthesis" OR TI "scoping review" OR TI "scoping study" OR TI "qualitative evidence synthesis" OR TI "qualitative interpretive meta-synthesis" OR TI "qualitative research synthesis" OR TI "qualitative systematic review" OR TI "thematic synthesis" OR TI "theoretical synthesis" OR TI "umbrella review")) OR ((MH "Nursing as a Profession+" OR MH Nurses+ OR MH "Nurse Attitudes" OR MH "Medical Assistants" OR MH "Medical Assisting" OR MH "Midwives" OR MH "Midwife Attitudes" OR MH "Team Nursing" OR MH "Nursing Assistants" OR MH "Home Health Aides" OR TI "care aide*" OR TI "healthcare assistant*" OR TI "health care assistant*" OR TI "healthcare support worker*" OR TI "health care support worker*" OR TI "homecare aide*" OR TI "home health aide*" OR TI "medical assistant*" OR TI midwife* OR TI midwives* OR TI nurse OR TI "nurse's" OR TI nurses OR TI nursing* OR AB "care aide*" OR AB "healthcare assistant*" OR AB "health care assistant*" OR AB "healthcare support worker*" OR AB "health care support worker*" OR AB "home care aide*" OR AB "homecare aide*" OR AB "home health aide*" OR AB "medical assistant*" OR AB midwife OR AB midwives OR AB nurse OR AB nurses) AND (MH Switzerland OR TI Switzerland OR AB Switzerland OR TI swiss OR AB swiss))

AND

(MH "Personnel Turnover" OR MH "Career Mobility" OR MH "Personnel Loyalty" OR MH "Job Satisfaction" OR (TI "career development*" OR AB "career development*" OR TI "career mobility" OR AB "career mobility" OR TI "career path" OR AB "career path" OR TI "career paths" OR AB "career paths" OR TI "career pathways" OR AB "career pathways" OR TI "career satisfaction*" OR AB "career satisfaction*" OR TI "career trajector*" OR AB "career trajector*" OR OR TI "career

transition*" OR AB "career transition*" OR TI demotiv* OR AB demotiv* OR TI "job retention" OR AB "job retention" OR TI "job satisfaction" OR AB "job satisfaction" OR TI "job transition*" OR AB "job transition*" OR TI "occupational mobility" OR AB "occupational mobility" OR TI "occupational trajector*" OR AB "occupational trajector*" OR TI "occupational transition*" OR AB "occupational transition*" OR TI "occupational well-being" OR AB "occupational well-being" OR TI "personnel loyalty" OR AB "personnel loyalty" OR TI "professional path" OR AB "professional path" OR TI "professional paths" OR AB "professional paths" OR TI "professional pathways" OR AB "professional pathways" OR TI "professional trajector*" OR AB "professional trajector*" OR TI "recruit and retain" OR AB "recruit and retain" OR TI "recruitment and retention" OR AB "recruitment and retention" OR SU "recruitment and retention") OR (TI "well-being at work" OR AB "well-being at work" OR TI "work retention" OR AB "work retention" OR TI "work satisfaction*" OR AB "work satisfaction*" OR TI "work well-being" OR AB "work well-being" OR TI "workplace satisfaction*" OR AB "workplace satisfaction*" OR (TI (intent* OR reason*) N2 (leav* OR quit* OR stay)) OR (AB (intent* OR reason*) N2 (leav* OR quit* OR stay)) OR TI ((turnover OR turn-over) NOT ((turnover OR turn-over) N3 (bone* OR patient*))) OR AB ((turnover OR turn-over) NOT ((turnover OR turn-over) N3 (bone* OR patient*))))

NOT (MH "COVID-19" OR TI "COVID-19" OR AB "COVID-19" OR SU "COVID-19" OR MH "SARS-CoV-2" OR TI "SARS-CoV-2" OR AB "SARS-CoV-2" OR SU "SARS-CoV-2" OR MH "Smoking Cessation Programs" OR MH "Smoking Cessation" OR TI smoking OR AB smoking OR MH "Case Studies" OR TI "case stud*" OR TI "case report*")

7.1.3 Algorithme de recherche pour Episteminikos

Limitation: Revues systématiques (2010-2021)

[Title]

("care aide" OR "care aides" OR "healthcare assistant" OR "healthcare assistants" OR "health care assistant" OR "health care assistants" OR "healthcare support worker" OR "healthcare support workers" OR "health care support worker" OR "health care support worker" OR "homecare aide" OR "homecare aides" OR "home health aide" OR "home health aides" OR "medical assistant" OR "medical assistants" OR midwife* OR midwives* OR nurse OR "nurse's" OR nurses* OR nursing*)

AND

[Title/Abstract]

("career development" OR "career mobility" OR "career path" OR "career paths" OR "career pathways" OR "career satisfaction" OR "career satisfactions" OR "career trajectory" OR "career trajectories" OR "career transition" OR "career transitions" OR demotiv* OR "intent to leave" OR "intention to leave" OR "intentions to leave" OR "intention of leaving" OR "intentions of leaving" OR "intent to quit" OR "intention to quit" OR "intent to stay" OR "intention to stay" OR "intentions to stay" OR "job dissatisfaction" OR "job retention" OR "job satisfaction" OR "job satisfactions" OR "occupational well-being" OR "personnel loyalty" OR "professional fulfillment"

OR "professional path" OR "professional paths" OR "professional pathways" OR "professional satisfaction" OR "reasons for leaving" OR "reasons to leave" OR "recruit and retain" OR "recruitment and retention" OR "turnover" OR "turn-over" OR "well-being at work" OR "work retention" OR "work satisfaction" OR "work satisfactions" OR "work well-being" OR "workplace satisfaction")

NOT ("case study" OR "care report" OR "COVID-19" OR "SARS-CoV-2" OR smoking*)

Limitation: All, Suisse (2010-2021)

[Title/Abstract]

("care aide" OR "care aides" OR "healthcare assistant" OR "healthcare assistants" OR "health care assistant" OR "health care assistants" OR "healthcare support worker" OR "healthcare support workers" OR "health care support worker" OR "health care support worker" OR "homecare aide" OR "homecare aides" OR "home health aide" OR "home health aides" OR "medical assistant" OR "medical assistants" OR midwife* OR midwives* OR nurse OR "nurse's" OR nurses* OR nursing*) **AND** (Swiss OR Switzerland)

AND

[Title/Abstract]

("career development" OR "career mobility" OR "career path" OR "career paths" OR "career pathways" OR "career satisfaction" OR "career satisfactions" OR "career trajectory" OR "career trajectories" OR "career transition" OR "career transitions" OR demotiv* OR "intent to leave" OR "intention to leave" OR "intentions to leave" OR "intention of leaving" OR "intentions of leaving" OR "intent to quit" OR "intention to quit" OR "intent to stay" OR "intention to stay" OR "intentions to stay" OR "job retention" OR "job satisfaction" OR "job satisfactions" OR "occupational well-being" OR "personnel loyalty" OR "professional fulfillment" OR "professional path" OR "professional paths" OR "professional pathways" OR "professional satisfaction" OR "reasons for leaving" OR "reasons to leave" OR "recruit and retain" OR "recruitment and retention" OR "turnover" OR "turn-over" OR "well-being at work" OR "work retention" OR "work satisfaction" OR "work satisfactions" OR "work well-being" OR "workplace satisfaction")

NOT ("case study" OR "care report" OR "COVID-19" OR "SARS-CoV-2" OR smoking*)

7.1.4 Algorithme de recherche dans APA PsychInfo

APA PsycInfo <1806 to November Week 3 2021>			
#	Search Statement	Results	Annotation
1	(Employee Retention/ or Career Development/ or Occupational Mobility/ or Employee Turnover/ or Job Satisfaction/ or (career development* or career mobility or career path or career paths or career pathways or career satisfaction* or career trajector* or career transition* or demotiv* or "job dissatisfaction" or job retention or job satisfaction or job transition* or occupational mobility or occupational trajector* or occupational transition* or occupational well-being or personnel loyalty or professional path or professional paths or professional pathways or professional trajector* or "recruit and retain" or "recruitment and retention" or "well-being at work" or work retention or work satisfaction* or work well-being or workplace satisfaction* or ((intent* or reason*) adj2 (leav* or quit* or stay)) or ((turnover or turn-over) not ((turnover or turn-over) adj3 (bone* or patient*))).ti,ab,id.) not (COVID-19 or SARS-CoV-2 or smoking).ti,ab,hw. not (case stud*.ti. or case report*.ti,sh.)	59985	
2	(exp Nurses/ or Home Care Personnel/ or (care aide* or medical assistant* or healthcare assistant* or health care assistant* or healthcare support worker* or health care support worker* or homecare aide* or home health aide* or midwife* or midwives* or nurse or nurse's or nurses or nursing*).ti,id.) AND (Systematic Review/ or meta-analysis/ or meta-analysis as topic/ or (meta analy* or metanaly* or metaanaly* or meta regression).ti. or ((systematic* or evidence*) adj3 (review* or overview*).ti. or (concept synthesis or conceptual review or critical interpretive synthesis or framework synthesis or integrative review or integrative literature review or literature review or meta-data-analysis or meta-ethnography or (meta adj2 narrative) or meta-study or meta-synthe* or meta-synthe* or mixed method* review or mixed research synthesis or mixed studies review or narrative review or narrative synthesis or realist review or realist synthesis or scoping review or scoping study or qualitative evidence synthesis or qualitative interpretive meta-synthesis or qualitative research synthesis or qualitative systematic review or thematic synthesis or theoretical synthesis or umbrella review).ti.)	1994	Inf. + Syst.
3	1 and 2	157	
4	limit 3 to (abstracts and "0100 journal" and (english or french or german) and yr="2010 - 2021")	120	
5	(exp Nurses/ or Home Care Personnel/ or (care aide* or healthcare assistant* or health care assistant* or healthcare support worker* or health care support worker* or home care aide* or homecare aide* or home health aide* or medical assistant* or midwife* or midwives* or nurse or nurse's or nurses or nursing*).ti,ab,id.) AND (Switzerland or swiss).ti,ab.	301	Inf. + Suisse
6	5 not 2	300	
7	1 and 6	15	
8	limit 7 to (abstracts and "0100 journal" and (english or french or german) and yr="2010 - 2021")	14	
9	4 or 8	134	

unisanté

Centre universitaire de médecine générale
et santé publique · Lausanne