

OBSAN RAPPORT
05/2024

Besoins de relève en personnel de soins et d'accompagnement dans le Canton de Vaud

Clémence Merçay, Pierre Stadelmann, Teresa Gyuriga Perez



Schweizerisches Gesundheitsobservatorium
Observatoire suisse de la santé
Osservatorio svizzero della salute
Swiss Health Observatory

L'Observatoire suisse de la santé (Obsan) est une institution mandatée par la Confédération et les cantons. L'Obsan analyse les informations existant en Suisse dans le domaine de la santé. Il soutient la Confédération, les cantons et d'autres institutions du secteur de la santé publique dans leur planification, leur prise de décisions et leur action. Pour plus d'informations, veuillez consulter www.obsan.ch

Impressum

Éditeur

Observatoire suisse de la santé (Obsan)

Mandant

Direction générale de la santé du canton de Vaud (DGS VD)

Auteurs

– Clémence Merçay (Obsan)
– Pierre Stadelmann, Teresa Gyuriga Perez (DGS VD)

Direction du projet à l'Obsan

Clémence Merçay

Série et numéro

Obsan Rapport 05/2024

Référence bibliographique

Merçay, C., Stadelmann, P. & Gyuriga Perez, T. (2024). *Besoins de relève en personnel de soins et d'accompagnement dans le Canton de Vaud* (Obsan Rapport 05/2024). Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé.

Renseignements / informations

www.obsan.ch

Observatoire suisse de la santé, CH-2010 Neuchâtel

obsan@bfs.admin.ch, Tél. +41 58 463 60 45

Mise en page

Obsan

Graphiques

Obsan

Image page de titre

iStock.com / Matjaz Slanic

Page de couverture

Office fédéral de la statistique (OFS), Publishing et diffusion PUB

En ligne

www.obsan.ch → Publications

Impression

www.obsan.ch → Publications

Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel

order@bfs.admin.ch, tél. +41 58 463 60 60

Impression réalisée en Suisse

Copyright

Obsan, Neuchâtel 2024

La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, si la source est mentionnée

Numéro OFS

874-2405

ISBN

978-2-940670-57-4



Schweizerisches Gesundheitsobservatorium
Observatoire suisse de la santé
Osservatorio svizzero della salute
Swiss Health Observatory

Besoins de relève en personnel de soins et d'accompagnement dans le Canton de Vaud

Auteurs Clémence Merçay, Pierre Stadelmann,
Teresa Gyuriga Perez

Éditeur Observatoire suisse de la santé (Obsan)

Neuchâtel 2024

Table des matières

Index des tableaux et graphiques	3
Éditorial	4
Abréviations	5
1 Introduction	6
2 Besoins de relève en personnel de soins et d'accompagnement	7
2.1 Effectifs en personnel	7
2.2 Caractéristiques socio-démographiques	9
2.3 Projections des besoins de relève et des objectifs de formation	10
2.4 Formation et offre en relève	12
3 Champs d'action et mesures à développer – programme InvestPro	14
3.1 Promotion	15
3.1.1 Valorisation de l'image des professions de la santé et des soins infirmiers	15
3.2 Formation	15
3.2.1 Accès facilité à la formation et au perfectionnement	15
3.2.2 Rémunération et aides financières	16
3.2.3 Augmentation du nombre de diplômés	16
3.2.4 Promotion de la formation pratique	16
3.3 Fidélisation	16
3.3.1 Augmentation de l'attractivité des professions	16
3.3.2 Amélioration de l'organisation du travail	17

Index des tableaux et graphiques

Index des tableaux

T 1.1	Titres de formation inclus dans l'analyse	6
-------	---	---

Index des graphiques

G 2.1	Effectif (Canton du Vaud) et répartition (Suisse, Suisse romande et Canton de Vaud) du personnel de soins et d'accompagnement, par type d'institution, en 2012 et en 2019	8
G 2.2	Effectif (Canton du Vaud) du personnel de soins et d'accompagnement, par niveau de formation, en 2012 et en 2019	8
G 2.3	Personnel de soins et d'accompagnement, par type d'institution et par niveau de formation, Canton de Vaud, en 2019	9
G 2.4	Hôpitaux et EMS : répartition du personnel de soins et d'accompagnement par classe d'âge, par niveau de formation, Canton de Vaud, en 2012 et en 2019	9
G 2.5	Hôpitaux et EMS : part de femmes au sein du personnel de soins et d'accompagnement, par niveau de formation, Canton de Vaud, en 2012 et en 2019	10
G 2.6	Hôpitaux et EMS : origine du diplôme du personnel de soins et d'accompagnement, par niveau de formation, Suisse et régions linguistiques, Canton de Vaud, en 2019	10
G 2.7	Besoins de relève annuels moyens sur la période 2019-2029 par niveau de formation, Canton de Vaud	11
G 2.8	Besoins de relève annuels moyens (2019-2030), personnel soignant de niveau tertiaire, Canton de Vaud	11
G 2.9	Formation : diplômés dans le domaine des soins, degré tertiaire, Canton de Vaud, de 2012 à 2020	12
G 2.10	Besoin de relève en personnel de soins et d'accompagnement, relève disponible en l'absence d'une politique d'encouragement à la formation et taux de couverture sur la période 2019-2029, Canton de Vaud	13
G 3.1	Vue d'ensemble des champs d'action	14

Éditorial

Face au vieillissement de la population et à une demande en soins croissante, la disponibilité des professionnels de la santé et des soins infirmiers, compétents et en suffisance, exerçant leur pleine étendue de pratique, est un enjeu crucial. Comme de nombreux pays d'Europe, la Suisse est touchée par la pénurie de ces professionnels, accentuée par la pandémie du COVID-19. Y répondre constitue un objectif prioritaire.

Sur la période 2019-2029, le Canton de Vaud sera confronté à un déficit pour assurer la relève du personnel nécessaire pour couvrir les besoins des institutions de soins et d'accompagnement. L'Observatoire suisse de la santé (Obsan) estime à 67% le taux de couverture pour la relève du personnel de degré tertiaire (formation professionnelle supérieure et hautes écoles), en intégrant les personnes formées hors Canton. Ainsi, sur cette période, le besoin de relève est estimé à 4'000 personnes pour une offre de 2'650 personnes. Pour le niveau secondaire (deuxième partie des études suivant la scolarité obligatoire), le taux de couverture de la relève est de 75%, avec un besoin estimé à 1'850 personnes pour une offre de 1'400 personnes. Sachant qu'il faut au minimum 3 ans pour former du personnel de niveau secondaire comme tertiaire, des mesures doivent être prises rapidement.

Le peuple suisse a compris l'urgence et la nécessité d'agir. Il a accepté en novembre 2021 l'initiative fédérale « Pour des soins infirmiers forts », une initiative mise en œuvre en deux étapes. La première étape comporte une offensive de formation. La deuxième étape vise à améliorer les conditions de travail et les perspectives de développement professionnel.

Le Canton de Vaud a déjà mis en place de nombreuses mesures en faveur de la promotion des professions de la santé, des soins infirmiers et des formations. En 2002, il a décidé de placer la formation infirmière exclusivement au niveau HES. Cela a notamment permis de doubler le nombre de diplômés HES en soins

infirmiers en vingt ans. Il a lancé en 2009 un Master ès Sciences en sciences infirmières et en 2018 un Master ès Sciences en pratique infirmière spécialisée. Il a aussi diversifié son offre de formation en créant en 2015 une filière d'obtention en cours d'emploi du Bachelor en soins infirmiers et en 2024 l'équivalent pour la formation des sage-femmes.

En 2022, il a créé la fonction d'Infirmière cantonale, première en Suisse. C'est dans ce contexte que le Canton a initié un programme cantonal de lutte contre la pénurie de personnel dans le domaine de la santé et des soins infirmiers, InvestPro (Investir Ensemble pour les Professions de la santé et des soins infirmiers). Ce programme concerne la profession infirmière, ainsi que d'autres professions de soins et de santé. Il s'inscrit dans la continuité des mesures prévues par l'initiative fédérale « Pour des soins infirmiers forts », réaffirmant l'importance d'une action concertée et durable. InvestPro repose sur trois axes: la promotion, la formation et la fidélisation. Chacun de ces axes est un levier indispensable pour répondre aux défis posés par la pénurie de personnel et répondre aux besoins croissants en soins de la population vaudoise.

Le présent rapport propose des données solides pour la mise en œuvre harmonieuse d'un paquet de mesures. Il présente en premier lieu les besoins en personnel de soins et d'accompagnement dans le Canton dans les différents secteurs sanitaires de 2012 à 2019. Les projections pour 2030 révèlent un déficit important de personnel, particulièrement dans le secteur des soins infirmiers. L'étude examine ensuite les actions prévues dans le cadre du programme InvestPro, offrant une perspective sur les réponses à donner à ces défis. Un rapport élargi avec des données plus récentes (2023) est en cours d'élaboration et sera publié début 2026.



Gianni Saitta
Directeur général de la Direction générale de la santé (DGS)
Département de la santé et de l'action sociale



Teresa Gyuriga Perez
Infirmière cantonale (DGS)
Département de la santé et de l'action sociale

Abréviations

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
ASA	Aide en soins et accompagnement
ASE	Assistant/e socio-éducatif
ASSC	Assistant/e en soins et santé communautaire
CFC	Certificat fédéral de capacité
CCT	Convention collective de travail
EMS	Établissement médico-social
HES	Haute école spécialisée
ICLS	Infirmier/ère clinicien/ne spécialisé/e
IPS	Infirmier/ère praticien/ne spécialisé/e
KS	Statistique des hôpitaux
Obsan	Observatoire suisse de la santé
OFS	Office fédéral de la statistique
SASD	Services d'aide et de soins à domicile
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
SIUS	Système d'information universitaire suisse
SOMED	Statistique des établissements médico-sociaux
SPITEX	Statistique de l'aide et des soins à domicile
SYMIC	Système d'information central sur les migrations

1 Introduction

Suite à la parution du rapport national sur le personnel de santé en 2021¹, le Canton de Vaud a mandaté, cette même année, l'Obsan pour réaliser des analyses spécifiques. Celles-ci visent à décrire, pour le Canton, l'évolution des effectifs en personnel de soins et d'accompagnement entre 2012 et 2019 dans le but d'évaluer les besoins de relève à l'horizon 2029.

Les résultats ici présentés permettent d'identifier et de quantifier les principaux défis auxquels est confronté le Canton de Vaud en matière de relève en personnel de soins et d'accompagnement. Ce rapport présente les données sur lesquelles l'Obsan et le Canton de Vaud travaillent depuis 2021. Depuis la réalisation de ces travaux relatifs à l'évolution des effectifs en personnel de soins et d'accompagnement entre 2012 et 2019, la méthode pour les projections cantonales a toutefois été développée et améliorée. Une actualisation de ces analyses, sur la base des données les plus récentes (2023), est en cours et permettra une vue d'ensemble plus exhaustive de la situation et des enjeux propres au Canton de Vaud. Une publication de ce travail est prévue courant 2025-2026.

Le présent document porte sur les besoins de relève en personnel du domaine des soins et de l'accompagnement des différents niveaux de formation (titres cités au graphique T 1.1). L'Obsan a réalisé l'ensemble des calculs concernant la description des effectifs ainsi que l'évaluation de l'offre et les besoins de relève (chapitre 2).

Afin de répondre à cette problématique, le Canton de Vaud a lancé en 2022 le programme cantonal InvestPro de lutte contre la pénurie de personnel dans le domaine de la santé et des soins infirmiers². Le chapitre du présent rapport décrivant les champs d'action et mesures à développer dans le cadre du programme InvestPro a été réalisé par la Direction générale de la santé du Département de la santé et de l'action sociale du Canton de Vaud (DGS/DSAS VD) (chapitre 3).

T 1.1 Titres de formation inclus dans l'analyse

Niveau de formation	Exemples de titres
Niveau tertiaire	<ul style="list-style-type: none"> – soins infirmiers (Bachelor HES et école supérieure ES) – soins infirmiers avec spécialisation – anciens diplômés NI et NII
Niveau secondaire II, type certificat fédéral de capacité CFC	<ul style="list-style-type: none"> – assistant(e) en soins et santé communautaire (ASSC), – assistant(e) socio-éducatif(ve) (ASE) (option généraliste et accompagnement des personnes âgées) – ancien diplômé d'infirmier(ère) assistant(e)
Niveau secondaire II, type attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	<ul style="list-style-type: none"> – aide en soins et accompagnement (ASA) – ancien diplômé d'aide-soignant(e)
Autres et sans formation	<ul style="list-style-type: none"> – auxiliaires santé CRS – autres formations, sans formation.

Source : Obsan Dossier 24/2013

© Obsan 2024

¹ Obsan, Rapport 03/2021

² Le programme InvestPro inclut l'ensemble du personnel du domaine des soins et de l'accompagnement traité dans le chapitre 2 (professions listées au graphique T.1.1). InvestPro vise également d'autres

professions du domaine tertiaire (sage-femmes, physiothérapeutes, ergothérapeutes, techniciens en radiologie médicale, techniciens en salle d'opération, ambulanciers, et techniciens en analyses biomédicales). Le programme concrétise une approche globale intégrant l'ensemble des professions de la santé et des soins infirmiers.

2 Besoins de relève en personnel de soins et d'accompagnement

2.1 Effectifs en personnel

En 2019, 19 407 personnes du domaine des soins et de l'accompagnement sont recensées dans les institutions de santé du Canton de Vaud (G 2.1). Depuis 2012, cet effectif a augmenté globalement de 34% (+ 4912 personnes), tous niveaux de diplômes confondus. Les hôpitaux représentent les plus grands employeurs du secteur de la santé et recrutent la majorité du personnel de soins et d'accompagnement exerçant dans le Canton de Vaud. Ils sont suivis par les établissements médico-sociaux (EMS) et les services d'aide et de soins à domicile (SASD)³. Les hôpitaux ont capté 41% des engagements supplémentaires entre 2012 et 2019 (+2013 personnes). Dans les EMS, la part des engagements supplémentaires est de 27% (+1322 personnes), et, au niveau des SASD, de 32% (+1577 personnes). Si la croissance de l'effectif a été soutenue en milieu hospitalier (+26%) ainsi que dans les établissements médico-sociaux pour personnes âgées (+30%), la plus forte croissance est constatée dans les SASD (+65%).

Cette augmentation au niveau des SASD s'observe également dans la répartition de ce personnel par type d'institution : la part travaillant dans ce domaine est passée de 17% en 2012 à 21% en 2019 alors que la part travaillant à l'hôpital a baissé de 53% à 50%. En comparaison avec la moyenne pour la Suisse romande, le Canton de Vaud présente en 2019 une part un peu plus élevée de

personnel travaillant à l'hôpital (50% vs 47% en CH-R) et dans les SASD (21% vs 17%). La part exerçant en EMS y est cependant inférieure (30% vs 33% en CH-R), ce qui reflète la politique de maintien à domicile prévalant dans le Canton.

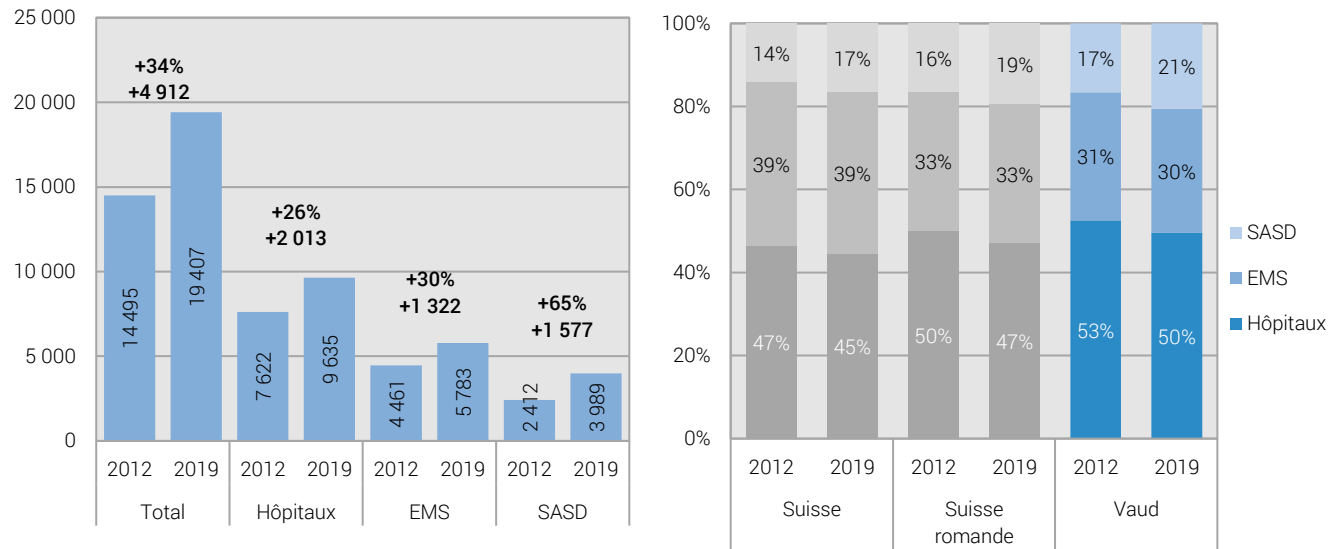
Au niveau tertiaire, la croissance de l'effectif entre 2012 et 2019 est de +35%, à l'image de l'évolution observée tous niveaux de formation confondus (G 2.2). Au sein du niveau secondaire II, le nombre de personnes disposant d'un CFC a toutefois augmenté de 80% alors que le nombre disposant d'un titre de type AFP (ou niveau de formation similaire) est resté stable. Cela conduit à une substitution du personnel avec AFP (de 12% à 9% de l'effectif entre 2012 et 2019) par du personnel avec CFC (de 11% à 15%), et donc à un gain de compétences.

Dans l'ensemble, le personnel de soins et d'accompagnement du Canton de Vaud présente un *grade-mix* assez proche de la moyenne pour la Suisse romande avec notamment 51% de personnel du niveau tertiaire et 15% de niveau secondaire II avec CFC. Le Canton de Vaud présente toutefois une part plus élevée de personnel sans titre de formation formel (25%), ce qui tient notamment à la composition des effectifs au sein des EMS.

Depuis 2002, le Canton de Vaud a opté pour le niveau HES comme unique porte d'entrée dans la profession infirmière, ceci notamment en raison du niveau de compétences nécessaire pour répondre à la complexité des soins et aux enjeux de santé.

³ En 2012, les hôpitaux, EMS et SASD employaient respectivement 7622, 4461 et 2412 personnes du domaine des soins et de l'accompagnement dans le Canton de Vaud. En 2019, ces chiffres s'élèvent respectivement à 9635 (hôpitaux), 5783 (EMS) et 3989 (SASD).

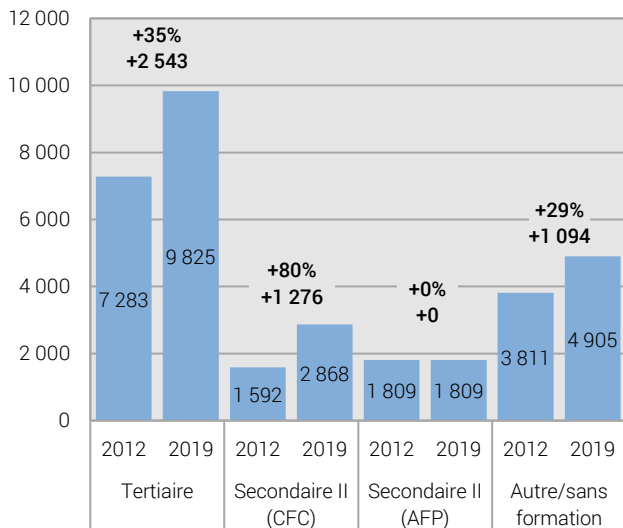
G 2.1 Effectif (Canton du Vaud) et répartition (Suisse, Suisse romande et Canton de Vaud) du personnel de soins et d'accompagnement, par type d'institution, en 2012 et en 2019



Sources : OFS – Statistique des hôpitaux (KS), Statistique des institutions médico-sociales (SOMED) et Statistique de l'aide et des soins à domicile (SPITEX)

© Obsan 2024

G 2.2 Effectif (Canton du Vaud) du personnel de soins et d'accompagnement, par niveau de formation, en 2012 et en 2019



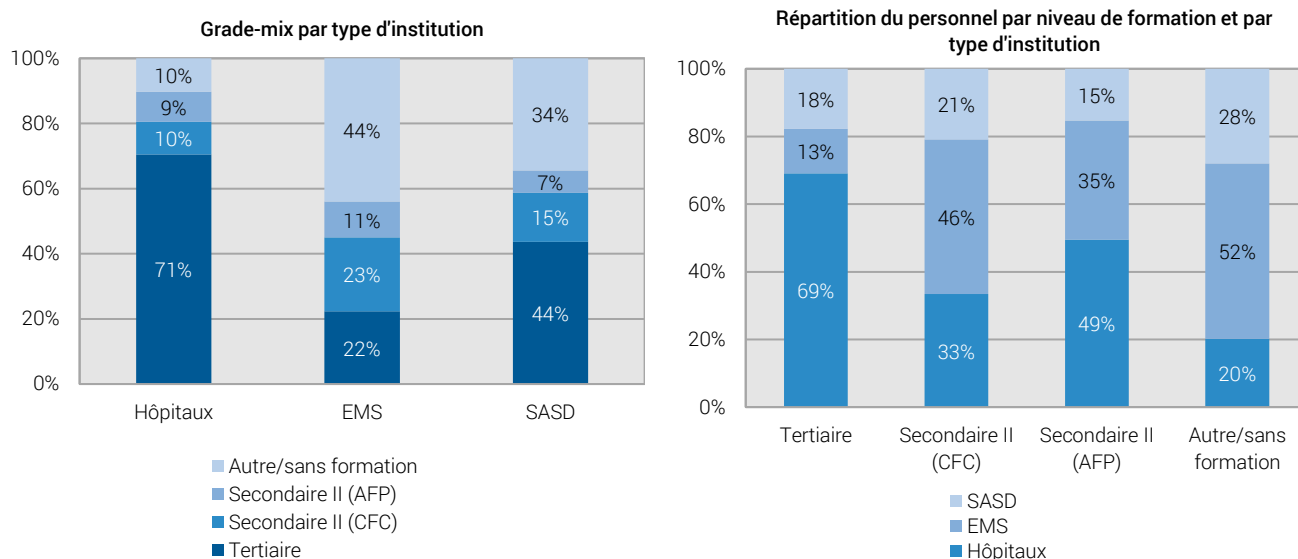
Sources : OFS – Statistique des hôpitaux (KS), Statistique des institutions médico-sociales (SOMED) et Statistique de l'aide et des soins à domicile (SPITEX)

© Obsan 2024

La composition de l'effectif par degré de formation diffère selon le type d'institution (G 2.3). Avec 71% de soignants de degré tertiaire, les hôpitaux présentent le profil le plus qualifié. Cette part est de 44% au sein des SASD et de 22% dans les EMS. La place des personnes du degré secondaire II avec CFC diffère également selon le type d'institution. Celles-ci occupent une place plus importante au sein des EMS et des SASD que dans les hôpitaux (23% et 15% contre 10%). Le personnel sans titre de formation formel occupe une place particulièrement importante dans le domaine des soins de longue durée (44% en EMS et 34% dans les SASD).

En raison des différences de *grade-mix* existant entre les institutions de santé, le degré de formation du personnel a une incidence sur les lieux de travail dans lesquels ce personnel exerce. Plus des deux tiers des soignants de degré tertiaire (69%) travaillent en milieu hospitalier alors que pour le secondaire II avec CFC, l'EMS est le principal employeur.

G 2.3 Personnel de soins et d'accompagnement, par type d'institution et par niveau de formation, Canton de Vaud, en 2019



Sources : OFS – Statistique des hôpitaux (KS), Statistique des institutions médico-sociales (SOMED) et Statistique de l'aide et des soins à domicile (SPITEX)

© Obsan 2024

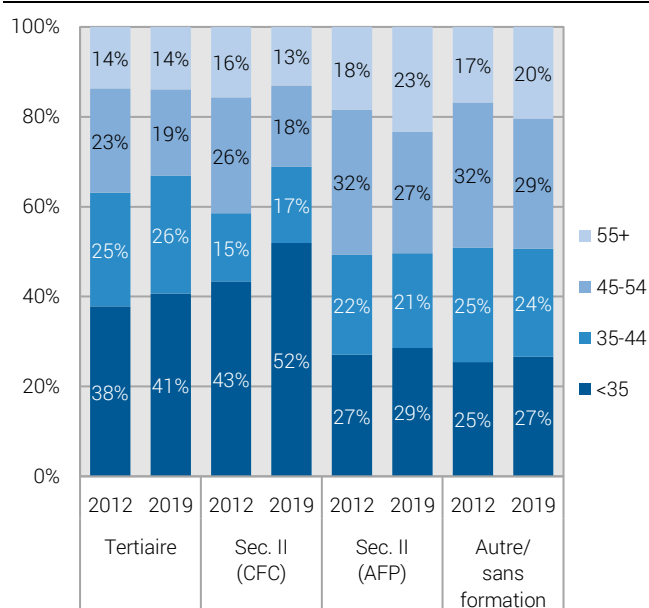
2.2 Caractéristiques socio-démographiques

Seules les caractéristiques socio-démographiques du personnel engagé dans les hôpitaux et les EMS peuvent être décrites, ces informations n'étant pas relevées pour le personnel des SASD. Contrairement à la tendance observée en moyenne suisse (Obsan Rapport 03/2021), la part de 55+ ans au sein du personnel soignant de niveau tertiaire reste stable entre 2012 et 2019 dans le Canton de Vaud (G 2.4). La hausse entre 2012 et 2019 de la part de soignants âgés de moins de 35 ans, et dans une moindre mesure, de la part de ceux âgés de 35 à 44 ans, peut être le reflet d'un recrutement soutenu de nouveaux diplômés, et de la volonté des institutions de soutenir la formation locale. Quant à la diminution de la part de 45-54 ans, il est possible que celle-ci soit le fait de sorties précoces de la profession.

Au niveau secondaire II avec CFC, on constate plutôt un rajeunissement de l'effectif : la part âgée de moins de 35 ans est passée de 43% à 52%, reflétant notamment l'essor de la formation d'assistant en soins et santé communautaire.

Aux niveaux de qualification plus bas, les effectifs présentent un profil plus âgé, avec au moins 20% de personnel amenés à partir à la retraite à l'horizon 2029 (55+ ans).

G 2.4 Hôpitaux et EMS : répartition du personnel de soins et d'accompagnement par classe d'âge, par niveau de formation, Canton de Vaud, en 2012 et en 2019

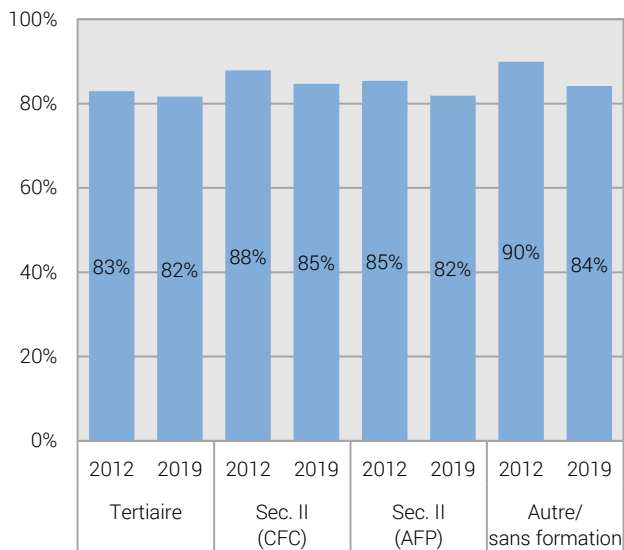


Sources : OFS – Statistique des hôpitaux (KS), Statistique des institutions médico-sociales (SOMED) et Statistique de l'aide et des soins à domicile (SPITEX)

© Obsan 2024

Si les professions du domaine des soins et de l'accompagnement restent principalement féminines, une tendance à la masculinisation s'observe (G 2.5). Cet effet est très modéré pour les soignants du degré tertiaire (de 83% à 82% de femmes entre 2012 et 2019). Il est plus manifeste aux degrés de formation inférieurs, pour lesquels la part de femmes a diminué de trois à six points de pourcentage.

G 2.5 Hôpitaux et EMS : part de femmes au sein du personnel de soins et d'accompagnement, par niveau de formation, Canton de Vaud, en 2012 et en 2019

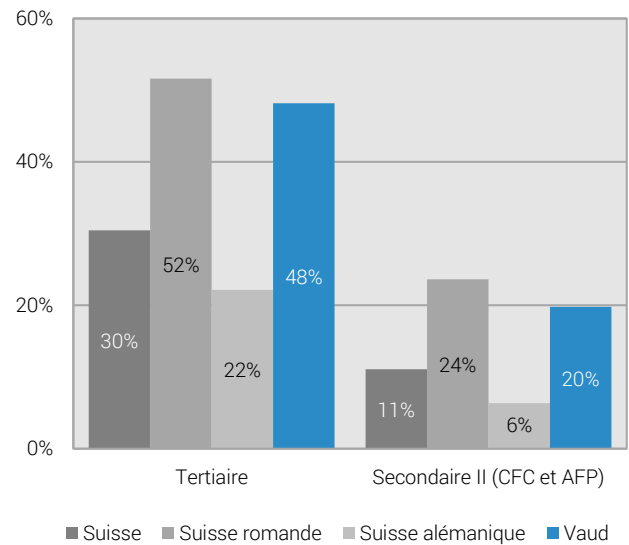


Sources : OFS – Statistique des hôpitaux (KS), Statistique des institutions médico-sociales (SOMED) et Statistique de l'aide et des soins à domicile (SPITEX) © Obsan 2024

Dans le Canton de Vaud, la part de personnel de soins et d'accompagnement disposant d'un diplôme étranger est proche, quoique légèrement inférieure, à celle qui prévaut en Suisse romande (G 2.6). Au niveau tertiaire, près de la moitié des soignants ont été formés à l'étranger (48% vs 52% en CH-R). Les données du système d'information central sur les migrations (Symic) du Secrétariat d'État aux migrations (SEM) suggèrent que, parmi les soignants de niveau tertiaire disposant d'un diplôme étranger, un quart a obtenu son titre de séjour aux cours des cinq dernières années et peut donc être considéré comme issu de l'immigration récente (soit environ 12% de l'ensemble de l'effectif en personnel infirmier).

Au niveau secondaire II, la part de personnel formé à l'étranger est plus basse qu'au niveau tertiaire et se situe à 20% (24% en CH-R).

G 2.6 Hôpitaux et EMS : origine du diplôme du personnel de soins et d'accompagnement, par niveau de formation, Suisse et régions linguistiques, Canton de Vaud, en 2019



Sources : OFS – Statistique des hôpitaux (KS), Statistique des institutions médico-sociales (SOMED) et Statistique de l'aide et des soins à domicile (SPITEX) © Obsan 2024

2.3 Projections des besoins de relève et des objectifs de formation

Les besoins de relève des institutions de santé comprennent les besoins supplémentaires en personnel induits par la croissance des prestations et le remplacement des départs à la retraite. Au niveau tertiaire, on est de plus en mesure d'estimer les sorties précoces de la profession. Au niveau secondaire II, ce facteur n'est pas documenté. On tient toutefois compte du besoin de remplacement des personnes en formation vers un titre du degré tertiaire au sein des EMS.

Au vu des projections sur la période 2019-2029 concernant l'évolution du recours aux soins hospitaliers et de longue durée, le besoin en personnel de soins et d'accompagnement pour le Canton de Vaud devrait s'accroître de +16% pour le personnel de niveau tertiaire. De plus, le monitoring national du personnel soignant de l'Obsan⁴ rend compte que le taux de personnel de niveau tertiaire dans les EMS vaudois est plus faible que dans le reste de la Suisse, et ce alors que les situations de soins se complexifient. Un scénario alternatif prévoit donc d'augmenter la dotation en personnel infirmier au sein des EMS en faisant passer de 22% à 30% la part de personnel infirmier au sein des effectifs. Ce scénario implique que le besoin en personne infirmier à l'horizon 2029 augmente de +21%.

De plus, le départ à la retraite de 29% de cet effectif est attendu au cours de cette période et on estime qu'environ 8% des personnes employées en 2019 quitteront la profession à l'horizon 2029 (sorties précoces de la profession).

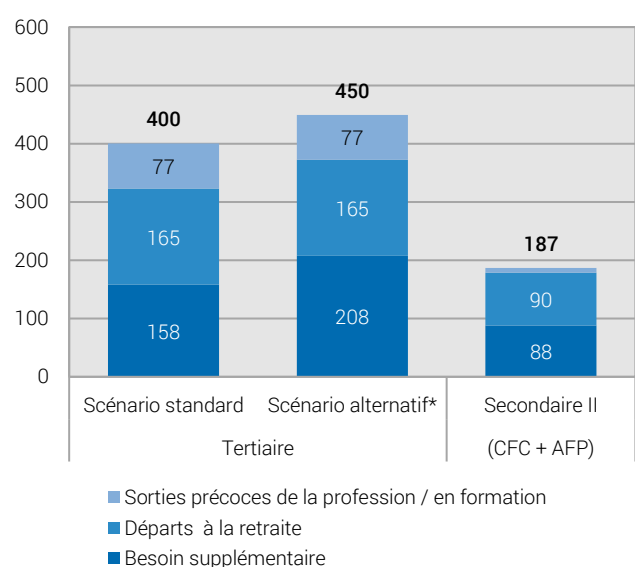
⁴ Grade-Mix | Obsan (admin.ch)

Dans l'ensemble, le besoin de relève annuel moyen pour les institutions de santé du Canton de Vaud est estimé à 400 personnes au niveau tertiaire, 450 selon le scénario alternatif (G 2.7).

En fonction de ce scénario, le besoin de formation global s'élèverait à 4'500 soignants du degré tertiaire. Dans le même temps, il n'y aurait que 2000 soignants formés si aucun effort particulier n'est entrepris⁵. Ce scénario prévoit donc un déficit de 2500 infirmiers sur la période 2019-2029.

Au niveau secondaire II, la hausse des besoins en personnel est estimée à +19%. En raison d'une structure par âge plus jeune de l'effectif, la part de départs à la retraite attendus sur la période 2019-2029 est de 19%. Dans l'ensemble, on estime qu'en moyenne, les institutions de santé du Canton de Vaud devraient recruter annuellement 187 personnes du niveau secondaire II (CFC ou AFP) pour garantir leurs effectifs.

G 2.7 Besoins de relève annuels moyens sur la période 2019-2029 par niveau de formation, Canton de Vaud



Scénario alternatif : scénario supposant que les soignants de niveau tertiaire composent 30% de l'effectif en personnel de soins et d'accompagnement des EMS en 2019⁶.

Source: Modèle Obsan

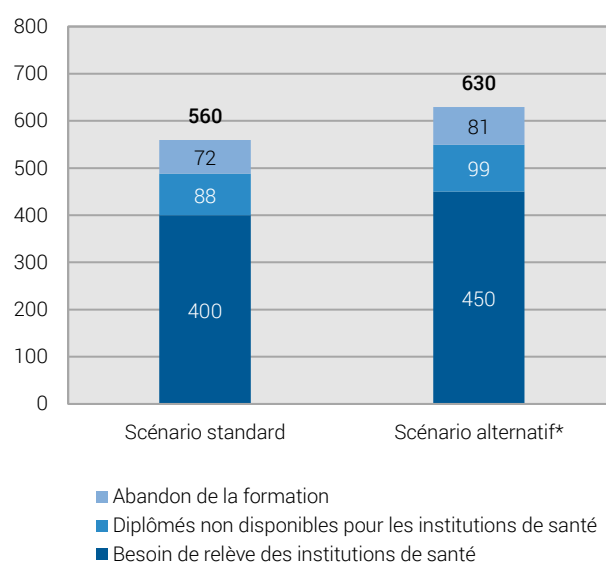
© Obsan 2024

Il s'agit ensuite de traduire les besoins de relève des institutions de santé du point de vue du nombre de diplômés. Pour que ce nombre de diplômés permette de couvrir l'intégralité des besoins de relève, il faut tenir compte de la part de personnes n'exerçant pas leur profession initiale au sein d'une institution de santé. De plus, étant donné que certains étudiants abandonnent leurs études en cours, le nombre nécessaire d'entrants dans les formations qui deviendront des diplômés et couvriront ce besoin de relève est encore plus élevé. L'analyse se limite ici au seul niveau tertiaire.

⁵ Habitant le Canton de Vaud avant le début de leur formation.

En Suisse, on estime que 18% des diplômés en soins infirmiers n'exercent pas leur profession au sein d'une institution de santé, ou l'exercent hors du volet clinique de leur profession. Si l'on applique cette part au Canton de Vaud, cela signifie qu'en moyenne, 488 titres devraient être délivrés chaque année pour que les besoins de recrutement des institutions de santé du Canton de Vaud soient intégralement couverts (G 2.8). Pour le scénario alternatif prévoyant un renforcement de la dotation en EMS, l'objectif pour un taux de couverture à 100% des besoins de relève passe à 549 diplômés chaque année.

G 2.8 Besoins de relève annuels moyens (2019-2030), personnel soignant de niveau tertiaire, Canton de Vaud



Scénario alternatif : scénario supposant que les soignants de niveau tertiaire composent 30% de l'effectif en personnel de soins et d'accompagnement des EMS en 2019.

Source: Modèle Obsan

© Obsan 2024

Dans la mesure où l'on vise un nombre de diplômés suffisant pour couvrir l'intégralité des besoins de relève, il s'agit de tenir compte des abandons et échecs en cours de formation. En Suisse, dans le domaine santé des HES, cette part est de 12,8%. Selon le scénario standard, ce sont donc 560 nouveaux étudiants qu'il s'agit de recruter chaque année pour que 488 obtiennent leur diplôme. Pour le scénario alternatif, le nombre d'entrants s'élève à 630 nouveaux étudiants.

Si ces projections fournissent des indications utiles quant aux besoins de relève des institutions de santé du Canton de Vaud ainsi qu'aux implications dans le domaine de la formation, il est important de mettre l'accent sur l'incertitude qui pèse sur les différents paramètres considérés. Les trajectoires de formation et professionnelles sont, dans une large mesure, anticipées sur la base de valeurs observées en moyenne suisse. Il est cependant envisageable que la situation qui prévaut dans le Canton de Vaud

⁶ En vue de la publication d'un rapport complémentaire pour le Canton, basé sur les données plus récentes (2023), ce scénario alternatif sera consolidé au sein d'une démarche globale.

s'écarter des tendances observées au niveau national, ou que cette situation évolue différemment à l'avenir. Ces projections permettent toutefois d'identifier les différents aspects à considérer dans la planification des besoins de relève et d'évaluer le potentiel d'action dans les différents champs d'interventions.

2.4 Formation et offre en relève

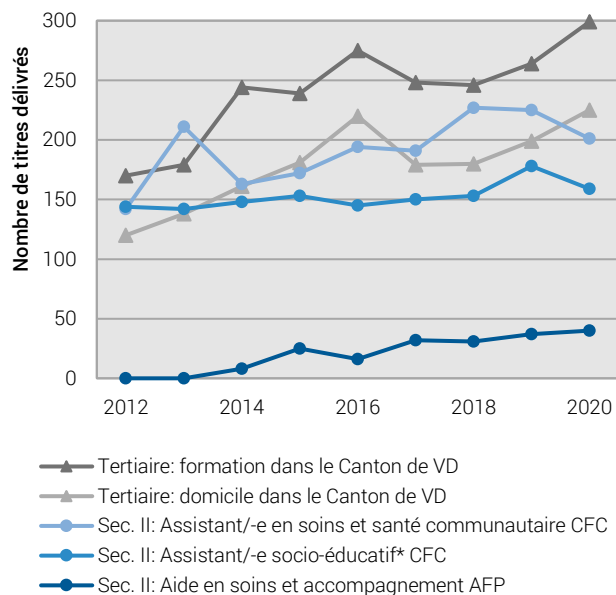
Dans le Canton de Vaud, l'activité de formation dans le domaine des soins et de l'accompagnement a connu une claire tendance à la hausse, comme c'est le cas en moyenne suisse (G 2.9). Entre 2012 et 2019, le nombre annuel de titres en soins infirmiers délivrés par les deux hautes écoles présentes sur le territoire vaudois est passé de 170 à 299. Ces institutions accueillant également des étudiants provenant d'autres cantons, le nombre de diplômés domiciliés dans le Canton de Vaud est inférieur, avec 225 titres délivrés en 2020 (seule une moindre part de résidents vaudois se forment hors du Canton).

En moyenne, sur la période 2017-2019, l'activité de formation du Canton correspond à un taux de diplômés légèrement supérieur à la moyenne de la Suisse romande pour les soins infirmiers (environ 32 titres pour 100 000 habitants contre 29 en CH-R, données non-représentées). En considérant les seuls diplômés ayant leur domicile dans le Canton de Vaud, ce taux est de 23 titres pour 100 000 habitants (26 en CH-R).

Dans une moindre mesure, la croissance de l'activité de formation concerne également le niveau secondaire II. En 2021, 400 titres ont été délivrés : 201 ASSC, 159 ASE (options généraliste et accompagnement des personnes âgées) et 40 ASA. Le taux de diplômés pour l'ensemble du secondaire II (51 titres pour 100'000 habitants) est ici inférieur à la moyenne de la Suisse romande (62 titres pour 100 000 habitants).

L'OFS a élaboré des scénarios permettant de voir comment évoluerait le nombre de titres délivrés dans le domaine des soins et de l'accompagnement en l'absence de pilotage de la formation. Pour le Canton de Vaud, la hausse envisagée du nombre de titres délivrés entre 2019 et 2029 est de 30% au niveau tertiaire alors qu'une baisse de 2% est envisagée au niveau secondaire II.

G 2.9 Formation : diplômés dans le domaine des soins, degré tertiaire, Canton de Vaud, de 2012 à 2020

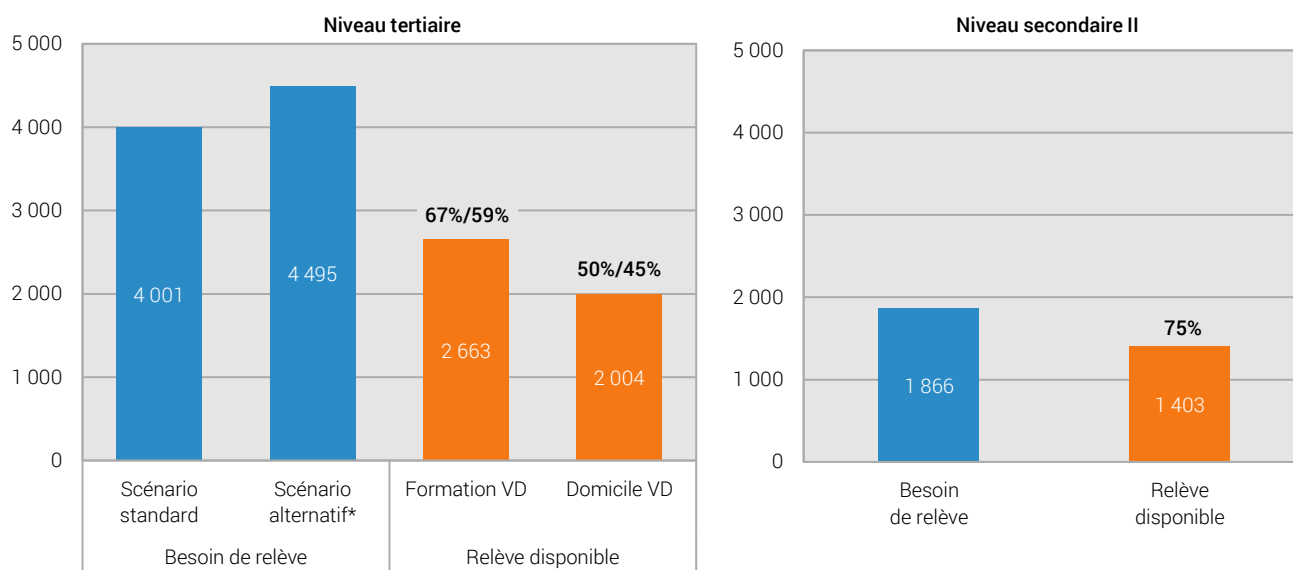


* Options généraliste et accompagnement des personnes âgées

Sources: OFS – Système d'information universitaire suisse (SIUS), Statistique des diplômés (SBA) et Statistique de la formation professionnelle initiale (SFPI) © Obsan 2024

En tenant compte du fait qu'une part des diplômés ne sera pas disponible pour les institutions de santé (relève disponible) et en l'absence d'une politique d'encouragement à la formation, le taux de couverture des besoins de relève au niveau tertiaire se situerait à 67% ou à 50%, selon que l'on considère les personnes formées au sein du Canton du Vaud ou celles y ayant leur domicile (G 2.10). Pour un besoin de relève plus élevé comme le prévoit le scénario alternatif, l'offre disponible représenterait respectivement 59% et 45%.

Au niveau secondaire II, le taux de couverture des besoins par la relève disponible serait de 75%. Ce résultat englobe les niveaux CFC et AFP. Des analyses détaillées seraient nécessaires pour voir si ces deux niveaux de qualification sont également couverts par la relève disponible ou si des changements de grade-mix sont encore à attendre au sein du niveau secondaire II.

G 2.10 Besoin de relève en personnel de soins et d'accompagnement, relève disponible en l'absence d'une politique d'encouragement à la formation et taux de couverture sur la période 2019-2029, Canton de Vaud


*Scénario alternatif : scénario supposant que les soignants de niveau tertiaire composent 30% de l'effectif en personnel de soins et d'accompagnement des EMS en 2019.

Source: Modèle Obsan

© Obsan 2024

3 Champs d'action et mesures à développer – programme InvestPro

Les projections présentées plus haut montrent un taux de couverture des besoins de relève de 67% pour le niveau tertiaire (59% si l'on tient compte du besoin supplémentaire en EMS). Ce taux n'est plus que de 50% si on ne considère que les diplômés domiciliés dans le Canton de Vaud (45% si l'on tient compte du besoin supplémentaire en EMS). Pour le niveau secondaire II, ce taux est de 75%. Des efforts à plusieurs niveaux s'avèrent nécessaires afin de garantir la couverture des besoins en personnel de soins et d'accompagnement.

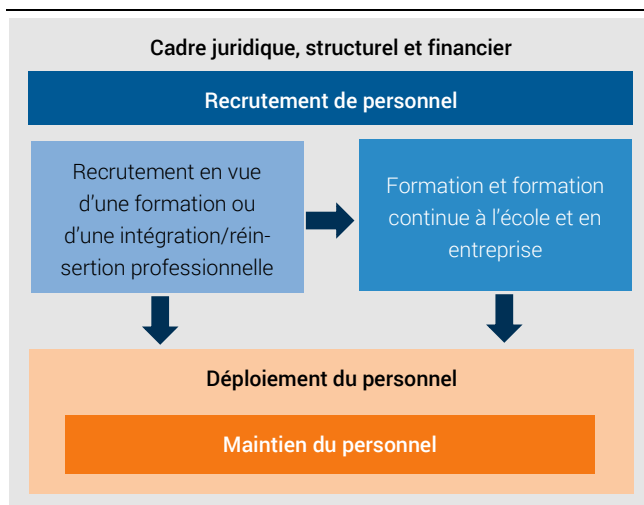
Ces efforts devront porter simultanément sur les trois leviers que sont le recrutement, la formation ainsi que le maintien du personnel. En effet, les mesures qui promeuvent la formation, bien qu'indispensables, ne permettront pas à elles seules de combler les besoins en personnel. Différentes mesures doivent donc être combinées. C'est le sens du programme cantonal de lutte contre la pénurie de personnel dans le domaine de la santé et des soins infirmiers, [InvestPro](#)⁷, qui prévoit d'agir sur plusieurs axes : la promotion, la formation et la fidélisation. Le programme InvestPro intègre la mise en œuvre de l'initiative fédérale « Pour des soins infirmiers forts » acceptée par le peuple et les cantons en novembre 2021. Cette initiative est implémentée en deux étapes : une offensive de formation et une amélioration des conditions de travail. Ces deux étapes sont directement en lien avec les deuxième et troisième axes du programme.

InvestPro s'inscrit dans le cadre de la législature 2022-2027 du Conseil d'Etat vaudois. Il a été lancé en 2022 par le Département de la santé et de l'action sociale (DSAS) et le Département de l'enseignement et de la formation professionnelle (DEF), en collaboration avec l'ensemble des partenaires du domaine de la santé (dont les institutions de santé, les institutions de formation, les associations professionnelles et d'autres experts). Un décret permettant la mise en œuvre du programme a été adopté par le Grand Conseil vaudois en septembre 2024. Le Canton de Vaud porte, coordonne les mesures prévues et assure un soutien financier. Entre 2024 et 2027, le programme prévoit d'investir 90 millions CHF. D'une part, les efforts de formation et de recrutement entrepris dans InvestPro devraient permettre d'améliorer la couverture des besoins de relève. D'autre part, les mesures portant

plus particulièrement sur le maintien et le déploiement du personnel visent à limiter les sorties précoces de la profession, réduisant le besoin en nouveau personnel et facilitant une utilisation plus adéquate et efficiente des ressources. Des mesures de l'axe promotion sont en cours d'implémentation. Des groupes de travail dans lesquels les différents partenaires du secteur de la santé sont représentés mettent en œuvre différentes mesures des axes formation et fidélisation. Ces mesures devraient donner lieu à des projets pilotes dès 2025.

Le chapitre suivant illustre les actions déjà entreprises par le Canton dans le domaine de la promotion et de la formation et présente différentes mesures du programme InvestPro.

G 3.1 Vue d'ensemble des champs d'action



Source: Obsan Rapport 03/2021

©Obsan 2024

⁷ Comme indiqué en introduction (chapitre 1), le programme InvestPro inclut les professions de soins et d'accompagnement dont les besoins de relève ont été analysés au chapitre 2. InvestPro inclut également d'autres professions du domaine tertiaire et l'ensemble des

professions visées par le programme est défini dans l'expression « professions de la santé et des soins infirmiers ».

3.1 Promotion

La promotion consiste à promouvoir les professions de la santé et des soins infirmiers⁸ auprès des jeunes et des adultes afin d'attirer de nouveaux candidats à suivre une formation liée au domaine des soins dans le but qu'elles obtiennent un diplôme et qu'elles offrent leurs services sur le marché du travail.

3.1.1 Valorisation de l'image des professions de la santé et des soins infirmiers

La pandémie Covid-19 a mis en lumière les défis auxquels sont confrontés les soignants et qui rendent parfois difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Diverses actions en faveur d'un soutien aux professions de la santé et des soins infirmiers dans le domaine de la promotion ont déjà été implémentées dans le Canton de Vaud avant 2022 (lancement d'InvestPro).

Depuis 2002 déjà, les HES du Canton de Vaud ont entrepris des démarches pour accroître les effectifs du personnel de la santé et des soins infirmiers, en particulier le personnel infirmier. Le Canton de Vaud a fait office de précurseur en mettant en avant la profession infirmière, avec la création d'un poste d'Infirmière cantonale. Depuis lors, le DSAS entreprend des travaux pour mettre en œuvre l'initiative fédérale « Pour des soins infirmiers forts ». De plus, le Canton favorise l'autonomisation des professionnels infirmiers dans la prise en charge des patients et leur permet d'exercer pleinement leurs compétences, en développant des profils professionnels permettant d'assumer de nouveaux rôles tels qu'infirmiers cliniciens spécialisés (ICLS) ou infirmiers praticiens spécialisés (IPS). Les responsabilités des IPS, dont les compétences sont étendues, permettent par exemple de réaliser des actes médicaux dans leurs domaines d'expertise. Le Canton de Vaud a été le premier Canton suisse doté d'un cadre légal pour l'exercice professionnel des IPS, en novembre 2017 (Loi sur la santé publique, art. 124b).

Des éléments de promotion des professions de la santé et des soins infirmiers sont en outre d'ores et déjà en cours de développement au niveau cantonal et sont parfois déjà en place à destination des jeunes.

Dans une perspective de promotion attractive, les partenaires du domaine de la formation ont en outre fondé, en 2021, AORIS (OrTra, ancien Espace santé social Vaud (ESSV), association qui œuvre en faveur de la formation professionnelle et de la promotion des professions du domaine de la santé et du social. Dans le cadre d'InvestPro, plusieurs mesures sont en cours de mise en œuvre, telles qu'une communication ciblée au sujet de ces professions à l'aide de narratifs appropriés et à travers des canaux de communication privilégiés, des visites guidées de lieux de soins, l'organisation de journées portes ouvertes et de stages dans les institutions de formation pour découvrir ces professions

essentielles au système de santé, le développement des possibilités de stages et le renforcement de leur visibilité ou encore sensibilisation de l'ensemble des élèves de l'école obligatoire à ce sujet.

AORIS a d'ores et déjà travaillé à améliorer cette visibilité et continue à œuvrer dans ce sens à travers InvestPro.

3.2 Formation

3.2.1 Accès facilité à la formation et au perfectionnement

En ce qui concerne les formations ouvertes dans les écoles du Canton de Vaud au niveau tertiaire (principalement en soins infirmiers), plusieurs innovations ont été mises en place ces dernières années, avant le lancement d'InvestPro, afin d'enrichir les possibilités. En particulier, il existe une possibilité de suivre un Bachelor en soins infirmiers en cours d'emploi, ouvert également aux ASSC, qui peuvent désormais accéder à un titre de HES en soins infirmiers. Ces initiatives contribuent notamment à offrir au personnel de la santé et des soins infirmiers des perspectives d'évolution de carrière et rendre, ainsi, leur parcours professionnel plus attractif en valorisant leurs compétences. Le Master ès en Sciences infirmières a été lancé en 2009 pour former des ICLS, professionnels aux compétences spécifiques qui jouent un rôle pivot au sein des institutions de santé ou dans les structures communautaires. Acteurs clés pour répondre aux défis du système de santé, ils assurent une optimisation de la qualité des soins et la sécurité des patients et garantissent une utilisation efficiente des ressources. Les IPS, eux, sont formés au niveau Master ès Sciences en pratique infirmière avancée (Master lancé en 2018), ont des compétences élargies et effectuent des soins infirmiers et des soins médicaux. Les deux profils d'ICLS et d'IPS sont les deux rôles de la pratique infirmière avancée. Ces nouveaux profils professionnels permettent de répondre aux besoins de santé complexes de la population vaudoise et également de valoriser la profession en soins infirmiers.

Au niveau national, la mise en œuvre de l'initiative fédérale « pour des soins infirmiers forts » prévoit également la reconnaissance des Masters en pratique avancée infirmière.

Au niveau secondaire II, un nouvel établissement de formation de l'École de soins et santé communautaire (ESSC) sera ouvert pour la rentrée 2026 et permettra d'augmenter de 400 places de formation l'offre dédiée aux ASSC et aux ASA⁹.

Bien que de nombreuses offres de formation soient proposées, un effort de valorisation et de diffusion de l'information devra encore être réalisé.

⁸ Les professions du domaine socio-éducatif sont également incluses dans l'action de promotion d'AORIS, qui est l'Ortra santé-social Vaud. Les professions du social font également partie du public cible d'Aoris.

⁹ Actuellement, l'ESSC, qui forme des ASSC et des ASA, compte quelque 700 apprentis répartis sur trois sites : Vevey, Morges et Saint-Loup.

3.2.2 Rémunération et aides financières

Des allocations de stage à hauteur de 400.- CHF mensuels sont déjà versées par le Canton de Vaud aux étudiants de la HES-SO dans les différentes filières du domaine de la santé, conformément à un accord intercantonal établi en 1996. Les étudiants des ES¹⁰ ainsi que les apprentis reçoivent quant à eux une compensation de la part de l'institution soignante. Les développements politiques récents, notamment l'initiative fédérale « pour des soins infirmiers forts », ont mis en lumière la nécessité d'améliorer les conditions financières des étudiants en soins infirmiers et de compléter la rémunération existante, afin de permettre l'accès à ces formations à des personnes dont les ressources ne le permettraient pas. Dans le cadre d'InvestPro, une amélioration des aides à la formation, en particulier pour les étudiants en difficulté financière, est en cours d'implémentation dans le Canton afin de les soutenir et de les motiver. Cela implique le versement d'une aide financière supplémentaire aux étudiants en soins infirmiers ayant un besoin avéré de soutien (ces étudiants sont estimés à 30% des étudiants totaux dans le Canton de Vaud).

3.2.3 Augmentation du nombre de diplômés

En plus de l'augmentation des modalités de formation, il est prévu que les institutions de formation renforcent leurs capacités d'accueil de nouveaux étudiants ces prochaines années en proposant une augmentation progressive du nombre de diplômés. Le programme InvestPro prévoit notamment des mesures visant à augmenter, à l'horizon 2030, le nombre de diplômés en soins infirmiers, mais également dans d'autres professions de niveau tertiaire, telles que les sage-femmes et dans des professions de niveau secondaire II, telles que la profession d'ASSC. Le Canton projette par exemple de passer de 300 à 450 diplômés annuels en soins infirmiers d'ici 2030.

3.2.4 Promotion de la formation pratique

Le besoin d'encadrement d'un nombre croissant de stagiaires dans les institutions de santé nécessite également une augmentation du nombre de praticiens formateurs pouvant prendre en charge ces stagiaires. Depuis 2013, le Canton de Vaud octroie déjà des incitatifs financiers aux hôpitaux, afin de les encourager à prendre en charge un nombre plus important de stagiaires. Une des mesures InvestPro prévoit que ces incitatifs soient étendus à d'autres institutions de santé (EMS et soins à domicile en particulier). Un renforcement de l'attractivité du rôle de praticien formateur ainsi que des adaptations dans les modalités de formation sont des pistes en cours d'analyses afin d'attirer plus de candidats à la formation en question et de les maintenir en emploi.

¹⁰ Formation de niveau ES : ambulancier, technicien en salle d'opération, technicien en analyse biomédicale.

3.3 Fidélisation

Plus que pour d'autres types de professions, en raison de la forte pénurie de personnel soignant qualifié, il faudra retenir et fidéliser ces professionnels. L'investissement nécessaire à la formation est en effet inutile si les personnes formées quittent rapidement le secteur de la santé.

Plusieurs réflexions et travaux ont déjà eu lieu ou sont en cours pour évaluer les éléments qui contribuent à la pénibilité des professions de la santé et des soins infirmiers : l'irrégularité et la pénibilité (de nuit notamment) des horaires de travail ainsi que la surcharge tant physique et mentale qu'émotionnelle.

Les réponses qui seront apportées à ces problématiques peuvent être de plusieurs ordres. Dans le cadre du programme InvestPro, des mesures visent à renforcer l'attractivité des professions. Par exemple, une mesure en cours d'analyse actuellement consiste à pondérer la pénibilité des horaires irréguliers en attribuant des congés supplémentaires pour compenser ces horaires et en permettant ainsi aux professionnels de mieux récupérer. D'autres mesures visent à améliorer l'organisation du travail, notamment avec des initiatives agissant sur la composition des équipes afin d'améliorer le *grade-mix* et d'optimiser certains processus.

3.3.1 Augmentation de l'attractivité des professions

Dans un premier temps, la rémunération des professionnels de la santé et des soins infirmiers, ainsi que leurs conditions de travail, sont des éléments décisifs pour agir sur la motivation et le maintien en poste des professionnels. Plusieurs mesures visant à rendre ces professions plus attractives sont en cours de réflexion et de travaux dans le cadre d'InvestPro.

La valorisation de ces rôles, ainsi que du sentiment d'appartenance aux institutions doivent être renforcés. Cela peut-être via les actions des employeurs eux-mêmes, ou via des efforts de promotion spécifiques.

En ce qui concerne les conditions de travail, diverses mesures sont aussi envisagées au niveau fédéral dans le cadre de la deuxième étape de mise en œuvre de l'initiative « pour des soins infirmiers forts ». Cette étape prévoit une amélioration des conditions de travail, et des perspectives de développement professionnel.

Dans le cadre d'InvestPro, les horaires de contrainte (ex. horaires de nuit) pourraient être pris en compte différemment. Bien qu'il s'agisse d'une difficulté inhérente à l'activité de soins, ils pourraient être mieux valorisés et compensés en heures de congé. Une autre mesure consiste à revaloriser les salaires de la CCT San afin de les rapprocher des salaires versés à l'Hôpital Riviera-Chablais (HRC) et dans le secteur public (CHUV¹¹). Depuis 2019, l'Etat a contribué à hauteur de quelque 30 millions CHF par année (2023) à cette revalorisation. Un financement complémentaire de 43 millions CHF cumulés, répartis sur la période 2024-2027 est prévu dans le cadre d'InvestPro.

¹¹ Centre hospitalier universitaire vaudois.

La transition entre la vie étudiante et la vie pratique devrait, elle, être mieux soignée. Malgré l'obligation de stages, il y a encore un saut trop important entre ce qui est vécu par les étudiants en formation et les professionnels en activité. Ce changement pourrait être accompagné notamment en renforçant le suivi des étudiants lors de l'entrée dans l'activité professionnelle.

3.3.2 Amélioration de l'organisation du travail

Dans le cadre du programme InvestPro, plusieurs mesures visent à améliorer l'organisation du travail. Ces mesures sont cruciales dans le maintien de l'attractivité des professions de la santé et des soins infirmiers : adéquation entre les dotations et les besoins, répartition des tâches et interprofessionnalité, organisation des équipes, notamment, en relation avec les évolutions dans les modalités de prise en charge.

La clarification de ce qui fait le cœur de certaines activités, l'allègement de tâches purement administratives et de possibles délégations à d'autres corps de métiers pourraient permettre aux professionnels de se concentrer sur le centre de leur activité. Une meilleure définition des rôles permettrait une pleine utilisation des compétences ainsi que l'augmentation de la satisfaction au travail



Konferenz der kantonalen Gesundheits-
direktorinnen und -direktoren
Conférence des directrices et directeurs
cantonaux de la santé
Conferenza delle direttrici e dei direttori
cantionali della sanità



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Dipartimento federale dell'interno DFI



Das Schweizerische Gesundheitsobservatorium (Obsan) ist eine gemeinsame Institution von Bund und Kantonen.
L'Observatoire suisse de la santé (Obsan) est une institution commune de la Confédération et des cantons.
L'Osservatorio svizzero della salute (Obsan) è un'istituzione comune della Confederazione e dei Cantoni.