

Métiers stratégiques

Contrat régional de filière Santé, Action sociale,
Métiers du social et du médico-social

CRF



INFIRMIER

49 000
professionnel.les

38 000 salariés
+ 11 000 libéraux
(hors infirmiers spécialisés)

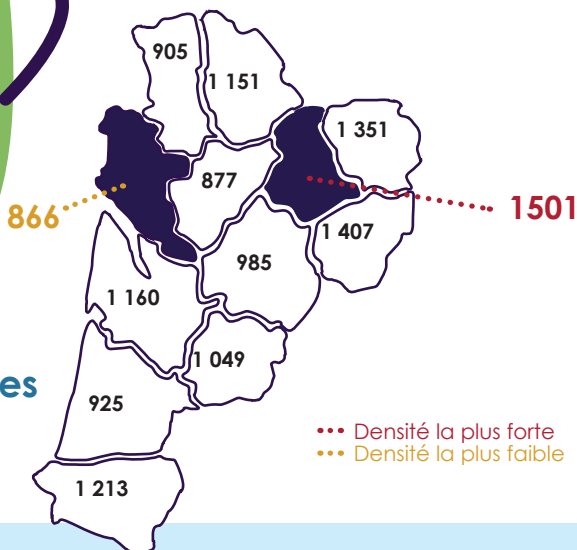
Augmentation des effectifs
+ 0,6 % par an
+ 3,9 % par an
pour les libéraux

(# +0,3 %)

Principaux secteurs d'exercice (pour les salariés)



Densité régionale



1102 professionnel.les

pour 100 000 habitants
(1 053 au niveau national)

Faisant-fonction dans la fonction publique hospitalière

39 % pour les infirmiers
de bloc opératoire

..... **14 %** pour les infirmiers
puéricultrices

Typologie des contrats de travail (salariés)

CDI ou fonctionnaire

89 %

Temps partiel

19 %

Dans la fonction publique hospitalière (source ANFH), 16 % des infirmiers sont contractuels. Le métier fait partie du top 10 selon l'effectif contractuel (3ème sur 10).

Moyenne
d'âge

39 ans pour les infirmiers
salariés

45 ans pour les libéraux

Moyenne des métiers du sanitaire 41 ans

Parcours possibles

Possibilité de se spécialiser avec les formations suivantes :
infirmier anesthésiste, infirmier de bloc opératoire, infirmier en pratiques avancées, cadre de santé.

Outre l'obtention d'un nouveau diplôme, des diplômes universitaires permettent d'approfondir un sujet (DU soins palliatifs, DU stérilisation, DU coordination de parcours handicap, DU remédiation cognitive...).

Perspectives et difficultés de recrutement

7 560 projets de recrutement prévus mais assortis d'importantes difficultés de recrutement (92 % selon BMO – Pôle emploi 2022).

Environ **500** postes non pourvus dans la fonction publique hospitalière.

Les raisons des difficultés



Pénurie de candidats avec le diplôme recherché, rémunération, déficit d'attractivité du secteur (personnes âgées, psychiatrie, handicap) ou de l'activité de l'établissement, situation géographique de l'établissement.

Secteur de la santé privée

Près de 1 300 postes d'infirmiers à pourvoir.

2^e métier en tension derrière celui d'aide-soignant.

Solutions envisagées



Solutions mobilisées en interne mais aussi en externe : rappel des agents en repos, heures supplémentaires, réorganisation du travail, recours à l'intérim.

Sources : ANFH, OPCO santé.

Projections d'emplois

Salariés

Entre **1 400** et **1 600** par an, pour des remplacements de départs en fin de carrière mais aussi des mobilités professionnelles.

Libéraux

Environ **400** par an, dont la moitié liée à des remplacements de départs en fin de carrière.

Les modèles prospectifs évaluent les besoins sur les années à venir pour une famille professionnelle. Les chiffres présentés ici pour un métier (donc à une maille plus fine) sont obtenus en répartissant les entrées de la famille proportionnellement à l'effectif de chaque métier.

400
départs à la retraite
d'ici 3 ans dans
le secteur de la santé
privée

Source : Opco santé



Impact Covid

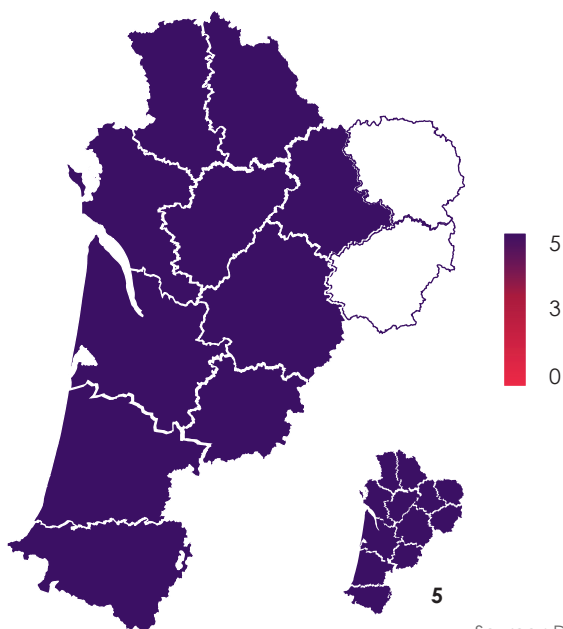
Dégradation de la situation avec la crise sanitaire.

Les établissements manquent d'infirmiers.

Départs volontaires croissants.

Les indicateurs de tension

Pour la famille des métiers « infirmiers »

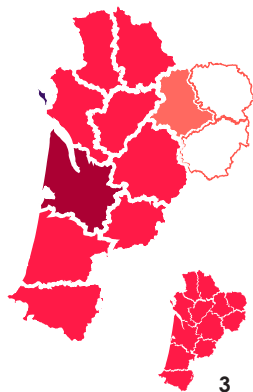


Source : DARES - Pôle emploi
Les indicateurs de tension en 2020

Les raisons des tensions territoriales

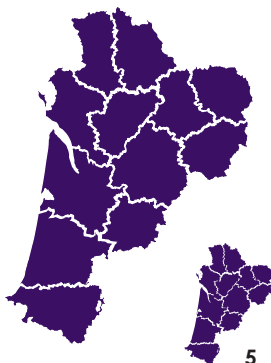
Pour la famille des métiers « infirmiers »

Intensité d'embauches
(tensions liées à un fort turn over)

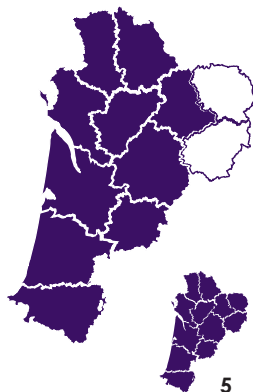


Lien formation-emploi
(tensions liées à une forte spécificité entre formation et emploi)

indicateur disponible au niveau national uniquement.

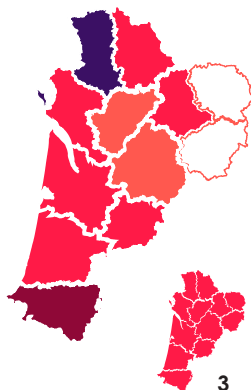


Manque de main d'œuvre disponible
(tensions liées à un vivier trop faible de candidats)



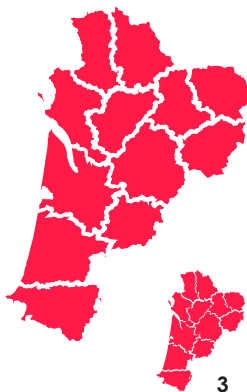
Pour exercer le métier, le diplôme d'Etat est nécessaire. Ce pré-requis engendre des tensions sur le marché du travail.

Non durabilité de l'emploi
(tensions liées au turn over et à des conditions potentiellement attractives)

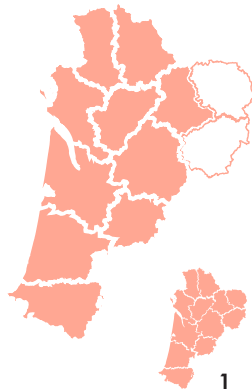


Conditions de travail contraignantes
(tensions liées à des conditions de travail peu attractives)

indicateur disponible au niveau national uniquement.



Inadéquations géographiques
(tensions liées à un désajustement géographique entre l'offre et la demande)

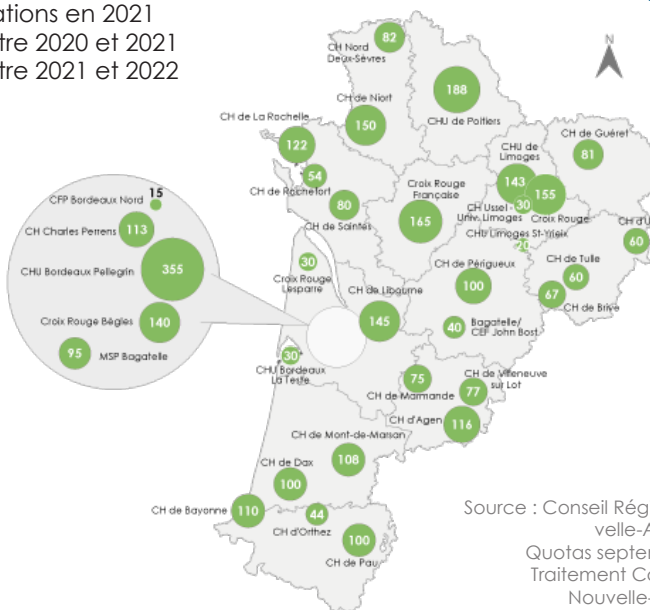


Formation

3 250

places en formations en 2021
+ 381 places entre 2020 et 2021
+ 220 places entre 2021 et 2022

La formation d'infirmier en Nouvelle-Aquitaine



Plus d'infos sur : <https://www.cmaformation-na.fr/>

Les diplômés

2 322 diplômés

98 % taux de réussite

5 % taux d'abandon

104 % taux de remplissage de la formation

(les redoublants n'étant pas comptés dans les quotas annuels, le taux de remplissage peut être supérieur à 100 %)

L'insertion à 7 mois

94 % taux d'emploi

65 % CDI ou fonctionnaire

4 % temps partiel

33 %

Part des répondants en emploi qui travaillent dans un département différent de celui où ils se sont formés

Source : résultats enquête d'insertion 2020
Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

Promotion professionnelle

Promotion professionnelle (ANFH) :

autour de **150** agents diplômés
en 2022 (partis en formation
en 2019)

Promotion professionnelle (OPCO Santé) :

10 en 2020 (départs en 2017)

Départs en formation

74 dossiers IDE dans le cadre de l'apprentissage en 2021

83 dossiers IDE en apprentissage en 2022

18 dossiers plan et Pro-A en 2022

40 dossiers plan et Pro-A en 2022 financés par l'OPCO Santé via les plans de développement des compétences des adhérents et soutenus par des cofinanceurs nationaux et régionaux.

Source : OPCO santé.

Evolutions

Possibilité de préparer la formation par apprentissage dès la **première année**.

Intégration dans **Parcoursup** et suppression du concours.

Un nouveau professionnel de santé voit le jour : **l'infirmier en pratique avancée**.

L'infirmier en pratique avancée participe à la prise en charge globale des patients et dans certains cas, réalise des actes médicaux : renouvellement de prescriptions, activités de prévention et dépistage, ou encore actes d'évaluation et de surveillance afin d'assurer un meilleur parcours de soins.



En Nouvelle-Aquitaine, le diplôme d'Etat d'infirmier en pratique avancée est proposé par deux universités accréditées depuis septembre 2019 : Bordeaux (temps plein) et Limoges (alternance).

La première promotion est sortie en juillet 2021. Au niveau national, 26 universités proposent cette formation (données au 31/12/2020).

Accessible en formation initiale et formation professionnelle continue, le diplôme se déroule sur 2 ans et confère à son titulaire le grade de master.

La première année, en tronc commun, permet de développer les compétences générales de **pratique avancée**. En deuxième année, les étudiants choisissent **une mention** et se spécialisent dans **un domaine d'intervention** :

- Oncologie et hémato-oncologie.
- Maladie rénale chronique, dialyse, transplantation rénale.
- Pathologies chroniques stabilisées ; prévention et polypathologies courantes en soins primaires.
- Psychiatrie et santé mentale.

Pistes d'action possibles



Identifier les leviers d'action pour réduire les difficultés de recrutement et la fidélisation des salariés.

Développer le recours aux contrats en alternance qui pourraient constituer un vivier pour le recrutement et ainsi atténuer les difficultés de recrutement.

Intensifier la **promotion professionnelle**.

Observer la **durée de carrière** des salariés et **leurs parcours**.

