

**SOUS EMBARGO jusqu'au 12 mai à 00h01 CEST**

## **Messages de haut niveau sur le rapport « État des soins infirmiers dans le monde 2 »**

***Howard Catton, coprésident du SOWN et directeur général du CII***

### **Le CII et l'élaboration du SOWN et du SOWN 2**

Le Conseil international des infirmières (CII) a joué un rôle central dans la promotion et l'élaboration du tout premier rapport sur l'état mondial des soins infirmiers (SOWN) publié par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) en 2020. Le premier rapport SOWN a fourni des données complètes sur le personnel infirmier mondial avant la pandémie de COVID-19 et a mis en évidence à la fois l'énorme contribution des infirmières et infirmiers du monde entier et la nécessité urgente de remédier aux pénuries critiques et aux défis liés à la main-d'œuvre.

**Le CII a fortement plaidé en faveur d'un deuxième rapport SOWN afin de refléter l'impact des pressions croissantes et très préoccupantes qui pèsent sur le personnel infirmier**, notamment la pandémie de COVID-19, les effets croissants du changement climatique, l'escalade des conflits et les attaques contre les travailleurs et les établissements de santé dans les zones de conflit, en violation du droit international humanitaire. Les publications du CII, notamment l'enquête [des présidents d'associations nationales d'infirmières](#) en 2025, le [Rapport JII 2025](#) et le rapport [COVID-19 et l'offre internationale d'infirmières](#), ont continuellement documenté les tensions importantes qui pèsent sur le personnel infirmier.

En réponse au plaidoyer du CII, le directeur général de l'OMS, le Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus, a reconnu le besoin urgent de données mondiales actualisées sur les soins infirmiers et a annoncé l'intention d'élaborer un deuxième rapport SOWN (SOWN 2) lors du congrès du CII en 2023. **En tant que directeur général du CII, j'ai été nommé coprésident du rapport SOWN 2 et le CII a joué un rôle actif dans la définition de l'orientation stratégique et de la portée du rapport.**

### **SOWN 2 : un tableau contrasté du personnel infirmier mondial sous pression**

Le premier rapport SOWN a été publié à un moment où les systèmes de santé étaient en pleine tourmente, au début de la pandémie de COVID-19, et le rapport SOWN 2 est publié dans un contexte mondial tout aussi difficile. **Le rapport SOWN 2 nous fournit des données extrêmement précieuses et solides sur les soins infirmiers.** Le rapport a enregistré un taux de participation impressionnant : plus de 190 pays ont fourni des données, ce qui représente une augmentation considérable par rapport à SOWN 1.

Le nouveau rapport SOWN met en évidence les progrès réels réalisés dans des domaines tels que la pratique infirmière avancée, le renforcement du rôle des infirmières en chef, l'amélioration de la formation des infirmières diplômées, la réduction des stéréotypes sexistes dépassés et l'attraction d'un plus grand nombre d'hommes vers la profession.

Toutefois, il révèle également **des préoccupations très importantes, critiques et urgentes**. Il s'agit notamment du **peu de progrès réalisés face à l'urgence sanitaire mondiale que représente la pénurie de personnel infirmier, des indicateurs extrêmement préoccupants concernant les conditions de travail et les salaires inadéquats, des tendances inquiétantes en matière d'inégalités et de migration des infirmières, et de l'incapacité persistante à permettre aux infirmières d'exercer pleinement leur rôle de leaders** et d'influencer leur pratique.

Les données du rapport SOWN 2 renforcent la **nécessité d'investir de toute urgence pour retenir les infirmières existantes dans le monde, rendre la profession infirmière attrayante pour les nouvelles recrues et constituer une main-d'œuvre solide et durable**.

### Principales conclusions

- Une grave pénurie persiste, le nombre d'infirmières n'a pas suivi l'augmentation des demandes en matière de santé et nous ne constatons pas de forte croissance des effectifs infirmiers.
- Nous constatons un manque choquant de politiques et de pratiques efficaces pour garantir des conditions de travail équitables, protéger les infirmières contre les agressions et soutenir leur santé mentale.
- Les infirmières continuent d'être sous-évaluées, avec des salaires inacceptables qui ne reflètent pas leurs compétences, leur formation et leur dévouement.
- Les infirmières sont réparties de manière extrêmement inéquitable dans le monde et les niveaux élevés de migration vers les pays à revenu élevé exacerbent ces inégalités.
- Nous avons constaté des progrès dans le développement des rôles infirmiers avancés et des postes de directeurs des soins infirmiers, mais les infirmières sont souvent empêchées d'exercer pleinement leurs fonctions ou ne se voient pas accorder suffisamment d'autorité et d'influence en tant que dirigeantes.
- Il est urgent d'investir dans le renforcement des effectifs infirmiers en améliorant leurs conditions de travail, leur rémunération, leur soutien et leurs possibilités de promotion.

### Pénurie de personnel et déséquilibre entre l'offre et la demande

La pénurie estimée d'infirmières a légèrement diminué dans le rapport SOWN 2, où elle est désormais estimée à 5,8 millions (contre 5,9 millions auparavant), sur la base d'une augmentation estimée de 27,9 millions à 29,8 millions d'infirmières. Toutefois, **il s'agit d'une progression fragile et l'augmentation du nombre de travailleurs résulte d'une meilleure communication des données par les pays**, car beaucoup plus de nations ont fourni des données sur leur personnel infirmier au rapport SOWN 2, plutôt que d'indiquer une croissance constante et généralisée du personnel. Par exemple, les effectifs infirmiers en Afrique ont augmenté de 0,9 million à 1,7 million, ce qui s'explique en grande partie par le fait que plusieurs petits pays africains ont communiqué des données sur leurs effectifs qui n'étaient pas incluses auparavant. On observe également des incohérences entre les régions, les Amériques enregistrant une baisse inquiétante de 8,4 millions à 7,5 millions d'effectifs infirmiers et l'Europe enregistrant une légère baisse de 7,3 millions à 7,2 millions entre les rapports SOWN 1 et SOWN 2. Dans d'autres cas, les progrès sont concentrés dans des pays ou des régions spécifiques, comme en témoigne l'augmentation substantielle observée en Chine.

**Bien que le rapport prévoie une réduction de la pénurie de personnel infirmier à 4,1 millions d'ici 2030**, cela dépendra de l'augmentation des effectifs infirmiers dans des régions telles que les Amériques et l'Europe, où le personnel infirmier a diminué depuis 2019. **Il est clair que pour réduire la pénurie de personnel infirmier, même dans ces proportions, des changements majeurs** et un engagement fort et unifié en faveur de l'investissement et

de la formation des infirmières seront nécessaires. Nous devons également garder à l'esprit que les besoins en matière de santé augmentent, ce qui signifie que le nombre d'infirmières sera encore plus important. Le vieillissement de la population, le poids croissant des maladies non transmissibles, les urgences sanitaires liées au climat et les objectifs plus ambitieux en matière de couverture sanitaire universelle nécessitent tous une main-d'œuvre infirmière beaucoup plus importante.

L'insuffisance des progrès réalisés pour combler ces graves pénuries de personnel a intensifié la pression sur le personnel infirmier existant, créant des obstacles importants à la rétention et au recrutement durables des infirmières. Dans une récente enquête menée par le CII auprès des présidentes des associations nationales d'infirmières (ANI), près de la moitié des ANI ont signalé un écart croissant entre l'offre et la demande, tandis que la moitié ont également signalé une augmentation substantielle du nombre d'infirmières quittant la profession depuis 2021, ce qui accroît le stress du personnel restant. Près d'un tiers des ANI du CII ont jugé que les politiques de dotation en personnel étaient insuffisantes, ce qui est alarmant étant donné que **les systèmes de santé en sous-effectif non seulement augmentent la pression sur le personnel, mais compromettent également la sécurité des patients et la qualité des soins.**

Les données du rapport SOWN 2 soulèvent également des inquiétudes quant au fait que le vieillissement du personnel infirmier dans les pays à revenu élevé pourrait entraîner une main-d'œuvre moins expérimentée en raison du départ à la retraite d'un grand nombre d'infirmières âgées, ce qui renforce l'importance pour les pays de veiller à disposer d'une combinaison de compétences appropriée et d'effectifs suffisants.

### **Politiques relatives aux conditions de travail et à la santé mentale du personnel**

Le rapport SOWN 2 révèle un manque alarmant de protections de base pour le personnel infirmier dans le monde. Bien que les infirmières et infirmiers constituent l'épine dorsale des systèmes de santé à l'échelle mondiale, **près de la moitié des pays seulement ont adopté des réglementations régissant les heures et les conditions de travail.** Il est choquant de constater que **41 % n'ont pas mis en place de mesures pour protéger les travailleurs de la santé contre les agressions** et que **58 % n'ont pas prévu de dispositions pour soutenir la santé mentale** et le bien-être, un chiffre extrêmement faible pour une profession qui connaît des niveaux de stress et d'épuisement professionnel sans précédent.

L'enquête menée par le CII auprès des présidentes des associations nationales d'infirmières corrobore ces conclusions et met en évidence des lacunes politiques dans de nombreux pays. Même lorsque des politiques sont en place, leur conception et leur degré de mise en œuvre sont souvent flous, moins de 40 % des associations nationales d'infirmières jugeant bonnes ou excellentes les politiques existantes en matière de dotation en personnel, de prévention de la violence et de soutien en matière de santé mentale.

### **Rémunération**

Les nouvelles données du SOWN montrent également que les infirmières sont systématiquement sous-évaluées, avec des niveaux de rémunération inacceptables qui ne reflètent pas leurs compétences, leur niveau d'éducation et leur dévouement intense.

Le salaire annuel médian varie de seulement **4 320 dollars dans les pays à faible revenu à 27 624 dollars dans les pays à revenu élevé.** Ces conclusions font écho aux récents rapports du CII, dans lesquels de nombreux infirmiers et infirmières (40 % des pays à revenu élevé et intermédiaire supérieur et 25 % des pays à faible revenu) ont signalé une **baisse de**

**leur salaire en termes réels**, après ajustement pour tenir compte de l'inflation et de l'augmentation du coût de la vie.

### Répartition inéquitable du personnel infirmier et migration

Le rapport SOWN 2 met en évidence une **répartition extrêmement inégale** des infirmières entre les pays et les régions, **80 % des infirmières dans le monde étant concentrées dans des pays qui ne représentent que la moitié de la population mondiale**, ce qui laisse de nombreuses communautés avec un accès insuffisant aux soins.

Le rapport souligne également **les tendances préoccupantes en matière de migration internationale, qui peuvent exacerber les inégalités**. Les résultats suggèrent qu'une infirmière sur sept dans le monde est née à l'étranger, les taux les plus élevés (près d'un quart) étant observés dans les pays à revenu élevé. Lorsque les pays riches recrutent dans les pays à faible revenu, ils risquent d'épuiser des effectifs infirmiers déjà fragiles. La migration peut également être motivée par le sous-emploi des infirmières dans les pays à faible revenu. Dans ces cas, le nombre élevé d'infirmières au chômage n'est pas nécessairement le signe d'un véritable excédent, mais plutôt d'une contrainte financière qui empêche les systèmes de santé vulnérables d'employer suffisamment d'infirmières.

La combinaison de la pénurie de main-d'œuvre, des mauvaises conditions de travail et de rémunération, et de la répartition inégale alimente le cercle vicieux des schémas migratoires inéquitables.

### Pratiques avancées et leadership

Sur une note positive, nous avons constaté des améliorations dans les rôles de pratique avancée, **62 % des pays déclarant désormais disposer de rôles d'infirmières de pratique avancée** (contre 53 % dans le rapport SOWN 2020). Cependant, les restrictions imposées au champ d'activité des infirmières continuent de limiter ce potentiel dans de nombreuses régions, ce qui représente une occasion manquée importante pour le renforcement des systèmes de santé.

Il existe des **opportunités manquées et des inégalités similaires dans la promotion des infirmières en tant que leaders**. 66 % des pays dans le monde déclarent disposer de programmes de leadership infirmier, mais seuls 25 % des pays à faible revenu en ont mis en place, ce qui révèle un écart important. Si 82 % des pays disposent désormais d'une infirmière en chef au niveau gouvernemental (CNO), dans de nombreux cas, ceux-ci **ne bénéficient pas des ressources et de l'autorité nécessaires** ou ne sont pas pleinement associés aux décisions importantes. Les CNO doivent être associés aux décisions clés en matière de politique de santé et se voir confier des responsabilités dans la gestion et la planification des effectifs infirmiers.

### Conclusion

Le rapport SOWN 2 présente des informations importantes sur le paysage mondial des soins infirmiers, et le CII adresse ses sincères remerciements aux directeurs de l'OMS chargés des ressources humaines en santé et des soins infirmiers, et à leurs équipes, ainsi qu'au comité directeur du SOWN pour leur travail considérable et leur expertise qui ont permis de produire ce rapport essentiel, et pour leur engagement à soutenir le personnel infirmier dans le monde entier.

Le rapport montre que la **pénurie persistante de personnel**, les **conditions de travail inadéquates**, la **répartition inéquitable** des infirmières et infirmiers et le **manque de**

**leadership et d'opportunités de pratique avancée** menacent la viabilité du personnel infirmier à un moment où nous avons plus que jamais besoin de nos infirmières et infirmiers.

Nous sommes habitués à ce que les infirmières et infirmiers protègent la société lorsque des catastrophes sanitaires surviennent, tout comme les airbags se déploient pour nous protéger en cas de collision. Mais **notre monde est loin de faire suffisamment pour rendre la profession infirmière attrayante pour les nouvelles recrues ou pour retenir les infirmières et infirmiers précieux dont nous disposons**. Sans une action immédiate, **nous risquons un avenir où l'airbag infirmier ne se déploiera pas pour offrir une protection vitale à la santé des individus et des populations**. Les récentes réductions des financements mondiaux consacrés à la santé, à l'éducation et à l'aide internationale ne font qu'accroître ce risque.

Les dirigeants mondiaux doivent agir maintenant pour préserver l'avenir de la santé mondiale. Le CII appelle les États membres de l'OMS à **prolonger les Orientations stratégiques pour les soins infirmiers et la profession de sage-femme lors de l'Assemblée mondiale de la santé qui se tiendra ce mois-ci** et à **s'engager de manière significative à améliorer les conditions de travail, la rémunération, le soutien et les possibilités de leadership des infirmières**.

Renforcer les effectifs infirmiers n'est pas un coût : c'est un investissement vital qui rapporte beaucoup en termes d'amélioration de la santé de la population, de stabilité économique et de croissance. Prendre soin des infirmières aujourd'hui, c'est garantir la résilience des systèmes de santé de demain.