

2025



Dossier de Presse : Grande Consultation des Infirmiers en Pratique Avancée (IPA) sur la Rémunération



Président
Emmanuel HARDY

Rapporteur de la consultation
Jordan JOLYS

Destinataires
Presse
Élus

Introduction

La profession d'Infirmier en Pratique Avancée (IPA) a connu un développement croissant ces dernières années, marqué par une extension des compétences récentes.

Pourtant, la question de la rémunération reste une préoccupation majeure pour ces professionnels, quel que soit leur mode d'exercice. Afin d'apporter des données concrètes et de porter une voix collective dans les discussions avec les instances décisionnaires, l'Union Nationale des Infirmiers en Pratique Avancée (UNIPA) a lancé une grande consultation nationale sur la rémunération des IPA.

Cette enquête vise à dresser un état des lieux précis des conditions salariales des IPA en France, à identifier les principales difficultés rencontrées et à proposer des pistes d'amélioration.

La consultation a réuni 1058 répondants, représentant environ 25 % de la population des IPA et des étudiants en pratique avancée. Cette participation significative reflète l'importance du sujet et la nécessité d'agir pour obtenir une rémunération plus juste et alignée avec les responsabilités accrues des IPA.

Les résultats de cette consultation permettent d'apporter un éclairage précis sur les différences de traitement entre les IPA en fonction de leur statut (privé, libéral, fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale, fonction publique d'État).

Ils mettent en évidence des inégalités persistantes et soulignent la nécessité de réformes pour garantir une reconnaissance à la hauteur des compétences et des missions exercées par ces professionnels.

Partie 1: Profil des Répondants

- 77 % de femmes et 23 % d'hommes
- Prédominance des 31-50 ans (80 % des répondants)
- Expérience moyenne de 10 à 15 ans comme IDE avant d'être IPA
- 61 personnes ne sont plus IPA, principalement pour reconversion professionnelle

Comprendre la démographie des répondants

Pérénnité dans la profession
61 ont quitté la profession, reconversion



Genre
77 % de femmes et 23 % d'hommes

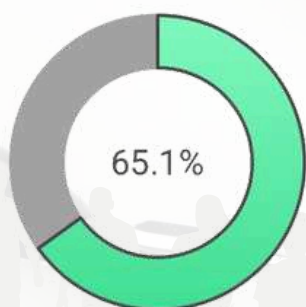
Expérience professionnelle
10 à 15 ans en moyenne



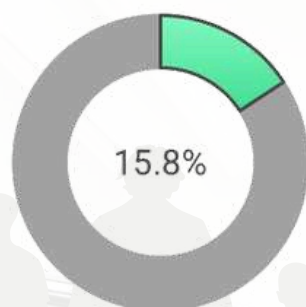
Tranche d'âge
31-50 ans prédominants

Partie 2 : Modes d'Exercice

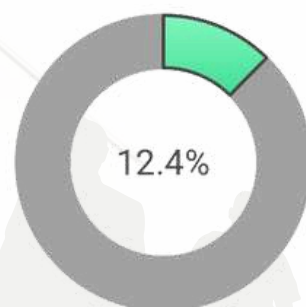
Répartition des Modes d'Exercice par Catégorie



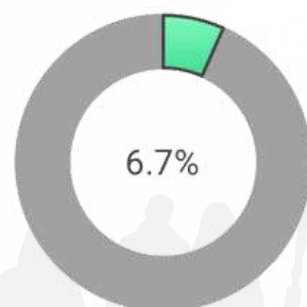
Salariés



Étudiants



Libéraux



Autres



Partie 3 : Résultats dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH)

- 51 % de tous les répondants exercent en FPH
- 13 % ne sont pas encore intégrés en tant qu'IPA, avec une attente moyenne de 8,3 mois
- Pour ceux qui sont intégrés : intégration par concours (45 %) et intégration directe (55 %). Mais pour ceux qui ont été intégrés directement, 55% n'ont pas bénéficié d'une reprise des services publics effectifs, contrairement à ce que prévoit le cadre réglementaire
- Seuls 5.5 % sont satisfaits de leur rémunération, avec une augmentation moyenne de 94 € par rapport à leur ancien salaire d'IDE. 27% perdent ou ne gagnent pas d'argent
- Ils estiment que l'écart salarial entre IDE et IPA devrait être de 530 euros.
- 65 % estiment que leurs compétences sont reconnues, hors considération financière
- 84 % considèrent améliorer l'accès aux soins.
- Hiérarchie : 52 % sous cadre supérieur de santé, 30% sous cadre de santé, 14% sous directeur des soins. Près de 50% estiment que le directeur des soins devrait être leur supérieur hiérarchique direct.
- 33 % n'envisagent pas de rester en FPH, 31% ne se prononcent pas. 25% envisagent une reconversion

Comprendre la situation des répondants en FPH



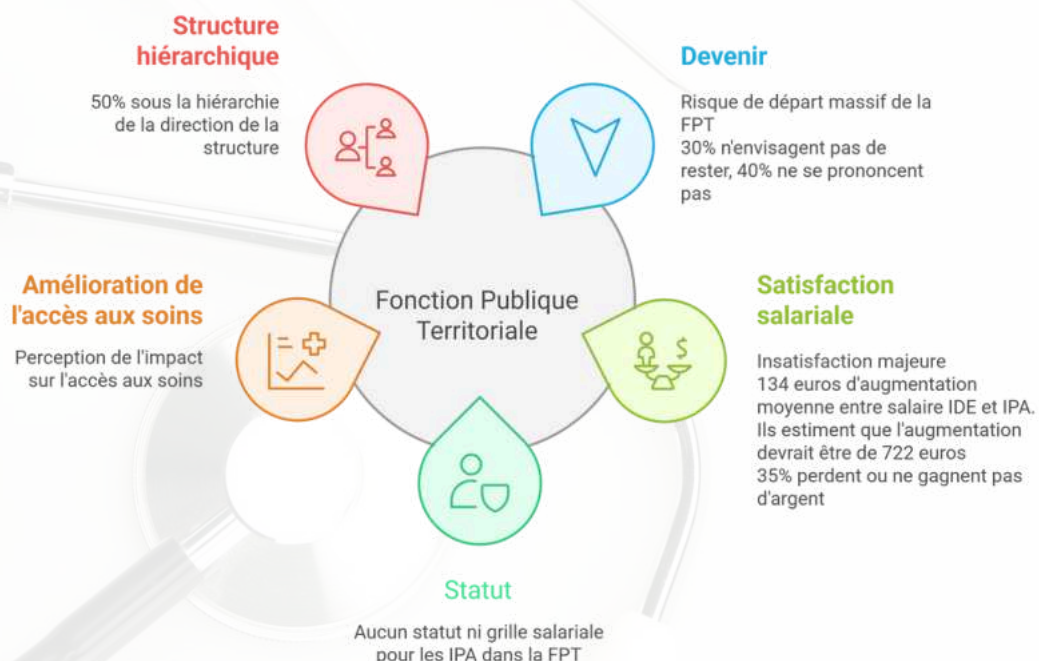
Attentes des répondants

- **Refonte des grilles indiciaires** : reconnaissance des compétences et des responsabilités, dans le cadre d'une profession intermédiaire, et en accord les modèles étrangers, avec un salaire de 3000 euros net en début de carrière
- **Respect des règles d'intégration et homogénéisation** : utilisation de l'intégration directe pour ceux qui y sont éligibles et respect de la notion de reprise des services publics effectifs
- **Utilisation de primes** : même si un certain nombre n'est pas favorable au prime, au profit du traitement indiciaire, un grand nombre de répondants souhaite l'attribution d'une NBI, ainsi que le recours à des primes comme celle d'exercice multisite
- **Revalorisation de la fonction dans l'institution** : reconnaissance de l'ensemble des compétences des IPA au sein de l'institution

Partie 4 : Résultats dans la Fonction Publique Territoriale (FPT)

- 20 IPA répondants.
- Pas de grille salariale propre, rémunération souvent basée sur la grille IDE avec négociations, variabilité importante.
- Augmentation salariale moyenne de 134 €. 35 % ne gagnent pas d'argent voire en perdent.
- 70 % insatisfaits de leur rémunération.
- 50 % sous hiérarchie de la direction de la structure.
- 30 % n'envisagent pas de rester, 40 % ne se prononcent pas.

Comprendre la situation des répondants en FPT



Attentes des répondants

- **Création d'une grille salariale**
- **Evolution salariale** : reconnaissance du statut, des compétences et des responsabilités, à travers une revalorisation significative



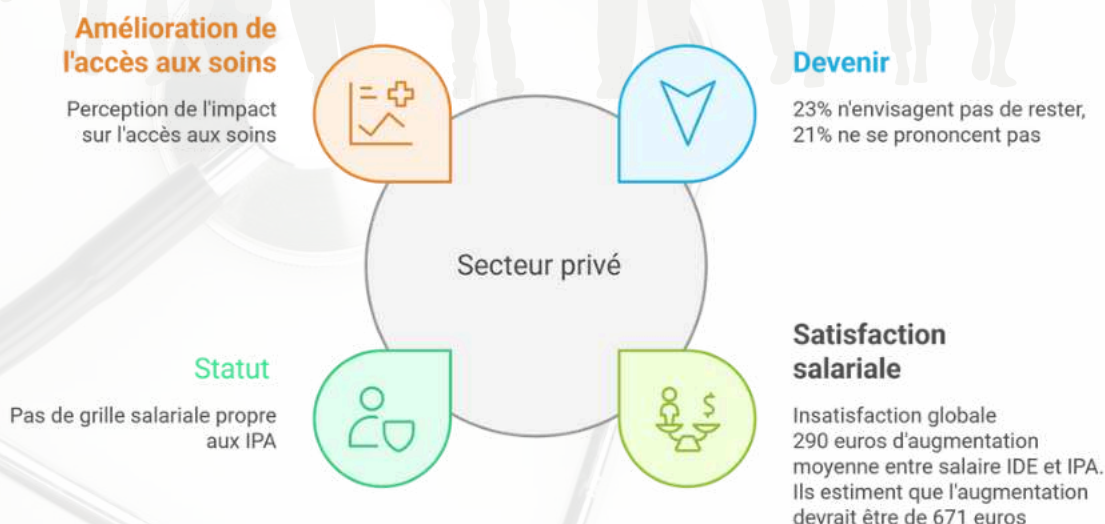
Partie 5 : Résultats dans la Fonction Publique d'État (FPE)

- 2 répondants, limitant les conclusions
- Pas de grille IPA, perte de rémunération pour l'un des deux.
- Hiérarchie souhaitée : cadre supérieur ou directeur de structure.
- Tous considèrent améliorer l'accès aux soins

Partie 6 : Résultats dans le secteur privé

- 142 répondants exercent dans le privé
- Pas de grille IPA, impliquant des négociations de salaire, donc une variabilité importante
- Augmentation salariale moyenne de 290 euros, médiane à 257 euros
- 60% ne sont pas satisfaits de la rémunération.
- Ils estiment que l'écart de salaire entre IDE et IPA devrait être de 671 euros.
- 70% considèrent améliorer l'accès aux soins
- 23% n'envisagent pas de rester dans le secteur privé, 21% ne se prononcent pas

Comprendre la situation des répondants dans le privé





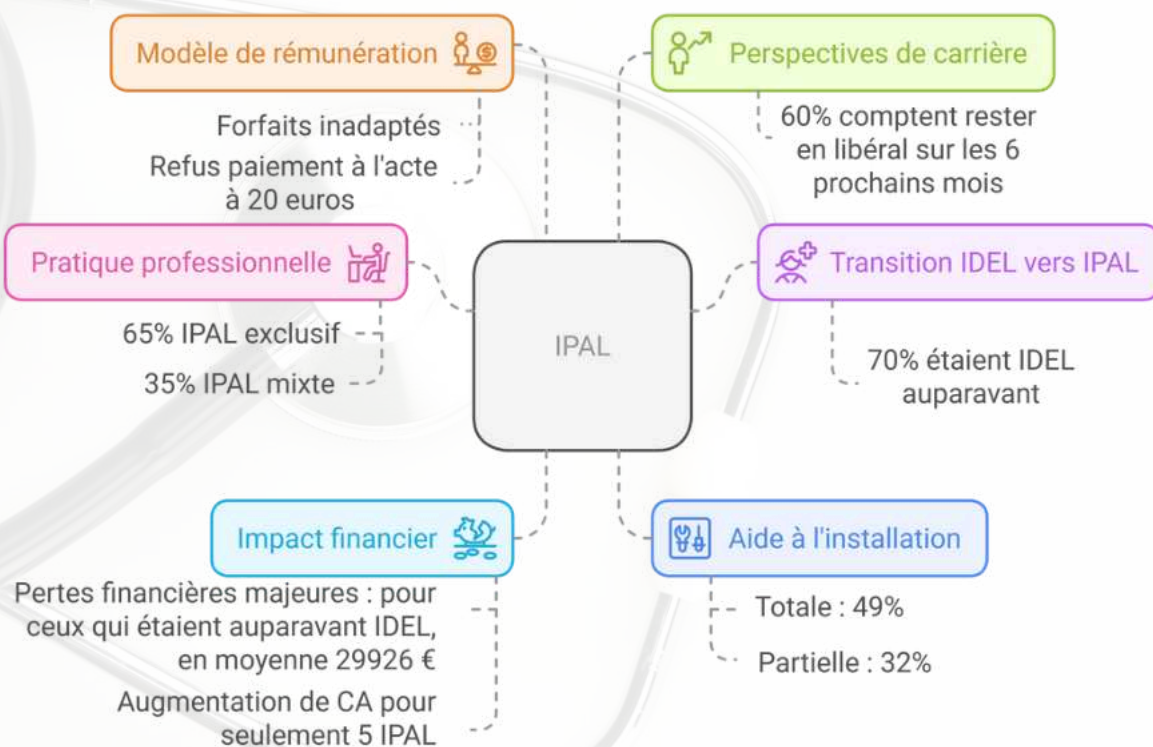
Attentes des répondants

- **Rémunération à la hauteur des responsabilités et du niveau d'études** : demande d'un salaire à 3000 euros en début de carrière, intermédiaire entre IDE et médecin. Reconnaissance salariale des diplômes et formations complémentaires
- **Prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience** : Les professionnels sont souvent pénalisés lors de leur recrutement car leur ancienneté dans leur exercice n'est pas reconnue
- **Création de grilles salariales et harmonisation** : demande d'une création de grille salariale unifiée sur le territoire. Inclusion des IPA dans les conventions collectives spécifiques. Création de primes spécifiques

Partie 7 : Résultats du Secteur Libéral

- 139 IPA en libéral répondants
- 65 % en exercice exclusif, 35 % en mixte
- 70 % étaient IDEL avant de devenir IPAL.
- Perte de chiffre d'affaire moyenne de 29 926 €
- CA annuel moyen de 47460 € et BNC de 25536 €
- Seuls 5 IPAL ont connu une augmentation de CA vis à vis de leur ancien CA d'IDEL
- Aide à l'installation perçue en totalité par 49.2 %, partielle pour 32.3 %
- 60.3 % jugent le modèle de rémunération actuel inadapté.
- 76.5 % refusent un paiement à l'acte à 20 €.
- 59.6 % comptent rester en libéral les 6 prochains mois.

Comprendre la situation des répondants en libéral



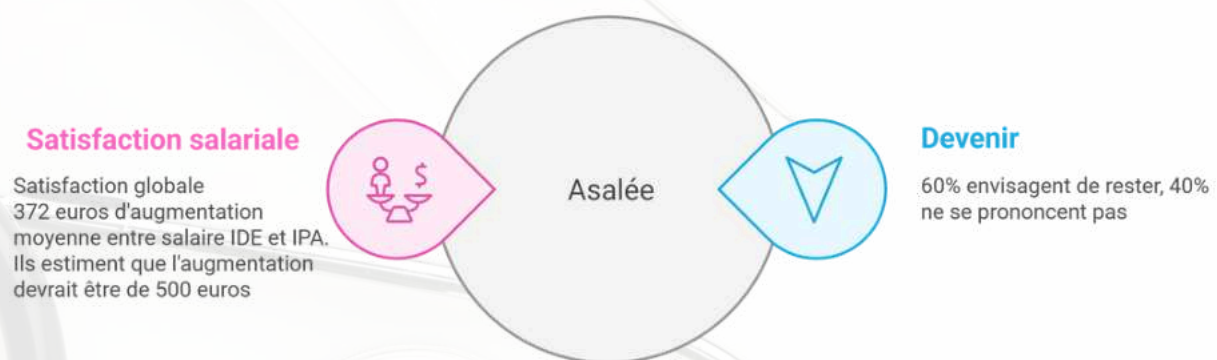
Attente des répondants

- **Adaptation et révision des forfaits** : créer des forfaits mieux adaptés à la réalité de certaines pratiques (psychiatrie, parcours complexes), augmenter le nombre de forfaits cotables, revoir les facturations des parcours ponctuels. Introduire des majorations spécifiques pour certains contextes
- **Paiement à l'acte** : permettre la facturation d'actes spécifiques en sus des forfaits, notamment pour des consultations répétées. Valoriser les consultations d'éducation thérapeutique, de coordination et de prévention dans les cotations. Introduction de ROSP
- **Amélioration de l'installation** : systématiser l'aide installation via les ARS, de manière équivalente aux médecins généralistes
- **Formation et sensibilisation** : sensibiliser les professionnels de santé et la population à l'exercice IPA

Partie 8: Résultats des IPA Asalée

- 31 répondants
- Augmentation moyenne salariale de 372 euros, médiane à 500. 42% ne sont pas satisfaits de leur rémunération
- Selon eux, l'écart salarial entre IDE et IPA devrait être de 769 euros
- Trois d'entre eux étaient auparavant dans le public et ont constaté une augmentation de salaire notable
- 60% envisagent de rester chez Asalée

Comprendre la situation des répondants au sein d'Asalée



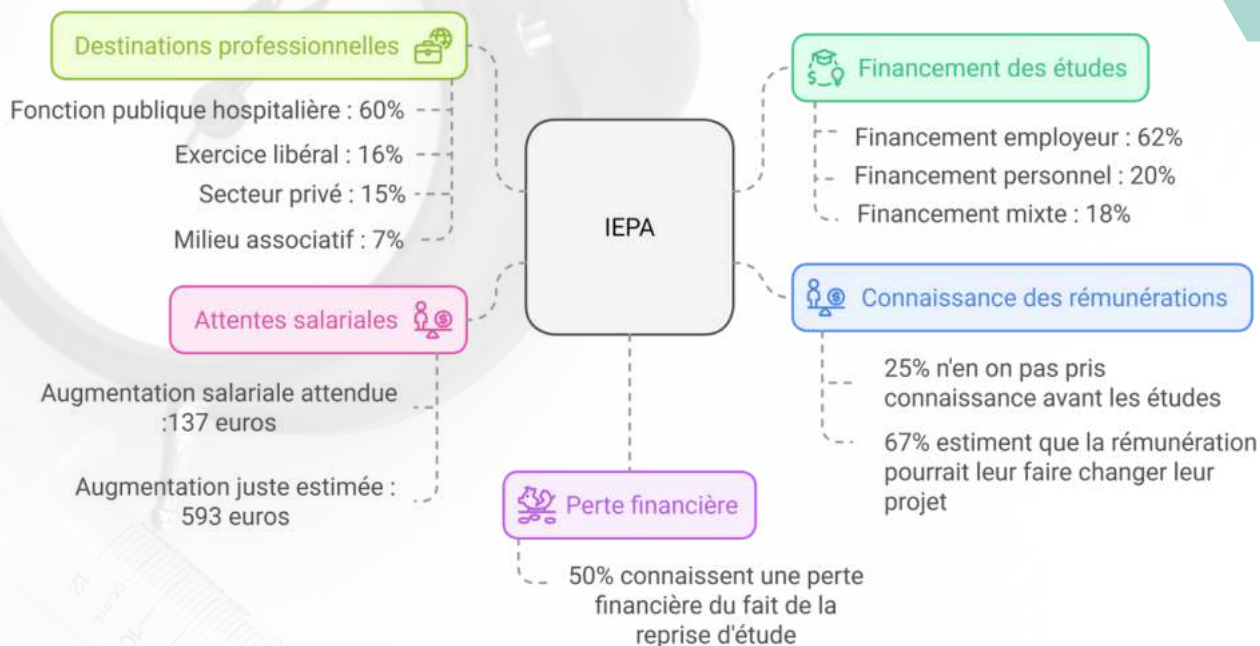
Attentes des répondants

- **Rémunération à la hauteur des responsabilités** : demande d'une mise en conformité avec les écarts de rémunération entre IDE et IPA pratiqués à l'étranger. Adapter les rémunérations à toutes les composantes de l'exercice : consultations, visites à domicile, collaborations avec des structures externes
- **Création de primes** : les répondants déclarent qu'ils ne touchent pas de primes, ce qui est perçu comme un non-sens étant donné la diversité et l'intensité des tâches effectuées

Partie 9 : Résultats des Infirmiers étudiants en pratique avancée

- 175 répondants
- 62% ont un financement employeur, 20% financent personnellement leurs études, 18% ont un financement mixte
- Pour ceux qui ont eu un financement ARS, l'aide est en moyenne d'un montant de 45465 pour l'ensemble des deux années
- 50% connaissent une perte financière durant leurs études
- 60% se destinent à un exercice dans la fonction publique hospitalière, 16% en libéral, 15% dans le privé et 7% dans le milieu associatif
- 25% n'ont pas pris connaissance des rémunérations avant de s'engager dans les études. 67% estiment que la rémunération pourrait leur faire changer leur projet professionnel
- A leur retour d'étude, ils s'attendent à une augmentation salariale moyenne de 137 euros. Ils estiment qu'une augmentation juste serait de 593 euros en moyenne.

Comprendre la situation des IEPA répondants



Attentes des répondants

Les étudiants se destinant à tout type de modes d'exercice, leurs réponses sont donc variées, et se centrent surtout sur la rémunération de leur futur type d'exercice, et non sur leurs conditions d'étudiants

- **Rémunération en lien avec les responsabilités et le niveau d'études** : l'écart de rémunération entre IDE et IPA est jugé très insuffisant. Les répondants insistent sur l'importance de valoriser le niveau intermédiaire des IPA, en augmentant leur rémunération pour refléter leurs nouvelles responsabilités
- **Changement des modes de rémunération** : Refonte des grilles salariales pour les salariés et changement de modèle de rémunération en libéral : le forfait trimestriel est jugé insuffisant. Il est proposé de revoir la nomenclature des actes pour rémunérer chaque consultation séparément, y compris les consultations de suivi, afin de mieux rémunérer l'engagement et le temps consacrés à la prise en charge des patients. L'exercice libéral est largement considéré comme non viable
- **Clarification des conditions d'intégration au retour des études** : les répondants se destinant à un exercice au sein de la fonction publique hospitalière souhaitent que l'intégration directe soit utilisée sur tout le territoire, et appliquée selon la bonne lecture des textes réglementaires. Prime d'installation étoffée pour les libéraux

Conclusion

Les résultats montrent une insatisfaction générale des IPA concernant leur rémunération et leur reconnaissance. La difficulté d'intégration et la rémunération en FPH, l'absence de grilles adaptées en FPT et FPE, ainsi que la baisse de revenus en libéral sont des points critiques. Une refonte des modèles de rémunération et une meilleure reconnaissance des compétences des IPA apparaissent comme essentielles pour l'avenir de la profession.

En effet, les chiffres laissent apparaître une attractivité en berne, et de nombreux professionnels cherchent déjà à changer de mode d'exercice ou bien à se reconverter, après seulement quelques années d'exercice.

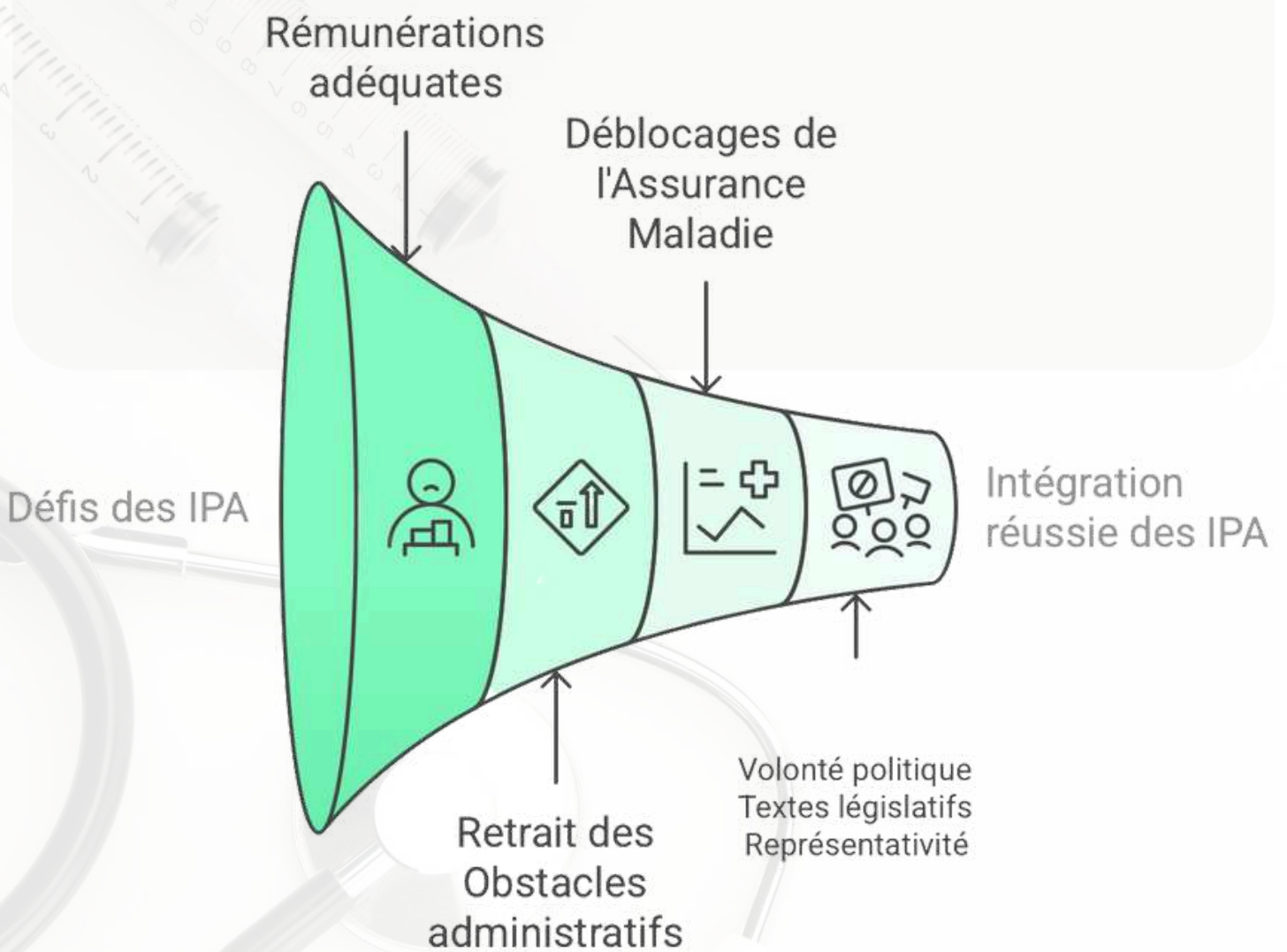
Une clarification du statut de la profession apparaît indispensable, afin de la positionner en tant que profession médicale intermédiaire, ce qui pourra permettre de résoudre à la fois des problèmes organisationnels, mais aussi de retravailler la reconnaissance salariale.

Cependant, il est frappant de constater l'inertie administrative et institutionnelle qui freine considérablement le déploiement des IPA en France. Depuis la création du statut en 2018, les avancées législatives ont été lentes et parsemées d'obstacles. Si la loi Rist, visant à assouplir l'accès direct aux IPA, a été adoptée en 2023, elle fait suite à deux tentatives infructueuses d'expérimentation prévues dans le PLFSS 2021 et le PLFSS 2022, et les textes qui en découlent ne sont à ce jour pas encore tous publiés.

Du côté de l'Assurance Maladie, le blocage persiste. L'accès direct n'a toujours pas été intégré à la convention nationale des infirmiers, empêchant ainsi les IPA de facturer les nouveaux patients, et d'améliorer l'accès aux soins.

La proposition de Loi infirmière, actuellement en discussion au Parlement, doit intégrer de nouvelles avancées pour les IPA, afin d'assurer la pérennité de la profession.

Chemin vers la reconnaissance des IPA



Contact

Emmanuel HARDY

Jordan JOLYS

president@unipa.fr

reseauterritorial@unipa.fr



www.unipa.fr

Président : M. Emmanuel HARDY

Secrétaire Générale : Mme Lise MANTISI

Vice-Président Partenariat et Numérique en santé : M. Thomas BARRE

Vice-Président Modes d'exercices et Réseaux territoriaux : M. Jordan JOLYS

Vice-Présidente Formation : Mme Hélène Kerdiles

Trésorière : Mme Marion NOEL

Trésorier adjoint : M. Olivier CORNILLAT

Secrétaire adjoint : M. Laurent SALSAC

Conseil d'Administration :

- Mme Woodlyne BAZELAIS
- M. Jean-François CAUQUIL
- Mme Sonia FROIDEVAUX
- Mme Barbara GOMBERT
- M. Julien HOREL
- M. Jérôme MORISSET
- M. Olivier PADRONA
- Mme Laetitia PISCHEDDA
- Mme Clarence RATINEAU-BIZOT
- Mme Aurélie ROUFFY
- Mme Barikissou ZUCCOLINI

Contact Presse : Jordan JOLYS