



# 10

## INFIRMIERS (V1Z80)

### LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
  - Les infirmiers libéraux, exerçant seuls ou en groupe avec le statut d'indépendant. Ils pratiquent à leur cabinet ou au domicile du malade des soins prescrits par le médecin.
  - Les infirmiers en soins généraux, salariés dispensant des soins infirmiers sur prescription ou conseil du médecin ou en fonction du rôle qui leur est normalement dévolu.
  - Les cadres infirmiers et assimilés, qui assurent l'encadrement, au niveau d'un service ou d'un établissement, de professionnels paramédicaux, de soins, de rééducation ou médico-techniques.
  - Les infirmiers spécialisés, qui assistent un chirurgien ou un médecin spécialiste, en général dans le cadre d'interventions chirurgicales.
  - Les puéricultrices, chargées de répondre aux besoins de santé des enfants en bas âge, dans leur famille, dans un établissement d'accueil (crèche) ou en milieu hospitalier.
  - Les infirmiers psychiatriques, exerçant leur activité professionnelle au sein d'une équipe soignante, en milieu hospitalier, à domicile ou dans un foyer de postcure.
- ROME correspondants à cette FAP : J1502-Coordination de services médicaux ou paramédicaux ; J1503-Soins infirmiers spécialisés en anesthésie ; J1504-Soins infirmiers spécialisés en bloc opératoire ; J1505-Soins infirmiers spécialisés en prévention ; J1506-Soins infirmiers généralistes ; J1507-Soins infirmiers spécialisés en puériculture.
- **48 220 actifs en emploi** dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 2,5 % de l'emploi régional).
- **77 % de salariés** et **23 % de non-salariés**.
- Principalement des emplois dans le secteur des **activités pour la santé humaine** (75 %, majoritairement dans les activités hospitalières) puis dans l'hébergement médico-social et social (7 %) et l'action sociale sans hébergement (5 %).

### LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
  - En tension structurelle **forte** sur dix ans.
  - En tension conjoncturelle, en particulier dans les Alpes-Maritimes et le Vaucluse.
  - En revanche, il ne présente pas de fortes difficultés de recrutement pressenties par les employeurs sur l'ensemble de la région, à l'exception des employeurs dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Alpes-Maritimes.

### LES ENJEUX

- Ils concernent :
  - Les problématiques de GRH et d'attractivité.
  - La GPEC.

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2018, offres clôturées 2016) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2016, DEFM ABC au 31.12.2017) ; Insee (RP 2013-2017 millésimé 2015, DADS 2014, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2016).

## DES ENJEUX LIÉS AUX PROBLÉMATIQUES DE GRH ET D'ATTRACTIVITÉ

### Un métier exigeant sur le plan des compétences transversales/savoir-être professionnels

Différents facteurs sont inhérents à l'exercice du métier d'infirmier : travail sous pression, réponse immédiate à la demande, charge émotionnelle (contact avec des personnes fragiles), prise en charge de risques pouvant entraîner des conséquences graves sur les personnes... De ce fait, il concentre de nombreuses attentes en termes de compétences transversales : capacité à gérer le stress, à maintenir son attention sur la durée, à communiquer, à maîtriser ses émotions, à respecter des consignes et des procédures...

Face à de telles exigences, le métier est confronté à un fort turnover, en particulier dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), voire dans les hôpitaux publics. En effet, les conditions de travail et les organisations du travail peuvent amplifier ces aspects ou les réduire. Elles sont à interroger au cas par cas selon les structures : possibilités données au personnel de travailler en équipe ; de prendre du recul sur le plan émotionnel, éthique... ; de s'appuyer sur des procédures claires, partagées et garantes de la qualité des soins...

### Des offres déposées à Pôle emploi relevant d'un champ spécifique (secteur médico-social)

**2 720 offres d'emploi** ont été enregistrées par Pôle emploi sur un an.

**58 %** proviennent d'établissements de moins de 50 salariés alors que ces établissements n'emploient que 13 % des infirmiers salariés en région. Les établissements de 250 salariés et plus (majoritaires dans l'emploi) sont à l'origine de seulement 9 % des offres déposées.

**41 %** des offres émanent d'établissements du secteur de l'hébergement médico-social et social alors que ce secteur ne regroupe que 12 % des emplois. Les établissements du secteur des activités pour la santé humaine, principal secteur employeur, sont à l'origine de seulement **30 %** des offres.

### Une part élevée d'offres sur des contrats courts

**48 %** des offres portent sur des CDI (contre 41 % tous métiers).


Cependant, la part des CDD de six mois ou moins est relativement importante : **36 %** (contre 33 % tous métiers). La part des missions d'intérim de moins d'un mois est également notable : **8 %** (contre 2 %).

Ces types de contrats présents dans les offres interpellent sur les conditions d'emploi offertes par les employeurs passant par Pôle emploi car 92 % des infirmiers salariés en poste occupent un emploi sans limite de durée (CDI, fonctionnaires).

### Des tensions qui interrogent l'attractivité des employeurs déposant des offres à Pôle emploi

Les difficultés de recrutement sur ce métier concerneraient ainsi certains types de structures médico-sociales et sociales où les conditions de travail (salaires, amplitude horaires, organisation du travail...) semblent moins attractives que dans les établissements de santé. Dans les Ehpad, par exemple, le manque de moyens humains et matériels est souvent pointé. Il est regretté, selon les dires des infirmiers, le peu d'usage de la technicité infirmière, la grande polyvalence englobant des tâches organisationnelles et administratives, l'absence de travail en équipe et la présence discontinue de médecins qui responsabilise davantage les équipes soignantes en cas d'urgence.

La problématique de l'attractivité se pose également de manière différente selon les secteurs (privé ou public), le type de services (gériatrie, psychiatrie moins recherchées que les services de réanimation, de chirurgie...) ou encore selon les territoires (enclavement, coût du logement...).



→ **Enjeu de GRH liés à la fidélisation de la main-d'œuvre, notamment dans le domaine gériatrique, en manque d'attractivité.**

#### **PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES**

- Accompagner, sur le volet RH, les établissements œuvrant dans le champ de la prise en charge de la dépendance, en déficit d'attractivité et en compétition avec les établissements hospitaliers à forte technicité.

#### **PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES**

- Accompagner les TPE dans le diagnostic de leurs besoins RH et dans l'intégration des intérimaires ou des vacataires.
- Poursuivre les démarches de qualité de vie au travail (QVT) : analyse partagée des pratiques professionnelles (groupes de parole, échanges de pratiques, clusters ARS/Aract) ; diagnostics portant sur la prévention des risques professionnels...
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité de ce métier.
- Construire et valoriser les parcours professionnels diversifiés entre les différents types de structures.
- Favoriser les stages dans les établissements médico-sociaux, afin de sensibiliser et préparer les futurs infirmiers.

## **DES ENJEUX LIÉS À LA GPEC**

### **Un nombre d'emplois croissant**

**48 220 personnes** exercent ce métier en région.

**+ 8,9 %** sur la période récente (+ 0,3 % tous métiers). Cette augmentation est plus marquée chez les infirmiers libéraux (+ 14,8 %) que chez les salariés (+ 7,3 %).

### **Des prévisions d'emploi à la hausse pour faire face aux besoins à venir**

Plusieurs facteurs jouent à la hausse sur le besoin de soins infirmiers : vieillissement de la population, longévité des patients atteints de pathologies chroniques, offre de soins adaptée au maintien à domicile et à la préservation de l'autonomie, pyramide des âges du métier vieillissante, baisse du nombre de médecins dans les prochaines années (avant que la fin annoncée du numerus clausus ne produise potentiellement ses effets), etc.

Ainsi, selon les projections réalisées par la Drees, le nombre d'infirmiers en région devrait augmenter de **71 %** entre 2014 et 2040 (contre + 53 % au niveau national). Cette hausse étant plus importante que l'augmentation de la population, la densité de professionnels devrait ainsi progresser pour dépasser la moyenne nationale : 1 510 infirmiers pour 100 000 habitants, alors que la moyenne nationale serait de 1 223.

Des facteurs peuvent toutefois jouer à la baisse sur les besoins en recrutement : budgets contraints limitant le recours aux remplacements dans les établissements ; réorganisations d'activité avec le développement de services hospitaliers ambulatoires...

### **Mais des effectifs en formation régulés par des quotas et des orientations politiques**

Chaque année, le ministère en charge des solidarités et de la santé fixe le nombre maximal d'étudiants à admettre en première année d'études préparatoires au diplôme d'État d'infirmier. En région, il est de

2 359 pour l'année universitaire 2018-2019. Ce chiffre est relativement stable depuis 2014.

En englobant les quatre diplômes d'État ainsi que les certifications permettant une spécialisation, on comptabilise en région **3 060 personnes** en dernière année de formation : **88 %** préparent le *diplôme d'État d'infirmier*, **6 %** le *diplôme de cadre de santé* et **3 %** le *diplôme d'État de puéricultrice*.

### Une évolution de la profession

La mise en place de « la pratique avancée » et le développement de rôles élargis (actes spécifiques délégués) génèrent des glissements de tâches et un renforcement de besoins infirmiers très qualifiés (« infirmier clinicien » ou « infirmier en pratique avancée ») de niveau master 2. L'universitarisation des études (formation professionnelle en université) ainsi que le développement accru de parcours de soins (médecin traitant/infirmier référent/pharmacien correspondant) joue dans le sens de la mise en place de plusieurs grades d'infirmiers et de différents niveaux d'exercice.

### Une part très élevée de jeunes dans la demande d'emploi

**2 635 demandeurs d'emploi** sont positionnés sur ce métier.

**37 %** ont moins de 30 ans (27 % parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

Les conditions d'accès au métier pour les jeunes diplômés semblent plus difficiles qu'au cours des précédentes années : insertion moins rapide avec un choix plus limité d'implantations géographiques ou d'établissements employeurs, et dans des conditions d'emploi moins stables.

### Une part importante de demandeurs d'emploi n'ayant pas le niveau de diplôme requis pour occuper un poste immédiatement

**59 %** des demandeurs d'emploi ont un niveau bac + 3 ou plus.

Cependant, **23 %** ont un niveau inférieur ou égal au bac alors que ce métier réglementé relève d'études de niveau bac + 3. Cela peut recouvrir le cas d'anciens aides-soignants ou d'auxiliaires de puériculture qui veulent se reconverter pour être infirmier. Ils se positionnent alors sur un code ROME d'infirmier, dans l'attente de suivre la formation.

## → Un risque de désajustement entre postes à pourvoir et main-d'œuvre disponible (d'un point de vue quantitatif et qualitatif) ?

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Anticiper l'accroissement des besoins de main-d'œuvre à venir, dans un cadre législatif en évolution et avec des contraintes budgétaires fortes qui pèsent sur l'augmentation des quotas.
- Prévoir le report d'une partie conséquente des besoins de main-d'œuvre des établissements hospitaliers vers d'autres services et structures (Ssiad, Ehpad, services de santé de proximité...) en lien avec le contexte politique, économique et démographique.
- Anticiper la transformation des organisations du travail et la nouvelle répartition des tâches entre les professionnels de santé.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Promouvoir ou s'appuyer sur des actions existantes de GPEC dans les établissements du secteur médico-social.
- S'appuyer sur le Projet régional de santé 2018-2023 et le Schéma régional des formations sanitaires et sociales 2017-2021, qui prévoient notamment d'accompagner l'évolution des organisations et des métiers.