

Direction de la recherche, des études,
de l'évaluation et des statistiques
DREES

SÉRIE
ÉTUDES

**DOCUMENT
DE
TRAVAIL**

Les débuts de carrières des infirmiers
sortis de formation initiale en 1998

Rémy MARQUIER

n° 46 – avril 2005

Sommaire

Les infirmiers sortant de formation : davantage de femmes et des origines plus modestes que les étudiants de niveau de formation comparable	7
Les infirmiers connaissent un accès rapide et stable à l'emploi	9
Quasiment tous les IDE ont eu au moins un emploi en 5 ans	9
Un accès à l'emploi très rapide...	9
...et très peu de temps passé hors emploi	10
La mobilité géographique des infirmiers a été globalement plus importante que celle des diplômés de niveau proche	12
Un premier emploi le plus souvent en contrat temporaire, mais une forte proportion d'emplois stables au bout de 5 ans	13
Des périodes d'emploi relativement longues	13
Une évolution des contrats de travail positive	15
Une pratique du temps partiel qui se développe au long des premières années d'exercice	17
Les infirmiers sont fortement attirés par le secteur public, mais ils exploitent également la possibilité de s'installer en libéral	22
Les infirmiers diplômés vont plus souvent du privé vers le public que l'inverse	22
Le nombre d'infirmiers libéraux s'accroît fortement dès la quatrième année suivant le diplôme	24
Une profession au départ relativement bien rémunérée, mais avec des progressions de salaire assez faibles	27
Le salaire de premier emploi est nettement plus élevé pour les infirmiers que celui des diplômés de niveau d'études proche...	27
... mais l'écart s'est réduit 5 ans après la fin des études	29
L'opinion des infirmiers sur leur emploi est plutôt positive	34
Bibliographie	41

L'enquête Génération 98 du Centre d'études sur la recherche et les qualifications (CEREQ) permet d'étudier les trajectoires d'entrée dans la vie active des jeunes ayant achevé leur formation initiale en 1998. Grâce à l'apport de la Drees, une extension de l'échantillon des diplômés des formations de la santé et du social a été réalisée de façon à ce que l'enquête permette de comparer les débuts de carrière des infirmiers à ceux de jeunes issus d'autres formations initiales. Environ 1 400 infirmiers diplômés d'État (IDE) en 1998 ont ainsi été interrogés en 2001 et en 2003 sur leur trajectoire. Après redressement ces individus sont représentatifs des 11 335 infirmiers sortis de formation initiale en 1998 sur les 14 600 diplômés cette année là (encadré 1).

Cette étude porte sur la trajectoire professionnelle de ces infirmiers, ainsi que les caractéristiques de leur premier et de leur dernier emploi observé. Une comparaison avec les diplômés de niveau proche (les autres diplômés de niveau bac+2 de la santé ou du social¹, les DEUG – DEUST, les BTS – DUT, les 2èmes cycles universitaires, encadré 1) a également été effectuée sur ces aspects.

¹ En reprenant la classification du Céreq, les titulaires d'un bac+2 de la santé ou du social (hors infirmiers) comprennent les conseillers en économie sociale et familiale, les assistants de service social, les éducateurs de jeunes enfants, les éducateurs spécialisés, les masseurs-kinésithérapeutes, les pédicures-podologues, les manipulateurs d'électroradiologie médicale, les ergothérapeutes, les psychomotriciens, les sages-femmes et enfin les puéricultrices. Cette classification est tirée de l'étude du Céreq : « Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98 », *Ouvrage Céreq*, mars 2001.

Encadré 1 : L'enquête Génération 98 du Céreq

Au printemps 2001, le Céreq a interrogé 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, de tous les niveaux de spécialités et de formation, parmi les 742 000 jeunes de France métropolitaine qui cette année là ont quitté le système éducatif.

Dans tous les cas, les individus de l'enquête Génération 98 répondent aux critères suivants :

- Ils n'avaient pas quitté le système éducatif avant 1997, sauf éventuellement pour effectuer leur service national, pour une maternité ou une maladie ;
- Ils étaient inscrits dans un établissement de formation en 1997-1998 ;
- Ils ont quitté le système éducatif en 1998 ;
- Ils n'ont pas repris leurs études pendant l'année qui a suivi leur entrée sur le marché du travail.

Après la première interrogation en 2001², une partie de l'échantillon initial a été ré-interrogée en 2003. À ce titre, la Drees, qui avait déjà financé une extension de l'échantillon de base pour l'interrogation de 2001, a demandé à ce que l'intégralité des infirmiers interrogés la première fois le soient à nouveau en 2003. De ce fait, sur les 1 905 infirmiers interrogés en 2001, 1 413 ont répondu au questionnaire de 2003. Une troisième ré-interrogation est également prévue pour 2005.

Les infirmiers jeunes diplômés qui correspondent aux critères de l'enquête Génération 98 sont les **primo-sortants** de formation initiale, qui n'avaient jamais exercé au préalable un autre métier dans le domaine de la santé ou ailleurs. Cela exclut notamment les infirmiers issus de la promotion professionnelle hospitalière. Le champ d'étude ne prend donc pas en compte tous les infirmiers diplômés en 1998 (environ 14 600 au total³). La connaissance du nombre total de diplômés infirmiers peut quant à elle prendre pour base l'enquête auprès des établissements de formation aux professions de santé de la Drees, qui permet également de connaître les origines sociales et géographiques des jeunes diplômés. En revanche, cette enquête ne permet pas de suivre les jeunes après leur sortie de formation.

² Voir à ce sujet les études du Céreq relatives à la première interrogation, notamment « Génération 98, à qui a profité l'embellie économique », *Céreq Bref*, n° 181, décembre 2001, et « Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98 », *op. cit.*

³ Source : *Enquête auprès des établissements de formation aux professions de santé 1998*, F. Delaporte « La formation aux professions de la santé en 1998-1999 », *Collection Études et Statistiques*, Drees, n° 13, novembre 1999.

Les infirmiers sortant de formation : davantage de femmes et des origines plus modestes que les étudiants de niveau de formation comparable

À l'obtention de leur diplôme en 1998, les infirmiers sortant de formation initiale étaient en moyenne âgés de 23,5 ans⁴ (tableau 1), soit un peu au-dessus de la moyenne de l'ensemble des diplômés considérés ici (23,1 ans). Toutefois, la durée réelle des études d'infirmier étant de trois ans et deux mois, et non pas seulement deux ans, cet âge moyen est naturellement plus élevé que celui d'autres filières réellement à bac+2.

La part des femmes est de loin la plus importante chez les infirmiers diplômés (84,6 %). Elle est également élevée pour les autres diplômés du secteur de la santé ou du social (79,2 %), contrairement à l'ensemble des titulaires d'un BTS ou d'un DUT, où les jeunes femmes sont minoritaires (47,3 %).

Tableau 1 : Effectifs, âge moyen et part des femmes des diplômés étudiés

	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes
Infirmiers Diplômés d'État	11 335	23,5	84,6
Autre Bac+2 de la santé ou du social	7 277	24,4	79,2
DEUG, DEUST...	19 255	23,8	55,5
BTS, DUT	94 889	21,8	47,3
2ème cycle universitaire	75 439	24,5	61,7
<i>Ensemble</i>	<i>208 195</i>	<i>23,1</i>	<i>56,4</i>

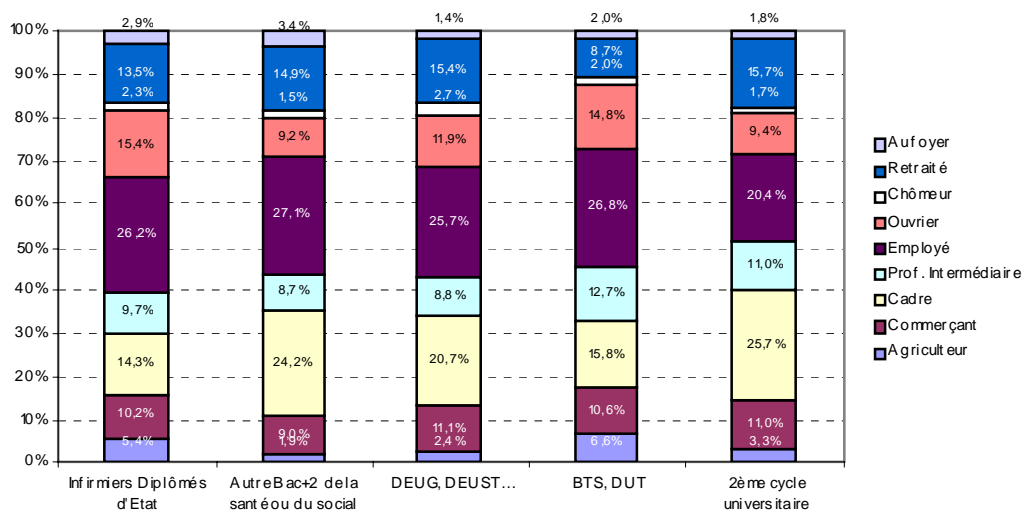
Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Les infirmiers sont en majorité issus de familles dont le chef de famille⁵ est employé (26,2 %, figure 1), et beaucoup sont également fils ou fille d'ouvrier (15,4 %). En revanche, ils sont assez peu nombreux à appartenir à une famille dont le chef est cadre (14,3 % des cas), contrairement aux autres diplômés du secteur de la santé ou du social (24,2 %) ou aux titulaires de diplômes universitaires (20,7 % pour les 1^{er} cycle et 25,7 % pour les 2^{ème} cycle).

⁴ Ce chiffre ne représente pas l'âge moyen de sortie des études de l'ensemble des infirmiers, puisqu'on ne prend en compte que les individus sortis de formation initiale. En 2003, l'âge moyen de sortie des études d'infirmiers était de 24,8 ans, soit plus d'1 an supérieur aux seuls primo-sortants (source : *Enquête auprès des Établissements de formation aux professions de santé 2003*, Drees).

⁵ Le père en général, ou à défaut la mère.

Figure 1 : Répartitions de la PCS du parent chef de famille en 1998 en fonction du type de diplôme



Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

96,5 % des infirmiers diplômés ont par ailleurs deux parents français (tableau 2). Cette proportion est comparable à celle des diplômés d'un autre secteur sanitaire ou social (96,7 %), et se situe légèrement au-dessus des autres diplômés considérés.

Tableau 2 : Origine des diplômés de la génération 98

	Les deux parents sont français	L'un des deux parents est étranger	Les deux parents sont étrangers
Infirmiers Diplômés d'État	96,5	0,6	2,9
Autre Bac+2 de la santé ou du social	96,7	0,7	2,6
DEUG, DEUST...	93,7	0,9	5,4
BTS, DUT	94,1	2,1	3,9
2ème cycle universitaire	95,2	1,3	3,4
<i>Ensemble</i>	<i>94,7</i>	<i>1,6</i>	<i>3,8</i>

Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Les infirmiers connaissent un accès rapide et stable à l'emploi

Quasiment tous les IDE ont eu au moins un emploi en 5 ans

99,8 % des infirmiers ont décroché au moins un emploi au cours des 5 ans suivant l'obtention de leur diplôme, la moyenne étant de 99,3% pour l'ensemble du champ d'étude (tableau 3).

Tableau 3 : Proportions d'individus ayant eu accès à l'emploi par type de diplôme

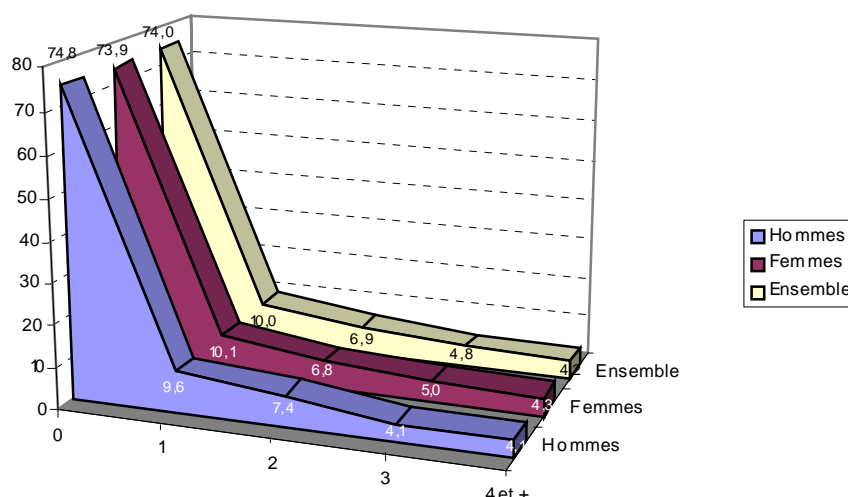
	Hommes	Femmes	Ensemble
Infirmiers Diplômés d'État	100,0	99,7	99,8
Autre Bac+2 de la santé ou du social	100,0	100,0	100,0
DEUG, DEUST...	97,4	97,8	97,6
BTS, DUT	99,7	99,9	99,8
2ème cycle universitaire	99,5	98,8	99,1
<i>Ensemble</i>	<i>99,5</i>	<i>99,2</i>	<i>99,3</i>

Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Un accès à l'emploi très rapide...

La majorité (74 %) des infirmiers ayant eu un emploi sur les 5 ans d'enquête y a accédé immédiatement (*i.e.* en moins d'un mois, figure 2), 10 % en 1 mois, et seuls 4,2 % en 4 mois ou plus. Il n'y a par ailleurs quasiment pas de différence entre les hommes et les femmes.

Figure 2 : Pourcentages d'IDE ayant trouvé un emploi au cours des mois suivant l'obtention du diplôme

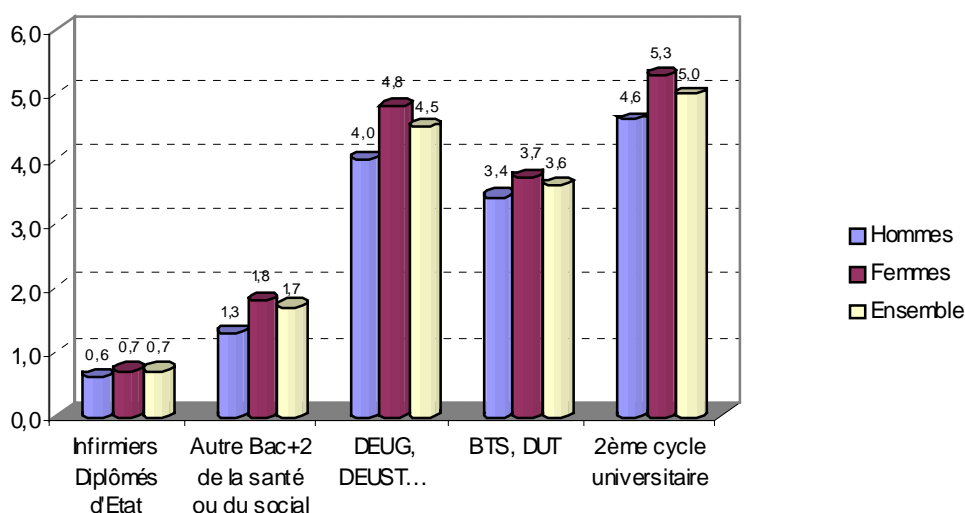


Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
Champ : individus ayant au moins eu un emploi au cours de la période

Avec un temps d'accès à l'emploi de 0,7 mois en moyenne (figure 3), les infirmiers paraissent nettement avantagés par rapport aux diplômés de même niveau du secteur sanitaire

ou social (1,7 mois en moyenne), et surtout par rapport aux autres diplômés étudiés ici, pour lesquels le temps d'accès moyen à l'embauche a varié entre 3,4 et 5,3 mois (soit une vitesse d'accès 4 à 7 fois moins rapide que les IDE).

Figure 3 : Temps moyens d'accès (en mois) au premier emploi par type de diplôme



Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus ayant au moins eu un emploi au cours de la période

...et très peu de temps passé hors emploi

Les infirmiers sont, parmi les diplômés étudiés, ceux qui ont passé le moins de temps au chômage pendant les cinq ans suivant l'achèvement de leur formation initiale (0,7 % du temps total, tableau 4). La situation des titulaires d'un autre diplôme de la santé ou du social est d'ailleurs assez proche (2,5 %). Les IDE sont également ceux qui ont passé le moins de temps en formation ou en inactivité.

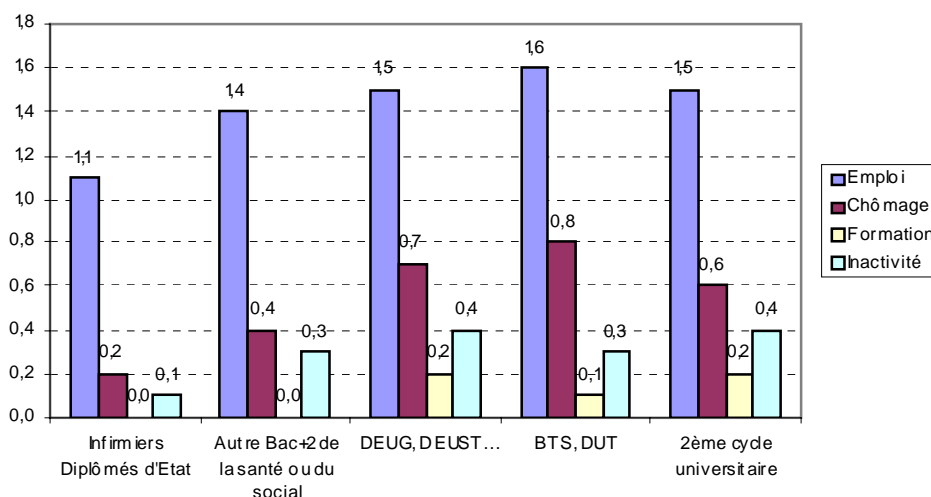
Tableau 4 : Parts de temps passé dans chaque situation par type de diplôme

	Emploi	Chômage	Formation	Inactivité	Service national
Infirmiers Diplômés d'État	96,9	0,7	0,4	1,0	1,0
Autre Bac+2 de la santé ou du social	93,7	2,5	0,4	2,4	1,0
DEUG, DEUST...	80,2	8,6	3,9	4,5	2,8
BTS, DUT	85,2	6,8	1,8	2,0	4,2
2ème cycle universitaire	82,0	7,8	3,6	4,2	2,3
Ensemble	84,5	6,9	2,5	3,0	3,1

Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Les infirmiers sont également ceux qui semblent avoir la situation la plus stable au niveau de l'emploi : en moyenne ils n'ont qu' 1,1 période d'emploi⁶, 0,2 période de chômage et 0,1 période d'inactivité (figure 4). Les individus possédant un autre diplôme équivalent de la santé ou du social connaissent plus de périodes différentes d'emploi et de chômage que les infirmiers (1,4 périodes d'emploi et 0,4 périodes de chômage en moyenne).

Figure 4 : Nombres moyens de périodes pour chaque situation par type de diplôme



Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Également beaucoup moins touchés par le chômage que les individus titulaires d'autres diplômes, sont ainsi les jeunes diplômés qui, au bout de 5 ans, se trouvent le plus souvent en emploi (98,4 % d'entre eux travaillent, alors que les titulaires d'un DEUG, DEUST ne sont que 85,4 % dans ce cas).

La proportion d'infirmiers en formation, inactifs, ou qui ont repris leurs études est quant à elle très limitée (respectivement 0,4 %, 0,9 % et 0,2 %, tableau 5). La reprise des études peut être expliquée par les spécialisations auxquelles les infirmiers peuvent avoir accès, et qui ne sont accessibles qu'après un certain nombre d'années d'expérience : 2 ans pour les infirmiers anesthésistes ou les infirmiers de bloc opératoire, et 4 ans pour les cadres de santé.

Tableau 5 : Situation des individus à la fin de l'enquête par diplôme

	Emploi	Chômage	Formation	Inactivité	Reprise des études
Infirmiers Diplômés d'État	98,4	0,1	0,4	0,9	0,2
Autre Bac+2 de la santé ou du social	97,4	0,7	0,0	1,1	0,8
DEUG, DEUST...	85,4	9,8	0,9	3,1	0,8
BTS, DUT	92,0	5,5	0,8	0,7	0,9
2ème cycle universitaire	91,0	5,3	0,8	2,3	0,7
Ensemble	91,6	5,4	0,8	1,5	0,8

Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

⁶ Dans l'enquête Génération 98, une période d'emploi est définie comme celle où l'individu n'a ni changé d'entreprise, ni changé de commune dans le cadre de son travail. S'il y a eu changement de contrat de travail ou même de profession mais que l'individu est resté sur le même lieu de travail, la période reste la même.

La mobilité géographique des infirmiers a été globalement plus importante que celle des diplômés de niveau proche

Au bout de 5 ans, seuls 31,1 % des infirmiers habitent dans la même commune que celle où ils ont achevé leurs études (tableau 6). Cette proportion est quasiment la même pour les hommes et pour les femmes. Elle est inférieure à celle observée pour les autres diplômés étudiés ici (excepté les titulaires d'un diplôme proche de la santé ou du social⁷).

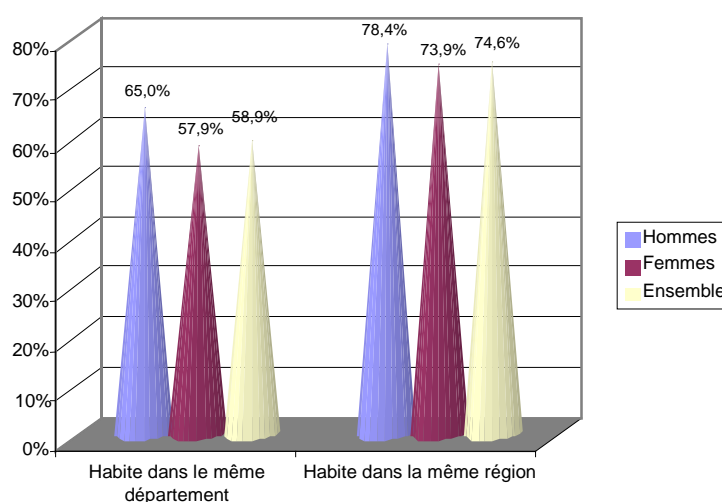
Tableau 6 : Proportions d'individus habitant toujours dans la commune où ils ont achevé leurs d'études

	Hommes	Femmes	Ensemble
Infirmiers Diplômés d'État	32,1	31,0	31,1
Autre Bac+2 de la santé ou du social	30,0	27,3	27,9
DEUG, DEUST...	40,0	42,8	41,6
BTS, DUT	36,8	33,1	35,1
2ème cycle universitaire	37,1	36,3	36,6
Ensemble	37,0	34,8	35,7

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Plus de la moitié des infirmiers travaillent toutefois dans le même département que celui où ils ont achevé leurs études (figure 5). Les hommes sont par ailleurs moins mobiles que les femmes (65 % des infirmiers travaillent dans le même département, contre 57,9 % des infirmières, la différence étant significative). En revanche, ce phénomène s'estompe lorsqu'on considère la mobilité au niveau régional (la différence hommes / femmes n'est cette fois-ci plus significative⁸).

Figure 5 : Parts des IDE qui travaillent dans le même département ou la même région que lors de leurs études



Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
Champ : IDE en emploi à la date d'enquête

⁷ La différence avec les IDE n'est cependant pas significative, le test d'égalité des proportions étant rejeté avec une p-value=0,33.

⁸ Au niveau départemental, le test d'égalité des proportions est rejeté avec une p-value=0,02, alors qu'au niveau régional, on ne rejette pas cette hypothèse (p-value=0,12).

Un premier emploi le plus souvent en contrat temporaire, mais une forte proportion d'emplois stables au bout de 5 ans

Des périodes d'emploi relativement longues

75,5 % des infirmiers étudiés avaient toujours leur premier emploi au bout de 6 mois (tableau 7), cette proportion tombant à 63,6 % au bout de 12 mois. Les autres diplômés de niveau bac+2 du secteur sanitaire ou social sont les jeunes qui ont le plus souvent conservé leur premier emploi au bout de 12 mois (66,2 % sont dans ce cas), et se placent ainsi juste devant les infirmiers.

Tableau 7 : Proportions d'individus ayant conservé leur premier emploi au bout de 6 et 12 mois

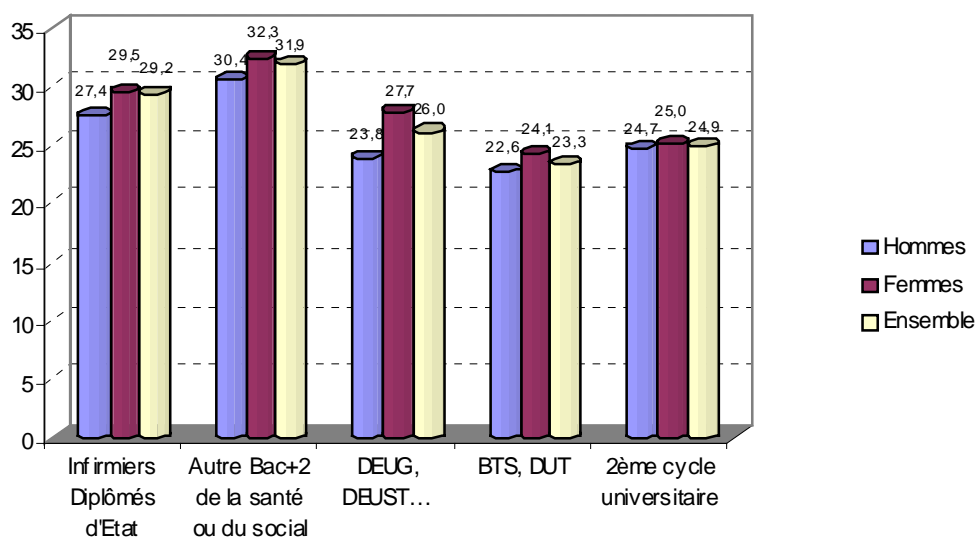
	6 mois			12 mois		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Infirmiers Diplômés d'État	72,5	76,0	75,5	59,2	64,4	63,6
Autre Bac+2 de la santé ou du social	69,1	80,0	77,8	60,7	67,7	66,2
DEUG, DEUST...	75,7	80,2	78,2	59,9	67,6	64,2
BTS, DUT	73,9	73,4	73,7	55,6	55,7	55,6
2ème cycle universitaire	81,2	82,1	81,7	65,0	61,5	62,8
<i>Total</i>	<i>76,3</i>	<i>78,0</i>	<i>77,2</i>	<i>59,1</i>	<i>60,3</i>	<i>59,8</i>

Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Champ : individus ayant eu au moins un emploi au cours de la période

Le premier emploi des infirmiers diplômés d'État est ainsi relativement long (29,2 mois, figure 6), soit une durée légèrement inférieure à celle observée pour les autres diplômés de la santé ou du social, mais au-dessus des autres types de diplômés. La durée du premier emploi est en outre largement plus importante dans le secteur public (37 mois en moyenne pour les infirmiers) que dans les établissements privés (21,9 mois). Les infirmiers sont à cet égard 38,7 % à avoir conservé leur premier emploi au moins jusqu'à la fin de la période étudiée.

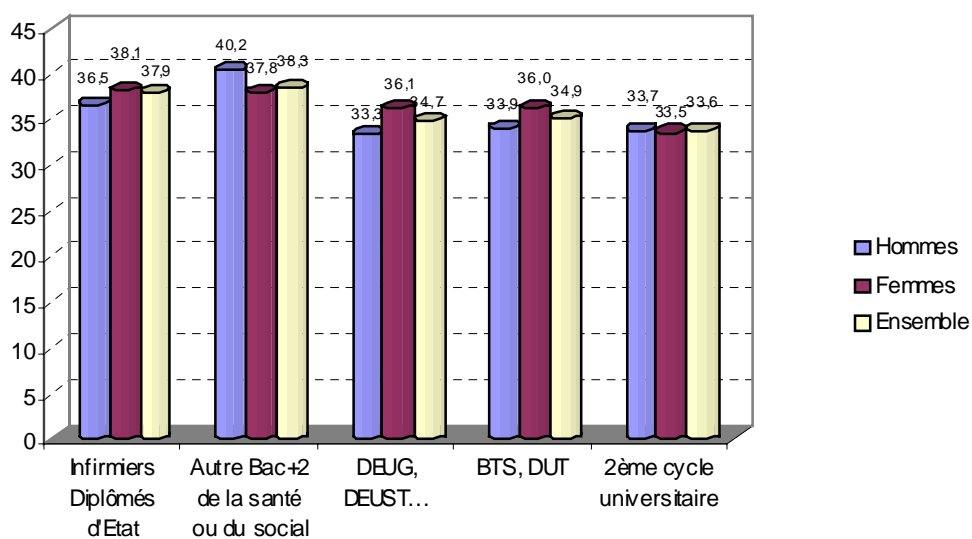
Figure 6 : Durées moyennes (en mois) du premier emploi par type de diplôme



Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus ayant eu au moins un emploi au cours de la période

À la date de l'enquête, c'est-à-dire en 2003, les infirmiers sont en moyenne installés dans leur emploi actuel depuis 37,9 mois (soit un peu plus de 3 ans, figure 7) et les titulaires d'un autre diplôme équivalent du secteur sanitaire ou social depuis 38,3 mois, soit des durées sensiblement supérieures aux autres diplômés de niveau équivalent (les titulaires d'un second cycle universitaire ne sont installés dans leur emploi actuel « que » depuis 33,6 mois).

Figure 7 : Ancienneté dans l'emploi à la date de l'enquête

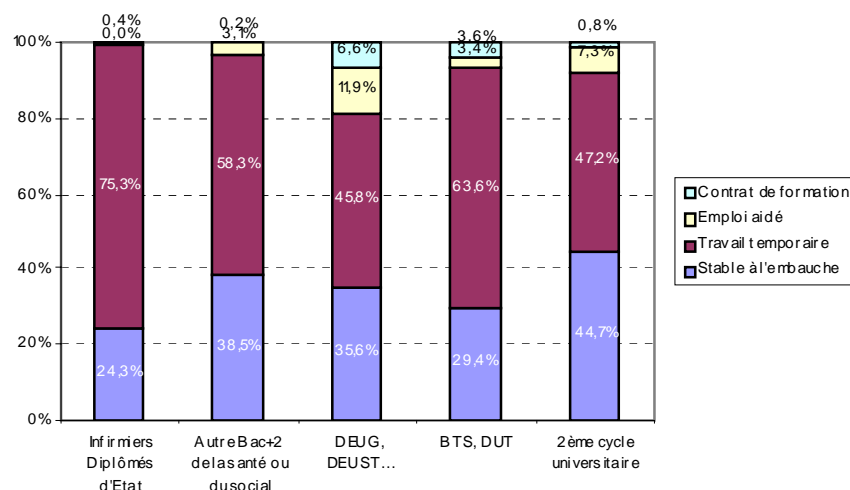


Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à la date de l'enquête

Une évolution des contrats de travail positive

Quel que soit le type de diplôme considéré, le premier emploi débute en majorité par un travail temporaire (CDD, stage, intérim...). 75,3 % des jeunes infirmiers ont connu ce processus, contre 58,3 % des diplômés des autres secteurs de la santé ou du social. Cependant, si les infirmiers sont de loin les plus nombreux à débiter par un tel contrat, ceci peut être en partie imputable au fait qu'ils ne peuvent travailler à leur compte qu'au bout de 3 ans d'expérience professionnelle⁹, ce qui n'est pas forcément le cas des diplômés issus d'autres formations. Les emplois aidés et les contrats de formation sont en revanche quasiment inexistantes chez les infirmiers, et en nombre très faibles chez les autres diplômés de niveau bac+2 de la santé ou du social.

Figure 8 : Répartition des jeunes diplômés de la génération 98 par type de premier emploi¹⁰ et type de diplôme



Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus ayant au moins eu un emploi au cours de la période

Chez les infirmiers, le type de premier emploi dépend fortement du statut juridique de l'employeur (tableau 8) : ainsi 81,7 % des IDE recrutés par le secteur public¹¹ ont commencé par un travail temporaire, contre seulement 69,2 % de ceux qui travaillent dans le privé.

⁹ Voir à ce sujet l'article L.162-12-2 du Code de la santé publique, prévu par la loi n° 93-8 du 4 janvier 1993 relative aux relations entre les professions de santé et l'assurance maladie – qui institue la tenue d'une convention des infirmiers – , l'Arrêté du 31 juillet 1997 portant approbation de la Convention nationale des infirmiers et l'Arrêté du 1^{er} mars 2002 portant approbation de la convention nationale des infirmiers et de son avenant n° 1 pour un plan pluriannuel de valorisation de l'exercice libéral de la profession d'infirmière.

¹⁰ Emploi stable : indépendant (à son compte), aide familiale, fonctionnaire, CDI. Travail temporaire. CDD, intérim, saisonnier, stagiaire, sans contrat, autres. Emploi aidé : CES/CEC, emploi jeune, autres mesures d'aide. Contrat de formation : apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation.

¹¹ Le recrutement des infirmiers dans la fonction publique hospitalière se fait par l'intermédiaire d'un concours sur titres. Il est ouvert « dans chaque établissement, aux candidats titulaires soit du diplôme d'État d'infirmier, soit d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmier, soit d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmier sans limitation dans le service où ils sont affectés, soit du diplôme d'infirmier du secteur psychiatrique », Décret n° 88-1077 du 30 novembre 1988 portant statuts particuliers des personnels infirmiers de la fonction publique hospitalière, art. 2. Les établissements peuvent cependant recruter un infirmier sur contrat pendant une certaine période avant qu'il devienne stagiaire en vue d'une titularisation.

Les infirmiers qui commencent par un travail à durée limitée sont majoritairement en CDD ou en stage (ils représentent 59,4 % de l'ensemble des infirmiers recrutés en premier emploi par le secteur privé et 78,4 % de ceux recrutés par le secteur public). Une part non négligeable de ces contrats temporaires sont en outre des missions d'intérim (5,8 % de l'ensemble des infirmiers). La proportion d'intérimaires est par ailleurs nettement plus marquée dans les premiers emplois proposés par le secteur privé (8,6 % contre 2,9 % dans le public).

En ce qui concerne les premiers emplois stables à l'embauche, ils se concrétisent le plus souvent par un CDI, que ce soit dans le public (18 %) ou le privé (30,2 %). Les hommes ont par ailleurs plus souvent des contrats stables que les femmes.

Tableau 8 : contrats de travail des infirmiers dans leur premier emploi

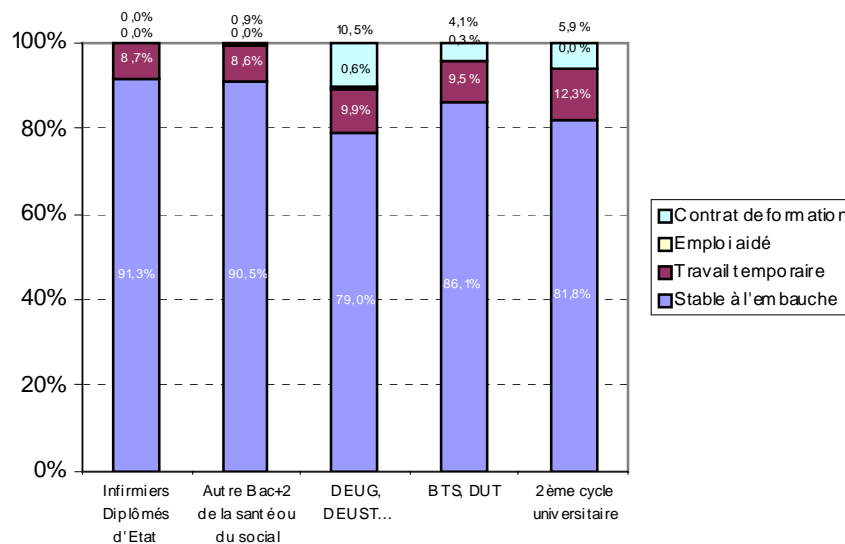
	Secteur privé	Secteur public	Ensemble
CDD / stagiaire	59,4	78,4	68,6
Intérimaire	8,6	2,9	5,8
Saisonnier	0,8	0,4	0,6
Autres	0,4	0,0	0,2
Total travail temporaire	69,2	81,7	75,3
CDI / fonctionnaires (*)	30,2	18,0	24,3
Total emploi stable	30,2	18,0	24,3
Emploi aidé + formation	0,6	0,3	0,4
Total	100,0	100,0	100,0

(*) : en majorité dans la fonction publique hospitalière

Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
Champ : individus ayant au moins eu un emploi au cours de la période

Cinq ans après la fin de la formation initiale, la grande majorité des infirmiers (91,3 %) occupe en tout état de cause un emploi stable (figure 9), ce qui est aussi globalement le cas des titulaires d'autres diplômes équivalents. Les contrats de formation ont par ailleurs complètement disparu chez les infirmiers, alors qu'ils représentent jusqu'à 10,5 % des emplois occupés par les autres catégories de diplômés.

Figure 9 : Répartition des jeunes diplômés de la génération 98 par type d'emploi à la date d'enquête et type de diplôme



Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à la date de l'enquête

Une pratique du temps partiel qui se développe au long des premières années d'exercice

Les jeunes infirmiers sont, au départ, globalement moins concernés par le travail à temps partiel que les titulaires d'un autre diplôme équivalent (13 % pour une moyenne de 20 %, tableau 9). En revanche, la profession infirmière est celle dans laquelle la différence hommes/femmes est la plus importante (6 % des hommes infirmiers débutent par un temps partiel, contre 15 % des femmes). En outre, le fait de travailler à temps partiel dès la première embauche semble, pour les infirmiers, plus subi que véritablement choisi : en effet, parmi les infirmiers ayant eu pour première embauche un contrat à temps partiel, 78 % souhaitaient en réalité débiter par un travail à temps plein.

Au bout de 5 ans, la part des infirmiers à temps partiel a toutefois encore augmenté, passant de 6 % à 12 % pour les hommes, et restant à 15 % pour les femmes. Parmi l'ensemble des diplômés étudiés, ce sont les seuls pour lesquels on observe une augmentation de la proportion de temps partiels, cette dernière devenant au bout de 5 ans supérieure à la moyenne des diplômés de niveau équivalent.

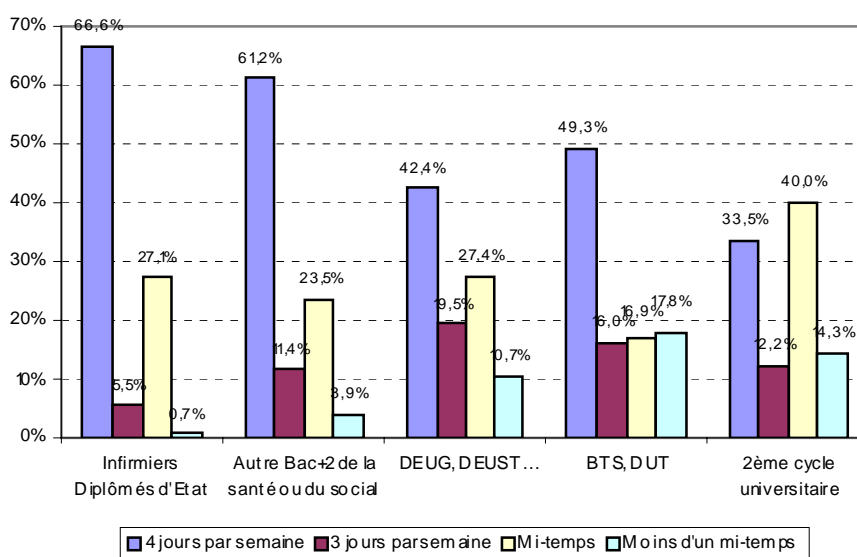
Tableau 9 : Proportions d'individus bac+2 de la génération 98 à temps partiel

	Premier Emploi			Au bout de 5 ans		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Infirmiers Diplômés d'État	6	15	13	12	15	15
Autre Bac+2 de la santé ou du social	36	33	33	15	22	20
DEUG, DEUST...	19	19	19	8	11	10
BTS, DUT	10	18	14	3	9	6
2ème cycle universitaire	21	30	27	7	11	10
Ensemble	15	23	20	5	11	9

Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus ayant au moins eu un emploi au cours de la période

Cette relativement forte proportion d'infirmiers à temps partiel doit cependant être relativisée : on trouve en effet parmi eux surtout des temps partiels à 80 % (66,6 % des IDE à temps partiel sont dans ce cas, figure 10), ce qui n'est pas le cas des diplômés de niveau proche (excepté les bac+2 de la santé ou du social, mais la différence avec les IDE n'est pas significative¹²). De même, les IDE qui se mettent à temps partiel sont très peu nombreux à travailler moins d'un mi-temps (seuls 0,7 % des IDE à temps partiel ont fait ce choix).

Figure 10 : Détail du temps partiel par type de diplôme à la date d'enquête



Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus à temps partiel à la date d'enquête

Ainsi, même si les infirmiers travaillent plus souvent à temps partiel que les diplômés issus de l'université, ils effectuent un temps de travail voisin en moyenne (les différences de quotités entre infirmiers et DEUG-DEUST et infirmiers/2èmes cycles universitaires sont statistiquement non significatives, tableau 10). La différence est en revanche significative

¹² Le test d'égalité de proportions donne une p-value=0,52. Ce test a été effectué sur l'ensemble des individus de la santé et du social, en considérant deux strates à effectifs connus (infirmiers et autres diplômés à bac+2 de la santé ou du social) et deux domaines à effectifs aléatoires (individus à temps plein et individus à temps partiel).

lorsqu'on compare les quotités de travail des IDE et des autres diplômés du secteur sanitaire ou social.

Tableau 10 : Quotités de temps de travail par type de diplôme à la date d'enquête¹³

	Quotité	Différence avec la quotité des infirmiers(*)
Infirmiers Diplômés d'État	96,8	-
Autre Bac+2 de la santé ou du social	94,8	S (0,02)
DEUG, DEUST...	96,8	NS (0,99)
BTS, DUT	98,2	S (<0,01)
2ème cycle universitaire	96,4	NS (0,41)
<i>Total</i>	<i>97,2</i>	-

(*) : S → significatif à 5%, NS → non significatif à 5%, p-value entre parenthèses

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à la date d'enquête

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs », à l'aide d'un modèle logistique, de la pratique du temps de travail (partiel ou complet) par les infirmiers diplômés d'État indique que la décision de débiter directement par un temps partiel dépend du sexe (-10,8 points dans la probabilité d'être à temps partiel lorsqu'on est un homme par rapport à une femme), du secteur d'exercice (-7,1 points si l'on travaille dans le public par rapport au privé¹⁴), et de la région dans laquelle ils travaillent (-9,7 points si l'on est en région parisienne par rapport à la province¹⁵). L'effet le plus marqué est celui de la présence d'enfants. Ainsi, le fait d'avoir déjà des enfants augmente la probabilité d'être à temps partiel de 4 points par rapport à une situation de référence sans enfants, mais l'effet est sensiblement plus fort lorsque la personne va avoir un enfant ou que celui-ci est en très bas âge (+25,2 points). En revanche, le milieu social dont sont issus les infirmiers ne semble pas jouer de rôle significatif sur le choix du temps partiel.

¹³ Pour le calcul de la quotité, les individus qui travaillent moins qu'un mi-temps ont été assimilés arbitrairement à des individus travaillant à 30 %.

¹⁴ Ce résultat doit être considéré avec prudence car la variable du secteur de travail peut présenter un biais d'endogénéité : en effet le choix du secteur privé ou public peut dépendre de la facilité (ou difficulté) de pouvoir travailler à temps partiel. Ainsi si l'on fait l'hypothèse qu'il est plus facile de travailler à temps partiel dans le privé que dans le public, les infirmiers peuvent prendre en compte ce phénomène dans leur choix de poste.

¹⁵ Les infirmiers exerçant dès le départ à l'étranger, trop peu nombreux dans notre échantillon, ont été regroupés avec ceux exerçant en province.

Tableau 11 : Résultats de la régression logistique sur le choix du temps partiel en début de carrière

	Coefficient	Évolution de probabilité en points	p-value
Constante	-1,53		<0,01
Sexe			
Homme	-1,05	-10,8	<0,01
Femme	Ref	-	-
A des enfants			
Oui, nés en 1998 ou avant	0,25	4,0	0,58
Nés en 1999(*)	1,25	25,2	<0,01
Non	Ref	-	-
Secteur public			
Oui	-0,59	-7,1	<0,01
Non	Ref	-	-
Région de travail			
Ile de France	-0,89	-9,7	0,03
Province (ou Étranger)	Ref	-	-

Concordants : 48,8 %
Discordants : 21,4 %
Liés : 29,7 %

(*) : c'est-à-dire les enfants en très bas âge ou qui vont naître

Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
Champ : infirmiers diplômés d'État dans leur premier emploi

Lecture du tableau : l'évolution de la probabilité de travailler à temps partiel est calculée par rapport à une situation de référence. La probabilité pour une personne correspondant à la situation de référence se calcule grâce à la seule constante selon la formule : $P_0 = \frac{1}{1 + \exp[-(-1,53)]}$. Lorsqu'on s'écarte de cette situation de référence, il suffit de tenir compte des

coefficients estimés dans la régression logistique. Par exemple, l'évolution de probabilité de travailler à temps partiel pour un homme par rapport à une femme est, toutes choses égales par ailleurs : $P_H - P_0 = \frac{1}{1 + \exp[-(-1,53 - 1,05)]} - \frac{1}{1 + \exp[-(-1,53)]}$.

Au bout de 5 ans, le choix des IDE de travailler ou non à temps partiel n'est pas tout à fait influencé par les mêmes facteurs que lors du premier emploi. On retrouve toujours l'effet du sexe et du fait de travailler dans le secteur public ou privé. En revanche, c'est le nombre d'enfants qui influence le plus la décision d'être à temps partiel (-6,4 points si l'on n'a pas d'enfants et -5,3 si l'on n'en a qu'un seul par rapport à la situation où l'on en a deux ou plus), et non pas le seul fait d'en avoir. La mobilité géographique a également une importance (-2 points si on a changé de commune sur les 5 ans par rapport à la situation où l'on n'a pas changé). Enfin, l'âge joue également un rôle relativement important dans cette prise de décision : la probabilité de travailler à temps partiel pour les plus jeunes augmente entre 21 et 28 ans (+3 points par année supplémentaire), puis diminue au-delà de cet âge (effet peu significatif de -0,5 point par année supplémentaire). Enfin, la région dans laquelle l'infirmier travaille ne joue plus un effet significatif sur le fait d'être ou non à temps partiel.

Tableau 12 : Résultats de la régression logistique sur le choix du temps partiel au bout de 5 ans

	Coefficient	Évolution de probabilité en points	p-value
Constante	-2,58		0,01
Sexe			
Homme	-1,32	-5,1	<0,01
Femme	Ref	-	
Age en 2003 (effet d'une année supplémentaire)			
de 21 à 28 ans	0,38	3,0(*)	0,01
> 28 ans	-0,08	-0,5(*)	0,10
Mobilité 1998-2003			
Oui	-0,36	-2,0	0,06
Non	Ref		
Nombre d'enfants			
0	-2,37	-6,4	<0,01
1	-1,43	-5,3	<0,01
2 et +	Ref	-	
Secteur public			
Oui	-0,37	-2,1	0,05
Non	Ref	-	

Concordants : 76,0 %

Discordants : 21,7 %

Liés : 2,3 %

(*) : par année supplémentaire

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Champ : IDE en emploi à la fin de l'enquête

Lecture du tableau : l'évolution de la probabilité de travailler à temps partiel est calculée par rapport à une situation de référence. La probabilité pour une personne correspondant à la situation de référence se calcule grâce à la seule constante selon la formule : $P_0 = \frac{1}{1 + \exp[-(-2,58)]}$. Lorsqu'on s'écarte de cette situation de référence, il suffit de tenir compte des

coefficients estimés dans la régression logistique. Par exemple, l'évolution de probabilité de travailler à temps partiel pour un homme par rapport à une femme est, toutes choses égales par ailleurs : $P_H - P_0 = \frac{1}{1 + \exp[-(-2,58 - 1,32)]} - \frac{1}{1 + \exp[-(-2,58)]}$.

Les infirmiers sont fortement attirés par le secteur public, mais ils exploitent également la possibilité de s'installer en libéral

Les infirmiers diplômés vont plus souvent du privé vers le public que l'inverse

Les jeunes diplômés de la santé ou du social sont environ la moitié à travailler dans le secteur public dès leur premier poste, et c'est le cas de 49% des infirmiers (tableau 13). Les titulaires de BTS et DUT sont en revanche très peu nombreux (14 %) dans ce cas lors de leur première embauche.

Les jeunes infirmiers sont également les seuls diplômés de cette analyse pour lesquels les hommes exercent un premier emploi autant (voire plus) souvent dans le secteur public que les femmes (respectivement 52 % et 48 %, la différence n'étant pas significative au sens statistique¹⁶). Pour tous les autres diplômés de niveau équivalent, on observe le contraire, c'est-à-dire une part des femmes dans le public nettement supérieure à celle des hommes.

Tableau 13 : Proportions d'individus bac+2 de la génération 98 travaillant dans le secteur public pour leur premier emploi

	Hommes	Femmes	Ensemble
Infirmiers Diplômés d'État	52	48	49
Autre Bac+2 de la santé ou du social	24	52	47
DEUG, DEUST...	27	34	31
BTS, DUT	11	18	14
2ème cycle universitaire	41	48	45
<i>Ensemble</i>	<i>23</i>	<i>35</i>	<i>30</i>

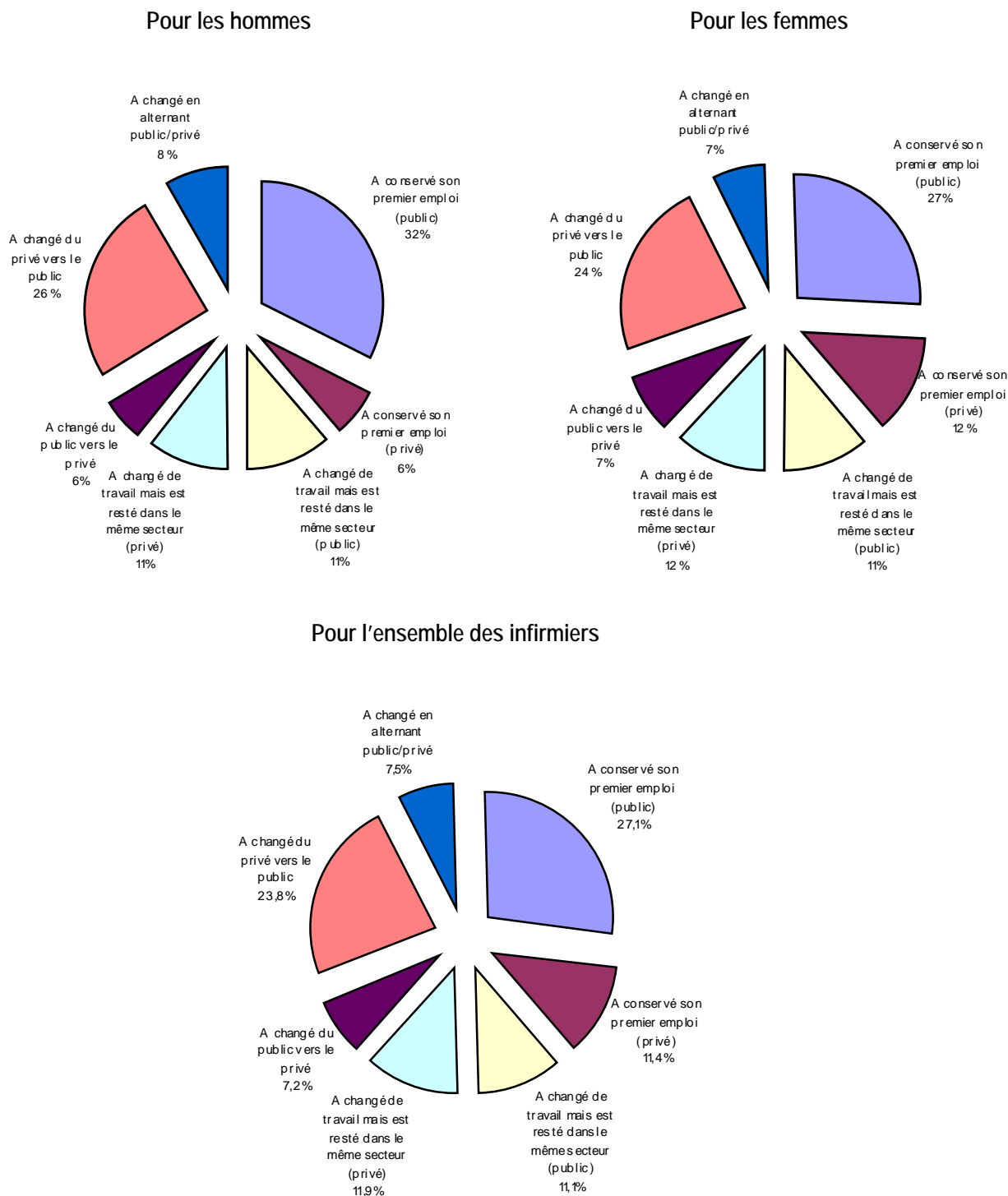
Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
Champ : individus ayant au moins eu un emploi au cours de la période

Que ce soit les hommes ou les femmes, une part importante des infirmiers diplômés ayant accédé à la sortie de formation à un emploi dans le secteur public l'a conservé tout au long de la période d'enquête (32 % des hommes et 27 % des femmes, figure 11). Ceux qui ont occupés plusieurs emplois au cours de la période sont le plus souvent passés du secteur privé vers le public (26 % pour les infirmiers et 24 % pour les infirmières). Le phénomène inverse (passage du public vers le privé) est beaucoup moins courant : seuls 6 % des hommes et 7 % des femmes ont fait ce choix.

Les autres diplômés de niveau proche ont quant à eux des trajectoires d'emploi plus stables que les infirmiers dans le secteur privé (et ils restent également stables dans le secteur public). De même, on voit en leur sein peu de mobilité du privé vers le public : ainsi les titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 de la santé ou du social ne sont-ils que 9 % à avoir évolué du privé vers le public au cours des cinq ans d'enquête.

¹⁶ Le test d'égalité des deux proportions est aisément rejeté au seuil de 5 % (il n'est accepté qu'au seuil de 30 %). Ceci est principalement dû à la faible taille de l'échantillon d'étude, notamment pour les hommes.

Figure 11 : Trajectoires professionnelles des IDE de la génération 98 selon les secteurs public/privé

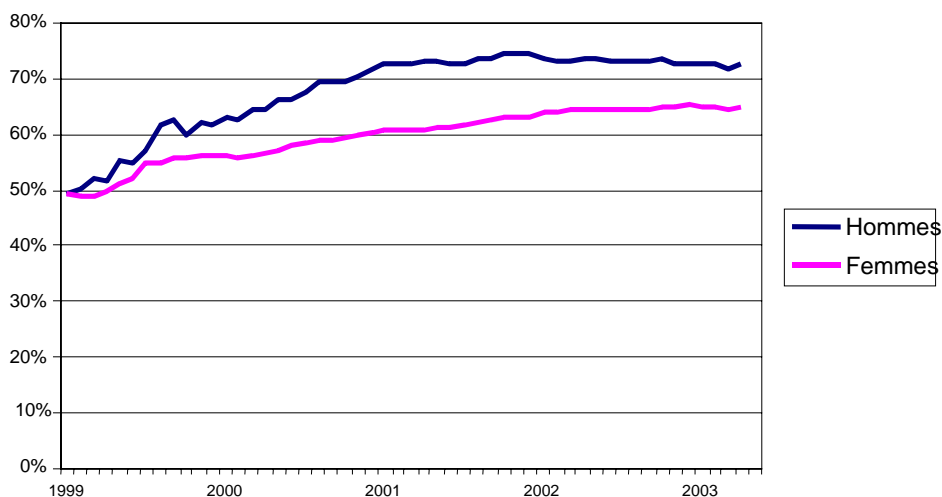


Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à chaque mois d'enquête

Cinq ans après l'obtention de leur diplôme, les IDE sont ainsi 66,1 % à travailler dans le secteur public (figure 12). La proportion d'hommes travaillant dans le public, très proche de celle des femmes peu après la sortie de formation, a ensuite augmenté plus rapidement,

jusqu'à atteindre 73 % (contre 65 % pour les femmes, la différence étant cette fois-ci significative).

Figure 12 : Proportions d'IDE hommes et femmes travaillant dans le secteur public, parmi les infirmiers en emploi

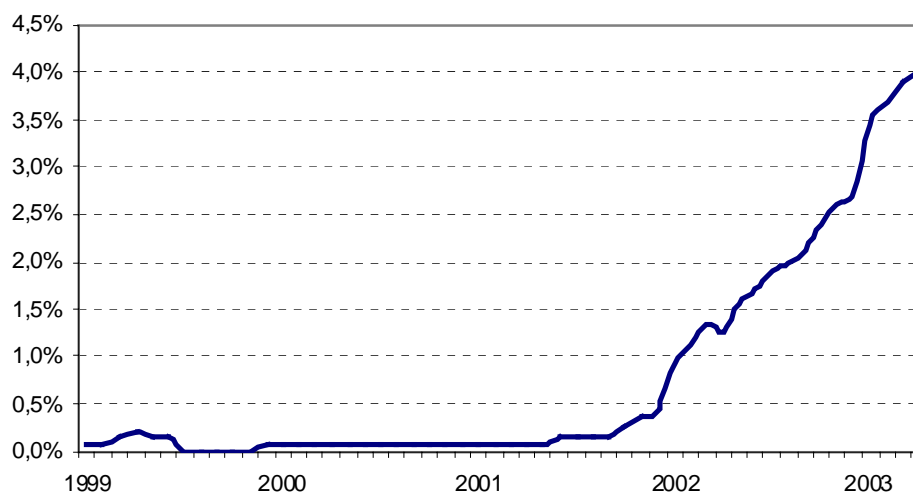


Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Le nombre d'infirmiers libéraux s'accroît fortement dès la quatrième année suivant le diplôme

Parmi les infirmiers diplômés en 1998, 4 % ont choisi de travailler en libéral au bout de 5 ans. Cette proportion était restée très faible jusque 4 ans après la fin des études, ce qui n'est pas surprenant dans la mesure où l'exercice libéral de la profession n'est autorisé qu'au bout de 3 ans d'expérience professionnelle. Le nombre d'infirmiers libéraux parmi la cohorte de sortants observés a ensuite augmenté très rapidement en un an (la proportion est passée de 0,9 % à 4 %, figure 13). À la date d'enquête, et donc cinq ans après la sortie de formation, les infirmiers libéraux sont plus souvent des hommes que des femmes (9 % des hommes et 3 % des femmes), et travaillaient auparavant moins souvent dans le secteur public (36,6 % des IDE actuellement en libéral étaient employés précédemment dans le secteur public).

Figure 13 : Évolution de la part des travailleurs libéraux parmi les IDE



Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Par ailleurs, les infirmiers salariés interrogés sont assez nombreux à songer à travailler à leur compte dans l'avenir (10 % des IDE du secteur privé et 6,6 % de ceux du secteur public envisagent fortement cette possibilité, tableau 14).

Tableau 14 : Les IDE projettent-ils de travailler plus tard en libéral ?

	Secteur privé	Secteur public	Ensemble
Oui, c'est en projet	10,0	6,6	7,6
Oui, peut-être	20,4	21,4	21,1
Non	68,9	71,1	70,4
Ne sait pas	0,7	1,0	0,9

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : IDE en emploi à la date d'enquête et ne travaillant pas en libéral

Un modèle logistique – c'est-à-dire une analyse « toutes choses égales par ailleurs » – a été utilisé pour appréhender les facteurs qui jouent sur la probabilité pour les IDE de travailler à leur compte 5 ans après leur sortie de formation. Il montre un impact négatif de la présence d'enfants en bas âge (-2,5 points pour les infirmiers qui ont des enfants en bas âge par rapport à ceux qui n'ont pas d'enfants). La mobilité géographique semble également associée au choix du secteur libéral : ainsi les infirmiers ayant changé de commune de résidence entre 2001 et 2003 (c'est-à-dire au moment où ils avaient suffisamment d'expérience pour se mettre à leur compte) ont davantage tendance à exercer à leur compte que les IDE peu mobiles (+1,7 point¹⁷). Enfin, on peut également remarquer que ni l'âge des infirmiers, ni la région où ils habitent (en particulier la différence province / région parisienne), ni la profession des parents ne semblent jouer de rôle significatif dans le choix du libéral.

¹⁷ À noter cependant que le sens de la causalité n'est pas évident : les infirmiers ont peut-être été mobiles du fait de se mettre en libéral, en choisissant par exemple un lieu d'exercice correspondant à une demande forte en soins infirmiers.

Tableau 15 : Modèle logistique sur le choix du libéral des IDE au bout de 5 ans

	Coefficient	Évolution de probabilité en points	p-value
Constante	-3,43		<0,01
Sexe			
Homme	0,97	4,8	<0,01
Femme	Ref	-	-
Enfants en bas âge			
Oui	-1,57	-2,5	0,12
Non	Ref	-	-
Mobilité 2001-2003			
Oui	0,45	1,7	0,10
Non	Ref	-	-

Concordants : 50,0 %

Discordants : 20,4 %

Liés : 29,6 %

(*) : enfants nés après 1999 ou à naître

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Champ : individus en emploi à la date d'enquête

Lecture du tableau : l'évolution de la probabilité de travailler en libéral est calculée par rapport à une situation de référence (ici une femme sans enfant et qui habite toujours dans sa commune depuis 2001). La probabilité pour une personne correspondant à la situation de référence se calcule grâce à la seule constante selon la formule : $P_0 = \frac{1}{1 + \exp[-(-3,43)]}$.

Lorsqu'on s'écarte de cette situation de référence, il suffit de tenir compte des coefficients estimés dans la régression logistique. Par exemple, l'évolution de probabilité de travailler en libéral pour un homme par rapport à une femme est, toutes choses égales par ailleurs : $P_H - P_0 = \frac{1}{1 + \exp[-(-3,43 + 0,97)]} - \frac{1}{1 + \exp[-(-3,43)]}$.

Bien sûr la proportion d'infirmiers libéraux dans la génération sortant de formation initiale en 1998 augmente encore rapidement à la date d'enquête et n'est donc pas stabilisée. Un horizon d'étude plus important donnerait peut-être des résultats différents quant aux facteurs de choix de ce secteur d'exercice¹⁸.

¹⁸ En effet, la proportion d'infirmiers libéraux en 2004 était de 15,2 %. Il semblerait par ailleurs que la proportion d'infirmiers libéraux se stabilise à 20 % entre 15 et 25 ans après obtention du diplôme, et diminue au delà (source : Adeli).

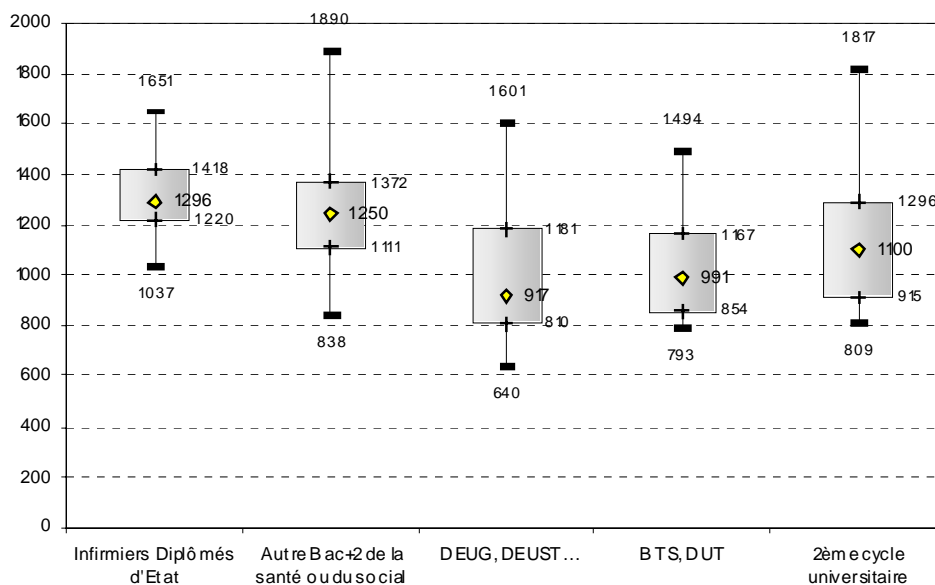
Une profession au départ relativement bien rémunérée, mais avec des progressions de salaire assez faibles

Le salaire de premier emploi est nettement plus élevé pour les infirmiers que celui des diplômés de niveau d'études proche...

Dans toute cette partie, on n'étudiera que les salaires mensuels à temps plein, primes éventuelles incluses. Par ailleurs, il n'a pas été possible, faute de données, de rapporter les rémunérations au temps de travail réellement effectué (ne tenant ainsi pas compte des astreintes ou des heures supplémentaires par exemple).

Les infirmiers à plein temps déclarent un salaire net plus élevé dans leur premier poste que les titulaires d'un diplôme comparable (la médiane des salaires mensuels à l'embauche est à 1 296 € nets pour les IDE, figure 14). Les infirmiers ont également une dispersion de leurs salaires plus faible que pour les autres professions (50 % d'entre eux sont payés entre 1 220 € et 1 418 € nets mensuels, soit un écart de 198 €).

Figure 14 : Distribution des salaires mensuels (en euros) à l'embauche du premier emploi par type de diplôme



Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

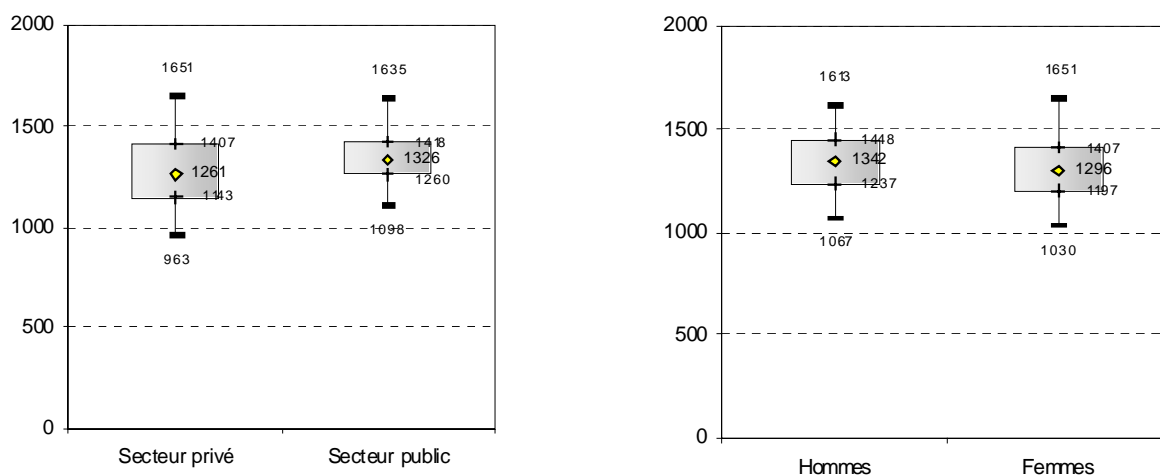
Lecture du graphique : la valeur centrale (le losange) correspond à la médiane des salaires, les rectangles correspondent à la situation de 50 % des individus (25 % de chaque côté de la médiane) et l'intervalle entre les barres correspond à la situation de 90 % des individus (45 % de chaque côté de la médiane).

Les salaires nets perçus par les infirmiers lors de leur premier emploi sont globalement plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé (la médiane pour le secteur public est de 1 326 € nets mensuels à l'embauche contre 1 261 € pour le secteur privé, figure 15). La dispersion des salaires est également moins importante dans le public (50 % des IDE

travaillant dans le secteur public gagnent entre 1 260 € et 1 418 € nets mensuels, soit un écart de 158 € alors que cet écart est de 264 € pour les IDE du secteur privé).

Les infirmiers gagnent par ailleurs globalement plus que les infirmières, mais l'écart est assez faible (la médiane des salaires est de 1 342 € pour les hommes, contre 1 296 € pour les femmes), même s'il reste cependant statistiquement significatif¹⁹. En revanche, la dispersion des salaires est très proche pour les hommes et les femmes.

Figure 15 : Dispersions des salaires des infirmiers à plein temps par sexe et secteur



Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : infirmiers à plein temps dans leur premier emploi

Lecture du graphique : la valeur centrale (le losange) correspond à la médiane des salaires, les rectangles correspondent à la situation de 50 % des individus (25 % de chaque côté de la médiane) et l'intervalle entre les barres correspond à la situation de 90 % des individus (45 % de chaque côté de la médiane).

¹⁹ La méthode du bootstrap permet d'effectuer un test d'égalité des médianes, en considérant que la médiane suit asymptotiquement une loi normale. En ré-échantillonnant un nombre B de fois l'échantillon de départ, on peut calculer la variance de la médiane. Dans les deux cas qui nous intéressent (privé vs public et hommes vs femmes) l'égalité des médianes est aisément rejetée : p-value < 0,01 dans les deux cas, avec B=5 000.

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (en régressant le logarithme du salaire sur les différentes variables explicatives) fait apparaître un effet assez marqué de la région d'exercice (tableau 16) : ainsi un infirmier travaillant en Île-de-France est-il payé 6 % de plus qu'un infirmier exerçant en province²⁰. De même, les infirmiers du secteur public gagnent environ 6 % de plus qu'un infirmier du secteur privé. Les effets d'âge ou de sexe ne sont en revanche pas significatifs.

Tableau 16 : Résultats de la régression sur le salaire à l'embauche du premier emploi

	Coefficient estimé	p-value
Constante	7,10	<0,01
Secteur public		
Oui	0,06	<0,01
Non	Ref	-
Région de travail		
Ile de France	0,06	<0,01
Province (ou étranger)	Ref	-

R² : 0,02

Root MSE : 0,22

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Champ : IDE ayant au moins eu un emploi pendant les 5 ans d'enquête

... mais l'écart s'est réduit 5 ans après la fin des études

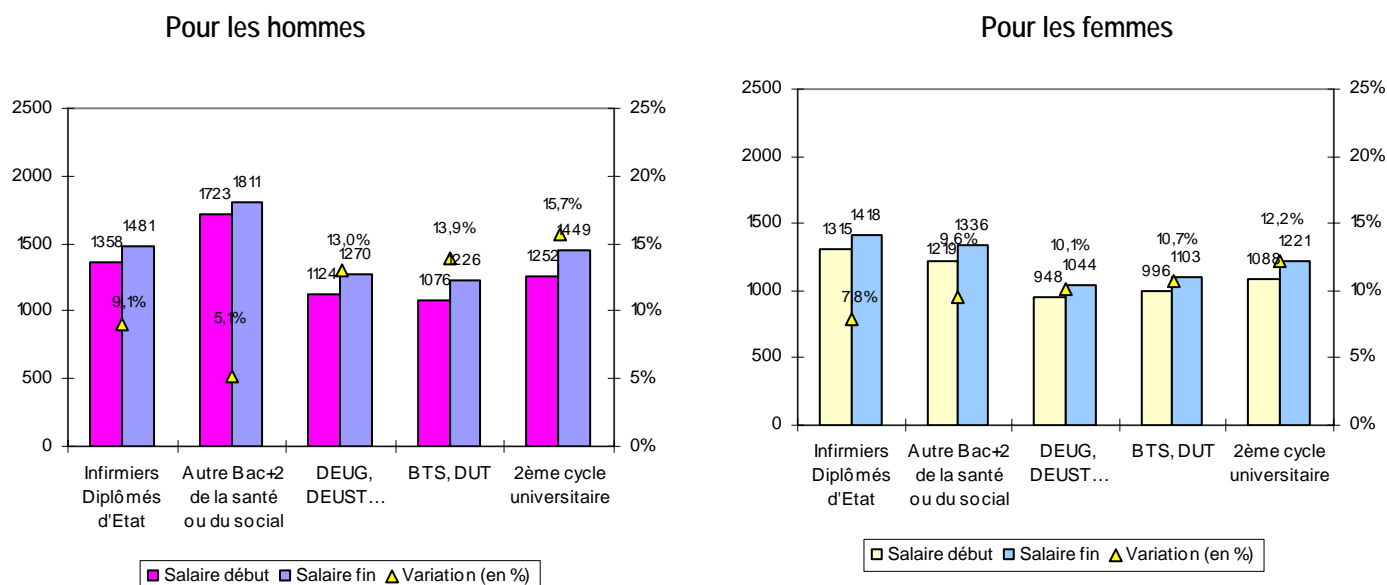
La différence hommes/femmes se fait en revanche ressentir au niveau des augmentations de salaires, où les femmes se retrouvent en moyenne désavantagées par rapport aux hommes (figure 16). L'écart se creuse donc entre les salaires des hommes et ceux des femmes à la fin du contrat²¹.

Surtout, les augmentations des salaires des infirmiers dans leur premier poste sont plus faibles que celles qu'ont obtenues les autres diplômés (+9,1 % pour les hommes et +7,8 % pour les femmes, contre +9,6 % minimum chez les diplômés d'autres secteurs).

²⁰ Ou à l'étranger. L'enquête ayant été réalisée sur un échantillon de personnes ayant effectué leurs études en France métropolitaine, les infirmiers étaient trop peu nombreux à travailler dès le départ à l'étranger. Un regroupement a donc été effectué avec la province pour les analyses de premier emploi.

²¹ Ou à la fin de l'enquête pour ceux qui ont conservé leur premier emploi jusque là.

Figure 16 : Salaires d'embauche, salaires de fin de contrat (en euros) et variations de salaire entre début et fin de contrat²² des diplômés de la génération 98

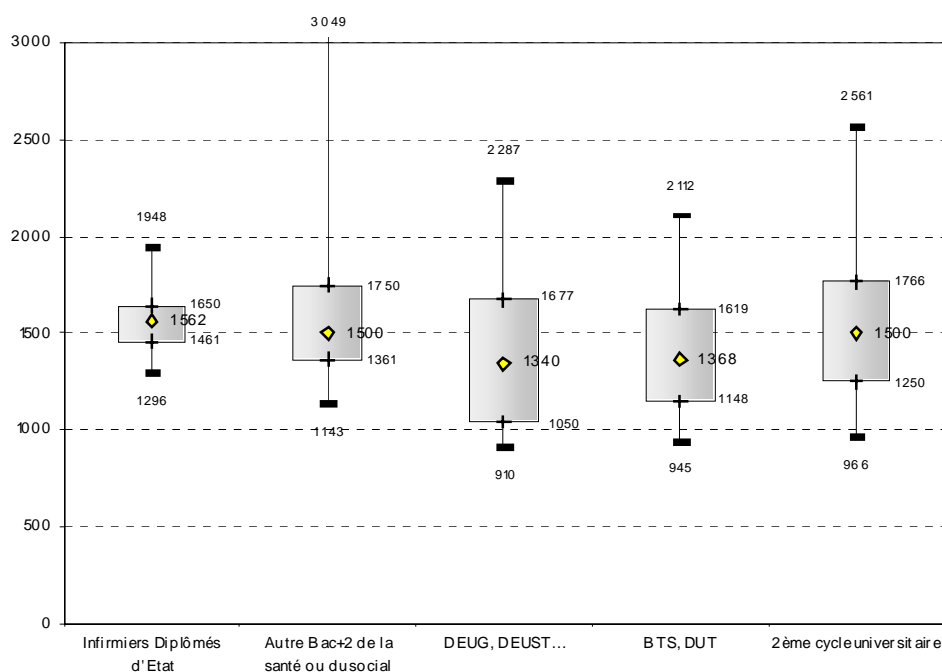


Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus ayant à plein temps pour leur premier emploi

Le salaire mensuel net médian observé en 2003 pour les infirmiers à plein temps demeure toutefois, de la même façon que pour le premier emploi, supérieur à celui de toutes les autres professions étudiées (1 562 € figure 17), même si les écarts se sont réduits. On observe également que la distribution des salaires dans l'emploi actuel est plus resserrée chez les infirmiers que chez les titulaires d'autres diplômés (50 % des infirmiers à plein temps gagnent entre 1 461 et 1 650 € nets mensuels, soit un écart de 189 €, alors que chez les titulaires d'un DEUG ou d'un DEUST, l'écart est de 627 €).

²² Ou fin d'enquête pour les individus ayant conservé leur premier emploi tout au long de la période d'étude.

Figure 17 : Distribution des salaires mensuels (en euros) actuels par type de diplôme



Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus à plein temps à la date de l'enquête

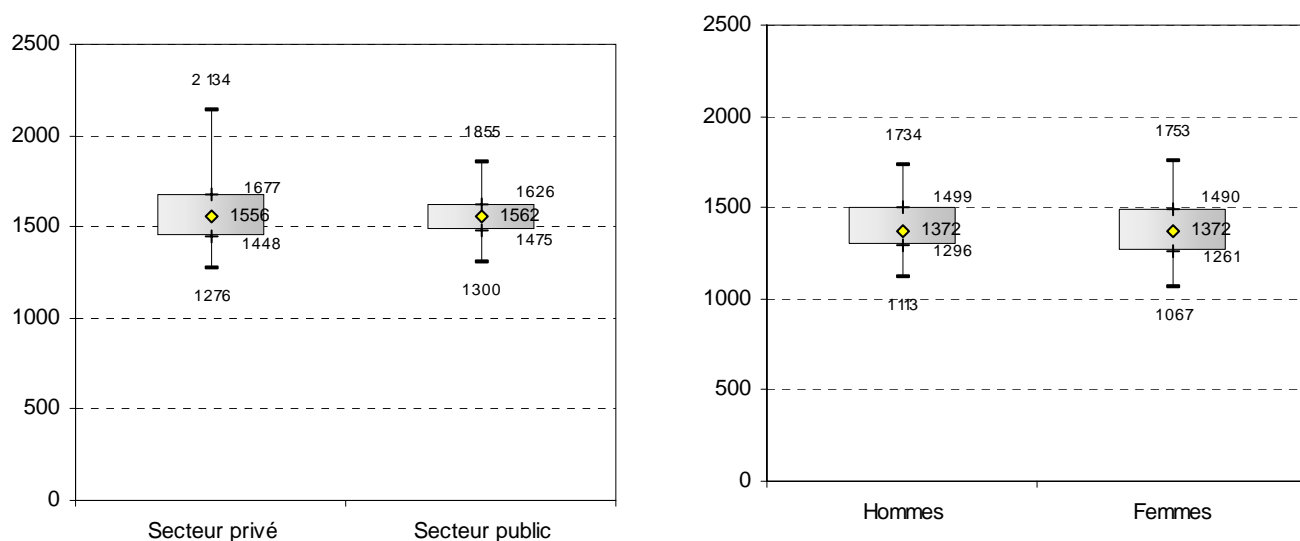
Lecture du graphique : la valeur centrale (le losange) correspond à la médiane des salaires, les rectangles correspondent à la situation de 50 % des individus (25 % de chaque côté de la médiane) et l'intervalle entre les barres correspond à la situation de 90 % des individus (45 % de chaque côté de la médiane).

Le salaire médian des IDE à plein temps est quasiment identique dans le public et le privé²³⁻²⁴ (respectivement 1 562 et 1 556 € nets mensuels, figure 18). Néanmoins, la dispersion de ces salaires est plus élevée dans le privé (50 % des IDE du privé gagnent entre 1 448 et 1 677 €, soit un écart de 229 €, alors que dans le public, ce même écart est de 151 €). De même, la dispersion des salaires est (légèrement) plus élevée pour les femmes (50 % gagnent entre 1 261 € et 1 490 € nets mensuels, soit un écart de 229 €) que pour les hommes (50 % gagnent entre 1 296 € et 1 499 € nets mensuels, soit un écart de 203 €).

²³ La différence des médianes est statistiquement non significative (p-value=0,66 par la méthode du bootstrap avec B=5 000 ré-échantillonnages pour le calcul de la variance de la médiane).

²⁴ En fait, la différence de rémunération entre public et privé se fait surtout ressentir en milieu de carrière. Voir à ce sujet M. Collet « Les rémunérations dans les établissements de santé. Évolutions et comparaisons avec l'ensemble du secteur hospitalier entre 1999 et 2002 », Drees, *Document de travail, série étude*, n° 45, mars 2005

Figure 18 : Salaires mensuels nets des IDE à plein temps à la fin de l'enquête



Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : infirmiers à plein temps à la date de l'enquête

Lecture du graphique : la valeur centrale (le losange) correspond à la médiane des salaires, les rectangles correspondent à la situation de 50 % des individus (25 % de chaque côté de la médiane) et l'intervalle entre les barres correspond à la situation de 90 % des individus (45 % de chaque côté de la médiane).

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs », obtenue en régressant le logarithme du salaire au bout de 5 ans sur les différentes variables explicatives, montre toujours un fort effet de la région de travail sur la rémunération obtenue par les infirmiers cinq ans après leur sortie de formation (les infirmiers d'Île-de-France gagnent ainsi environ 9 % de plus que leurs homologues de province, tableau 17). De même, les hommes gagnent, toutes choses égales par ailleurs, 9 % de plus que les femmes.

En revanche, ni l'âge, ni le fait de travailler dans le public ou le privé, ni le fait d'être ou non en libéral ne semblent jouer de rôle significatif sur les différences de rémunération.

Tableau 17 : Résultats de la régression sur le salaire à la date d'enquête

	Coefficient estimé	p-value
Constante	7,31	<0,01
Sexe		
Homme	0,09	<0,01
Femme	Ref	-
Région de travail		
Ile de France	0,09	<0,01
Province	Ref	-
Étranger	0,46	<0,01

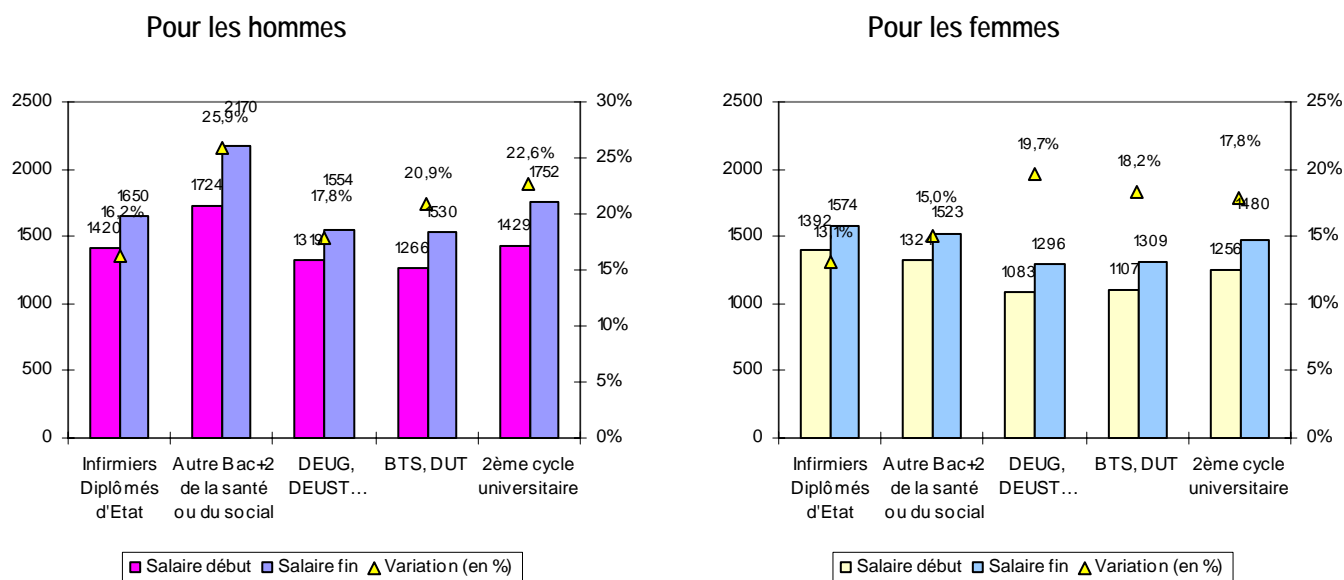
R² : 0,10

Root MSE : 0,23

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : IDE ayant au moins eu un emploi pendant les 5 ans d'enquête

On retrouve également les phénomènes déjà observés lors de l'étude sur le premier emploi : les infirmières ont une augmentation de salaire moins élevée que les infirmiers entre le début et la fin de leur contrat (+13,1 % contre +16,2 % en moyenne). De même, on retrouve toujours le fait que, pour les hommes, les infirmiers sont en moyenne moins bien payés que les diplômés d'un autre secteur sanitaire ou social, et que, pour les femmes, on a le phénomène inverse.

Figure 19 : Salaires d'embauche, salaires de fin de contrat (en euros) et variations de salaire entre début et fin de contrat pour l'emploi actuel

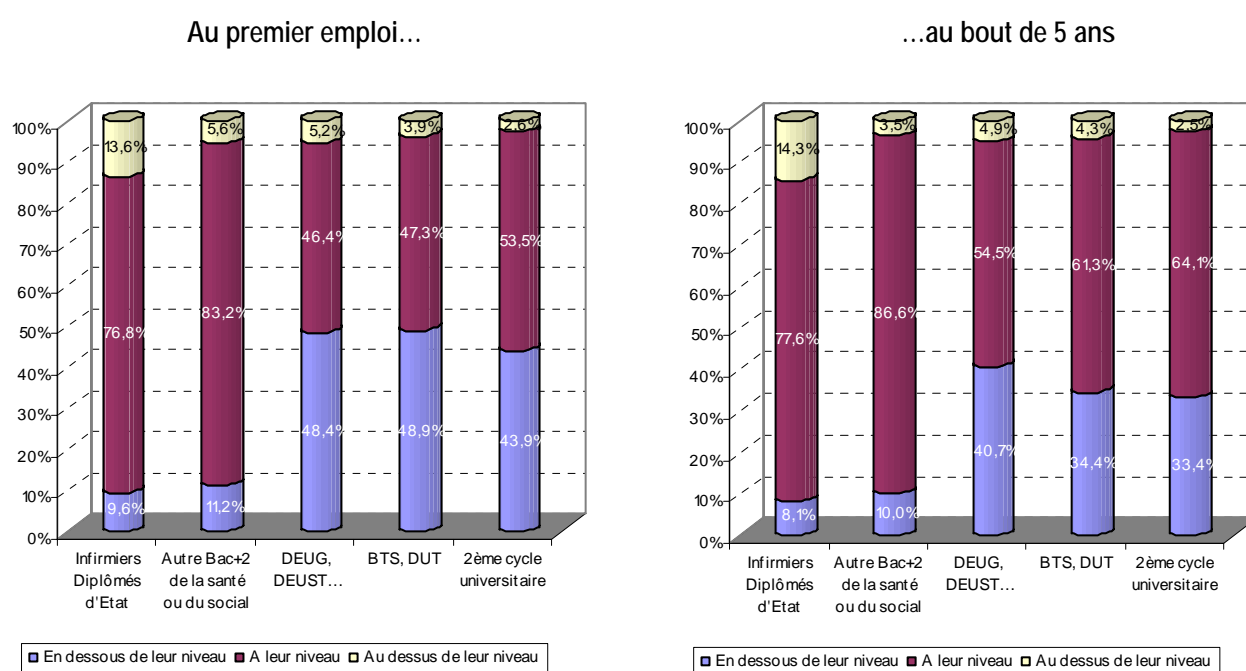


Source : Céreq, exploitation Drees - Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus à plein temps à la date de l'enquête

L'opinion des infirmiers sur leur emploi est plutôt positive

Globalement les infirmiers diplômés estiment qu'ils sont embauchés à un niveau qui correspond à leurs compétences. 76,8 % d'entre eux le pensent dès leur premier emploi, et cette proportion ne change pratiquement pas lorsqu'on considère leur opinion sur l'emploi qu'ils occupent 5 ans plus tard (figure 20). *A contrario* chez les diplômés d'autres secteurs que la santé ou le social, une proportion très importante des individus (plus du tiers) estiment qu'ils travaillent en dessous de leur niveau de compétence, et moins de 65 % estiment qu'ils travaillent au bon niveau de compétence.

Figure 20 : Opinion sur l'emploi par rapport au niveau de compétence



Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Si l'on s'intéresse uniquement au dernier emploi occupé par les infirmiers, il apparaît toutefois une disparité assez importante entre les hommes et les femmes²⁵ (tableau 18) : ainsi 13 % des hommes considèrent qu'ils travaillent en dessous de leur niveau de compétence, contre 7 % des femmes. À l'inverse, 8 % des hommes considèrent qu'ils travaillent au dessus de leur niveau de compétence, contre 15 % des femmes.

Les différences d'opinion entre le secteur public ou privé chez les IDE sont moins marquées²⁶ : 7,6 % (respectivement 13,9 %) des employés du public et 9,2 % (respectivement 15,1 %) des employés du privé se considèrent comme embauchés en dessous de leur niveau de compétence (respectivement au dessus de leur niveau de compétence).

²⁵ Les différences de proportions sont statistiquement significatives (p-value=0,01 pour la « sous-embauche et p-value<0,01 pour la « sur-embauche »).

²⁶ Les différences public/privé sont, du point de vue statistiques, aisément rejetées (p-value = 0,27 pour ce qui est de l'égalité des proportions pour la « sous-embauche » et p-value = 0,54 pour la « sur-embauche »).

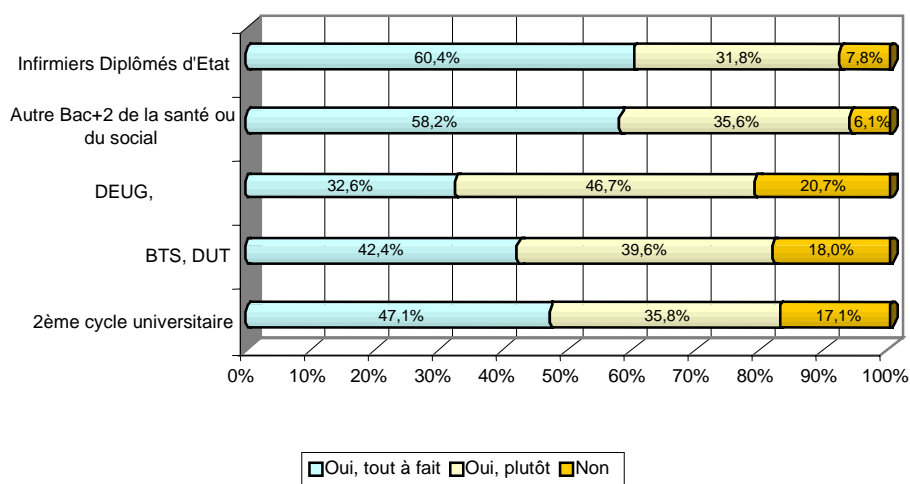
Tableau 18 : Opinions sur l'emploi des IDE à la date d'enquête

	En dessous de leur niveau	À leur niveau	Au dessus de leur niveau
Hommes	13	79	8
Femmes	7	77	15
<i>Ensemble</i>	<i>8,7</i>	<i>77,6</i>	<i>14,3</i>
Secteur public	7,6	78,5	13,9
Secteur privé	9,2	75,8	15,1
<i>Ensemble</i>	<i>8,7</i>	<i>77,6</i>	<i>14,3</i>

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à la date d'enquête

Les IDE semblent par ailleurs plutôt satisfaits de leur emploi, puisque seuls 7,8 % d'entre eux ont répondu non à la question « diriez-vous de votre emploi actuel, qu'il vous permet de vous réaliser professionnellement ? » (figure 21). Ils se démarquent donc à nouveau des diplômés hors sanitaire ou social, dont la proportion de ceux qui estiment ne pas se réaliser professionnellement est bien plus importante.

Figure 21 : Les individus estiment-ils qu'ils se réalisent professionnellement ?



Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à la date d'enquête

Les hommes et femmes ne se différencient pas beaucoup en ce qui concerne leur opinion sur la réalisation professionnelle (tableau 19). Ainsi 61 % des infirmiers et 60 % des infirmières pensent que leur travail actuel leur permet tout à fait de s'épanouir professionnellement.

La différence est plus prononcée lorsqu'on compare le public et le privé, les infirmiers du secteur privé semblant moins satisfaits du point de vue de leur réalisation professionnelle (10,6 % pensent que leur travail n'est pas épanouissant, contre 6,4 % dans le secteur public).

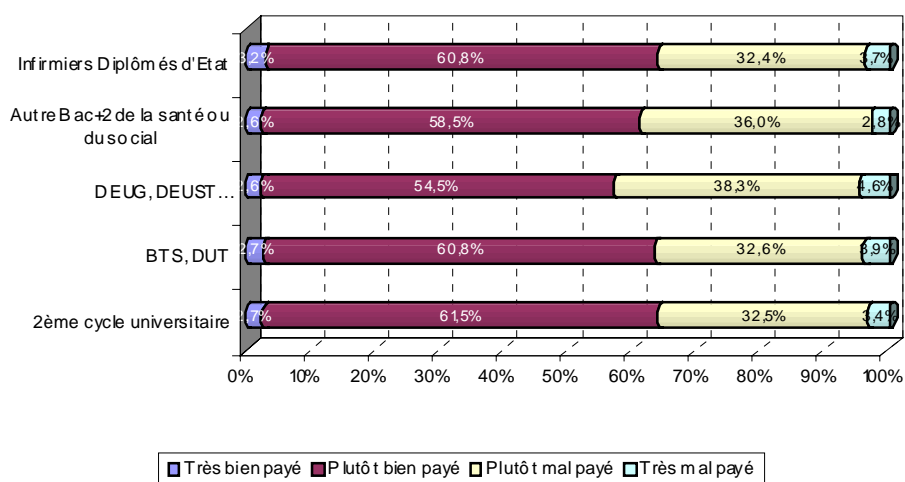
Tableau 19 : Les infirmiers estiment-ils qu'ils se réalisent professionnellement

	Oui, tout à fait	Oui, plutôt	Non
Hommes	61	33	6
Femmes	60	32	8
<i>Ensemble</i>	<i>60,4</i>	<i>31,8</i>	<i>7,8</i>
Secteur public	62,8	30,9	6,4
Secteur privé	55,8	33,6	10,6
<i>Ensemble</i>	<i>60,4</i>	<i>31,8</i>	<i>7,8</i>

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à la date d'enquête

Les infirmiers sont en revanche assez nombreux à penser qu'ils sont mal payés compte tenu du travail qu'ils fournissent (32,4 % pensent qu'ils sont plutôt mal payés et 3,7 % qu'ils sont très mal payés, figure 22). De ce point de vue, ils sont assez proches de l'opinion des diplômés de niveau équivalent d'autres secteurs.

Figure 22 : Opinion sur la rémunération par type de diplôme



Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à la date d'enquête

Les infirmières semblent toutefois moins exigeantes que les infirmiers pour ce qui est de la rémunération : 66 % d'entre elles pensent qu'elles sont plutôt bien payées ou très bien payées contre 56 % des infirmiers (tableau 20), alors que leurs salaires réels sont assez proches (figure 19).

Les différences d'opinions relatives aux salaires sont en revanche assez proches chez les infirmiers du privé et du public.

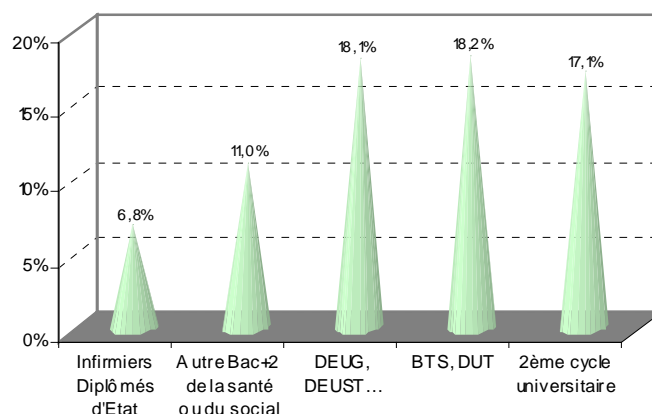
Tableau 20 : Opinion des IDE sur leur rémunération

	Très bien payé	Plutôt bien payé	Plutôt mal payé	Très mal payé
Hommes	2	54	38	6
Femmes	4	62	31	3
<i>Ensemble</i>	3,2	60,8	32,3	3,7
Secteur public	2,6	60,9	33,3	3,2
Secteur privé	4,3	60,7	30,4	4,7
<i>Ensemble</i>	3,2	60,8	32,3	3,7

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à la date d'enquête

Le dernier indicateur de satisfaction relevé par l'enquête concerne la volonté de changer d'emploi au bout des 5 ans de vie active. Parmi l'ensemble des infirmiers, seuls 6,8 % recherchent un autre emploi (figure 23), soit beaucoup moins que les diplômés d'autres secteurs.

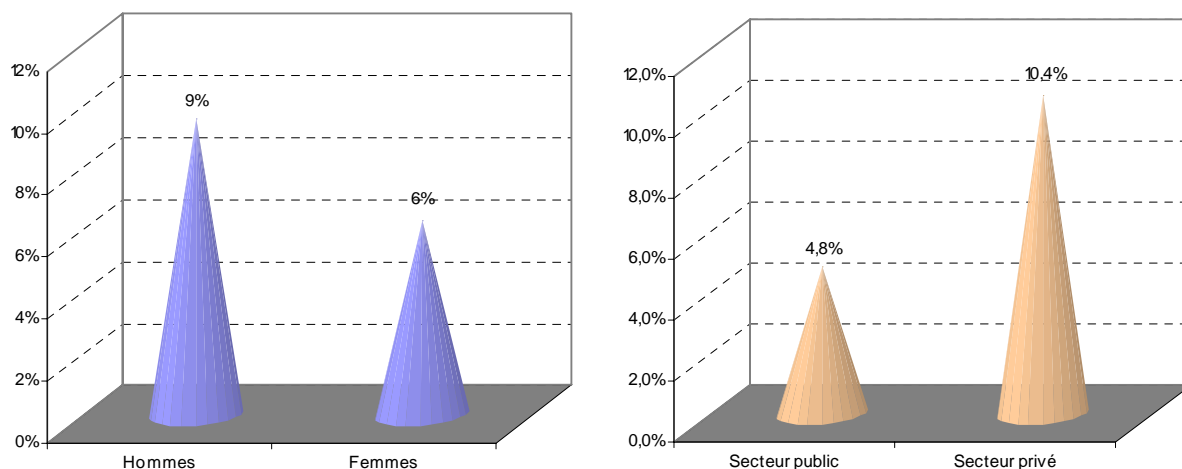
Figure 23 : Part des individus à la recherche d'un nouvel emploi



Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à la date d'enquête

Il existe toutefois d'assez fortes disparités entre les sexes et le secteur d'emploi. Les infirmières sont moins nombreuses à rechercher un nouvel emploi que les infirmiers (6 % contre 9 %, figure 24). De même, les employés du secteur public semblent beaucoup moins enclins à changer de travail que ceux du secteur privé (4,8 % contre 10,4 %).

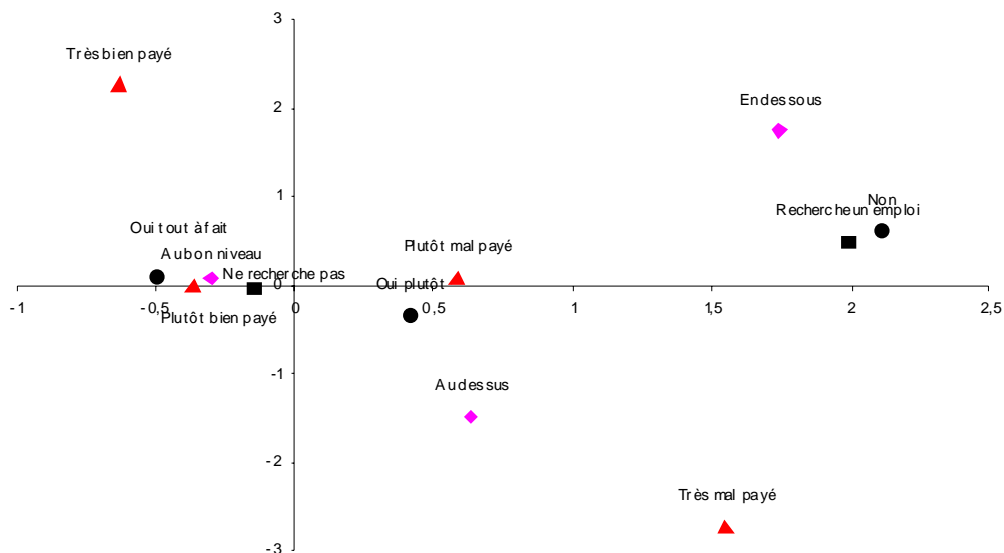
Figure 24 : part des IDE désirant changer d'emploi au bout de 5 ans



Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : individus en emploi à la date d'enquête

Une analyse en composante multiple (ACM) permet d'isoler les corrélations entre les différentes modalités des variables d'opinion (figure 25). On voit ainsi que la non réalisation professionnelle, la recherche d'un nouvel emploi et le sentiment d'être « sous-embauché » sont des modalités relativement liées. À l'opposé, les sentiments d'être embauché au bon niveau de compétence, d'être bien payé et de se réaliser professionnellement semblent être également liés.

Figure 25 : Résultats de l'analyse en composantes multiples sur les variables d'opinion

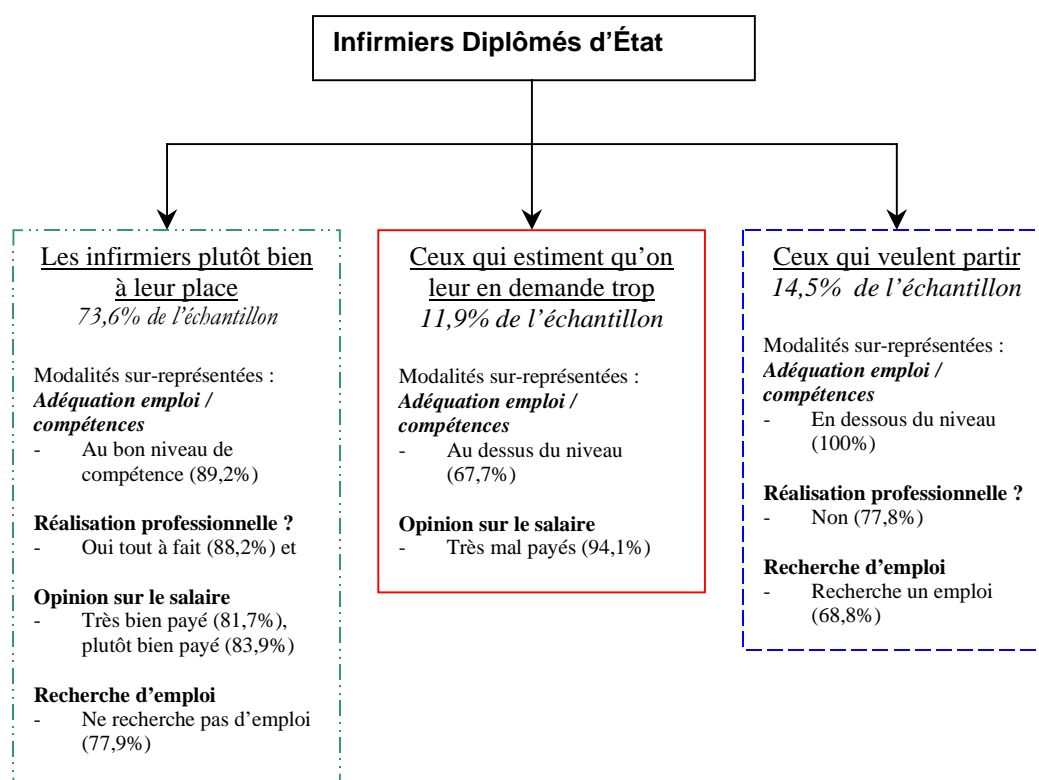


Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
 Champ : IDE en emploi à la date d'enquête

Afin de différencier les classes d'individus, on a appliqué la méthode des centres mobiles²⁷, en prenant pour variables les coordonnées des deux premiers axes de l'ACM, celles-ci isolant mieux les effets que les variables d'opinion brutes. On a pu ainsi constituer trois groupes ayant des attitudes proches, représentés dans la figure 26.

- 1) Le premier (73,6 % des infirmiers) se considère comme plutôt bien à sa place, et regroupe les individus ayant principalement répondu qu'ils étaient embauchés au bon niveau de compétence, qu'ils se réalisaient professionnellement, qu'ils étaient plutôt bien payés, voire très bien payés, et qu'ils ne recherchaient pas d'emploi ;
- 2) Le deuxième (11,9 % des infirmiers) considère plutôt qu'on lui en demande trop, et regroupe des personnes estimant qu'elles ont été embauchées au dessus de leur niveau de compétence tout en étant mal payés ;
- 3) Le troisième (14,5 % des infirmiers) manifeste la volonté de partir, et est composé de personnes estimant avoir été embauchées en dessous de leur niveau de compétence, ne pas se réaliser professionnellement, et qui cherchent un autre emploi.

Figure 26 : Classes d'opinions construites à partir de l'acm



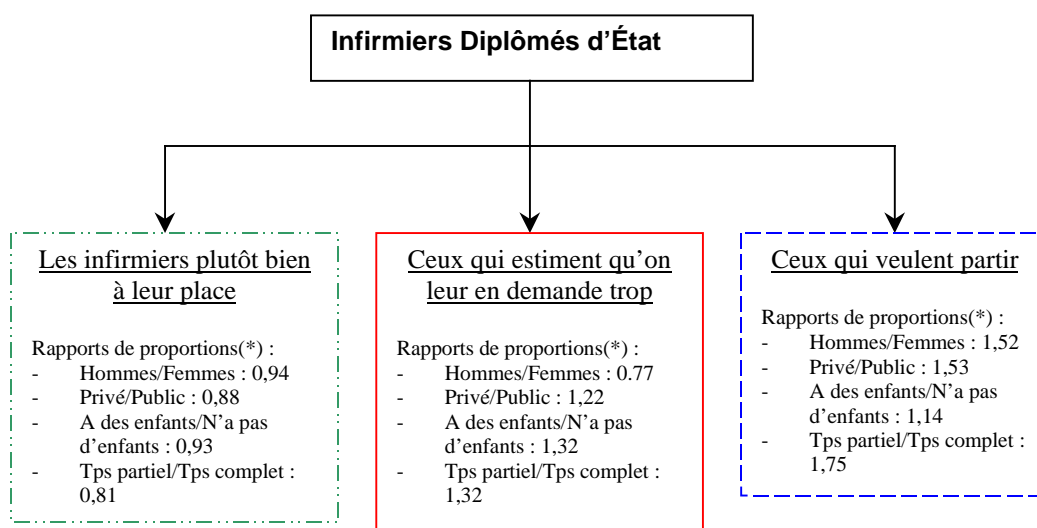
Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans
Champ : IDE en emploi à la date d'enquête

Lecture du graphique : Dans chaque classe, les « modalités sur-représentées » correspondent à celles pour lesquelles la proportion de personnes ayant indiqué ces modalités est la plus forte par rapport à l'effectif de la classe. Le chiffre entre parenthèses est le pourcentage d'occurrence de la modalité considérée dans la classe. Par exemple 89,2 % des personnes qui ont répondu qu'ils étaient embauchés au bon niveau de compétence se trouvent dans la classe « Les infirmiers plutôt bien à leur place ».

²⁷ Proc Fastclus de SAS. Une CAH consolidée a également été tentée ; elle donne quasiment les mêmes résultats.

Deux groupes sur les trois (représentant un quart des effectifs infirmiers sortis de formation initiale en 1998) correspondent donc à des personnes peu ou pas satisfaites du contenu ou des conditions de leur travail. Parmi les plus insatisfaits (troisième groupe), on retrouve plus d'hommes que de femmes (le risque relatif d'appartenir à ce groupe est de 1,52, figure 27). Dans les deux groupes où les conditions de travail ne sont pas idéales, se retrouvent en outre davantage d'infirmiers qui travaillent dans le secteur privé, qui ont des enfants et qui sont à temps partiel. À l'inverse, les personnes à temps complet ont plus de chances de se situer dans le premier groupe, c'est-à-dire là où les personnes sont plutôt satisfaites de leur travail.

Figure 27 : Caractéristiques des individus selon leur groupe d'opinion



(*) : risque relatif, par exemple $r = \frac{P(\text{groupe} = 1 / \text{sexe} = H)}{P(\text{groupe} = 1 / \text{sexe} = F)}$

Source : Céreq, exploitation Drees – Enquête Génération 98, interrogation à 5 ans

Champ : IDE en emploi à la date d'enquête

Lecture du graphique : le risque relatif est la probabilité pour une catégorie d'individu donnée d'appartenir à la classe considérée, par rapport à une autre catégorie. Par exemple, les hommes ont 1,52 fois plus de risque de se retrouver dans la classe « Ceux qui veulent partir » que les femmes.

Bibliographie

Articles et documents

« Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la génération 98 », Céreq, mars 2001.

« Génération 98, à qui a profité l'embellie économique ? », Céreq, *Bref*, n° 181, décembre 2001.

Collet M. : « Les rémunérations dans les établissements de santé. Évolutions et comparaisons avec l'ensemble du secteur hospitalier entre 1999 et 2002 », Drees, *Document de travail, série études*, n° 45, mars 2005.

Delaporte F. : « La formation aux professions de la santé en 1998-1999 », Drees, *Document de travail, série études et statistiques*, n°13, novembre 1999.

Giret J-F., Moullet S., Thomas G. : « De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la 'Génération 98' », Céreq, 2002.

Lopez A. : « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », Céreq, *Notes Emploi Formation*, janvier 2004.

Mansuy M. : « L'influence du premier emploi sur la trajectoire professionnelle », Céreq, *Notes Emploi Formation*, mars 2004.

Marquier R. : « Les débuts de carrière des infirmiers sortis de formation initiale en 1998 », Drees, *Études et résultats*, n° 393, avril 2005.

Mora V. : « Lorsque le processus d'insertion professionnelle paraît grippé », Céreq, *Bref*, n° 206, mars 2004.

Nauze-Fichet E. : « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », Céreq, *collection Net-Doc*, n° 1, 2004.

Schreiber A. : « La formation aux professions de santé en 2002 et en 2003 », Drees, *Document de travail, série statistique*, n° 69, septembre 2004.

Textes juridiques

Article L.162-12-2 du code de la santé publique.

Loi n°93-8 du 4 janvier 1993 relative aux relations entre les professions de santé et de l'assurance maladie.

Arrêté du 31 juillet 1997 portant approbation de la Convention nationale des infirmiers.

Arrêté du 1^{er} mars 2002 portant approbation de la convention nationale des infirmiers et de son avenant n° 1 pour un plan pluriannuel de valorisation de l'exercice libéral de la profession d'infirmière.

Décret n° 88-1077 du 30 novembre 1988 portant statuts particuliers des personnels infirmiers de la fonction publique hospitalière.