

Rapport du groupe parlementaire multipartite britannique sur la santé mondiale et la sécurité

Note d'information et réponse du CII

Le CII salue le rapport de l'APPG comme **une avancée importante et opportune vers la reconnaissance des préjudices causés par le recrutement inéquitable de personnel de santé à l'échelle internationale** et de la nécessité de solutions équitables, notamment le co-investissement dans les pays d'origine.

Le CII a participé activement à l'enquête de l'APPG en intervenant directement lors des auditions et en soumettant des éléments de preuve mettant en évidence à la fois l'ampleur des avantages financiers dont bénéficient les pays de destination et les dommages à long terme causés aux systèmes de santé lorsque des infirmières sont recrutées dans des contextes fragiles et disposant de ressources insuffisantes.

Bien que le rapport se concentre sur le Royaume-Uni, ses conclusions ont une portée bien plus large. Le recrutement international inéquitable est un problème systémique dans l'ensemble des pays à revenu élevé et un changement significatif nécessitera un leadership international collectif. **Le CII appelle désormais les pays recruteurs du monde entier à s'engager à partager leurs responsabilités, notamment par des approches coordonnées visant l'autosuffisance et un réinvestissement proportionné dans les pays d'origine où ils recrutent.**

Principales conclusions et réponses du CII

1. Le recrutement international en tant que caractéristique structurelle de la main-d'œuvre britannique

Le rapport indique clairement que le recrutement international n'est pas une solution marginale ou temporaire, mais une caractéristique structurelle du personnel de santé britannique. Un médecin du NHS sur trois a été formé à l'étranger ; environ une infirmière sur quatre inscrite au registre britannique avait

suivi une formation à l'étranger en 2025 et près de la moitié des nouvelles recrues en soins infirmiers en 2023/24 ont été formées à l'étranger.

Cela corrobore fortement les avertissements du CII selon lesquels de nombreux pays à revenu élevé sont devenus structurellement dépendants du recrutement international au lieu d'investir suffisamment dans la formation nationale, la fidélisation et la planification des effectifs. Cela renforce la nécessité de solutions systémiques et partagées, plutôt que de mesures correctives à court terme.

2. Reconnaissance des prestations financières considérables liées aux économies réalisées sur les coûts de formation

Le rapport chiffre clairement les avantages financiers que le Royaume-Uni a tirés du recrutement international. Il estime que le Royaume-Uni a économisé environ 14 milliards de livres sterling en coûts de formation pour les médecins, les infirmières et les sage-femmes, dont 1,1 milliard de livres sterling pour la seule année la plus récente.

Ces chiffres corroborent les avertissements du CII concernant l'ampleur de ce que nous avons qualifié de « spoliation mondiale des soins infirmiers », dans le cadre de laquelle les pays riches économisent des milliards en recrutant à l'étranger des professionnels de la santé déjà formés. Cela renforce notre position selon laquelle les pays qui tirent un avantage financier du recrutement international ont la responsabilité de réinvestir proportionnellement dans les systèmes de santé qui ont formé ces professionnels.

3. Préjudice causé aux pays d'origine et aux systèmes de santé

Le rapport reconnaît que le recrutement international peut imposer des coûts importants aux pays d'origine, notamment la perte de personnel expérimenté et d'enseignants, l'effondrement des services en milieu rural, ainsi que l'affaiblissement de la prestation de services et de l'accès aux soins.

Ces conclusions reflètent les avertissements répétés du CII concernant les répercussions systémiques d'un recrutement non encadré, en particulier pour les

pays à revenu faible ou intermédiaire. Le CII est cité dans le rapport pour décrire l'impact spécifique de la perte d'infirmières spécialisées dont l'expertise prend des années à se développer et ne peut être facilement remplacée. Cela représente une étape importante dans la redéfinition du recrutement international en tant que question d'équité mondiale.

4. De la dépendance à la responsabilité : co-investissement et équité

Une recommandation centrale du rapport est que le Royaume-Uni devrait passer « de la dépendance à la responsabilité ». Le rapport appelle à un co-investissement dans les pays d'origine, au financement de la formation, de l'emploi et de la fidélisation, ainsi qu'à des partenariats alignés sur les priorités des pays d'origine.

Cela fait fortement écho au message central du CII concernant le recrutement international : *si vous prenez, vous devez donner en retour*. Le CII continue de plaider en faveur de modèles éthiques et durables de recrutement international qui impliquent une véritable réciprocité par le réinvestissement dans les effectifs de santé des pays d'origine.

5. Responsabilisation par le biais d'accords exécutoires

Le rapport insiste clairement sur la nécessité d'aller au-delà des approches volontaires et des accords bilatéraux inégaux qui sont rarement évalués et aboutissent rarement à un co-investissement significatif. Il préconise des accords de recrutement intergouvernementaux exécutoires qui soient proportionnés, mesurables et soumis à un contrôle.

Cela reflète les préoccupations du CII concernant les accords de « façade éthique » qui visent davantage à protéger les réputations qu'à renforcer véritablement les systèmes de santé dans les pays d'où le personnel est recruté. Le CII continue de réclamer un Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé et des accords bilatéraux incluant un co-investissement mesurable.

6. Protection du personnel recruté à l'international

Le rapport souligne également la nécessité de protéger et d'intégrer correctement les professionnels de santé recrutés à l'international en garantissant des conditions d'emploi équitables et des mesures de protection contre l'exploitation.

Ces recommandations reflètent le plaidoyer continu du CII concernant le traitement des infirmières formées à l'étranger. La CII a maintes fois tiré la sonnette d'alarme concernant les pratiques abusives des agences de recrutement, les visas liés qui limitent la mobilité, les informations trompeuses et les conditions de vie ou de travail dangereuses.

7. Nécessité de solutions mondiales et d'une volonté collective de la part des pays recruteurs

Si le rapport de l'APPG se concentre sur le Royaume-Uni, le CII souligne que le recrutement international inéquitable est un problème mondial qui ne peut être résolu par un seul pays agissant isolément. La dépendance des pays à revenu élevé à l'égard de la migration des professionnels de santé constitue un défi systémique à l'échelle mondiale, qui nécessite un leadership international coordonné.

Le CII continue d'appeler les pays recruteurs à s'unir pour s'engager en faveur de solutions mondiales concrètes, notamment la mise en place de mécanismes d'équité partagés – tels qu'un fonds mondial destiné à réinvestir dans la formation aux soins infirmiers et le personnel infirmier dans les pays d'origine fragiles. Ce n'est que grâce à une volonté collective et à une action coordonnée que nous pourrions parvenir à un recrutement international éthique qui renforce les systèmes de santé au lieu de les appauvrir.