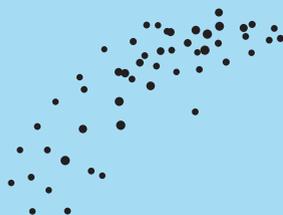


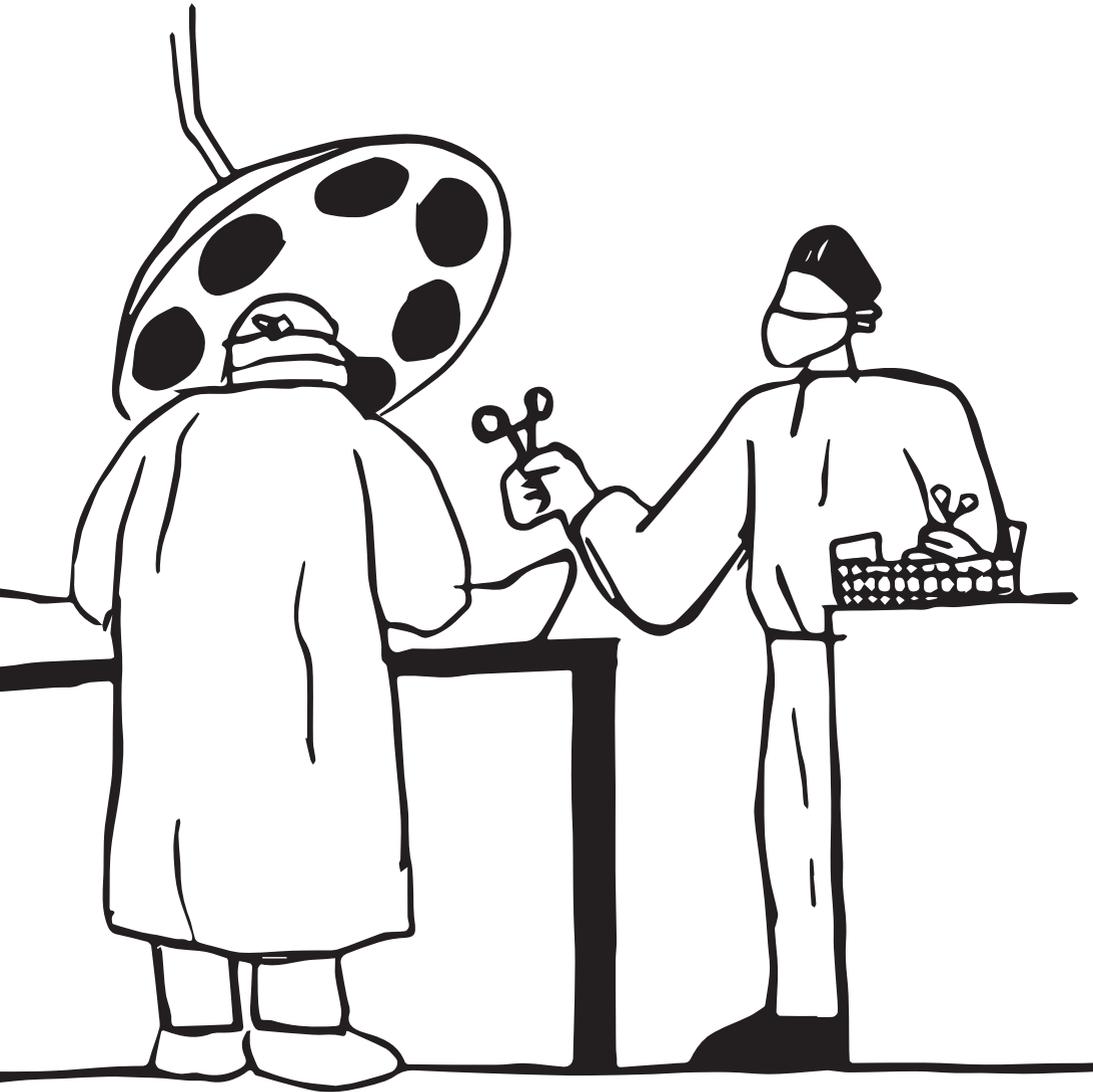
Favoriser la relève des TSO

Bilan et pistes en faveur
des professionnel·les et des
blocs opératoires romands



aoris
OrTra santé-social Vaud

Table des matières



Contexte	04
1. Diagnostic de pénurie et mesures mises en place dans le Canton de Vaud	06
2. Actions mises en place dans le Canton de Genève	08
3. Cessation de la formation d'IDDO	09
4. Voies de formation pour l'obtention du titre de TSO ES	10
5. Formation FPP	11
6. Rôle de l'APS TSO	11
7. Modèles d'organisation de blocs opératoires	12
8. Table ronde et discussion interactive	14
Satisfaction des participant-es	18
Conclusion	20
Documents de référence	21
Lexique	22

Contexte

En 2015, l'OdaSanté éditait *un rapport sur les besoins en personnel qualifié et en place de formation dans le domaine opératoire*. L'enquête a démontré qu'il existait déjà une pénurie de personnel du domaine opératoire au niveau national.

En 2020, la directrice de l'ESSanté, Elisabeth Oliveira Cuendet, a tiré la sonnette d'alarme pour la Romandie et s'est approchée d'Aoris · OrTra santé-social Vaud (anciennement ESSV). Sous l'égide d'Aoris, un groupe de travail composé des différents partenaires a été constitué, avec pour objectif d'analyser les causes de cette pénurie et de dégager des pistes d'action.

Un rapport attestant de la pénurie de technicien·nes en salle d'opération (TSO) au niveau vaudois a été publié et diverses mesures ont été mises en place.

Pourtant, ces éléments n'avaient pas encore été discutés avec les acteurs et les actrices des blocs opératoires romands et leurs responsables.

C'est dans ce contexte qu'a été organisée la rencontre *Favoriser la relève TSO*, le 26 septembre 2024 à l'EPSIC à Lausanne, en présence de près de 80 professionnel·les venant de toute la Suisse romande.

- **Technicien·nes en salle d'opération (TSO)**
- **Formateur·ices à la pratique professionnelle (FPP)**
- **Responsables de blocs opératoires**
- **Directions des soins**
- **Responsables RH**

L'importance d'une telle rencontre a été soulignée, dans un contexte de pénurie de l'ensemble des professionnel·les de la santé.

Le but de ce rapport est de garder une trace des propos et pistes de solutions échangés lors de cette rencontre.

1. Diagnostic de pénurie et mesures mises en place dans le Canton de Vaud

Le groupe de travail (GT) vaudois était constitué de :

Claudie Fanton

Infirmière cheffe de service, CHUV

Myriam Fonjallaz

Economiste, FHV

Marina Leclerc

Cheffe du bloc opératoire de Bois-Cerf, Vaud Cliniques

Selsa Maadi

Responsable promotion et communication, Aoris

Nathalie Murray Gétain

Chargée de missions professions de la santé, DGS

Elisabeth Oliveira Cuendet

Directrice, ESSanté

Anne Oppliger

Secrétaire générale, Aoris

Nina Rast

Collaboratrice scientifique, Aoris

Sonia Salvadore

Doyenne de la filière bloc opératoire, ESSanté

Marc Salzmann

Responsable, Le 28 - OrTra santé-social Genève

Christine Theytaz

Adjointe à la direction des soins, CHUV

Florence Widmer

Responsable régionale, APS TSO

Lors de sa constitution, le GT vaudois a convenu qu'il fallait, dans un premier temps, actualiser les données concernant la pénurie dans les blocs opératoires vaudois.

L'analyse des besoins en technicien·nes en salle d'opération dans le Canton de Vaud, menée par Aoris, a permis de chiffrer la pénurie: **67,6 EPT de TSO** supplémentaires seraient nécessaires d'ici à 2027 pour les 10 institutions ayant répondu au sondage. Ce chiffre est certainement sous-évalué, en regard des 17 institutions vaudoises gérant des blocs opératoires.

A partir de ce constat, un plan d'action a été établi :

Axes	Mesures
Augmenter le nombre de TSO ES formé·es et diplômé·es chaque année	Mettre en place des actions de promotion du métier de TSO ES et des voies de formation possibles (ex. films sur le métier, présentation dans les écoles, campagnes réseaux sociaux, manifestations et médias)
	Augmenter la capacité de former de l'ESSanté
	Augmenter la capacité de former des institutions formatrices
	Augmenter le nombre de formateur·ices à la pratique professionnelle (FPP) et améliorer la reconnaissance de ce statut
Limiter les abandons de formation	Améliorer la sélection des étudiant·es
	Soigner l'intégration et l'encadrement des étudiant·es durant leurs stages en institution
	Optimiser le soutien pédagogique aux étudiant·es
	Renforcer l'alternance intégrative entre partenaires de formation
Agir sur l'attractivité et le développement du métier	Renforcer le soutien financier aux étudiant·es TSO ES durant leurs études
	Améliorer les conditions de travail des TSO ES
	Développer et soutenir les possibilités de formation continue, de spécialisation et d'évolution de carrière pour les TSO ES
	Agir sur la réorientation d'autres professionnel·les de la santé et réinsertion des TSO ES dans le marché du travail
Echanger et mettre en place les bonnes pratiques	

Dans le canton de Vaud, le programme InvestPro, né de l'initiative fédérale « pour des soins infirmiers forts », a pour objectifs de soutenir les professionnel·les de santé et de soins, lutter contre la pénurie dans ce secteur, soutenir la relève et renforcer l'attractivité des professions de santé. Ce programme intègre désormais le métier de TSO.

2. Actions mises en place dans le Canton de Genève

Du côté genevois, c'est le canton, et plus particulièrement l'Office cantonal de la santé (OCS), qui a mandaté l'OrTra santé-social Genève pour la mise en place de diverses mesures :

01

Signature d'une convention entre les HUG, les cliniques privées, l'Essanté, et l'OrTra GE

02

Mise en place d'un comité de pilotage pour définir les actions à mettre en place, débutées en mars 2021, dont une campagne de communication initiée en octobre 2022

03

Renforcement de la coordination entre les partenaires de la formation pour centraliser les candidatures et fluidifier le processus d'admission des futures étudiantes

04

Engagement d'une coordinatrice de formation pratique pour harmoniser et superviser les stages en milieu professionnel genevois

05

Promotion dans les établissements scolaires et lors de manifestations

06

Soutien de l'OrTra GE au processus d'inscription à l'Essanté

3. Cessation de la formation d'IDDO

En mai 2024, le Comité central de l'ASI a publié un communiqué de presse informant de la cessation de la formation postdiplôme d'infirmière diplômée dans le domaine opératoire (IDDO) d'ici à 2027. Ce communiqué était accompagné d'un rapport d'analyse des besoins en soins infirmiers dans le domaine opératoire IDDO, qui soulignait que la suppression de cette offre de formation renforcerait la pression de manque de personnel dans les blocs opératoires.

Pour répondre à ce rapport effectué par l'ASI et H+, l'OdASanté mène une analyse approfondie. A terme, une des pistes évoquées sera de proposer un certificat de branche aux infirmières et infirmiers.



4. Voies de formation pour l'obtention du titre de TSO ES

Trois voies de formation permettent d'obtenir le titre de TSO ES

Voie 1	Voie 2	Voie 3
Ecole à plein temps	En pratique rémunérée chez un employeur	Procédure de reconnaissance des acquis et validation par l'expérience (RVAE)
<ul style="list-style-type: none"> • Durée de formation 3 ans • Formation théorique à l'école • Formation pratique En alternance entre l'école et les stages dans différentes institutions 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de formation 3 ans • Formation théorique à l'école • Formation pratique En alternance entre l'école et l'employeur 	

A retenir

- Les infirmier·ères diplômé·es peuvent obtenir le titre de TSO ES par une formation en 2 ans, en pratique rémunérée.
- L'engagement d'étudiant·es en pratique rémunérée permet de limiter les abandons de formation pour raisons financières, notamment.
- Les professionnel·les en reconversion peuvent obtenir le titre par un processus de validation des acquis ou par des parcours plus flexibles que la formation standardisée.



5. Formation FPP

Un nouveau dispositif de formation pour les formateur·ices à la pratique professionnelle (FPP) en 100h est en cours d'élaboration à la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP). Celui-ci a pour but de permettre de former plus rapidement des professionnel·les à l'encadrement d'étudiant·es en leur proposant d'obtenir le CAS (300h) dans un deuxième temps.

6. Rôle de l'APS TSO

L'association professionnelle suisse des technicien·nes en salle d'opération (APS TSO) a pour objectifs de défendre les intérêts des TSO, de promouvoir des standards de qualité et d'offrir des formations continues.

L'APS TSO collabore actuellement avec l'hôpital de St-Gall dans le cadre d'un projet pilote pour le développement d'un diplôme supérieur (EPD). Elle s'est aussi investie avec la Haute Ecole de Santé du canton de Vaud (HESAV) pour la création d'un CAS en endoscopie, dont la première édition débute en mars 2025.

7. Modèles d'organisation de blocs opératoires

Les responsables des blocs opératoires du CHUV et des HUG ont présenté les modèles d'organisation spécifiques à leurs établissements, mettant en lumière les similitudes et les particularités dans la gestion des blocs opératoires de ces deux grands centres hospitaliers universitaires.



CHUV	HUG
5 blocs opératoires	8 blocs opératoires
34 salles d'opération	40 salles d'opération
13 spécialités chirurgicales	15 spécialités chirurgicales
Encadrement : <ul style="list-style-type: none"> · ICUS (cadre de proximité) · Formateur-ice ayant un diplôme universitaire en pédagogie · Référent-e par spécialité, expert-e dans son domaine · Cadre spécifiquement en charge de l'équipe des apprenant-es (TSO et IDDO) 	Encadrement : <ul style="list-style-type: none"> · Référent-e par spécialité · Formateur-ice d'adultes (certain-es titulaires d'un CAS en pédagogie) · Equipe soignante dédiée · Livret d'accueil et l'outil numérique VDOC facilitant l'intégration et le suivi
Formation et intégration Des formations sont régulièrement organisées pour les équipes, avec une attention particulière à l'alternance entre théorie et pratique. L'accent est mis sur le suivi des étudiant-es pendant leurs stages et sur leur intégration dans l'équipe.	Formation et intégration Les HUG favorisent l'accueil des étudiant-es en organisant des ateliers pratiques dès leur arrivée et veillent à leur progression tout au long du stage avec des rencontres régulières avec leurs formateur-rices et encadrant-es.

Les deux institutions ont mis en lumière les défis liés à la formation, dans le contexte actuel de pénurie :

- La complexité des interventions chirurgicales
- La surcharge de travail et les difficultés à trouver un équilibre entre le nombre d'étudiant-es, de professionnel-les et d'intérimaires dans les blocs.
- La nécessité de maintenir un encadrement de qualité tout en augmentant le nombre d'étudiant-es
- L'importance de la coordination entre les équipes pédagogiques et soignantes
- La nécessité de soutenir les étudiant-es pour assurer leur progression et leur intégration dans la profession

8. Table ronde et discussion interactive



La table ronde, modérée par Stéphanie Apothéloz de l'agence Plates-Bandes, a réuni :

Sandra Carraud
Responsable de département,
Hôpital de la Tour

Claudie Fanton
Infirmière cheffe de service, CHUV

José Iglesias
Directeur des soins, HRC

Elisabeth Oliveira Cuendet
Directrice, ESSanté

Manon Perréard
TSO ES, HUG

Marc Salzmänn
Responsable le 28, OrTra Genève

Les participant-es à la table ronde ont réagi aux résultats d'un sondage réalisé via Mentimeter; ceci a permis de prendre en compte l'avis du public sur les actions mises en place dans différentes institutions et les perspectives d'évolution.

Dans la perspective d'assurer la relève du personnel en bloc opératoire, les discussions ont permis de mettre en évidence les pistes d'action :

Axes	Pistes d'action
Favoriser l'attractivité de la formation TSO ES	Engager plus d'étudiant-es en pratique rémunérée
	Encourager la formation TSO ES auprès des collaborateur-ices
	S'appuyer sur des recommandations d'Aoris
Favoriser l'attractivité de la formation FPP	Promouvoir la formation CAS FPP auprès des TSO
	Promouvoir le dispositif de formation FPP (100h) auprès des TSO
	Fixer un temps minimal d'encadrement hors de la pratique professionnelle
	Accorder une indemnité pour les prestations d'encadrement
Limiter les abandons de formation	Adapter l'organisation du bloc pour attirer et retenir les étudiant-es
	Evaluer la satisfaction des étudiant-es via un questionnaire anonyme
	Attribuer une personne de référence (autre que FPP) à l'étudiant-e
	Valoriser l'étudiant-e en lui donnant des responsabilités en lien avec le plan d'études cadre
	Mettre en place des programmes de tutorat par des étudiant-es plus avancé-es ou des TSO diplômé-es au sein de l'institution
Agir sur l'attractivité du métier TSO	Organiser des journées portes-ouvertes au sein des blocs opératoires
	Organiser des stages d'observation / de découverte dans les blocs opératoires
	Organiser des cafés-rencontres avec les professionnel-les de l'institution

8.1 Points discutés durant la table ronde

01

La pratique rémunérée, bien que coûteuse à court terme, représente un investissement à moyen et long terme, car elle permet de former des professionnel·les qualifié·es et de les fidéliser.

03

La valorisation des étudiant·es a été identifiée comme une priorité. Pour favoriser un accompagnement renforcé tout au long de la formation, il a été proposé de leur confier davantage de responsabilités et de mettre en place des programmes de tutorat, avec des étudiant·es plus avancé·es.

04

Le rôle des FPP a été identifié comme un axe majeur à développer et à valoriser. Un temps minimal pour l'encadrement hors pratique des étudiant·es ou l'octroi d'une indemnité semblent être des pistes à privilégier.

02

L'importance de la contribution financière et en temps de l'employeur lors de la formation des FPP a été soulignée.

05

Un accent particulier a été mis sur l'importance d'une revalorisation professionnelle et salariale du métier de TSO pour améliorer l'attractivité de la profession, notamment en améliorant les conditions de travail et en proposant des perspectives d'évolution de carrière (ex. CAS en endoscopie).

06

L'enjeu financier reste central pour les étudiant·es en voie école à plein temps. L'octroi de bourses de reconversion pour les métiers en pénurie, comme cela se fait à Genève, a été proposé comme une solution pour encourager les reconversions professionnelles vers des secteurs sous tension, tels que celui des TSO.

07

La poursuite des actions a été soulignée comme nécessaire pour garantir un impact durable, tant pour la formation des TSO que pour celle des FPP, afin de répondre efficacement aux besoins des institutions de santé sur le moyen et long terme.



Satisfaction des participant·es

Suite à la rencontre du 26 septembre, les participant·es ont répondu à un sondage de satisfaction. La majorité s'est déclarée satisfaite de l'organisation, du programme et des opportunités d'échanges sur le plan romand.

Les suggestions d'amélioration pour de futures éditions ont principalement mentionné la possibilité d'inclure des témoignages d'étudiant·es, de formateur·rices et d'enseignantes.



Dans la perspective d'une nouvelle édition, le public a proposé plusieurs pistes de réflexion:

- Comment fidéliser le personnel au sein du bloc opératoire ?
- Comment les institutions privées peuvent rivaliser avec le CHUV et les HUG pour attirer des TSO ?
- Comment améliorer les conditions de travail des professionnel·les du bloc opératoire ?
- Comment gérer les difficultés d'apprentissage liées à la transition des étudiant·es entre école et lieux de pratique
- Organisation du travail, qualité de l'encadrement, flexibilité organisationnelle
- Suivi statistique de l'évolution des postes en blocs opératoires sur le moyen et le long terme

Conclusion

Lutter contre la pénurie est un travail de partenariat

Les échanges ont permis d'identifier des actions déjà mises en place ainsi que des suggestions pour des initiatives futures, telles que l'attribution de référent-es pour les étudiant-es et la valorisation des parcours de formation.

Cependant, des disparités entre les institutions ont également été constatées.

Une seconde rencontre pourrait permettre d'approfondir les thèmes abordés en invitant des expert-es sur la valorisation du métier TSO et en intégrant des témoignages d'étudiant-es et de formateur-ices.

Documents de référence

Aoris, 2022.

Analyse des besoins en technicien-nes en salle d'opération dans le canton de Vaud.

ASI & H+, 2024.

Formation post-diplôme d'infirmière, d'infirmier dans le domaine opératoire réglementée au niveau national. Enquête sur les besoins – résultats et conclusions.

Wittwer-Bernhard, P., & Winkler, J., 2015.

Enquête sur les besoins en personnel qualifié et en places de formation dans le domaine opératoire. OdASanté et H+.

ASI, 2024.

Cessation de la formation postdiplôme ASI/SSC d'infirmier/infirmière diplômé/e dans le domaine opératoire.

Lexique

Abréviations	Significations
APS TSO	Association professionnelle des techniciens et techniciennes en salle d'opération
ASI	Association suisse des infirmières et infirmiers
CHUV	Centre hospitalier universitaire vaudois
DGS	Direction générale de la santé (Vaud)
EPSIC	École professionnelle de Lausanne
ESsanté	École supérieure de la santé
FHV	Fédération des hôpitaux vaudois
FPP	Formateur-ice à la pratique professionnelle
H+	Les Hôpitaux de Suisse
HEFP	Haute école fédérale en formation professionnelle
HESAV	Haute Ecole de Santé Vaud

Abréviations	Significations
HRC	Hôpital Riviera-Chablais
HUG	Hôpitaux universitaires de Genève
ICUS	Infirmier-ère chef-fe d'unité de soins
IDDO	Infirmier-ère diplômé-e domaine opératoire
InvestPro	Investir Ensemble pour les Professions des soins, de santé et de l'accompagnement social (programme cantonal vaudois)
OCS	Office cantonal de la santé (Genève)
OdaSanté	Organisation nationale faitière du monde du travail en santé
OrTra	Organisation du monde du travail
TSO	Technicien-nes en salle d'opération
Vaud Cliniques	Association des cliniques privées du Canton de Vaud

Aoris
OrTra santé-social Vaud
Rue de Genève 88b
1004 Lausanne

021 620 71 50
info@aoris.ch
www.aoris.ch