observatoire
hospitalisation privée

Etude sur les parcours professionnels des IDE et des AS dans la Branche de l'Hospitalisation Privée à Statut Commercial 2014

SOMMAIRE :

Rappel des objectifs de l'étude

Rappel méthodologique

Regards croisés :

- Le point de vue des Aides Soignants
- Le point de vue des Infirmiers Diplômés d'Etat
- Le point de vue des établissements

Parcours professionnel :

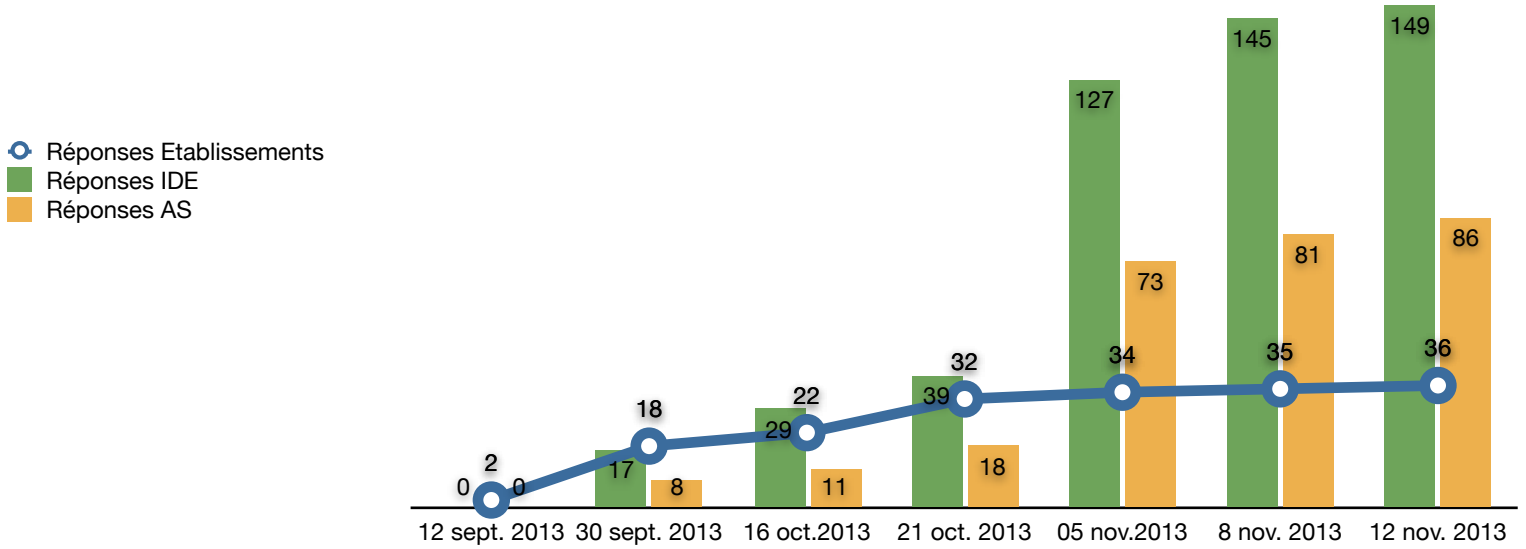
Ensemble de séquences et étapes choisies ou subies qu'une personne connait tout au long de sa vie professionnelle.

REMERCIEMENTS :

Ce rapport d'étude n'aurait pas pu être réalisé sans la participation active des responsables d'établissements, des Aides Signant(e)s et des Infirmier(e)s Diplômé(e)s d'Etat et de tous les relais internes au sein des structures ciblées par l'étude pour une diffusion massive des questionnaires aux équipes.
Malgré la densité de leur activité et des contextes souvent contraints, des établissements ont su réserver un accueil favorable à notre démarche d'investigation.

Nos remerciements vont également vers les Responsables et salariées d'établissements rencontrés dans le cadre d'entretiens in situ. La sincérité des témoignages recueillis a permis de nous faire partager la richesse de leurs parcours personnels et professionnels et la passion de leur quotidien.

Nos remerciements vont enfin, à Cécile ESTIVAL Observatoire HP pour avoir permis, par sa grande disponibilité, la transmission des informations et documents nécessaires à la conduite de l'étude.



1. Rappel des objectifs de l'étude :

4 Analyser les parcours professionnels d'un panel d'IDE et d'AS, actuellement salarié(e)s dans les établissements des secteurs Sanitaire et Médico-social de l'Hospitalisation Privée à caractère commercial.

4 Permettre à l'Observatoire du secteur de l'Hospitalisation Privée Sanitaire et Médico Sociale à statut commercial de disposer d'un regard actualisé sur les parcours d'IDE et AS et mieux connaître les problématiques spécifiques que connaissent ces métiers.

4 Disposer de données quantitatives et qualitatives permettant de tracer les grandes caractéristiques des populations IDE et AS de la Branche.

4 Porter un regard approfondi sur l'évolution des métiers d'IDE et AS, les conditions de leur exercice, les possibilités ou freins d'évolutions professionnelles et les passerelles entre les métiers par le biais de la formation notamment.

4 Dresser une typologie des profils et des parcours professionnels pour chacun des 2 métiers (AS et IDE) par secteur (Sanitaire et Médico-Social), typologie d'établissement (groupe, indépendant), par territoire .

4 Recueillir et analyser les données prospectives de besoins à venir d'IDE et d'AS dans les établissements de la Branche.

2. Méthodologie d'investigation utilisée :

La conduite opérationnelle de l'étude s'est appuyée sur les étapes suivantes :

- Traitement des fichiers de contacts remis par L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche de l'Hospitalisation Privée sanitaire et médico-sociale à caractère commercial et/ou OPCA PL section hospitalisation privée
- Constitution du périmètre de l'étude et composition du panel représentatif d'établissements employeurs d'IDE et d'AS destinataires de l'enquête
- Conception et administration des outils de recueil des données et informations
- Programmation et conduite les entretiens semi directifs nécessaires à l'étude
- Traitement et analyse des données recueillies

➔ Plusieurs objectifs méthodologiques, assignés dans la programmation de l'étude n'ont pu se réaliser entièrement.

Tous les établissements prévus n'ont pas été rencontrés :

Réalisation de 4 visites d'établissements :

02/09 Etablissement Les Sophoras - NIMES
12/09 Pôle Santé - LE MANS
25/09 Résidence Tiers Temps - AIX LES BAINS
07/11 Résidence l'Orée des Pins - MULSANNE

2 structures n'ont pas pu être rencontrées , essentiellement pour des raisons de disponibilités des responsables de ces structures dans la période dédiée aux interviews :
MEDI PARTENAIRES - Bordeaux
Résidence Le Cap - Bois Colombe

Le parti pris de la mise en ligne des outils : un succès mitigé

La mise à disposition de liens informatisés a été transmise à l'ensemble des 250 établissements du panel.
Les outils ont été conçus de manière a ce que les répondants puissent éviter une ou plusieurs questions sans que cela ne bloque le déroulé du questionnaire.

Certains établissements ont « joué le jeu » de différentes manières :

- en mettant à disposition les liens sur des postes informatiques accessibles par l'ensemble du personnel.
- en mettant en ligne sur le poste de l'accueil avec consigne dans la news letter mensuelle diffusée au personnel.

Des difficultés ont néanmoins été soulevées :
L'intranet de la structure n'est pas destiné à recevoir ce type d'e mailing et ne permet pas un relais en interne.
Certains responsables d'établissements ont craint des difficultés d'accès aux AS au regard de la maitrise de l'informatique.

Pour pallier à ces difficultés nous avons proposé systématiquement une version imprimable (PDF) aux établissements qui souhaitaient diffuser une version «plus classique» des questionnaires.

Quelques établissements ont indiqué ne pas pouvoir se rendre disponibles pour participer à l'étude. 2 raisons majeures ont été évoquées :

- Le manque de temps dans une période chargée : certification, habilitation, audit, évaluation interne, déménagement.
- La volonté de ne pas participer à une étude parmi tant d'autres, et la réserve quant à l'exploitation concrète des résultats.

LE PROFIL DES REPONDANTS

Identification du répondant AS :

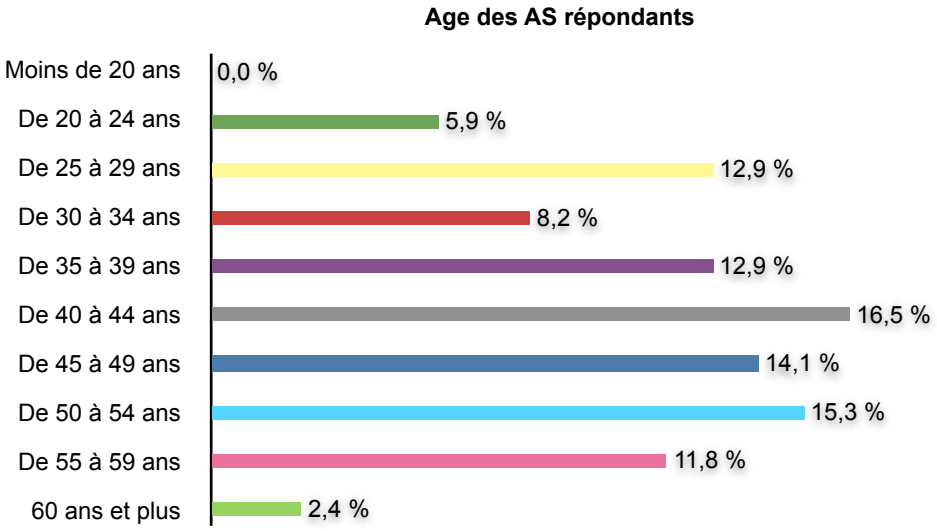
Nombre de réponses collectées : 86

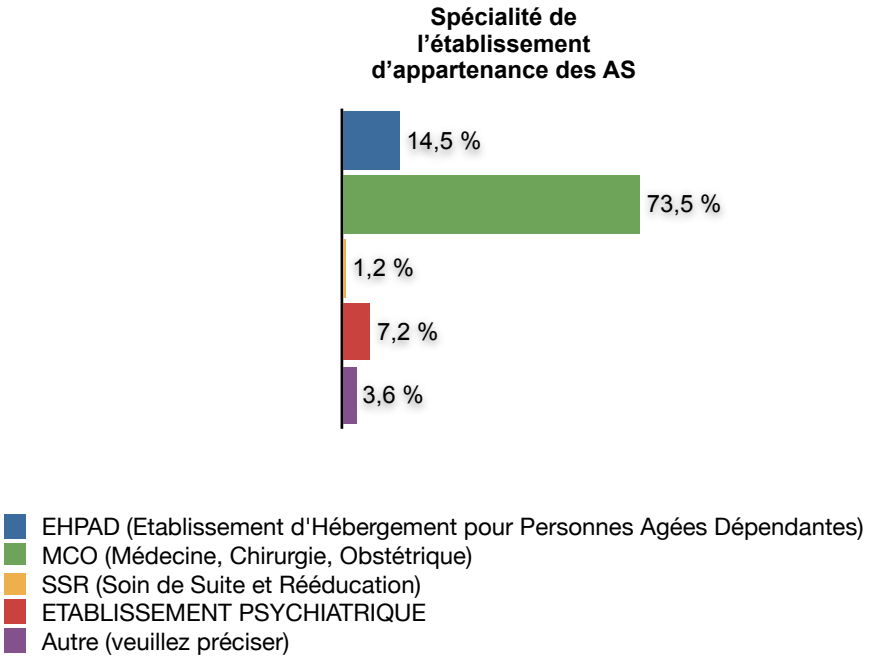
Près de 92 % des répondants sont des femmes.

Toutes les catégories d'âges sont représentées à l'exception des moins de 20 ans, avec une dominante pour la catégorie des 40 – 44 ans et des 50-54 ans.
Plus de 73 % des AS qui ont répondu appartiennent à une structure de type MCO.
Les AS répondants exercent dans des établissements qui n'appartiennent pas à un groupe (71 %).
Notons que près de 9 % des AS ne savent pas si leur établissement appartient à un groupe. Quoiqu'il en soit, l'appartenance à un groupe n'est pas un critère de choix pour intégrer leur établissement actuel (95%)

Les répondants sont en CDI (97,56%) et exercent leur activité à plein temps (Près de 90 %).
Pour ceux et celles qui sont à temps partiel (12 %), il s'agit d'un choix dans 90 % des cas.

78 % des répondants AS travaillent de jour.

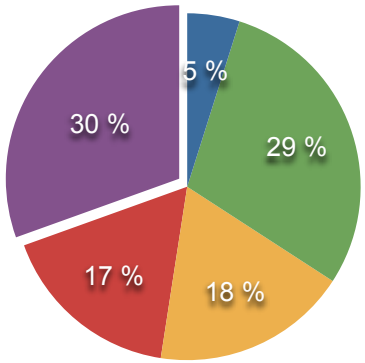




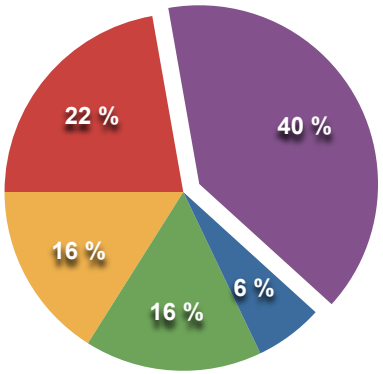
L'ancienneté dans l'établissement actuel, des AS qui ont répondu, se réparti comme suit :
Une légère dominante pour une récente intégration dans l'établissement : - de 4 ans d'ancienneté pour 34 % (cumul des - de 1 an et 1 à 4 ans).
Viennent ensuite, les AS qui exercent depuis + de 20 ans dans l'établissement (30 %).

L'ancienneté dans le métier est significative pour le panel des répondants, en effet 40 % ont plus de 20 ans d'ancienneté dans le métier d'AS.
Notons que cumulé avec les salariés qui ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté, ce score passe à 62 % sur l'ensemble des répondants.
Le dernier niveau de formation initial atteint par les répondants est le niveau V : CAP / BEP pour plus de 2 répondants sur 5.
Tous les répondants sont des AS diplômé(e)s.

Ancienneté des AS au sein de l'établissement actuel



Ancienneté des AS dans leur métier



Durée inférieure à 1 an | De 1 à 4 ans | De 5 à 9 ans | De 10 à 20 ans | 20 ans et plus

Identification du répondant IDE :

nombre de réponses collectées : 149

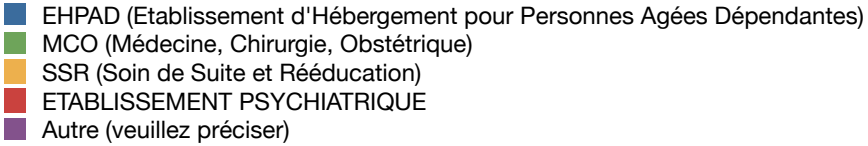
Près de 86 % des répondants sont des femmes.

Les salariés les plus représentés ont entre 25 et 34 ans (44%) avec une dominante pour la catégorie des 30 – 34 ans.
Plus de 73 % des IDE qui ont répondu appartiennent à une structure de type MCO.

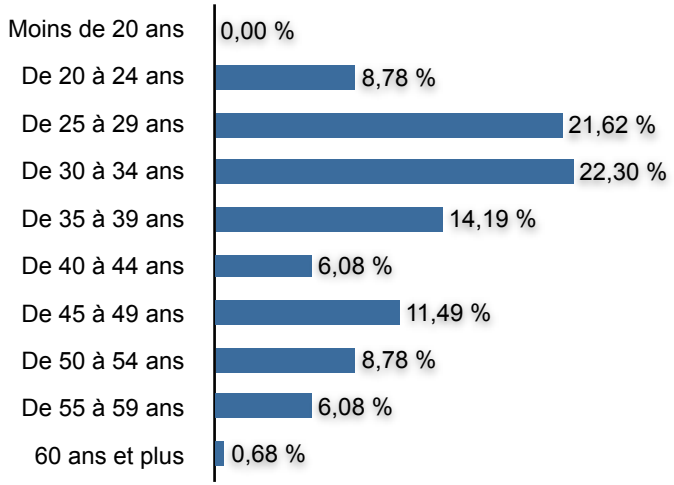
Les IDE répondants exercent dans des établissements qui n'appartiennent pas à un groupe (69 %).
Lorsque leur établissement appartient à un groupe, il s'agit majoritairement d'un groupe national qui est cité (20 %).
Comme pour les AS, l'appartenance à un groupe n'est pas un critère de choix (pour aucun des répondants IDE).

Les répondants sont en CDI (91%) et exercent leur activité à plein temps (Près de 88 %).
Pour ceux qui sont à temps partiel, il s'agit d'un choix dans 93 % des situations.

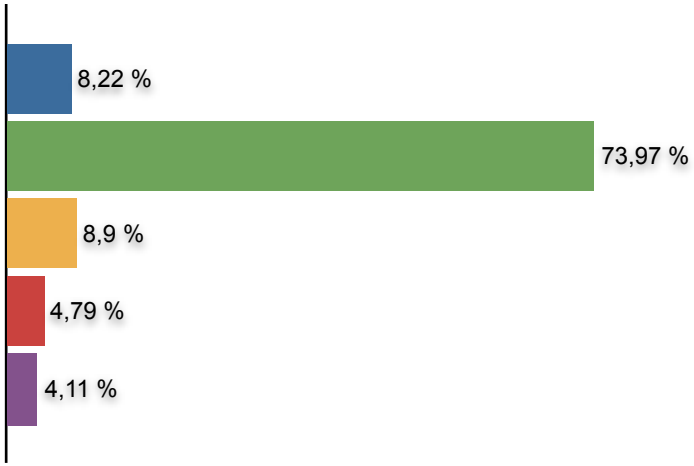
Près de 87 % des répondants IDE travaillent de jour.



Age des IDE répondants



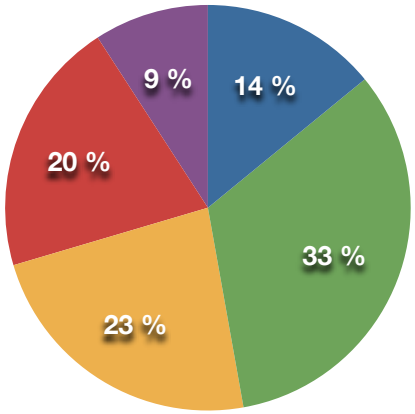
Spécialité de l'établissement s'appartenance des IDE



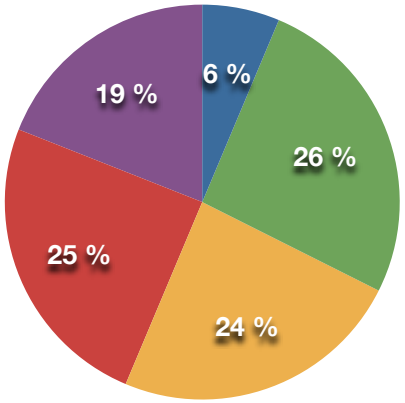
L'ancienneté dans l'établissement actuel des IDE qui ont répondu, se réparti comme suit :
Une dominante pour une récente intégration dans l'établissement : - de 4 ans d'ancienneté pour 47 % (cumul des - de 1 an et 1 à 4 ans).
Viennent ensuite, les salariés qui ont une ancienneté relative (entre 5 et 9 ans = 23 %)
Enfin, 20 % des salariés IDE ayants répondu exercent depuis + de 20 ans dans l'établissement (20 %).

L'ancienneté d'exercice dans le métier d'IDE est en largement plus significative par rapport à celle dans l'établissement.
En effet 19 % ont plus de 20 ans de métier en tant qu'IDE. Notons que cumulé avec les salariés qui ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté dans l'exercice du métier d'IDE, ce score passe à 44 % sur l'ensemble des répondants.
Les répondants exercent principalement le métier d'IDE (87 %). Les autres métiers sont plus faiblement représentés dans les réponses obtenues : Cadre de santé (4 %), IBODE et IDEC (pour respectivement 3 %).
Le dernier niveau de formation initiale atteint par près de la moitié des répondants est le niveau II : bac + 3 / 4 (49 %). Sont également représentés les titulaires d'un bac + 2 (26 %) et du bac général / technologique (17 %). Enfin, notons que de 3 % des répondants ont un diplôme européen.

Ancienneté des IDE dans leur établissement actuel



Ancienneté des IDE dans leur métier actuel



Durée inférieure à 1 an | De 1 à 4 ans | De 5 à 9 ans | De 10 à 20 ans | 20 ans et plus

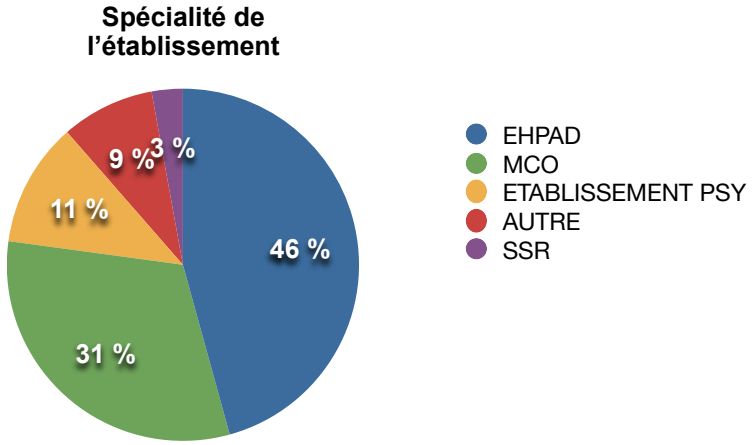
PROFILS DES ETABLISSEMENTS REPONDANTS

Nombre de réponses obtenues : 36

Les établissements partenaires de l'étude représentent toutes les spécialités avec une forte représentation d'EHPAD.

Les établissements qui ont coché « AUTRES» lorsqu'ils ont précisé, indiquent que leur activité est un centre d'Hémodialyse ou qu'ils sont à la fois MCO et SSR.

48 % appartiennent à groupe, avec une prédominance des groupes nationaux (31,43%).



La réparation territoriale du panel initial :

PANEL SANITAIRE REPARTITION GEOGRAPHIQUE REGIONALE	
REGIONS	NOMBRE ETABLISSEMENTS
ALSACE	1
AQUITAINE	14
AUVERGNE	3
BASSE NORMANDIE	3
BOURGOGNE	5
BRETAGNE	5
CENTRE	7
CHAMPAGNE ARDENNE	3
CORSE	2
FRANCHE COMTE	1
HAUTE NORMANDIE	4
ILE DE FRANCE	31
LANGUEDOC ROUSSILLON	13
LIMOUSIN	1
LORRAINE	2
MIDI PYRENEES	9
NORD PAS DE CALAIS	8
PROVENCE ALPES COTE AZUR	27
PAYS DE LOIRE	5
PICARDIE	3
POITOU CHARENTES	4
RHONE ALPES	12
DOM	4
	167

PANEL MEDICO SOCIAL REPARTITION GEOGRAPHIQUE REGIONALE	
REGIONS	NOMBRE ETABLISSEMENTS
ALSACE	0
AQUITAINE	8
AUVERGNE	1
BASSE NORMANDIE	3
BOURGOGNE	3
BRETAGNE	1
CENTRE	3
CHAMPAGNE ARDENNE	1
CORSE	0
FRANCHE COMTE	0
HAUTE NORMANDIE	2
ILE DE FRANCE	16
LANGUEDOC ROUSSILLON	5
LIMOUSIN	0
LORRAINE	1
MIDI PYRENEES	4
NORD PAS DE CALAIS	2
PROVENCE ALPES COTE AZUR	16
PAYS DE LOIRE	3
PICARDIE	3
POITOU CHARENTES	5
RHONE ALPES	6
DOM	0
	83

La répartition territoriale du panel des répondants (2 non réponse) :

REPRESENTATION REGIONALE DES ETABLISSEMENTS REPONDANTS		
REGIONS	NOMBRE ETABLISSEMENTS	
ALSACE	0	
AQUITAINE	9	
AUVERGNE	0	
BASSE NORMANDIE	1	
BOURGOGNE	0	
BRETAGNE	2	
CENTRE	0	
CHAMPAGNE ARDENNE	0	
CORSE	0	
FRANCHE COMTE	0	
HAUTE NORMANDIE	1	
ILE DE FRANCE	5	
LANGUEDOC ROUSSILLON	1	
LIMOUSIN	4	
LORRAINE	0	
MIDI PYRENEES	3	
NORD PAS DE CALAIS	0	
PROVENCE ALPES COTE AZUR	2	
PAYS DE LOIRE	1	
PICARDIE	0	
POITOU CHARENTES	2	
RHONE ALPES	3	
DOM	0	
	34	

Le poids des 36 établissements répondants représente 577 hommes et 3287 femmes, soit un total salarié de : 3864 personnes.
L'approche métier sur les 36 établissements permet d'identifier un effectif salarié AS et IDE de :

781 AS dont :

710 femmes
24 salariés en cours de formation
77 collaborateurs âgées de + de 57 ans

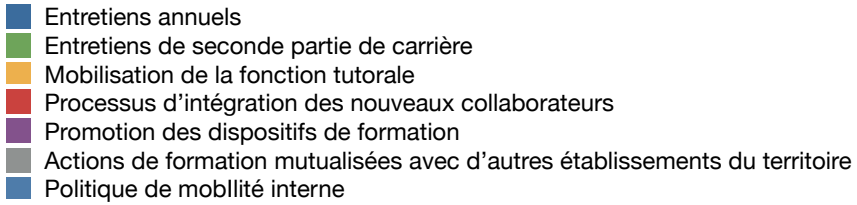
1101 IDE dont :

990 femmes
57 collaborateurs âgés de + de 57 ans

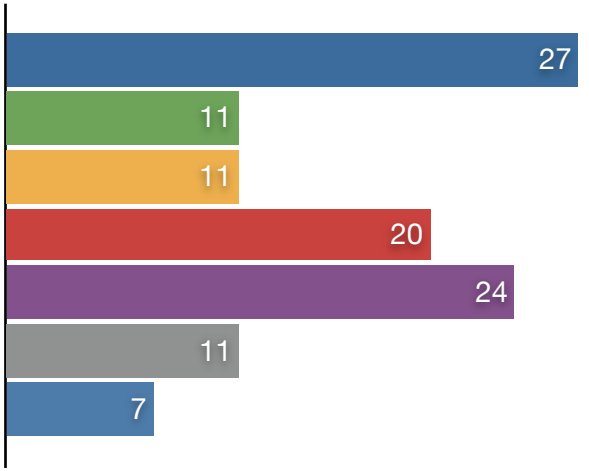
La fonction RH est conjointement occupée par la Direction et le Responsable des Ressources Humaines (lorsque la structure dispose de cette fonction).
Il s'agit dans la plupart des réponses d'établissements d'une fonction partagée.
Les fonction supports : comptabilité, administration, assistant de direction sont désignées comme ayant également un rôle en la matière.

Lorsque les établissements mentionnent d'autres intervenants sur le segment RH, ils évoquent l'IDEC.

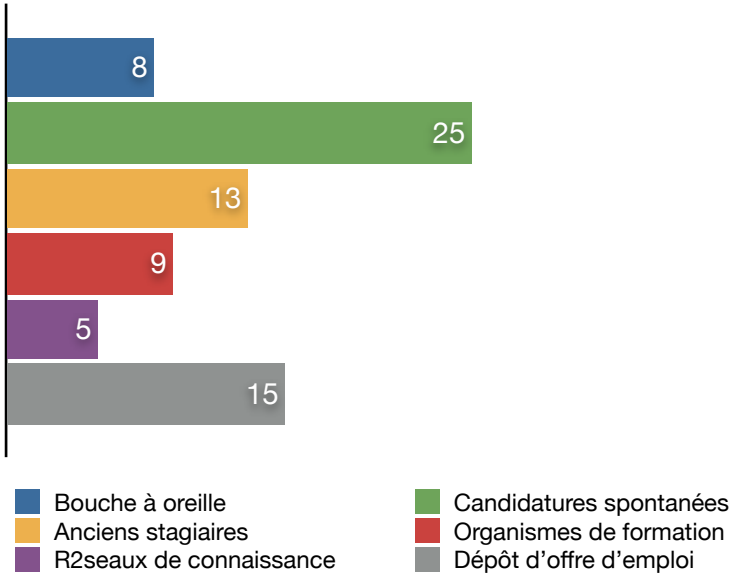
Les établissements répondants sont dotés d'une culture et d'outils RH assez ancrés. Notamment en ce qui concerne les démarches de gestion des compétences à travers notamment la conduite des entretiens annuels et les processus de sécurisation des parcours (tutorat, intégration).
Par ailleurs les établissements déclarent promouvoir les dispositifs de formation professionnelle auprès de leurs salariés.



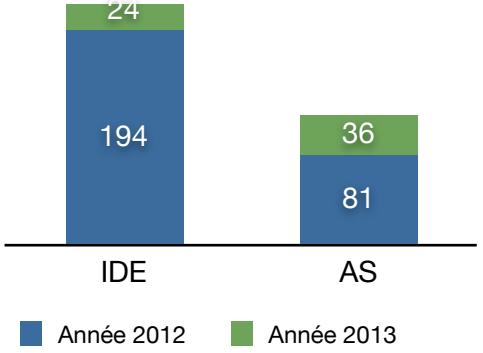
Outils RH mobilisés par les établissements pour gérer les parcours



Les vecteurs de recrutement



Le recours à l'intérim



Des établissements qui recrutent :

Le poids des recrutements est plus important sur le métier d'IDE que celui d'AS, tant en ce qui concerne le recours au CDD que les recrutement en CDI.

Cumul des recrutements en CDI en 2012 et 2013 :
Recrutement d'IDE en CDI : 211 Recrutement d'AS en CDI : 113

Le recours à l'intérim a été fortement mobilisé en 2012 pour des recrutements d'IDE. Pour l'exercice 2013, le recours à l'intérim semble en revanche concerner prioritairement les AS.

Lorsque les établissements ont recours à l'intérim c'est essentiellement pour pallier l'absence d'un salarié.

Les établissements partenaires de l'étude envisagent de recruter des AS (20) et des IDE (21), d'ici à 6 mois. Pour ces recrutements ils privilégieront le CDI (18 réponses) en recrutement externe et la transformation de CDD actuels en CDI (16 réponses).
Le recours au CDD (8 réponses) et à l'intérim (2 réponses) resteront des solutions moins mobilisées.

Les prochains recrutements n'ont pas la même origine de décision selon les métiers ciblés :

Ce qui motive le recrutement d'AS :
- Remplacement d'un salarié absent / maternité
- Démission

Ce qui motive le recrutement d'IDE :
- Remplacement d'un salarié absent / maternité
- Démission au même rang que le congés parental et départ à la retraite

La candidature spontanée est le moyen de recrutement le plus souvent évoqué dans les établissements (ce qui est un phénomène récent), loin devant le dépôt d'une offre d'emploi et le contact avec les anciens stagiaires.

Les 3 arguments majeurs mis en avant par les établissements lorsqu'ils recrutent :

N° 1 : Un emploi stable N°2 : La taille de l'établissement N°3 : La spécialité de l'établissement.

A voir infra, les salariés évoquent prioritairement un choix par rapport à la proximité géographique de leur domicile.

Ceux des établissements qui indiquent avoir des difficultés de recrutement (9 /35), évoquent notamment :
« Des postes de nuit difficiles à pourvoir», « Milieu rural et pénurie d'AS et IDE sur le marché de l'emploi», « Des salaires faibles et aucune motivation des AS et IDE pour travailler en EHPAD».

DES PARCOURS PROFESSIONNELS RICHES D'ENSEIGNEMENTS

L'analyse des réponses individuelles et la richesse des témoignages permettent d'aborder :

- Le choix du métier et de l'employeur
- Le levier formation
- La vision de l'avenir
- Les évolutions du secteur

PARCOURS PROFESSIONNELS DES AS :

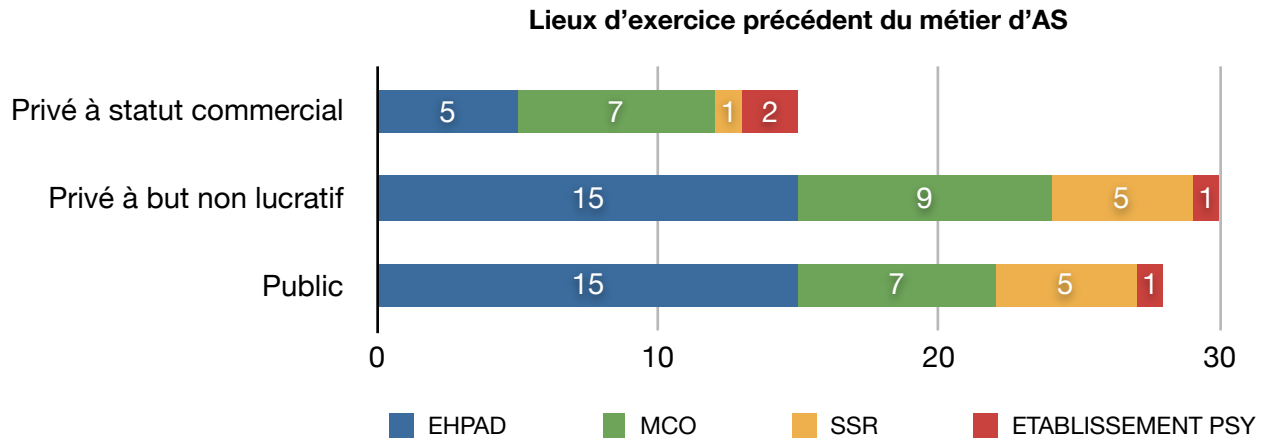
>> Ces parcours se caractérisent par des expériences professionnelles antérieures diversifiées, la mobilisation de la formation professionnelle comme un levier de promotion sociale et d'accès au diplôme au cours de leur carrière. Enfin, un sentiment de réussite malgré les difficultés rencontrées dans l'exercice du métier.

Lorsqu'ils choisissent de présenter un IFAS, les AS répondants indiquent avoir mis en avant la proximité géographique avec leur domicile (48 réponses). Cet item est également un critère de choix de l'établissement employeur. La réputation de lFAS est le deuxième critère de sélection chez les stagiaires (21 réponses).

65 % des répondants exercent le métier dAS depuis leur entrée dans l'établissement actuel.
Ceux des 35 % qui ont exercé d'autres métiers précisent qu'ils étaient ASH dans leur établissement actuel.

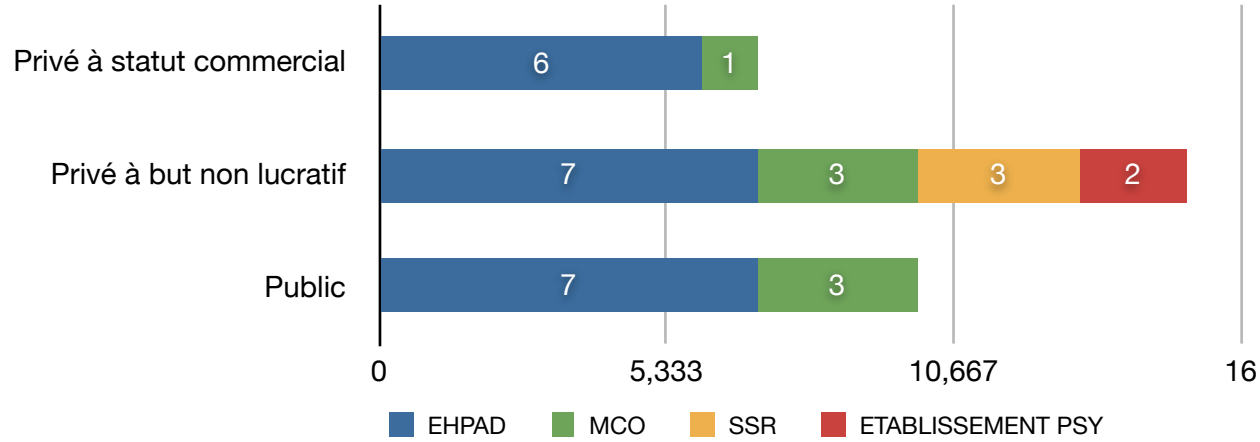
>> SOIN (71 %)
>> HEBERGEMENT – TECHNIQUE -ENTRETIEN (29 %).

Plus de la moitié des répondants (59%) ont précédemment exercé le métier d'AS dans **d'autres établissements,** avec une priorité pour les EHPAD. Notons néanmoins que les parcours précédents des AS se sont majoritairement déroulé dans les secteur privé à but non lucratif et public (tous types d'établissements confondus).



La richesse des parcours des AS répondants prend également appui sur l'exercice passé d'autres métiers que celui d'AS, dans d'autres établissements. 32 % des répondants ont en effet exercé d'autres métiers dans d'autres établissements du secteur sanitaire et médico social . Parmi les métiers cités : ASD, Auxiliaire de vie, AVS, Lingère, Ambulancière, Cuisinière, Brancardier, Secrétaire médicale.
Ici encore, c'est le secteur privé à but non lucratif qui est le plus fréquemment cité.

Les AS répondant ont exercé d'autres métiers dans d'autres établissements



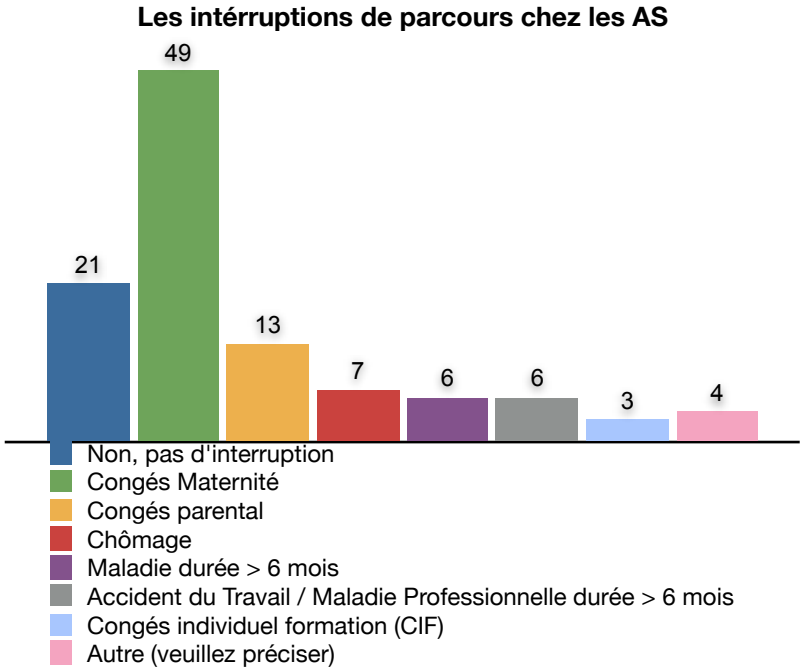
Précisons ici que les répondants ont pu saisir plusieurs réponses et qu'on a souvent constaté des réponses individuelles attestant de parcours professionnel dans lesquels 2 voire 3 de ces secteurs ont été fréquentés par l'AS répondant. Au delà de la densité du parcours professionnel précédent, il ressort que le secteur privé à but non lucratif a été plus fréquenté tant pour l'exercice du métier d'AS que pour ceux qui ont exercer d'autres métiers au sein d'autres établissements.

>> Les AS répondant ont d'abord fréquenté le secteur privé à but non lucratif et le secteur public.

Ceux des répondants qui ont eu une **autre vie professionnelle avant d'exercer le métier d'AS** ont évoqué une grande variété de métiers :

Principalement : Serveuse : 2, Commercial / vendeuse: 5, Contractuel Education Nationale : 2
Par ailleurs : Paysagiste, Cuisinier, Caissière, Barmaid, Ouvrier de production en usine, Sage femme à l'étranger, Auxiliaire de vie, Auxiliaire de puériculture, Brancardier , Secrétaire médicale.

Tous les répondants, n'ont pas été formé initialement au métier d'AS. Leur formation initiale portait sur les métiers suivants :
Principalement : Secrétaire : 2, Agent de production : 2 , Infirmière : 4
Par ailleurs : Fleuriste, Horticulteur , Paysagiste - Vendeuse - Gendarme - Magasinier cariste - Conseiller principal d'éducation - Aide comptable, Comptable , Assistant commercial - Hôtesse d'accueil, Sage femme, Moniteur éducateur.



Seulement 1,2 % des répondants est retraité de la fonction publique hospitalière.

26 % des répondants ont un parcours professionnel ininterrompu.
Lorsqu'il y a eu interruption c'est majoritairement pour congés maternité (44 réponses).

Ceux des AS qui évoquent d'autres causes d'interruptions de parcours, citent : la reprise d'études, le licenciement économique et la mise en disponibilité.

Les répondants ont obtenu leur diplôme principalement à l'issue de leur cursus scolaire (41 %)
30 % ont obtenu le DEAS dans le cadre d'un dispositif cofinancé.
Les bénéficiaires d'un Congés Individuel de Formation représentent enfin 15 %.

Notons néanmoins que 7 % n'ont pas su identifier la voie d'obtention du diplôme.

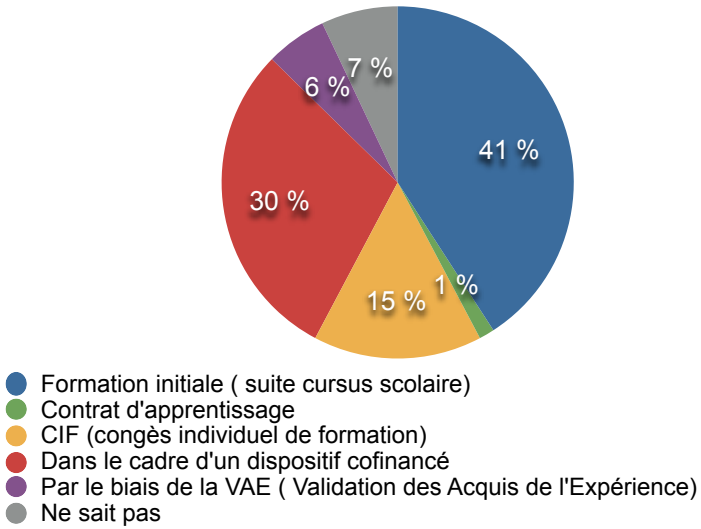
Les salariés qui se sont engagés dans une démarche de VAE l'ont vécu plus ou moins facilement : les témoignages recueillis indiquent la difficulté du cumul de l'exercice de leur métier et de la démarche VAE. C'est avec le soutien de leur entourage personnel et le soutien de leur Direction que la réussite est possible dans ce cadre.
L'information sur les dispositifs est relayée par leur employeur dans 58 % des situations. L'entourage personnel a également joué un rôle majeur dans l'information sur le dispositif : 42 %.

Lorsqu'ils choisissent de présenter un IFAS les AS répondants indiquent avoir mis en avant la proximité géographique avec leur domicile (50 réponses). La proximité est un également un critère de choix de l'établissement que l'on intègre en tant que salarié.
La réputation de lFAS est le deuxième critère de sélection chez les stagiaires (22 réponses).

Les actions principalement suivies dans le cadre de la démarche de VAE : Le jury de VAE, l'envoi du livret I, l'envoi du livret II, la remise à niveau 20 jours et le Module de formation obligatoire.

Seulement une partie des salariés qui nous ont dit être passé devant le jury de VAE a révélé le nombre de modules validés : 2 salariés les ont tous validés, un salarié en a validé 6, un salarié : 4 et enfin un salarié en a validé : 2.

Les modalités d'obtention du diplôme pour les AS



Au cours de leur parcours professionnels les répondants ont bénéficié d'actions de formations professionnelles pour 40% d'entre eux.

Ces actions de formations professionnelles ont été à parts égales à l'initiative de l'employeur et à l'initiative personnelle du salarié.

Parmi les formations suivies par les répondants, les + fréquemment citées sont : AFGSU, PRAP, Gestes d'urgence, Manutention, Soins palliatifs, la douleur, transmissions ciblées.

Les AS répondants manifestent une appétence en matière de formation.
Ils sont nombreux à vouloir s'engager d'une part dans des actions de formations d'amélioration et de développement des pratiques professionnelles et d'autre part dans des actions de formations diplômantes, et notamment vers le métier d'IDE.

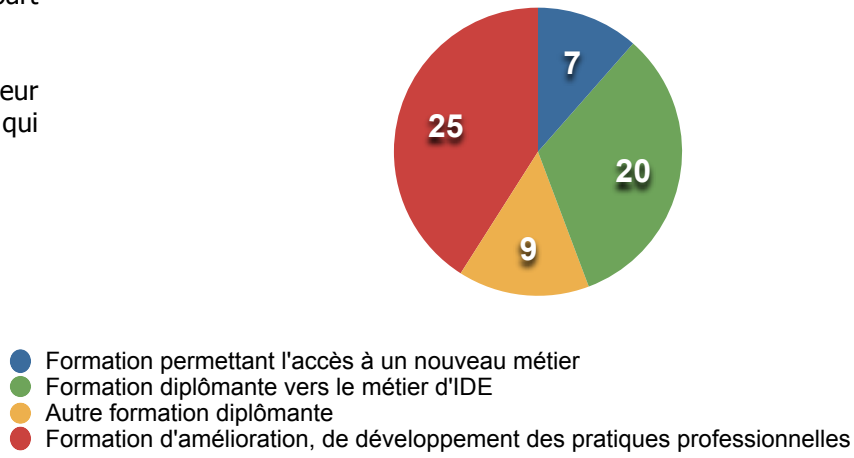
Ces réponses témoignent du dynamisme des salariés AS en tant qu'acteurs de leur parcours professionnels, jumelé aux évolutions structurelles et conjoncturelles qui entourent leur activité professionnelle.

Axes de formations évoquées :

Le toucher thérapeutique
Développement durable
Psychiatrie
Sage Femme
Déléguée Pharmaceutique
Bilan de compétences
Sophrologie
Survie au travail

IDE

Les catégories d'actions de formations envisagées par les AS

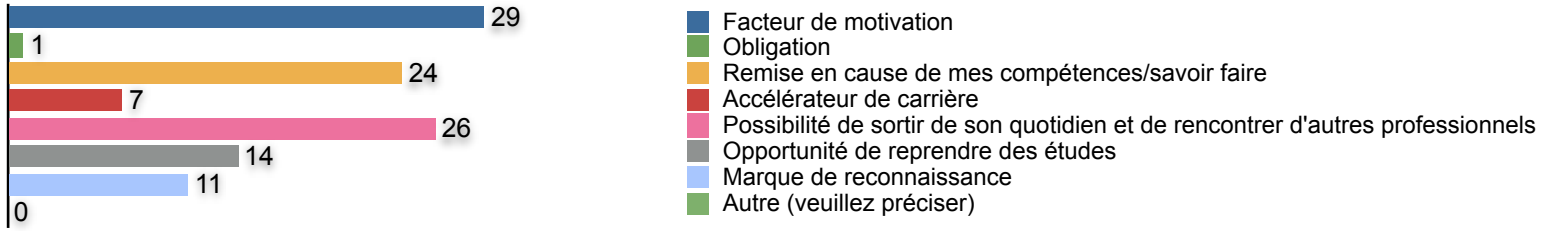


Les AS répondants qui ne souhaitent pas suivre de formation prochainement (37/86), évoquent 3 freins majeurs :

N° 1 : Le coût de la formation (15 réponses)
N° 2 : L'articulation vie professionnelle / vie privée (13 réponses)
N° 3 : La durée de la formation (10 réponses).

Pour les AS, partenaires de l'étude, la formation professionnelle revêt 3 critères principaux.
C'est d'abord un facteur de motivation, et c'est ensuite, à la fois une possibilité de sortir de son quotidien de rencontrer d'autres professionnels. C'est aussi perçu par les AS répondants comme une possible remise en cause des compétences et savoir- faire individuels.

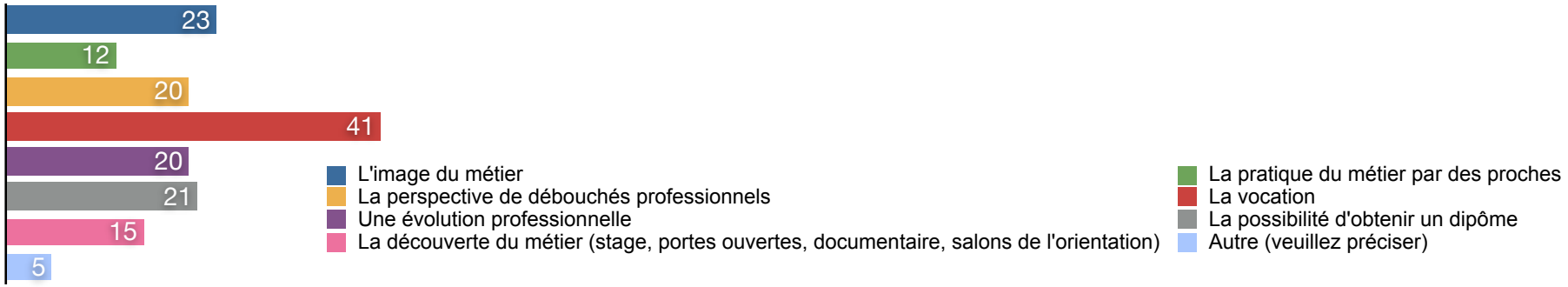
La perception des AS sur la formation professionnelle



Lorsqu'ils s'engagent dans le métier d'Aide Soignant, les répondants indiquent prioritairement la vocation et l'image qu'ils ont du métier.
C'est ensuite que la perspective de débouchés professionnels et la possibilité d'obtention d'un diplôme s'inscrivent dans la réflexion individuelle.
La formation professionnelle permettant l'accès à un diplôme revêt pour les AS un caractère majeur en terme d'attractivité pour le secteur et/ou l'établissement.

Les répondants ont également évoqués d'autres facteurs déterminants : « le hasard, « mon père a choisi pour moi et ça m'a plu», «l'envie d'entrer dans la vie active suite à l'échec en 3 ° année d'IFSI».

Les facteurs déterminants du choix d'exercice du métier d'AS



54 % des répondants ont fait le choix de leur premier employeur après le DEAS.
L'effet stage sur le choix du premier employeur n'a fonctionné que pour un tiers des répondants.

Notons que les facteurs déterminants du choix de l'employeur diffèrent selon qu'ils s'agisse du premier employeur ou de l'employeur actuel. La proximité géographique demeure néanmoins la valeur fixe commune. Pour mémoire cette logique personnelle de proximité géographique est un facteur déterminant du choix de l'IFAS.
Ainsi, les facteurs déterminants sont les mêmes mais leur ordre de priorité diffère quant on avance dans la carrière :

Choix du 1er employeur :

1. Une offre d'emploi
2. L'ambiance
3. Le choix du type d'établissement

Choix de l'employeur actuel :

1. Les conditions d'emploi
2. Une offre d'emploi
3. Le choix de la pathologie

Dans l'avenir les AS qui ont répondu envisagent, pour la majorité, de continuer à exercer leur métier dans leur établissement actuel (36 réponses). Les AS répondants envisagent également d'évoluer professionnellement (19 réponses). voire de devenir IDE par le bais de la formation professionnelle continue (16 réponses).

Pour ceux des répondants qui ont indiqué vouloir changer de métier (7 réponses) ils mentionnent : IDE, Aide comptable, Métiers de l'environnement durable, ergothérapeute, délégué pharmaceutique, sage femme.

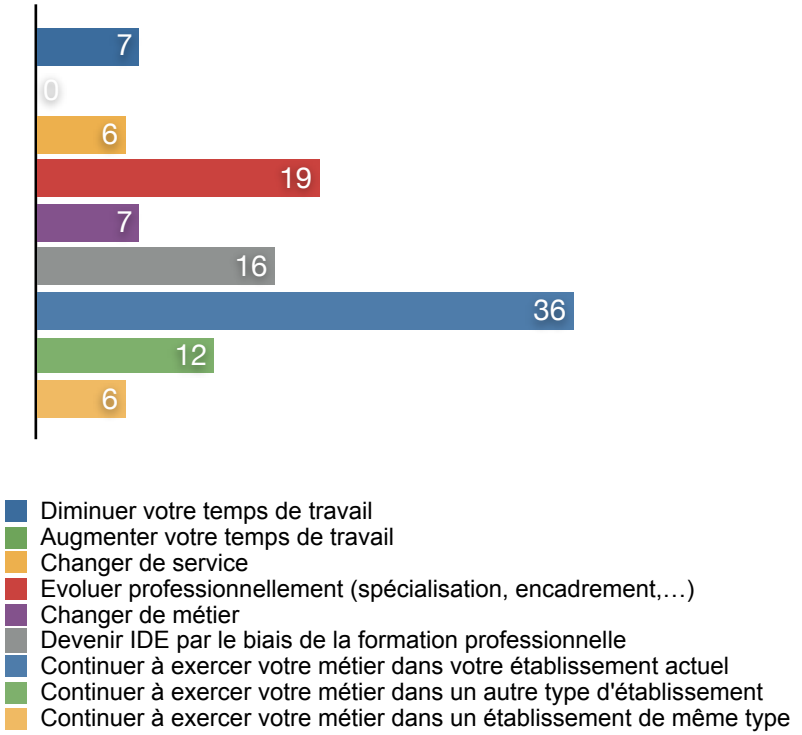
Lorsqu'ils indiquent vouloir exercer leur métier dans u**n autre type d'établissement**, les répondants précisent : par ordre décroissant :

N°1 : Le secteur public (14 réponses) plutôt que le secteur privé (5 réponses)

N°2 : Un établissement de taille plus petite (5 réponses) plutôt qu'un établissement de taille plus grande (3 réponses).

N°3 : Un établissement appartenant au secteur médico social (2 réponses) plutôt qu'au secteur sanitaire (1 réponse).

Ce qu'envisagnent les AS dans l'avenir



Lorsqu'ils évoquent les raisons qui les conduiraient, le cas échéant, **à vouloir changer de structure** , les répondants mentionnent plusieurs arguments :
Celui qui vient en premier de manière très nette porte sur la rémunération.
Observons néanmoins les autres raisons évoquées :

N° 2 Les conditions de travail
N° 3 La proximité géographique avec le domicile
N° 4 Une opportunité professionnelle et le besoin de changement

Parmi les raisons qui conduiraient les répondant à quitter l**eur métier actuel,** les répondants évoquent :

N° 1 : Diminution des effectifs et Exigences physiques
N° 2 : Rythme de travail
N° 3 : Besoin de changement
N° 4 : Horaires

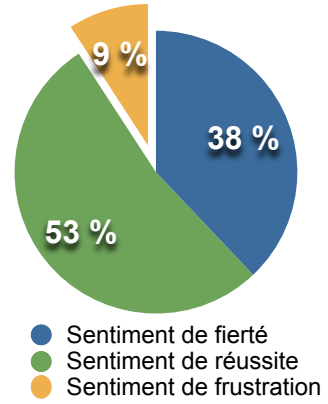
>> Les évolutions conjoncturelles et structurelles du secteur d'activité impactent de plein fouet les salariés en poste. C'est d'ailleurs très clairement que les AS répondants décrivent les évolutions du secteur de l'Hospitalisation Privée à Statut Commercial :

N° 1 : Des effectifs insuffisants
N° 2 : Le manque de reconnaissance
N° 3 : La nécessité de s'adapter à de nouveaux publics

Lorsqu'ils se retournent sur leur parcours professionnel, les AS répondants nous disent à la fois leur sentiment de réussite et de fierté.

En observant les réponses individuelles, nous notons que l'expression de la frustration n'est pas systématiquement liée à l'ancienneté. Des très jeunes salariés ont également exprimé ce sentiment.

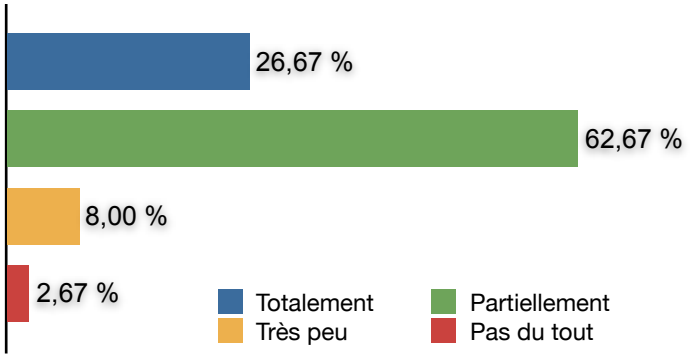
Ce que pensent les AS de leur parcours professionnel



La nécessité de se former (29 réponses) et de s'adapter au poste de travail (23 réponses) sont les 2 axes majoritairement cités par les répondants pour dessiner la suite de leur parcours professionnel.

La plupart restent confiants dans leur avenir : 18 répondants évoquent le statu quo et 19 évoquent la possibilité d'une évolution professionnelle.
Notons enfin que 7 répondants n'ont pas de visibilité sur la suite de leur carrière.

Dégré de conformité l'image et la réalité du métier d'AS



En revanche, entre l'image initiale du métier et la réalité du quotidien, l'écart se creuse puisqu'ils ne sont plus que 27 % à trouver totalement conforme leur activité et l'idée qu'ils en avaient à leur début professionnel. Notons que 11 % des répondants ont une image qui correspond très peu voire pas du tout avec leur quotidien.

PARCOURS PROFESSIONNELS DES IDE :

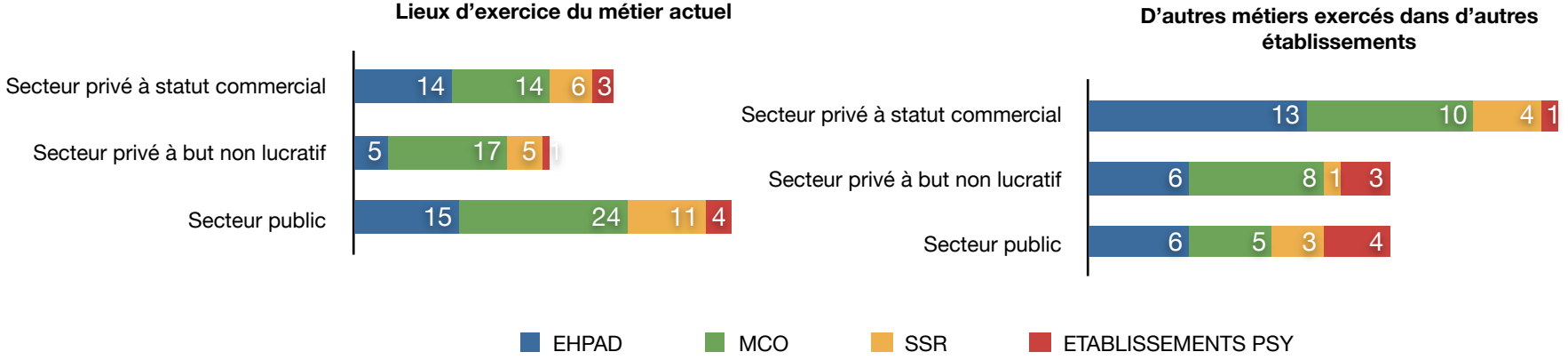
Lorsqu'ils choisissent de présenter un IFSI les IDE répondants donnent la priorité à la proximité géographique avec leur domicile (91 réponses) et la réputation (46 réponses). Le taux de réussite et le coût ne sont pas des facteurs de choix souvent évoqués.

82 % des répondants IDE exercent le métier d'IDE depuis leur entrée dans l'établissement actuel.
Ceux des 18 % qui ont exercé d'autres métiers dans leur établissement appartenaient tous à la filière SOIN sans préciser systématiquement le métier alors occupé. Ceux des répondants qui ont bien voulu préciser ont indiqué les métiers suivants : AS, sage femme, cadre infirmier (faisant fonction).

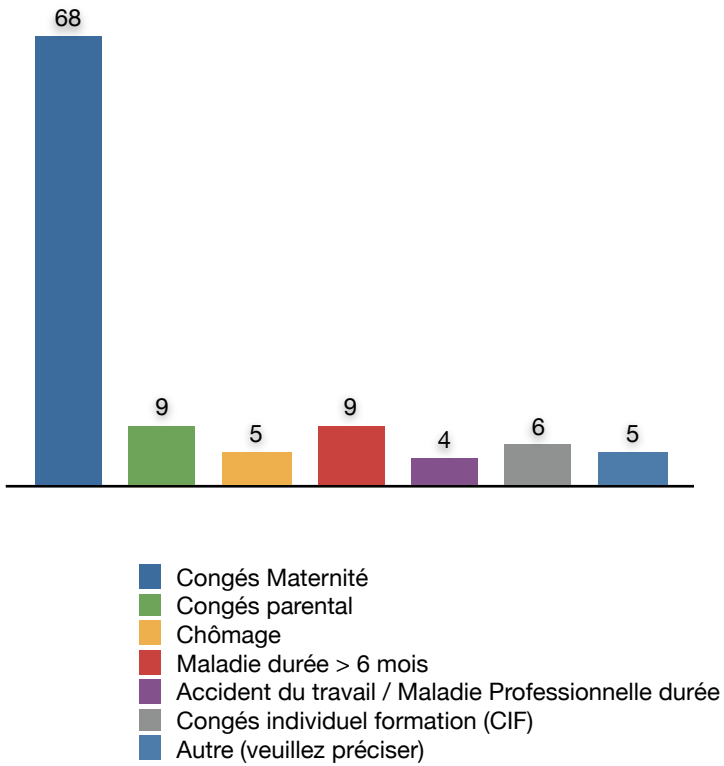
Plus de la moitié des répondants (53%) a précédemment exercé **le métier d'IDE dans d'autres établissements,** majoritairement des MCO (55 réponses) et des EHPAD (34 réponses). Les établissements de l'Hospitalisation Privée à statut commercial attirent les salariés du secteur public et du secteur privé à but non lucratif.
En effet, tous types d'établissements confondus, les répondants ont déjà exercé leur métier d'IDE majoritairement dans le secteur public.

Seulement 30 % des répondant IDE a exercé **d'autres métiers dans d'autres établissements** du secteur sanitaire et médico social. Ces métiers relèvent principalement d la filière SOIN : IDE référente, Laborantine, AS, IDEC, Infirmière PSY, sage femme,
Viennent ensuite :
Les métiers de la filière Hébergement,Technique, Entretien
Les métiers de la filière Education, Accompagnement, Animation
Les métiers de la filière Gestion, Administration.
Parmi les métiers cités : Brancardier, Animatrice, laborantine, aide à domicile, secrétaire médicale, technicien études cliniques, conseiller d'insertion. Ces métiers ont été exercés dans des établissements relevant du secteur de l'Hospitalisation privée à statut commercial.

Comme pour les AS, les métiers exercés avant celui d'IDE sont riches et variés. A titre d'exemple : commercial, technicien méthode, vendeuse, animatrice BAFA, serveuse, veilleuse de nuit, responsable de chantier, contrôleur de gestion, femme de chambre, journaliste, gérant de pizzeria...



Les interruptions de parcours chez les IDE



Près de 3 % des répondants IDE sont retraités de la fonction publique hospitalière.

42 % des répondants IDE ont un parcours professionnel ininterrompu.
Lorsqu'il y a eu interruption c'est majoritairement pour congés maternité (68 réponses.

Certains des IDE répondants évoquent d'autres causes d'interruptions de parcours :
« congès sans solde», «voyages» et «10 ans de retraite de la fonction publique»

Plus de la moitié des répondants a obtenu le diplôme d'IDE à l'issue du cursus scolaire (56 %)
65 répondants (44 %) ont obtenu le diplôme par le biais de la formation professionnelle continue :
Principalement pour les IDE.

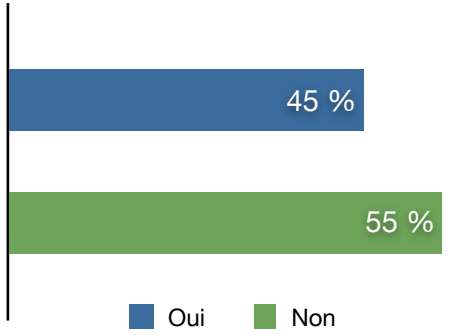
Sur ces 65 répondants, seulement 27 ont su préciser le dispositif qui leur a permis de mener à bien leur formation : à part égale (1/3) les répondants ont cité : le contrat d'apprentissage, le CIF, et un dispositif cofinancé.

55 % des IDE partenaires de l'étude n'ont pas bénéficié d'actions de formation professionnelle pendant leur parcours.
Ceux des répondants qui sont partis en formation, se sont engagés à l'initiative de leur employeur plus souvent qu'à leur initiative personnelle.

Les formations suivies ont été variées. A titre d'exemple (source verbatims) :

Management intermédiaire	Gestion des conflits, Gestion du stress
Incendie	Plaies et ulcères
Hémovigilance	Manutention des patients
AFGSU	PRAP
Soins palliatifs	Bientraitance
Accompagnement fin de vie	Hygiène….

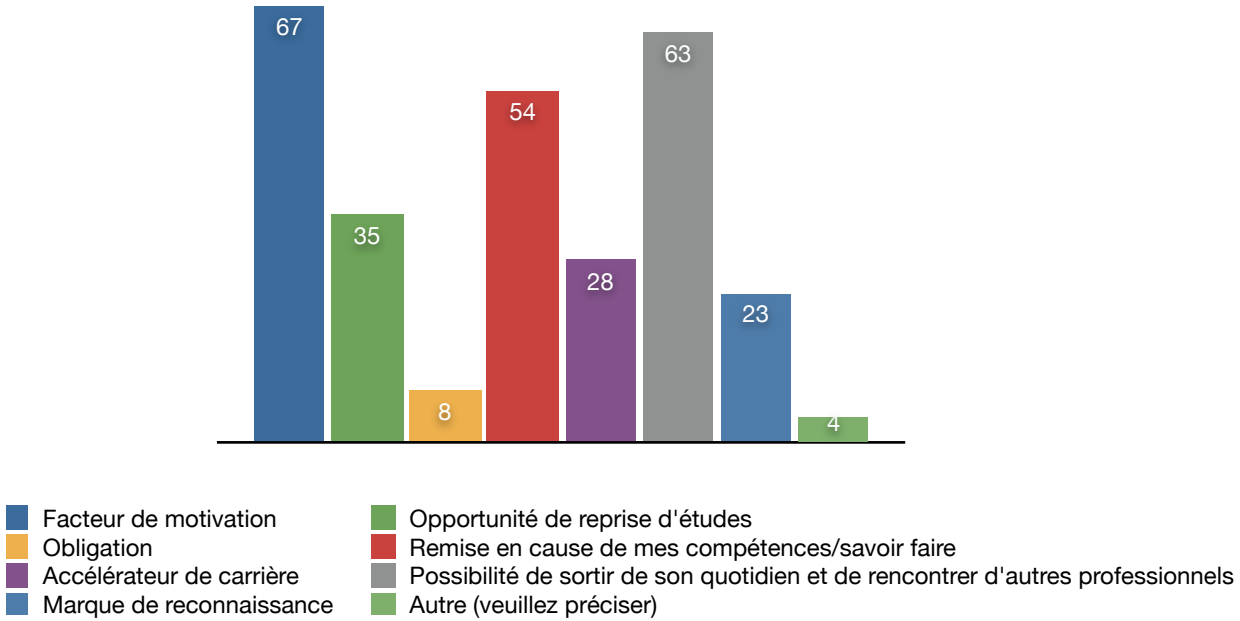
Bénéfice d'actions de formations pendant la carrière des IDE



68 % des répondants envisagent de suivre de nouvelles actions de formation, principalement sur des actions d'amélioration, de développement des pratiques professionnelles. La formation, outil d'adaptation des compétences aux évolutions de l'environnement professionnel et des publics.

- Actions d'amélioration des compétences citées : (source verbatims) : douleur, gestion de l'agressivité des patients, plaies et cicatrisation, hygiène, gestion du stress, langage des signes, management, qualité...
- Actions de formations diplômantes : DU gérontologie, DU soins palliatifs, DU qualité, DU urgences pédiatriques...

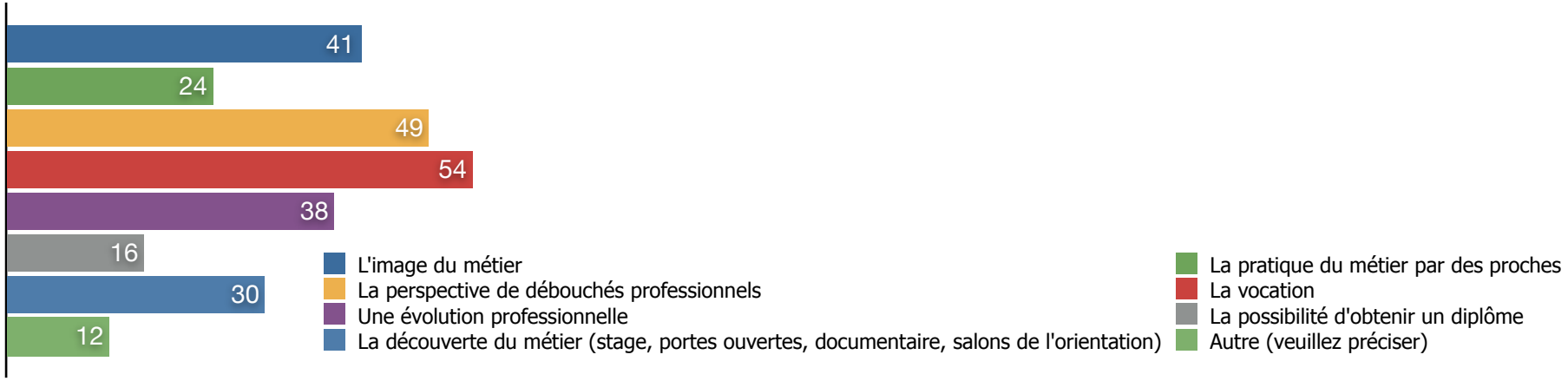
La perception des IDE sur la formation professionnelle



En revanche, ceux qui ne souhaitent pas suivre de formations prochainement évoquent 3 raisons majeures :
N° 1 : L'articulation de la vie privée et la vie professionnelle
N° 2 : L'éloignement de l'organisme de formation
N° 3 : Le manque d'information sur les formations possibles.

Les facteurs déterminants du choix du métier

d'IDE



La vocation et la perspective de débouchés professionnels, confortés par l'image du métier, sont les 3 facteurs déterminants du choix d'exercer le métier d'IDE. Ce dernier item évolue au regard de la nouvelle génération qui recherche la sécurité de l'emploi.

En ce qui concerne le choix de leur employeur actuel, les IDE évoquent 3 facteurs déterminants principaux : la proximité géographique, la réponse à une offre d'emploi et les conditions d'emplois. La taille et le type d'établissements viennent après le choix de la pathologie / unité de soins.

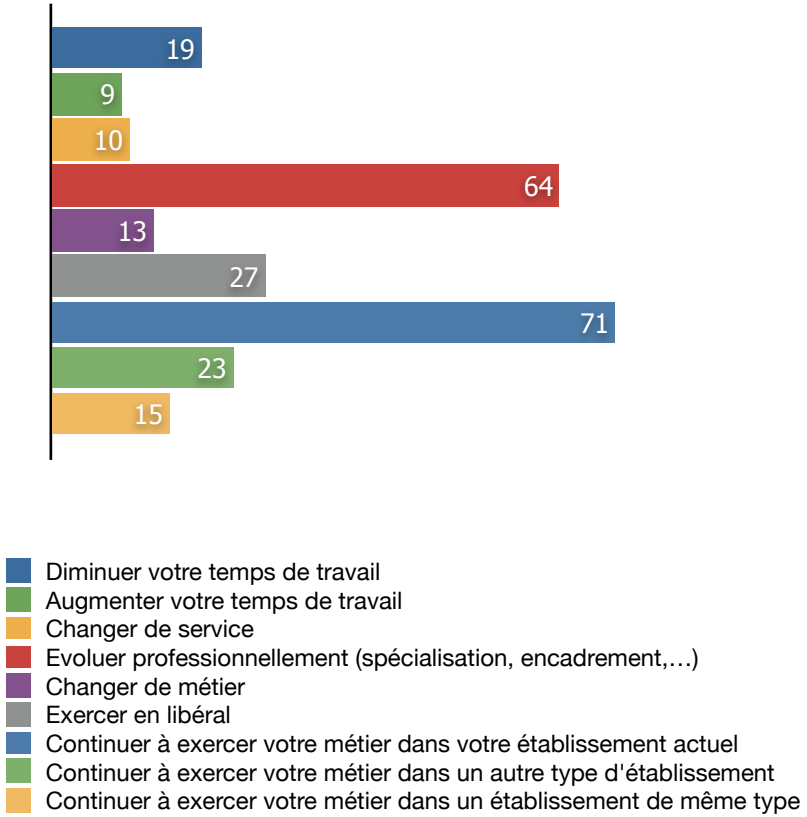
Dans l'avenir les IDE qui ont répondu envisagent d'abord de continuer à exercer leur métier dans leur établissement actuel (71 réponses). Ils envisagent également d'évoluer professionnellement (64 réponses).

De façon moindre 27 IDE envisagent d'**exercer en libéral.** Pour ceux des répondants qui ont indiqué vouloir **changer de métier** (13 réponses) ils mentionnent :
- Direction d'établissement, Kiné, IADE, Puéricultrice.
- D'autres encore envisagent une reconversion professionnelle : Eleveuse de chèvre ou encore exercer dans le commerce.

Lorsqu'ils indiquent vouloir exercer leur métier dans un **autre type d'établissement**, les répondants précisent : par ordre décroissant :

N° 1 : Le secteur public (12 réponses) plutôt que le secteur privé (6 réponses)
N° 2 : Un établissement de taille plus grande (4 réponses) plutôt qu'un établissement de taille plus petit (1 réponses).

Les perspectives d'avenir des IDE



Notons, qu'à la différence des AS, les IDE qui souhaitent changer d'établissement n'expriment pas de distinction entre le secteur sanitaire et médico social.

Lorsqu'ils évoquent les raisons qui les conduiraient, le cas échéant, **à vouloir changer de structure** , les répondants IDE mentionnent plusieurs arguments :

Celui qui vient en premier de manière très nette porte sur la rémunération.
Observons néanmoins les autres raisons évoquées :

N° 2 Une opportunité professionnelle
N° 3 Le besoin de changement
N° 4 Les conditions de travail

Parmi les raisons qui conduiraient les répondant IDE à quitter l**eur métier actuel,** les répondants évoquent :

N° 1 : Besoin de changement et Exigences physiques
N° 2 : Diminution des effectifs
N° 3 : Articulation vie privée / vie professionnelle

>> Lorsqu'ils décrivent ce qui reflète les évolutions du secteur d'activité, les IDE mentionnent prioritairement :

N° 1 : Des effectifs insuffisants
N° 2 : Le manque de reconnaissance
N° 3 : La nécessité de s'adapter à de nouveaux publics

Pour mémoire, les AS ont sélectionner ces mêmes items.

S'ils sont conscients de la nécessité de se former, les IDE sont également confiants pour le reste de leur parcours professionnel car ils évoquent la possibilité d'une évolution professionnelle. Un répondant a en outre souhaité précisé qu'il souhaite, pour la dernière partie de son parcours professionnel, consacrer du temps pour la transmission e ses valeurs professionnelles aux jeunes diplômés.

In fine, l'image initiale du métier d'IDE et la réalité du quotidien des IDE n'est totalement conforme que pour 14 % des répondants.

Ils sont 17 % a considérer que cette image est très peu voire pas du tout conforme.

>> Rappelons que les répondants sont récemment entrés dans le métier (profil des répondants).

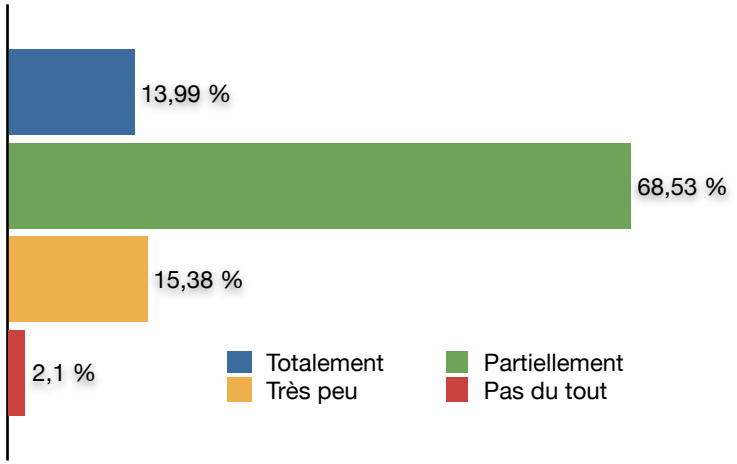
Malgré les difficultés évoquées les répondants IDE restent fiers de leur parcours et ont un sentiment de réussite.

Certains ce sont exprimés :
« Une carrière bien remplie»
« un mélange de tout»

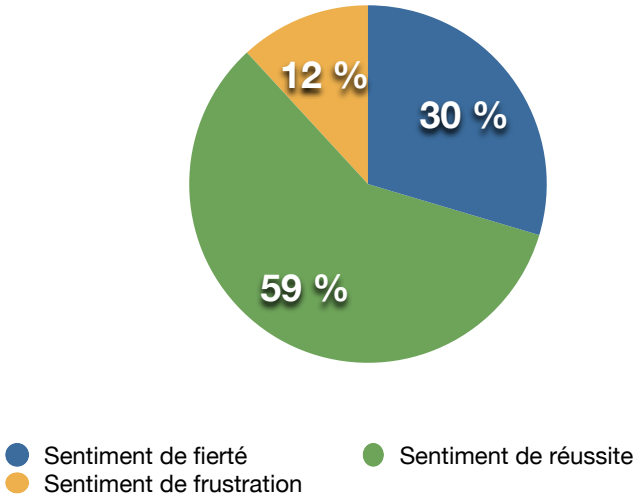
Les répondants qui se disent frustrés ont précisé :

« Sentiment de déception car le métier devient une nécessité alimentaire»
« Parcours incomplet car manque de spécialisation ».

Degré de conformité entre l'image du métier d'IDE et le quotidien



Ce que pensent les IDE de leur parcours professionel



ELEMENTS DE SYNTHESE :

- L'appartenance à un groupe n'est pas un enjeu pour le candidat à l'embauche
- Le temps partiel est choisi
- Les interruptions de parcours sont rarement dues au chômage, aux accidents du travail, aux maladies de + de 6 mois au congé formation.

- Des parcours professionnels riches et variés :

  - Auprès d'autres établissements
  - Auprès d'autres secteurs
  - Dans d'autres métiers (grande variété de métiers évoqués).

- Les établissements du secteur privé à statut commercial attirent des anciens salariés du secteur privé à but non lucratif et du secteur public.

- Des parcours professionnels marqués par l'enjeu de la **proximité géographique** avec le domicile personnel (et par ricochet l'articulation de la vie personnelle et professionnelle)

  - Dans le choix de l'IFSI /IFAS
  - Le choix de l'établissement employeur
  - Les mobilités
  - L'engagement dans des actions de formation professionnelle

- Des critères de choix du lieu d'exercice du métier qui évoluent au fil de la carrière :

  - La recherche d'une bonne ambiance de travail laisse la place aux conditions d'emploi
  - Le choix de l'établissement (spécialité) se précise par le choix de la pathologie / unité de soin.

  Des salariés « fidèles » à leur établissement mais qui souhaite évoluer professionnellement.

- Des métiers que les salariés exercent longtemps et marqués par des **valeurs symboliques** :

  - L'image des métiers d'AS et IDE
  - La vocation
  - Le sentiment de fierté et de réussite

- Des métiers dont l'image initiale correspond partiellement à la réalité quotidienne.

- **L'attractivité de ces métiers** passe aussi pour les nouvelles génération par la perspective de débouchés professionnels et de possibilités de réalisation de parcours professionnels.

- Des parcours professionnels marqués par **l'enjeu de la formation professionnelle continue** :

  - Enjeu d'évolution personnelle et professionnelle
  - Nécessaire pour faire face aux mutations

La formation est perçue par les salariés comme un enjeu ; s'y engager fait partie des stratégies de carrières pour évoluer. C'est également un facteur de motivation, malgré l'expression des craintes de remise en cause des savoir-faire.