

# NOTE D'ORIENTATION DU CONSEIL INTERNATIONAL DES INFIRMIÈRES



## *La pénurie mondiale du personnel infirmier et la fidélisation des infirmières*



Crédit d'image : Nazila Ghomian, Tehran Heart Center, Iran

### PRINCIPAUX MESSAGES

- **90 %** des associations nationales d'infirmières (ANI) sont « assez » ou « extrêmement » préoccupées par le fait que les lourdes charges de travail et les ressources insuffisantes, le surmenage et le stress en rapport avec la riposte à la pandémie, sont les facteurs entraînant une hausse du nombre d'infirmières ayant quitté la profession comme de la part de celles ayant l'intention de la quitter cette année ou lorsque l'on en aura terminé avec la pandémie.
- **20 %** des ANI du CII ont fait état d'une augmentation du taux de départs d'infirmières en 2020 et les études d'associations du monde entier ont insisté de façon répétée sur l'augmentation de la part des infirmières ayant l'intention de quitter la profession.
- **Plus de 70 %** des ANI ont indiqué que leur pays s'est engagé à augmenter le nombre d'étudiants en soins infirmiers, tout en insistant sur le fait que lorsque ce sera le cas, un décalage de trois à quatre ans subsistera avant que les nouvelles infirmières diplômées ne soient prêtes à entrer sur le marché du travail. Entre-temps, elles craignent des départs de grande ampleur des infirmières expérimentées.
- En raison de la pénurie actuelle de personnel infirmier, du vieillissement du personnel et de l'effet COVID-19 croissant, le CII estime qu'il faudra jusqu'à **13 millions** d'infirmières pour pallier la pénurie mondiale de personnel infirmier à l'avenir.
- Les gouvernements doivent agir sans délai pour atténuer le risque d'une augmentation du taux de rotation du personnel infirmier et pour mieux fidéliser les infirmières.

## CONTEXTE

Un an après le début de la pandémie, la COVID-19 a changé le monde et continue de peser sur notre quotidien. La pandémie a mis en évidence les lacunes des systèmes de santé tandis que le personnel de santé a été exposé au virus de façon disproportionnée. Tout au long de l'année passée, les infirmières ont affiché leur volonté et leur souplesse en s'adaptant à de nouvelles méthodes de travail. Des millions d'infections à la COVID-19 ont été signalées parmi les agents de santé dans le monde et, hélas, le Conseil International des Infirmières (CII) a enregistré près de 3 000 décès qui lui sont imputables parmi les infirmières dans 60 pays. Il est probable que le chiffre réel soit beaucoup plus élevé, le nombre d'infections et de décès parmi les agents de santé restant impossible à évaluer avec précision dans la mesure où de nombreux systèmes et pays n'ont pas assuré le suivi de cette question capitale. Sur le long terme, les effets de la COVID-19, dont la « COVID longue » et le syndrome de stress post-traumatique différé, pourraient avoir d'importants effets délétères, en particulier sur le personnel infirmier.

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, le CII a mis l'accent sur les effets néfastes de la pandémie sur le personnel infirmier et insisté sur l'importance de protéger et soutenir les infirmières. Entre-temps, il s'est passé un an et les rapports de

nos ANI indiquent que le travail des infirmières dans nombre d'établissements de soins continue d'être éreintant sur les plans émotionnel et physique. Les infirmières de différents pays du monde disent leur préoccupation concernant les risques accrus pour leur santé que posent l'infection à la COVID-19 sur le lieu de travail, les exigences élevées du travail en raison du nombre croissant de patients se trouvant dans un état critique et les niveaux insuffisants de dotation en personnel infirmier pour répondre de façon sûre et efficace à la pandémie.

Des données probantes de diverses études<sup>1</sup> indiquent que l'effet COVID-19 – ce que nous avons décrit comme un traumatisme de masse du personnel infirmier – va croissant, ce qui pourrait potentiellement amplifier la pénurie d'infirmières dans le monde. Le CII signale que la pandémie pourrait provoquer des départs de grande ampleur de la profession dans un avenir proche et estime que la pénurie mondiale de personnel infirmier pourrait s'étendre à près de 13 millions de personnes à l'issue de la crise.

Le présent rapport entend donner une vue d'ensemble des défis permanents auxquels les infirmières sont confrontées, souligner les répercussions possibles à moyen et à long terme sur le personnel infirmier et contribuer aux réponses politiques qui doivent être données pour fidéliser et renforcer les effectifs infirmiers.

## LA PÉNURIE MONDIALE D'INFIRMIÈRES AVANT LA COVID-19

- La pénurie mondiale de personnel infirmier était un problème déjà bien établi avant la pandémie. En 2020, le premier rapport sur la situation du personnel infirmier dans le monde<sup>2</sup>, publié par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), a révélé que les effectifs infirmiers à l'échelon mondial se chiffrent à 27,9 millions de personnes et estimé que la pénurie mondiale s'élève à 5,9 millions d'infirmières. Les données indiquent que 89 % de ces pénuries se concentrent dans les pays à faible revenu et à revenu moyen inférieur,

avec un gouffre dans les régions de l'OMS Afrique, Asie du Sud-Est et Méditerranée orientale. Avec le vieillissement du personnel infirmier, 17 % des infirmières dans le monde devraient prendre leur retraite dans les dix prochaines années, et 4,7 millions d'infirmières supplémentaires devront être formées et employées uniquement pour maintenir les effectifs actuels, indépendamment de la question des pénuries. Au total, 10,6 millions d'infirmières supplémentaires seront nécessaires d'ici à 2030<sup>3</sup>.

## PANDÉMIE DE COVID-19 : ANNÉE UNE

- La pandémie a amplifié et exacerbé la question de la pénurie mondiale de personnel infirmier et a de toute évidence accru les risques pour les effectifs, notamment les infections sur le lieu de travail, le stress et le surmenage résultant de mois de prise en charge de patients atteints de COVID-19. Dans certains pays, les infirmières ont en sus été confrontées à la violence physique et à la stigmatisation psychosociale. Une récente

enquête de l'American Nurses Association<sup>4</sup> a révélé qu'au moins 69 % des infirmières aux États-Unis se déclaraient « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour mettre la santé et la sécurité de leurs patients avant la leur. Selon les chiffres du NHS Digital britannique, plus d'un tiers de l'ensemble des arrêts-maladies d'infirmières et de visiteuses d'hygiène en avril 2020 étaient liées à la COVID-19<sup>5</sup>.

- Une enquête menée par le CII en décembre 2020 a révélé que près de **90 % des ANI répondantes se sont déclarées « assez » ou « extrêmement » préoccupées par le fait que les lourdes charges de travail et les ressources insuffisantes, le surmenage et le stress, sont les facteurs expliquant que les infirmières quittent la profession**. Les systèmes de santé ont été chaque jour plus sollicités l'année dernière, mais les pays n'ont pas pu répondre aux besoins croissants en augmentant d'autant le personnel infirmier. Les infirmières ont été redéployées dans d'autres domaines ou spécialités de soins<sup>6</sup>, et nombre d'entre elles

ont été contraintes de travailler plus longtemps ou de faire des heures supplémentaires. Pour satisfaire les demandes urgentes, certains pays ont renforcé leurs effectifs infirmiers en autorisant ou en obligeant les infirmières, retraitées ou inactives, à reprendre leur travail. Cette mesure peut constituer une solution provisoire, mais il est peu probable que ces infirmières restent actives à long terme. En outre dans certains pays, du fait de la pénurie de personnel, il a été demandé aux infirmières testées positives à la COVID-19 de reprendre leur travail si elles ne présentaient pas de symptôme de la maladie<sup>7</sup>.

## PÉNURIE ET FIDÉLISATION DES INFIRMIÈRES DANS LE CONTEXTE DE LA COVID-19

- **20 % des ANI interrogées ont fait état d'une augmentation du nombre d'infirmières quittant la profession** à cause de la pandémie. En janvier de cette année, le CII a exprimé sa vive préoccupation concernant le traumatisme de masse subi par les infirmières durant la pandémie de COVID-19 et les répercussions à moyen et long terme que cela aura sur le personnel infirmier. Ces problèmes et ces risques combinés ne sont pas de bon augure pour fidéliser à long terme un personnel infirmier au sein d'effectifs déjà sur la corde raide et vulnérables. La pandémie de COVID-19 pourrait accroître le nombre d'infirmières atteignant le stade du surmenage et augmenter le nombre de celles quittant la profession, avec des effets préjudiciables dès le deuxième semestre de 2021.
- Les données nationales relatives à la fidélisation du personnel infirmier ou aux intentions de départ durant la pandémie restent faibles. Des études menées à travers le monde suggèrent néanmoins que la pandémie a augmenté la part des infirmières ayant l'intention de quitter la profession, certaines d'entre elles étant déjà parties durant l'année écoulée. Au **Royaume-Uni**, un rapport a montré que le National Health Service (NHS) a près de 40 000 postes d'infirmières vacants et 36 % du personnel actuel envisage de partir en 2021<sup>8</sup>. En **Corée du Sud**<sup>9</sup>, une étude a révélé que parmi les infirmières ayant une expérience de la prise en charge des patients infectés par la COVID-19 et celles travaillant dans des services en rapport avec la COVID-19, peu souhaitent poursuivre

leur emploi actuel. Au début de la pandémie en Corée du Sud, plus de 10 % des infirmières ont déclaré avoir l'intention de quitter leur emploi<sup>10</sup>. Les conclusions de recherches menées aux **Philippines**<sup>11</sup> montrent que le surmenage et la détresse prolongée provoqués par la pandémie ont renforcé l'angoisse émotionnelle et la volonté de rotation du personnel infirmier. En outre, une étude similaire au **Pakistan**<sup>12</sup> indique que la menace ressentie que représente la COVID-19 est un indicateur important de la volonté de rotation du personnel infirmier. En **Égypte**, une étude a révélé que plus de 95 % des infirmières avaient l'intention de quitter leur emploi actuel dans un hôpital de triage médical de la COVID-19, tandis qu'environ 25 % des infirmières souhaitaient quitter purement et simplement la profession<sup>13</sup>. Au **Qatar**, les infirmières ayant travaillé dans un établissement prenant en charge la COVID-19 pendant plus de trois mois ont une volonté nettement plus forte de rotation que celles qui n'y ont pas travaillé<sup>14</sup>.

- D'après les rapports de nos ANI, en Suède, l'**Association suédoise des professionnels de santé (Vårdförbundet)** a publié les conclusions d'une enquête révélant que 7 % du personnel infirmier (5 700 infirmières) envisage de démissionner du fait de la pression et de la charge de travail accrues liées à la pandémie<sup>15</sup>. Au **Danemark**, une enquête menée en 2020 par l'**Association danoise des infirmières**, a révélé que neuf infirmières sur dix dans les municipalités et les régions envisagent de quitter leur emploi. Parmi celles-ci, plus d'un tiers souhaitent quitter purement et simplement la profession. Au **Japon**,

une étude menée par l'**Association japonaise des soins infirmiers** a montré qu'environ une infirmière cheffe de service sur six (15,4 %) a déclaré que des membres du personnel ont quitté

leur emploi durant la période, le pourcentage s'élevant à 21,3 % lorsque l'on s'en tient aux établissements médicaux destinés aux maladies infectieuses<sup>16</sup>.

## DES MESURES URGENTES SONT REQUISES POUR FIDÉLISER ET RENFORCER LES EFFECTIFS INFIRMIERS À L'ÉCHELON MONDIAL

- Dans l'enquête du CII, **74 % des ANI ont déclaré que leur pays s'est engagé à augmenter le nombre d'infirmières et 54 % des pays se sont engagés mieux fidéliser les infirmières actuellement en poste afin de contribuer à remédier à la pénurie actuelle et à venir de personnel infirmier.** Certaines ANI ont néanmoins relevé que leur gouvernement a passé sous silence les questions de salaires et de rémunérations, qui contribuent de façon importante à fidéliser le personnel. Certaines ANI doutent de la volonté réelle de leur gouvernement, à savoir que les déclarations d'intention se traduisent par des investissements à long terme pour optimiser les capacités et les compétences des effectifs infirmiers.
- Dans le cadre de la riposte à la pandémie, certains pays ont essayé de recruter davantage d'infirmières et fait en sorte d'éviter qu'un certain nombre d'autres quittent leur emploi ou tout bonnement la profession. Ils ont amélioré les conditions de travail, encouragé les infirmières à réintégrer la profession et augmenté le nombre d'étudiants en soins infirmiers en formation.

En général, la durée des programmes de formation d'infirmière est de trois à quatre ans. La formation d'un plus grand nombre d'étudiants en soins infirmiers pour renforcer les effectifs du secteur de la santé peut être une solution à long terme, mais il est urgent que les gouvernements et les responsables des systèmes de santé accordent la priorité au maintien en poste des infirmières formées dans le pays pour remédier immédiatement à la pénurie d'infirmières. Les compétences et l'expertise des infirmières expérimentées sont très précieuses pour la profession. Des réponses politiques concrètes doivent être données dès maintenant pour améliorer les salaires, les conditions de travail et les perspectives au sein de la profession. Les pays à revenu élevé ont renforcé leurs effectifs infirmiers en piochant davantage dans le recrutement international d'infirmières. Bien que cela ait fonctionné par le passé, un récent rapport du CII<sup>17</sup> a montré que cela peut exacerber les inégalités mondiales et élargir le fossé dans les systèmes de santé fragiles des pays à faible revenu et à revenu moyen inférieur.

La pandémie de COVID-19 a donné au monde l'occasion de réévaluer la contribution et la valeur du personnel infirmier. Mais si la réputation de la profession s'est affermie, dans la réalité la santé et la sécurité des infirmières et des autres agents de santé restent en danger, les mesures d'atténuation étant insuffisantes dans de nombreux pays. Pour combler cette grave lacune, le CII invite instamment les gouvernements à protéger la sécurité et le bien-être des infirmières ; à leur fournir un soutien psychosocial adéquat à la lumière des traumatismes qu'elles subissent ; et à s'engager dans des stratégies de long terme pour renforcer la disponibilité mondiale de personnels infirmiers. Un investissement durable dans la formation, le recrutement et la fidélisation des infirmières est capital pour gérer les besoins actuels durant la pandémie mais également pour répondre aux besoins futurs de la population, tout comme une rémunération juste, un travail décent et des perspectives professionnelles attrayantes. Renforcer les systèmes de santé en comblant les manques en ressources humaines constituera un jalon important en vue de renforcer la résilience face aux futures pandémies et favoriser la croissance économique. Les infirmières doivent être au cœur de toutes les mesures visant à rebâtir de meilleurs soins de santé pour tous après la pandémie. Il s'agira notamment de mettre l'accent sur la santé publique et les soins primaires, grâce à des infirmières qualifiées et expérimentées, exerçant des fonctions de pratique avancée, pour protéger les collectivités de tout autre maladie à venir.

## RÉFÉRENCES

- 1 La main-d'œuvre infirmière mondiale confrontée à un traumatisme de masse. Genève : Conseil International des Infirmières ; 2020
- 2 La situation du personnel infirmier dans le monde – 2020. Investir dans la formation, l'emploi et le leadership. Genève : Organisation mondiale de la Santé ; 2020
- 3 Ageing well? Policies to support older nurses at work. Centre international des migrations d'infirmières ; 2020
- 4 American Nurses Association. 2020. Disponible sur : [https://www.healthynursehealthnation.org/globalassets/all-images-view-with-media/about/2020-hnhn\\_sup-8.pdf](https://www.healthynursehealthnation.org/globalassets/all-images-view-with-media/about/2020-hnhn_sup-8.pdf)
- 5 Nursing in Practice. 2021. Covid-19 responsible for a third of nurse absences in April- Nursing in Practice. Disponible sur : <https://www.nursinginpractice.com/latest-news/covid-19-responsible-for-a-third-of-nurse-absences-in-april/>
- 6 National Institute for Health Research. 2020. Lessons from the frontline: The impact of redeployment during COVID-19 on nurse well-being, performance and retention. Disponible sur : <https://njl-admin.nihr.ac.uk/document/download/2035256>
- 7 D. Renwick, 2020. Anger After North Dakota Governor Asks COVID-Positive Health Staff to Stay on Job. Kaiser Health News. Disponible sur : <https://khn.org/news/anger-after-north-dakota-governor-asks-covid-positive-health-staff-to-stay-on-job/>
- 8 The Independent. 2020. 'Emerging crisis' in nursing as one third look to leave profession within year. Disponible sur : <https://www.independent.co.uk/news/health/nursing-crisis-coronavirus-royal-college-public-accounts-committee-b539488.html>
- 9 Kim, Y., Lee, S. and Cho, J., 2020. A Study on the Job Retention Intention of Nurses Based on Social Support in the COVID-19 Situation. Sustainability, 12(18), p.7276.
- 10 Jang, Y., You, M., Lee, S. and Lee, W., 2020. Factors Associated With the Work Intention of Hospital Workers' in South Korea During the Early Stages of the COVID-19 Outbreak. Disaster Medicine and Public Health Preparedness, pp.1-8.
- 11 De los Santos, J. and Labrague, L., 2021. The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. Traumatology.
- 12 International Journal of Mental Health Nursing, 2020. How perceived threat of Covid-19 causes turnover intention among Pakistani nurses: A moderation and mediation analysis. 30(1), pp.350-350.
- 13 Said, R. and El-Shafei, D., 2020. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. Environmental Science and Pollution Research, 28(7), pp.8791-8801.
- 14 Nashwan, A.J., Abujaber, A.A., Villar, R.C., Nazarene, A. and Al-Jabry, M.M., 2021. The Impact of COVID-19: A Comparison of Nurses' Turnover Intentions Before and During the COVID-19 Pandemic in Qatar.
- 15 Vardförbundet.se. 2020. Var fjärde sjuksköterska överväger säga upp sig. Disponible sur : <https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/aktuellt/nyheter/var-fjarde-sjukskoterska-overvager-saga-upp-sig2/>
- 16 The Mainichi. 2021. Japan nurses faced discrimination, quit jobs amid COVID-19 'first wave': survey - The Mainichi. Disponible sur : <https://mainichi.jp/english/articles/20201223/p2a/00m/0dm/009000c>
- 17 COVID-19 and the international supply of nurses, Genève : Conseil International des Infirmières ; 2020