

## 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

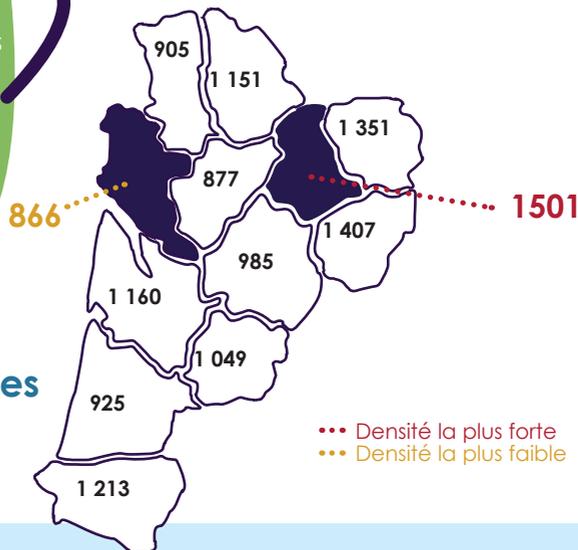
(# +0,3 %)

## 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

Temps partiel

**89 %**

**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<sup>e</sup> 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

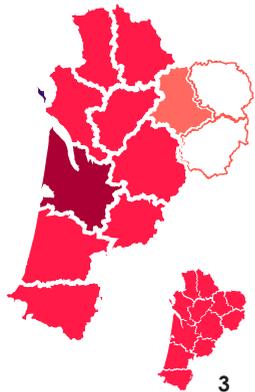
Source : Opcos santé



# Les raisons des tensions territoriales

## Pour la famille des métiers « infirmiers »

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

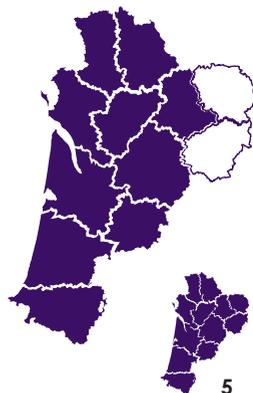


**Lien formation-emploi**  
(tensions liées à une forte spécificité entre formation et emploi)

indicateur disponible au niveau national uniquement.

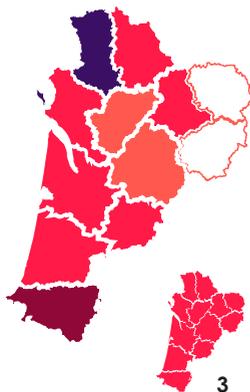


**Manque de main d'œuvre disponible**  
(tensions liées à un vivier trop faible de candidats)



*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)

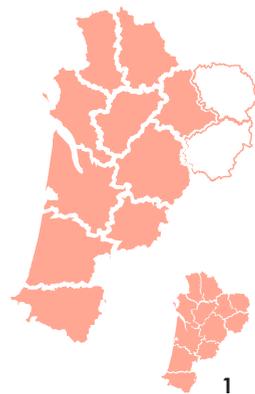


**Conditions de travail contraignantes**  
(tensions liées à des conditions de travail peu attractives)

indicateur disponible au niveau national uniquement.



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





## 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 polyopathologies 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**.

