

Espace santé-social Vaud

Rue de Genève 88bis, 1004 Lausanne
+41 21 620 71 50
contact@ortravd.ch - www.ortravd.ch

Rue du Simplon 15, 1006 Lausanne
+41 21 601 06 60
info@cips.ch - www.cips.ch

ANALYSE DES BESOINS EN TECHNICIEN·NE·S EN SALLE D'OPÉRATION DANS LE CANTON DE VAUD

Table des matières

1	Introduction.....	1
2	Participation.....	1
2.1	Enquête auprès des institutions	1
2.2	Enquête auprès des professionnel-le-s et ex-professionnel-le-s TSO ES	1
3	Résultats de l'enquête auprès des institutions	1
3.1	Ressources actuelles	2
3.2	Ampleur des besoins en TSO ES.....	2
3.3	Potentiel de formation.....	2
3.4	Propositions de développement de formation	2
3.5	En résumé	3
4	Résultats de l'enquête auprès des professionnels TSO ES	3
4.1	Raisons qui ont conduit les TSO ES à quitter le métier	3
4.2	Difficultés rencontrées par les professionnel-le-s TSO ES en activité	3
4.2.1	<i>Conciliation vie privée et vie professionnelle</i>	3
4.2.2	<i>Charge de travail</i>	4
4.2.3	<i>Environnement de travail</i>	4
4.3	Perception du métier par les professionnel-le-s TSO ES en activité	4
4.4	En résumé	5
5	Potentiel de formation de l'ESSanté	5
5.1	Evolution des effectifs d'étudiant-e-s TSO ES de l'ESSanté.....	5
5.2	Raisons des abandons de formation	6
5.3	En résumé	6
6	Conclusion des résultats	6
6.1	Pénurie avérée dans le canton de Vaud.....	6
6.2	Potentiel de formation trop faible	7
6.3	Difficultés liées aux conditions de travail des TSO ES	8
6.4	Limites de l'étude.....	8
7	Plan d'action.....	8
8	Lexique.....	8
9	Membres du groupe de travail.....	9

1 Introduction

En 2015, l'OdaSanté éditait [un rapport](#)¹ sur « les besoins en personnel qualifié et en places 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 2021, alertés par les institutions, l'Essanté, la FHV, le CHUV, l'association des cliniques privées vaudoises, les associations suisse et vaudoise des TSO ES et l'ESSV ont souhaité connaître l'ampleur des besoins en TSO ES au niveau vaudois cette fois-ci.

Sous l'égide de l'ESSV, un groupe de travail composé des différents partenaires a été constitué. L'objectif du groupe est d'analyser les causes de cette pénurie et de dégager des pistes d'action.

Une enquête a été conduite auprès de deux groupes cibles. Celui des institutions et celui des professionnel-le-s et ex-professionnel-le-s TSO ES.

2 Participation

2.1 Enquête auprès des institutions

Les 17 institutions du canton de Vaud ayant une activité opératoire ont été invitées à répondre à l'enquête. Au total, ce sont 10 institutions provenant majoritairement des secteurs public et parapublic qui y ont répondu.

2.2 Enquête auprès des professionnel-le-s et ex-professionnel-le-s TSO ES

Cette enquête a été diffusée par le biais de l'association vaudoise des TSO ES, de l'Essanté et des réseaux sociaux.

Il a ainsi été possible de récolter les réponses de 99 TSO ES exerçant dans divers cantons de Suisse romande, dont **63** réponses de TSO ES exerçant dans le canton de Vaud.

<i>Echantillon de professionnel-le-s TSO ES</i>	
Répartition des TSO romands et vaudois	TSO ES romands : n=99 TSO ES vaudois : n=63
Répartition hommes/femmes vaudois	Femmes : n=53 Hommes : n=10
Répartition des TSO ES vaudois actifs et non-actifs	Actifs : n=55 Non-actifs : n=8

3 Résultats de l'enquête auprès des institutions

Les réponses recueillies auprès de **10 des institutions vaudoises** ont permis dans un premier temps de faire un bilan des effectifs disponibles, puis dans un second temps d'évaluer les besoins en personnel TSO ES à court et moyen terme. Bien que les valeurs exprimées ci-dessous ne soient pas représentatives de l'ensemble de l'activité opératoire du canton de Vaud, elles permettent tout de même d'avoir un aperçu des plus grandes institutions.

¹ Wittwer-Bernhard, P. & Winkler, J. (2015) *Enquête sur les besoins en personnel qualifié et en places de formation dans le domaine opératoire*. Berne : OdaSanté

3.1 Ressources actuelles

Les 10 institutions ayant répondu au sondage comptent 71 salles d'opération et 15 blocs opératoires pour 93,4 TSO ES en équivalents plein temps (EPT).

<i>Etat des lieux (mars 2022)</i>	
Nb total de salles d'opération (n=10)	71
Nb total de blocs opératoires (n=10)	15
Effectifs totaux de TSO ES en équivalents plein temps (n=10)	93,4

3.2 Ampleur des besoins en TSO ES

Au minimum, il faudrait aujourd'hui 25.8 TSO ES supplémentaires (EPT) pour que les 10 institutions du canton de Vaud concernées puissent assurer leur activité opératoire de manière optimale. En prenant en compte les prochains départs à la retraite d'ici 2027, ces besoins augmenteront de 17,5 EPT. Certaines des institutions envisagent d'ouvrir des salles ou des blocs opératoires supplémentaires entre 2023 et 2028. Ces projets d'évolution nécessiteront l'engagement additionnel de 24,3 TSO ES (en EPT).

<i>Ampleur des besoins de personnel TSO ES</i>	
Nb de TSO supplémentaires nécessaires à ce jour (en EPT)	25,8
Nb de départs à la retraites d'ici 2027 (en EPT)	17,5
Nb de TSO ES supplémentaires nécessaires pour les projets de développement (entre 2023 et 2028)	24,3
Total de TSO ES supplémentaires à prévoir d'ici 2028 (en EPT)	67,6

Ces résultats non exhaustifs indiquent un besoin actuel important, sachant que ces chiffres ne prennent pas en compte les réorientations professionnelles et les départs de la profession. Cette estimation doit donc être considérée comme inférieure aux réels besoins de l'ensemble du canton de Vaud.

3.3 Potentiel de formation

En mars 2022, l'ensemble des 10 institutions romandes formaient un total de **37 étudiant-e-s TSO ES** (toutes années de formation confondues).

Ces 37 étudiant-e-s sont suivis par **19 personnes responsables**. Permis elles, 12 avaient une formation de praticien formateur (PF) et 5 de formateur à la pratique professionnelle (FPP).

6 des institutions ont répondu qu'elles ne pouvaient pas former d'étudiant-e-s supplémentaires. Seules deux ont répondu qu'elles avaient la capacité d'accueillir chacune 2 à 3 étudiant-e-s supplémentaires. A ce stade, les institutions semblent être à la limite de leurs capacités à former.

3.4 Propositions de développement de formation

Dans le but de favoriser l'accès à la formation des TSO ES, nous avons questionné l'intérêt qu'ont les institutions (n=9) par rapport à la création de nouveaux dispositifs de formation.

	oui	non
CFC propre au domaine opératoire pour un accès direct à la formation ES de TSO	7	2
Formation TSO ES en cours d'emploi	8	1
Formation de type EPS (examen professionnel supérieur pour obtenir un diplôme fédéral dans le domaine)	7	2

Dans l'ensemble, les sondés sont favorables à la création et à la mise en place de nouvelles possibilités de formation, mettant en valeur les métiers du bloc opératoire.

3.5 En résumé

Les résultats obtenus auprès des institutions (n=10) ont révélé un besoin actuel avéré de TSO ES (+25,8 EPT). En prenant en compte les départs à la retraite (17.5 EPT) et les projets de développement à venir d'ici 2028 (24.3 EPT), ces besoins seront encore plus importants et s'élèveront à **67.6 EPT**. En conclusion, nous pouvons affirmer qu'il y a d'ores et déjà pénurie de professionnel-le-s TSO ES. Rappelons que cette projection n'est pas exhaustive, car elle ne prend pas en compte les besoins de l'ensemble des institutions du canton de Vaud.

Les institutions ne sont pour la plupart pas en mesure d'accueillir et de former davantage de TSO ES.

De manière générale, la mise en place de nouveaux dispositifs de formation en lien avec la formation de TSO ES intéresse les répondants.

4 Résultats de l'enquête auprès des professionnels TSO ES

Nous avons également invité les professionnel-le-s et ex-professionnel-le-s de cette profession à répondre à un sondage, portant principalement sur les problématiques de la conciliation vie privée / vie professionnelle et de l'environnement de travail.

4.1 Raisons qui ont conduit les TSO ES à quitter le métier

Les ex-professionnel-le-s TSO ES (n=8) ont été questionné-e-s sur les raisons qui les ont amené-e-s à quitter le métier. Les principaux motifs évoqués sont : (par ordre d'occurrence)

- le salaire
- les problèmes relationnels au sein du bloc opératoire
- la difficulté à concilier vie de famille et vie professionnelle
- la pénibilité du métier

4.2 Difficultés rencontrées par les professionnel-le-s TSO ES en activité

4.2.1 Conciliation vie privée et vie professionnelle

Les TSO ES rencontrent d'importantes difficultés à concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée, principalement à cause des horaires (irréguliers, week-end et jours fériés, etc...).

La principale proposition d'amélioration évoquée par les répondants est la suivante : aménagement au niveau des horaires (décalage du début de l'activité le matin, diminution de la fréquence de travail durant les week-ends et les jours fériés, moins de changements de dernière minute).

4.2.2 Charge de travail

91% des professionnel-le-s estiment que l'effectif n'est pas suffisant pour assumer la charge de travail quotidienne.

4.2.3 Environnement de travail

Nous avons demandé aux professionnel-le-s TSO ES s'ils/elles estimaient que leurs conditions de travail s'améliorent ou au contraire, se détériorent. 75% ont répondu qu'elles se détériorent, 5% estiment qu'elles s'améliorent et 20% n'ont pas d'avis sur la question.

Dans le but d'identifier les potentielles sources de mal-être au travail, nous avons également invité les professionnel-le-s TSO ES à évaluer sur une échelle de 1 à 10 leur satisfaction par rapport à plusieurs aspects de leur environnement de travail.

Items	Moyenne sur 10
Comment vous sentez-vous dans votre institution ?	6,7
Comment évaluez-vous vos relations avec la hiérarchie directe (ICUS) ?	6,2
Comment évaluez-vous vos relations avec la hiérarchie secondaire ou indirecte (RH, chef de service) ?	4,7
Comment évaluez-vous l'ambiance de travail dans le bloc opératoire et dans une salle d'opération ?	6,9

1 = pas du tout satisfait, 10 = très satisfait

Il semble que le climat de travail soit particulièrement difficile pour les professionnel-le-s TSO ES. Ce constat est confirmé par le retour des étudiant-e-s de l'ESSanté ainsi que par l'APS TSO.

A la question « vous êtes-vous déjà senti·e non respecté·e par d'autres membres du personnel ? », 76% des répondant-e-s ont répondu par l'affirmative (principalement par des chirurgien-ne-s et des anesthésistes²).

Les propositions d'amélioration évoquées par les sondés sont les suivantes (par ordre d'occurrence) :

- Reconnaissance salariale unique pour les instrumentistes (TSO ES et IDDO)
- Plus de possibilités de faire de la formation continue
- Aménagement des horaires
- Amélioration de la communication interne au sein des blocs opératoires

4.3 Perception du métier par les professionnel-le-s TSO ES en activité

Nous avons demandé aux professionnel-le-s TSO s'ils ou elles envisageaient de rester dans cette profession à moyen terme. 63% ont répondu positivement.

Cependant, 87% des répondant-e-s affirment aimer leur métier et beaucoup parlent de passion. La grande majorité recommanderait cette profession pour son côté « passionnant » et « très varié ».

Pour les personnes qui ne recommandent pas ce métier, elles mentionnent les difficultés liées aux conditions de travail, à la fatigue, aux contraintes organisationnelles et à l'usure physique et psychologique. Le problème du salaire est également mentionné plusieurs fois, ainsi que les possibilités de formation trop rares.

² 12 commentaires sur 17 mentionnent les chirurgien-ne-s ou les anesthésistes

4.4 En résumé

En résumé, les TSO ES rencontrent des difficultés à concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée et le climat de travail semble particulièrement tendu pour ces professionnel-le-s. La question des différences de traitement salarial vis-à-vis des autres métiers d'instrumentiste (IDDO notamment) ressort également.

Il est à noter qu'en Suisse allemande et au Tessin, il n'y a pas de différences de traitement salarial ni de cahier des charges entre les TSO ES et les IDDO. Mais ces deux régions ne proposent plus la formation d'IDDO. De plus, durant leur formation, les étudiant-e-s TSO ES perçoivent un salaire d'apprentis, contrairement à la Suisse romande.

La grande majorité des professionnel-le-s estiment que leur charge de travail quotidienne est trop importante du fait du manque d'effectif actuel.

5 Potentiel de formation de l'ESSanté

L'ESSanté propose deux types de cursus pour la formation de TSO ES. Le premier est un cursus « à plein temps » où les étudiant-e-s alternent entre des périodes à l'école et des stages en entreprise. Le deuxième cursus est dit « en pratique rémunérée ». Ces personnes en formation ont un statut d'employé-e et alternent entre des phases d'école et des périodes de pratique chez leur employeur.

Le cursus « en pratique rémunérée » concerne une minorité de personnes. Ces dernières sont en générale entre 5 et 6 chaque année.

5.1 Evolution des effectifs d'étudiant-e-s TSO ES de l'ESSanté

En 2014, l'école supérieure de santé a doublé sa capacité d'accueil d'étudiant-e-s TSO ES en passant de 20 à 40 places en première année. A partir de la rentrée de 2023, l'école sera en mesure d'accueillir 20 étudiant-e-s TSO ES supplémentaires en première année avec l'ouverture d'une troisième classe, à la demande des cantons de Genève, Vaud et Fribourg.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de l'évolution des effectifs pour chaque volée de formation.

	Volées 2016-2019	Volées 2017-2020	Volées 2018-2021	Volées 2019-2022	Volées 2020-2023	Volées 2021-2024	Volées 2022-2025
N ^{bre} de dossiers reçus ³	58	41	51	50	53	55	61
N ^{bre} de dossiers sélectionnés	40	40	40	40	40	40	40
N ^{bre} d'étudiants 1 ^{ère} année	36	36	37	32	36	34	36
N ^{bre} d'étudiants 2 ^{ème} année	25	27	31	23	19	28	En cours
N ^{bre} d'étudiants 3 ^{ème} année	23	20	27	21	18	En cours	En cours
N ^{bre} d'étudiants s'étant présentés à l'examen de fin d'étude	21	12	23	18	En cours	En cours	En cours
N ^{bre} de titres délivrés	21	12	23	18	En cours	En cours	En cours

³ A noter que chaque année, 3 à 5 personnes ayant soumis leur dossier ne se présentent pas aux examens d'admission.

Exemple de lecture du tableau : pour les volées de 2019 à 2022, l'ESSanté a reçu un total de 50 dossiers de demande d'admission. Comme chaque année, 40 de ces dossiers ont été sélectionnés sur la base des tests d'admission. A la rentrée (août 2019), les étudiant·e·s n'étaient plus que 32, ce qui signifie que 8 personnes se sont désistées avant même d'avoir débuté la formation. Entre la 1^{ère} et la 2^{ème} année, l'effectif s'est encore réduit et est passé à 23, ce qui veut dire qu'il y a eu 9 abandons ou échecs. Entre la 2^{ème} et la 3^{ème} année de formation, 2 étudiant·e·s de plus ont interrompu leur formation. Sur les 21 personnes restantes, seules 18 se sont présentées à l'examen de fin d'étude. Le nombre total de titres de TSO ES délivrés pour les volées de 2019 à 2022 s'élève donc à 18.

Il apparaît clairement que bon nombre d'étudiant·e·s abandonnent ou interrompent leur formation en cours de route, et plus particulièrement entre la première et la deuxième année de formation. Le tableau laisse en revanche apparaître que toutes les personnes s'étant présentées à l'examen de fin d'étude ont obtenu leur titre. Le taux de réussite à l'examen final est donc de 100% depuis plusieurs années.

5.2 Raisons des abandons de formation

Une rencontre avec la doyenne de la filière est organisée pour chaque étudiant·e·s qui souhaite abandonner sa formation. Les raisons de ces interruptions sont les suivantes (par ordre d'occurrence) :

- Mauvaise orientation professionnelle
- Raisons personnelles
- Problèmes financiers

La mauvaise orientation professionnelle est la principale raison qui amène les étudiant·e·s à interrompre leur formation.

L'ESSanté fait également le constat selon lequel la confrontation à la réalité du bloc opératoire lors du premier stage est décisive quant à la poursuite de leur formation. Une mauvaise première expérience peut mener à un abandon prématuré de la formation.

5.3 En résumé

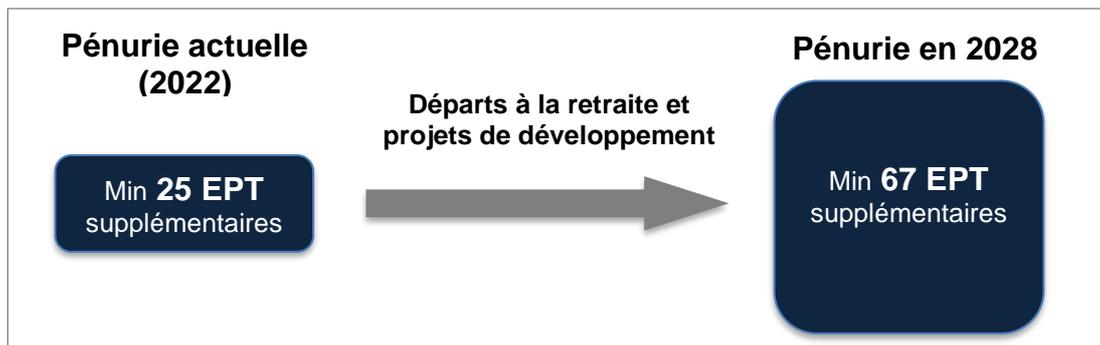
L'ESSanté peine à recruter des étudiant·e·s ayant le profil et les capacités pour arriver au terme de la formation de TSO ES. Le nombre de dossiers de candidature reçu chaque année n'est malheureusement pas suffisant pour que la sélection des candidat·e·s puisse se faire de manière optimale. Cela engendre un nombre important d'abandons de formation entre la première et la deuxième année de formation.

6 Conclusion des résultats

6.1 Pénurie avérée dans le canton de Vaud

Comme le mentionnait déjà le rapport de l'OdaSanté en 2015, il y a aujourd'hui une pénurie importante de personnel qualifié dans le domaine opératoire, et plus particulièrement des TSO ES. Au minimum, il faudrait aujourd'hui au moins 26 TSO ES supplémentaires (EPT) pour que les 10 institutions du canton de Vaud concernées puissent assurer leur activité opératoire de manière optimale.

Dans 6 ans, soit en 2028, en prenant en compte les départs à la retraite et les projets de développement à venir, ce besoin sera amplifié et s'élèvera au **minimum à 67** (EPT).

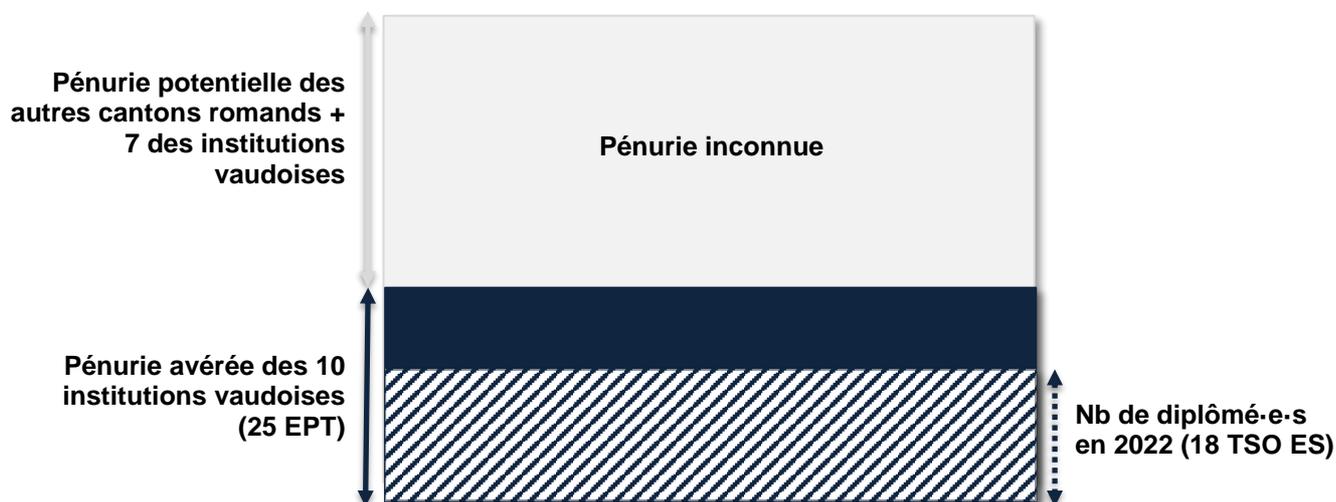


6.2 Potentiel de formation trop faible

Actuellement, les institutions souffrant déjà d'un manque de personnel qualifié dans le domaine opératoire sont pour la plupart dans l'incapacité de former davantage d'étudiant-e-s TSO ES.

En 2021, 23 TSO ES ont été diplômé-e-s pour toute la Romandie. En 2022, ils/elles n'étaient que 18. Nombreux et nombreuses sont les étudiant-e-s qui interrompent leur formation en cours de route. La principale raison de ces abandons est en lien avec une mauvaise orientation professionnelle.

A la demande de certains cantons romands (Genève, Vaud et Fribourg), l'ESsanté ouvrira une classe supplémentaire de 20 étudiant-e-s en août 2023, portant ainsi cette volée à 60. Il faudra donc attendre 2026 (année de fin de formation de cette volée) pour que cette mesure ait un impact sur la pénurie. Malgré cela, le potentiel de professionnel-le-s diplômé-e-s restera tout de même trop faible pour répondre à la demande de tous les cantons romands.



En faisant l'hypothèse que tous les diplômé-e-s TSO ES en 2022 (soit 18 personnes) travaillent aujourd'hui à 100% dans des institutions vaudoises, cela ne permettrait même pas de répondre à la pénurie mesurée par cette étude, soit la pénurie des 10 institutions ayant répondu au sondage.

6.3 Difficultés liées aux conditions de travail des TSO ES

L'analyse a permis de démontrer que les professionnel-le-s TSO ES rencontraient un certain nombre de difficultés (se référer au point 4.2). Néanmoins, les professionnel-le-s TSO ES aiment leur métier. Il est donc possible d'affirmer que la désertification du métier est principalement due aux conditions de travail et non au métier lui-même.

6.4 Limites de l'étude

Rappelons que les résultats de cette étude ne sont pas exhaustifs dans la mesure où ils prennent en compte les réponses de 10 des 17 institutions du canton de Vaud interrogées. La projection estimée des besoins actuels et à l'horizon 2028 n'est donc pas représentative de l'ensemble des besoins et doit donc être considérée à la hausse.

7 Plan d'action

Sur la base des résultats relevés par ce rapport, le groupe de travail a identifié 3 axes d'action qui se déclineront en plusieurs mesures.

- Axe 1 : Augmenter le nombre de TSO ES formés et diplômés chaque année
- Axe 2 : Limiter les abandons de formation
- Axe 3 : Agir sur la rétention du personnel TSO ES

Le plan d'action définitif sera communiqué en début d'année 2023. Il indiquera dans quelle temporalité et par quels acteurs les différentes mesures seront mises en œuvre.

8 Lexique

APS TSO : Association professionnelle suisse des techniciens en salle d'opération diplômés ES

CHUV : Centre hospitalier universitaire vaudois

EPT : Equivalent plein temps

ESSanté : Ecole supérieur de santé

ESSV : Espace santé-social Vaud (ex-OrTra)

FHV : Fédération des hôpitaux vaudois

FPP : Formateur-trice à la pratique professionnelle

IDDO : Infirmier-ère diplômé-e du bloc opératoire

PF : Praticien-ne formateur-trice

PEC : Plan d'étude cadre

TSO ES : Technicien-ne en salle d'opération niveau ES

9 Membres du groupe de travail

Membre du groupe de travail	Institution	Fonction
M ^{me} Anne Sophie Betrisey	APS TSO	Responsable nationale de l'association des TSO ES
M ^{me} Claudie Fanton	CHUV	Infirmière cheffe de service, Adjointe Direction du bloc opératoire
M ^{me} Myriam Fonjallaz	FHV	Economiste
M ^{me} Carole Ganguin	Clinique de Montchoisi	Représentante de l'association des cliniques privées
M ^{me} Nathalie Murray Gétain	DGS	Chargée de missions
M ^{me} Elisabeth Oliveira Cuendet	ESSanté	Directrice
M. Luc Jeanrenaud	CHUV	Adjoint à la direction des soins
M ^{me} Anne Oppliger	ESSV	Secrétaire générale
M ^{me} Sonia Salvadore	ESSanté	Doyenne TSO et TDM
M ^{me} Nadine Sambassi	ESSV	Assistante en communication
M ^{me} Florence Widmer	APS TSO	Responsable régionale de l'association des TSO
M ^{me} Luna Wolter	ESSV	Cheffe de projet (rédactrice du bilan)