



**CONSEIL INTERNATIONAL
DES INFIRMIÈRES**

3, place Jean-Marteau
1201 Genève, Suisse
Tél. +41 22 908 01 00
Fax +41 22 908 01 01

E-mail: icn@icn.ch
Site internet: www.icn.ch

**Lignes directrices
Migrations et
mouvements de
carrière:
Les questions
essentielles**



LIGNES DIRECTRICES

MIGRATIONS ET MOUVEMENTS DE CARRIÈRE: LES QUESTIONS ESSENTIELLES

Tous droits réservés, y compris pour la traduction en d'autres langues. La reproduction photomécanique de cet ouvrage, son stockage dans un système d'information, sa transmission sous quelque forme que ce soit et sa vente sont interdits sans la permission écrite du Conseil international des infirmières. De courts extraits (moins de 300 mots) peuvent être reproduits sans autorisation, pour autant que la source soit indiquée.

Copyright © 2010 CII - Conseil international des infirmières,
3, place Jean-Marteau, CH-1201 Genève (Suisse)

ISBN: 978-92-95094-21-5

Impression: Imprimerie Fornara, Genève

**MIGRATIONS ET MOUVEMENTS
DE CARRIÈRE: ■
LES QUESTIONS ESSENTIELLES
LIGNES DIRECTRICES**

CONTEXTE	2
AVANTAGES ET RISQUE LIÉS AUX MOUVEMENTS DE CARRIÈRE ET À L'ÉMIGRATION DES INFIRMIÈRES	4
ABUS LORS DU RECRUTEMENT	7
TENDANCES EN MATIÈRE DE MIGRATIONS D'INFIRMIÈRES	9
CADRE DÉONTOLOGIQUE POUR LE RECRUTEMENT DES INFIRMIÈRES	11
LES QUESTIONS QU'IL FAUT SE POSER	13
SYNTHÈSE	17

Les infirmières ont toujours été et seront toujours en quête de perspectives de perfectionnement professionnel. Dès leur formation de base, puis tout au long de leur formation continue ou avancée, ou d'une spécialisation, les infirmières sont à la recherche d'expériences d'apprentissage théorique et pratique stimulantes. La mise en application des connaissances, compétences et comportements nouvellement acquis devient de ce fait un objectif personnel. Toutefois, pour être en mesure de saisir des opportunités qui s'offrent à elles, les infirmières devront souvent se résoudre à se déplacer dans une nouvelle unité, dans un nouvel environnement de soins, dans un nouveau contexte culturel ou même dans un nouveau pays.

Par ces présentes lignes directrices, le Conseil international des infirmières (CII) entend :

- Mettre en évidence les avantages et les risques, pour les infirmières, des mouvements et des migrations liés à leur carrière.
- Décrire certaines des grandes tendances en matière de migrations d'infirmières.
- Dresser une liste des questions qu'il convient absolument de se poser avant d'accepter un nouveau poste.

CONTEXTE

Dans le cadre de cette étude, le **perfectionnement professionnel** est défini comme l'établissement de niveaux de compétences supérieurs dans le domaine du savoir et des aptitudes nécessaires à l'accomplissement de tâches ou au soutien d'interventions, que ce soit en pratique clinique, dans la gestion, la formation, la recherche, la réglementation ou encore l'élaboration de politiques. Le **développement de carrière** est associé au contexte d'emploi ou de travail de la professionnelle concernée et implique la notion d'avancement [de carrière]. Le développement de carrière se concrétise généralement par une meilleure reconnaissance formelle (octroi d'un titre) et par des récompenses plus importantes (salaires et autres prestations) octroyées en échange de la fourniture des services

prévus par les contrats de travail successifs d'un individu.

Le **mouvement de carrière**, quant à lui, et toujours dans le cadre de cette étude, consiste en un changement dans les conditions d'emploi d'une infirmière : changement d'employeur, de cahier des charges ou de statut (cas d'une infirmière qui suivrait un programme de formation continue à plein-temps). Les mouvements de carrière consistent en promotions, rétrogradations ou mouvements latéraux. Il s'agit du passage des infirmières à d'autres niveaux, de leur évolution vers des domaines de pratique différents ou vers des postes à forte polyvalence. La **mobilité de carrière** indique la facilité avec laquelle ces mouvements s'accomplissent.

Le développement de carrière et le perfectionnement professionnel du personnel infirmier doivent évoluer en même temps que le contexte global du système de santé ; ils doivent en outre garantir la mobilité professionnelle horizontale aussi bien que verticale. La mobilité professionnelle revêt souvent une importance déterminante pour les infirmières, en leur permettant de progresser dans leur carrière ; et pour la société, en permettant à la profession infirmière de s'adapter pour mieux répondre à l'évolution des besoins de santé. Des infirmières mieux formées contribueront ainsi à l'amélioration de la qualité des soins et des résultats pour les patients.

Dans leur recherche d'une meilleure satisfaction au travail et d'opportunités de perfectionnement professionnel, les infirmières seront parfois amenées à envisager des mouvements carrière de longue durée ou de courte durée (par exemple affectations provisoires, congés sabbatiques). Les mouvements les plus fréquents et les plus pertinents pour notre propos sont :

- L'inscription dans une institution de formation.
- L'entrée ou le retour dans la force de travail.
- Un mouvement latéral dans le même environnement de travail ou auprès du même employeur.
- Un mouvement latéral dans un autre contexte de travail situé dans le même district, la même province ou le même pays.

- Un mouvement vertical dans le même environnement de travail ou auprès du même employeur.
- Un mouvement vertical dans un autre contexte de travail situé dans le même district, la même province ou le même pays.
- L'émigration vers un autre pays.
- Un changement de secteur (par exemple du public vers le privé).
- Un changement de fonction ou de taux d'occupation préalable au départ à la retraite ou en réponse à des nouvelles responsabilités familiales.
- Un changement de statut professionnel (par exemple passage du statut d'infirmière salariée à celui d'infirmière libérale).

Chacun de ces «mouvements de carrière» présente un certain nombre d'avantages et d'inconvénients, de chances à saisir et de difficultés à surmonter. Les infirmières ne sont pas toujours conscientes des nombreux aspects financiers des mouvements de carrière (voir *infra*). Or, si ces facteurs ne sont pas nécessairement prépondérants, leurs conséquences doivent néanmoins être évaluées de très près. Avant de se décider, les infirmières devront donc analyser systématiquement les possibilités qui leur sont ouvertes et les conditions qui s'y attachent.

AVANTAGES ET RISQUES LIÉS AUX MOUVEMENTS DE CARRIÈRE ET À L'ÉMIGRATION

Les mouvements de carrière permettent généralement aux infirmières d'atteindre des objectifs de carrière personnels. Ils renforcent la profession infirmière en élevant le niveau de compétence de ses membres. Ils permettent en outre à notre profession de réagir aux évolutions scientifiques, techniques, sociales, politiques et économiques, en adaptant ou en étendant les rôles des infirmières ainsi que la composition et l'offre de personnel infirmier pour mieux répondre aux besoins de santé identifiés.

Dans la plupart des cas, les mouvements de carrière ouvrent des perspectives en termes :

- De développement professionnel.
- D'application de compétences spécialisées.
- De promotion de carrière.
- D'amélioration de la qualité de vie.
- De satisfaction au travail.
- De reconnaissance de l'expertise professionnelle.
- De renforcement de l'estime de soi.
- D'élargissement de la sphère d'influence personnelle.
- D'accès à des opportunités d'apprentissage intéressantes.
- De familiarisation avec des approches multidisciplinaires.

En résumé, les mouvements de carrière permettent et facilitent le développement tant personnel que professionnel, tout en présentant des avantages pour les patients qui bénéficient des soins prodigués par les infirmières. Ceci favorise la satisfaction et l'excellence au travail dans la pratique infirmière, de même que le recrutement et la fidélisation des infirmières.

La mobilité de carrière est le plus souvent perçue et saluée comme un progrès pour la personne concernée (voir *supra*). Cependant, il existe aussi des preuves du fait que les mouvements de carrière ont des effets négatifs sur la vie professionnelle des infirmières ainsi que sur leurs conditions de retraite. Au niveau international, les infirmières migrantes sont particulièrement vulnérables à ces dangers, compte tenu de la difficulté pour elles de s'assurer du respect des conditions contractuelles minimales et d'évaluer la situation réelle de l'emploi dans un pays étranger. Avant de procéder à un mouvement de carrière, les infirmières doivent donc prendre la mesure des risques encourus. Le tableau suivant recense les principaux risques.

DE CARRIÈRE ET À L'ÉMIGRATION DES INFIRMIÈRES

<i>Risque</i>	<i>Causes possibles</i>
<i>Diminution du revenu</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de prestations de retraite. • Perte de primes liées à l'âge. • Perte de primes de « loyauté », liées à la durée des états de service. • Perte de primes liées à une spécialisation. • Perte d'indemnités liées aux conditions de travail (horaires astreignants, risque). • Perte de primes liées à des spécialisations qui ne sont plus reconnues. • Modification du plan de retraite. • Modification des prestations de retraite dans le cadre du même plan. • Perte des sommes investies dans la caisse nationale d'assurance de retraite. • Inéligibilité à la caisse nationale d'assurance de retraite. • Perte d'allocations pour enfants ou personnes à charge. • Problèmes de transfert de documents administratifs (concernant la retraite par exemple).
<i>Diminution du statut professionnel</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Non-reconnaissance des compétences spécialisées qui ne sont pas spécifiquement exigées dans le poste actuel. • Non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger. • Non-reconnaissance des crédits de formation permanente obtenus. • Non-reconnaissance de l'expérience professionnelle et des activités de renforcement des compétences.
<i>Sécurité personnelle</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mauvaises conditions de travail. • Dotation en effectifs insuffisante. • Gestion inadaptée et personnel de soutien insuffisant. • Équipement inadapté. • Application insuffisante des précautions universelles. • Conditions de logement difficiles. • Gestion financière de l'employeur malsaine ou contraire à la déontologie. • Incompatibilité culturelle. • Vulnérabilité accrue à la violence ou aux abus émotionnels (harcèlement sexuel ou racial, agressions verbales, intimidation).

En réponse aux pénuries chroniques (et souvent cycliques) de personnel infirmier, le recrutement local et international s'est nettement intensifié. Les services nationaux de santé publique, les employeurs indépendants du secteur de la santé et les agences de recrutement sont particulièrement actifs dans ce domaine. Si le pourcentage d'infirmières formées à l'étranger reste stable dans de nombreux pays, leurs effectifs en valeur absolue augmentent chaque année. Aussi les entreprises privées engagées de manière directe ou indirecte dans le processus de recrutement voient-elles augmenter leurs perspectives de profit. Les agences privées à but lucratif sont de plus en plus impliquées dans la recherche de personnel infirmier et il arrive que certains employeurs, agences de travail et / ou intermédiaires de recrutement profitent d'infirmières mal informées.

ABUS LORS DU RECRUTEMENT

Les campagnes de recrutement agressives sont de plus en plus fréquentes. Cette méthode consiste à recruter simultanément un grand nombre d'infirmières auprès d'une institution de santé, voire une volée entière d'une école d'infirmières, au risque d'entraîner un assèchement de l'offre de jeunes diplômées au niveau local. Il n'existe en général aucun organe chargé du contrôle ou de la réglementation des contrats offerts. Par conséquent, certaines infirmières risquent d'être trompées quant à leurs futures conditions d'emploi, de salaires et de prestations sociales². Les infirmières recrutées sur le marché international sont particulièrement exposées au risque d'exploitation ou d'abus. En effet, la distance, les obstacles linguistiques, les coûts, etc. compliquent singulièrement la vérification des conditions contractuelles.

Voici des exemples de tels abus :

- Frais cachés (commissions d'agence par exemple).
- Double facturation de commissions (à l'agence et à l'employeur).
- Informations erronées ou trompeuses (concernant par exemple le logement ou l'orientation).
- Frais de logement démesurés.

- Non-paiement ou non-respect des termes du contrat signé (concernant par exemple le paiement du voyage de retour).
- Accès implicite mais en réalité impossible aux procédures de plainte.
- Période d'essai non rémunérée obligatoire.
- Conditions de travail non précisées (horaires, congés, durée du contrat, assurance).
- Assignation à des tâches non prévues (par exemple dans des services contagieux en l'absence de matériel de protection).
- Traitement abusif (rétention de documents de voyage, renégociation forcée du contrat à l'arrivée).
- Clauses pénalisantes cachées ou peu claires (par exemple paiement d'une pénalité en cas d'interruption anticipée de la période d'emploi).
- Clause de résiliation inexistante.

Très souvent, les mouvements de carrière (au nombre desquels il faut compter les expériences d'emploi à l'international) sont un facteur d'amélioration de la qualité de vie de l'infirmière et lui ouvrent des perspectives positives en termes de développement personnel et professionnel. Les mouvements de carrière des infirmières doivent cependant résulter de décisions mûrement réfléchies. Les infirmières employées aussi bien que celles à la recherche d'un emploi doivent pouvoir s'adresser à des organisations représentatives (associations professionnelles, syndicats) qui les aideront à faire respecter leurs droits d'êtres humains et de travailleurs.

TENDANCES EN MATIÈRE DE MIGRATIONS D'INFIRMIÈRES

Les infirmières tendent à migrer des zones rurales vers les zones urbaines, des quartiers à bas revenus vers les quartiers plus cossus et des pays en voie de développement vers les pays industrialisés. On observe en outre, dans de nombreux pays, une tendance à un transfert du secteur public vers le privé, notamment dans le cadre d'emplois centrés sur des projets. Le flux migratoire international est en train de changer : en effet, les pays « fournisseurs » se comptent de plus en plus souvent parmi les pays à faible revenu. Ainsi le recrutement ne s'opère plus exclusivement entre pays et régions relativement riches (Amérique du Nord et Europe occidentale) : il concerne désormais aussi l'Asie, l'Afrique et les Caraïbes. Les migrations au sein d'une même région géographique sont souvent motivées par des facteurs économiques (dans l'Afrique subsaharienne par exemple). Pour les ressortissants de nombreux pays en voie de développement, les raisons de l'émigration sont d'abord et avant tout d'ordre économique.³

Il est très généralement admis que les infirmières s'expatrient en quête de trois catégories d'incitations :

- Accès à de meilleures opportunités d'apprentissage et de pratique.
- Meilleure qualité de vie, meilleures conditions de travail, meilleur salaire.
- Sécurité personnelle.⁴

Les migrations internationales ont toujours existé. Elles sont aujourd'hui stimulées par les pénuries de personnel qualifié dans les pays industrialisés, par la privatisation de l'enseignement des soins infirmiers (visant souvent la préparation d'infirmières à la pratique à l'étranger) et par la passation d'accords de reconnaissance mutuelle liés aux accords commerciaux internationaux. Les avantages et inconvénients des migrations internationales sont résumés dans le tableau ci-après.

MIGRATIONS INTERNATIONALES D'INFIRMIÈRES	
<i>Avantages</i>	<i>Inconvénients</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Possibilités d'apprentissage • Possibilités de pratique professionnelle • Sécurité personnelle et professionnelle • Meilleures conditions de travail • Amélioration de la qualité de vie • Meilleure satisfaction au travail • Main-d'œuvre infirmière multiculturelle (diversité ethnique) • Sensibilité et compétence culturelles dans les soins • Encouragement du recrutement et des contrats favorables aux infirmières • Développement personnel • Développement économique à l'échelle internationale • Renforcement et partage des connaissances • Élargissement de la sphère d'influence • Soutien aux membres de la famille restés dans le pays d'origine • Circulation des connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> • Fuite des cerveaux ou des compétences • Gaspillage de ressources intellectuelles, non-reconnaissance de compétences spécialisées • Non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle • Non-reconnaissance des crédits de formation permanente obtenus • Fermeture de certaines institutions de santé du fait des pénuries de personnel infirmier • Surcharges de travail imposées aux infirmières restant dans les régions vidées de leur personnel soignant • Pratiques de recrutement et d'emploi potentiellement abusives • Vulnérabilité des personnes migrantes • Gaspillage de l'investissement économique national dans la formation des ressources humaines • Perte de prestations de retraite • Perte de primes et allocations (états de service, spécialisation, enfants, etc.) • Incompatibilité culturelle

Les migrations internationales doivent être envisagées sous l'angle de l'équilibre à préserver entre, d'une part, les droits humains et les droits de l'individu concerné en tant que travailleur et, d'autre part, une préoccupation plus générale relative à la santé des populations des pays « exportateurs » de personnel soignant. On discerne dans la littérature un consensus autour de l'idée que « la mondialisation du commerce et la pénurie de personnel qualifié dans les pays riches vont probablement, et pour longtemps, accélérer la fuite des cerveaux en provenance du Sud »⁵. Le succès des interventions destinées à favoriser l'impact positif des migrations, tout en minimisant leurs répercussions négatives, dépend du niveau de développement socioéconomique et technique des pays, ainsi que de l'engagement stratégique à long terme des leaders professionnels et politiques⁶. Le CII reconnaît pour sa part le droit individuel des infirmières à choisir la voie de l'émigration et réaffirme les conséquences potentiellement bénéfiques de la pratique infirmière multiculturelle et des nouvelles possibilités d'apprentissage offertes par l'émigration. Cependant, le CII reconnaît aussi l'effet néfaste que la migration internationale risque d'avoir sur la qualité des soins de santé dans des pays ou régions privés de leur main-d'œuvre infirmière⁷.

CADRE DÉONTOLOGIQUE POUR LE RECRUTEMENT DES INFIRMIÈRES

Des appels de plus en plus pressants se font entendre en faveur de l'adoption d'un encadrement déontologique du recrutement d'infirmières au niveau national et international. La crédibilité, la force et l'universalité d'un tel cadre dépendront étroitement de la volonté politique des parties prenantes du secteur de la santé, ainsi que des mécanismes de réglementation qui seront adoptés afin d'en assurer l'application et le suivi.

Le CII dénonce les pratiques de recrutement contraires à la déontologie qui entraînent l'exploitation des infirmières ou les incitent à accepter des responsabilités et conditions de travail ne correspondant pas à leurs

LE RECRUTEMENT DES INFIRMIÈRES

qualifications, compétences et expérience. Le CII et les associations nationales d'infirmières qui en sont membres appellent à l'adoption de méthodes de recrutement fondées sur des principes déontologiques. Ces principes doivent permettre la prise de décisions en toute connaissance de cause et inciter les gouvernements, les employeurs et les infirmières à adopter des politiques d'emploi saines, favorisant ce faisant des pratiques de recrutement et de fidélisation du personnel justes et rentables⁸.

Ces principes sont :

1. Des mesures de planification et développement des ressources humaines efficaces, propices à l'instauration d'une situation d'autosuffisance nationale
2. Une réglementation des soins infirmiers crédible
3. L'accès au plein emploi
4. La liberté de mouvement
5. La non-discrimination
6. La conclusion de contrats d'embauche de bonne foi
7. L'application du principe «à travail égal, salaire égal»
8. L'accès aux procédures de plainte
9. La sécurité sur le lieu de travail
10. La qualité de l'orientation, de la supervision et du mentorat
11. Les périodes d'embauche à l'essai
12. La liberté d'association
13. La réglementation du recrutement

LES QUESTIONS QU'IL FAUT SE POSER

Dans de nombreuses institutions de santé, la diminution des taux de vacance de postes et de rotation du personnel dépend d'abord de l'amélioration de la qualité de la vie professionnelle et de l'environnement de pratique. Les migrations et les mouvements de carrière des infirmières sont appelés à se poursuivre. Ils devraient, d'un point de vue déontologique, profiter aussi bien à la société qu'aux infirmières. Les mouvements de carrière doivent être décidés sur la base de renseignements fiables concernant les parties concernées, le processus contractuel, les conditions d'emploi, les avantages sociaux offerts, les éventuelles commissions à régler, et les répercussions sur la qualité de vie actuelle et future des infirmières.

Une liste des questions à poser est donnée ci-après. Elle doit guider les infirmières dans la recherche de tous les renseignements dont elles auront besoin.

1. Quelles sont les références de l'agence de recrutement / de travail ?

- Quels sont ses antécédents ?
- Quelle est sa réputation ?
- L'agence est-elle juridiquement habilitée à procéder au recrutement ?
- Quelles sont ses performances, notamment en termes de placements réussis et de niveau de satisfaction de ses clients ?
- L'agence est-elle financièrement viable, par exemple au regard du rapport entre ses revenus et ses coûts de fonctionnement ?
- Qui sont les propriétaires, gérants et créanciers de l'agence ?
- Quelles sont leurs références ?
- Quels genres d'employeurs ont recours à cette agence ?
- Quelle(s) commission(s) l'agence facture-t-elle et à qui ?

2. Quelles sont les références de l'employeur ?

- Quelles sont les caractéristiques des patients servis, en termes de catégories et de nombre ?

- Quelles sont les caractéristiques de l'environnement de travail (bâtiments, unités de soins, etc.)
- Comment les infirmières locales (au niveau de la région ou du pays) jugent-elles leurs conditions de travail et de salaire ainsi que leur statut ?
- Quelle est la réputation de l'employeur en matière de sécurité ?
- Quelles politiques et mesures sont-elles mises en place pour assurer la sécurité du personnel : contrôle des infections, équipement de protection, mesures contre la violence, etc. ?
- Dans quel contexte financier l'employeur se situe-t-il: secteur privé, public, mixte ?
- Quelle est sa viabilité financière : sources de revenus, nombre de lits inoccupés, déficits budgétaires ces dernières années, etc. ?
- Quelles sont les caractéristiques du personnel employé: catégories, effectifs, taux de rotation, etc.?
- Où l'institution est-elle située : à la ville, à la campagne ?
- Quel est le niveau de sécurité aux alentours du site?
- Quels moyens de transport existent-il de et vers le site aux heures de travail ?
- Dans quelle mesure les besoins des membres de la famille peuvent-ils être couverts ?
- Quelles sont les procédures de plainte ouvertes au personnel ?
- Quelle est l'attitude de l'employeur envers les organisations de travailleurs ?
- Quelles références sont-elles exigées ?

3. *Quelles sont les conditions d'emploi ?*

- À quelles conditions est-il possible d'obtenir une autorisation d'exercer dans le pays, l'État ou la province ?
- Si des qualifications complémentaires sont nécessaires, quel soutien est-il prévu en termes d'examens ou de formation ?
- Si l'inscription au registre professionnel est obligatoire, quels sont les frais et qui doit les régler ?
- Un permis de travail est-il exigé ? Si oui, quelle est la procédure à suivre ? Qui doit faire la demande et qui doit s'acquitter des frais ?

- Sera-t-il possible de prolonger le permis de travail et à quelles conditions ?
- Quel est le salaire ? Où se situe-t-il par rapport au salaire minimal ? Quel est le salaire moyen des infirmières recrutées localement pour effectuer un travail similaire ?
- Quel est le niveau d'imposition sur le revenu ?
- Quelles sont les conditions de travail : horaires, périodes de repos, travail par roulement, etc. ?
- Quels avantages sociaux sont-ils offerts : vacances, congés pour études ou formation continue, congé maternité, assurance maladie, retraite, indemnités pour déplacements, logement, habits, blanchissage et garde d'enfants ?
- Est-il possible de réchauffer des aliments sur le lieu de travail? Des vestiaires sont-ils disponibles ?
- Quelles sont les chances de promotion ?
- Quel personnel de soutien est-il disponible sur le site ?
- Une prime est-elle versée au recrutement ? À quelles conditions ?
- Faudra-t-il régler des commissions de recrutement et dans quelles circonstances ?
- Faudra-t-il passer un examen médical (ou des examens médicaux) avant l'embauche ? Si oui, où ? Qui paiera ?
- Une période d'introduction au lieu de travail et aux responsabilités professionnelles est-elle prévue ?
- Une période d'essai est-elle imposée ? À quelles conditions ? Que se passe-t-il si la période d'essai se révèle être un échec ?
- Faudra-t-il renforcer (ou certifier) certaines compétences linguistiques ?
- Quels sont les délais de préavis (de rupture de contrat) ?
- Si le déplacement s'opère sur de grandes distances ou entre pays, quelles sont les dispositions prévues pour le déplacement initial vers le lieu de travail et pour le retour au pays ?
- Quelles sont les possibilités d'adhésion aux associations professionnelles et syndicats locaux ou nationaux ?

4. Quelle est la description du poste ?

- Quelle est la composition de la population de client/patients ?
- Quelles compétences sont-elles exigées ?
- Quel est le ratio moyen infirmière / patients dans l'unité ?
- Comment l'autorité est-elle hiérarchisée ?
- Quel est le titre attaché au poste convoité ?

5. Quelles sont les répercussions de ce mouvement de carrière ?

- Quel en est l'impact sur le revenu ?
- Comment ce changement d'emploi s'inscrit-il dans le plan de carrière individuel ?
- Quel sera son impact en terme d'avancement professionnel ?
- Quel sera son impact sur les prestations de retraite acquises ou futures ?
- Dans quelle mesure le changement pourrait-il affecter un éventuel retour dans l'environnement professionnel original, notamment en termes d'avantages liés à l'ancienneté ?
- Quel est son effet en termes de prestations de sécurité sociale, par exemple assurance maladie et rente d'invalidité ?
- En cas de séparation d'avec la famille, le mal du pays posera-t-il problème ?

Si le mouvement de carrière est lié à un programme de formation, il faudra se poser les questions suivantes :

- Le taux de succès du programme.
- La possibilité d'obtenir une bourse d'études.
- La portabilité des crédits de formation acquis.
- La reconnaissance du diplôme.
- L'existence d'une éventuelle discrimination à l'encontre des étudiantes étrangères, par exemple dans le processus de sélection ou quant au montant des frais d'études.
- Les conditions de la validation des acquis.

SYNTHÈSE

Les mouvements de carrière sont une source importante de satisfaction au travail et favorisent le développement professionnel. Très souvent, ils entraînent en outre une amélioration de la qualité de vie. Tout mouvement de carrière, en particulier s'il implique l'expatriation, présentera un certain nombre d'avantages et d'inconvénients, d'opportunités et de difficultés.

Des risques d'exploitation et d'abus existent : ils doivent être évités autant que possible. Les mouvements de carrière risquent d'affecter la vie des infirmières en cours d'emploi mais aussi au moment de leur retraite. Dans certains cas, changer d'emploi entraînera une diminution du revenu, une perte de statut professionnel et / ou un risque pour la sécurité personnelle. La solution passe notamment par la prise de décisions en toute connaissance de cause. Avant d'accepter un nouvel emploi, il convient de procéder à une analyse rigoureuse des possibilités ouvertes et des conditions qui s'y attachent.

Les organisations professionnelles et les syndicats doivent donner aux infirmières l'accès aux renseignements nécessaires. La coopération entre succursales locales et entre instances nationales favorisera la collecte de renseignements fiables et la recherche d'options enrichissantes. Les organisations d'infirmières jouent à cet égard un rôle central dans la protection des intérêts des infirmières et de la profession.

Les migrations d'infirmières sont généralement motivées par au moins un des facteurs suivants :

- Accès à de meilleures possibilités d'apprentissage et de pratique.
- Meilleure qualité de vie, meilleures conditions de travail, meilleur salaire.
- Sécurité personnelle.

Les migrations internationales ont toujours existé et,

compte tenu de la mondialisation du commerce et des pénuries de plus en plus criantes de personnel qualifié dans les pays industrialisés, sont appelées à se poursuivre. Les avantages de ce phénomène pour les infirmières et pour la société en général sont nombreux. Le CII reconnaît le droit des infirmières à émigrer, et confirme les avantages potentiels de la pratique multiculturelle ainsi que les possibilités d'apprentissage offerts par les migrations. Dans le même temps, le CII met en garde contre les effets indésirables des migrations transfrontalières sur la qualité des soins dans les pays privés de leur main-d'œuvre infirmière.

Le CII et les associations nationales d'infirmières qui en sont membres appellent à l'adoption de méthodes de recrutement réglementées et fondées sur des principes déontologiques. Ces principes doivent permettre la prise de décisions en toute connaissance de cause et inciter les gouvernements, les employeurs et les infirmières à adopter des politiques d'emploi saines (voir *supra*).

Les mouvements de carrière doivent être décidés sur la base de renseignements fiables concernant les parties concernées, le processus contractuel, les conditions d'emploi, les avantages sociaux offerts, les éventuelles commissions à régler, et les répercussions sur la qualité de vie actuelle et future.

Les infirmières qui envisagent de changer d'emploi doivent savoir:

- **Quelles sont les références de l'agence de recrutement ?**
- **Quelles sont les références de l'employeur ?**
- **Quelles sont les conditions d'emploi ?**
- **Quelle est la description du poste ?**
- **Quelles sont les répercussions du mouvement de carrière ?**

RÉFÉRENCES

- 1 Conseil international des infirmières (2007a). *Le développement de carrière des infirmières*. Prise de position, www.icn.ch/PS_CO2_Career%20Dev%20Nsg-Fr.pdf.
- 2 Kingma M (2006). *Nurses on the move. Migration and the Global Health Care Economy*. Ithaca: Cornell University Press.
- 3 Olayinka Ojo K (1990). "International Migration of Health Manpower in Sub-Saharan Africa", *Soc Sci Med* 31 (6), p. 631-7.
- 4 Kingma M (2006). *Op. cit.*
- 5 Gaillard A & Gaillard J (2001). *Brain Drain to Brain Gain*, UNESCO Sources 132, p. 4-6
- 6 Kingma M (2006). *Op. cit.*
- 7 Conseil international des infirmières (2007b). *Le recrutement déontologique des infirmières*. Prise de position, www.icn.ch/PS_CO3_Ethical%20NurseRecruit-Fr.pdf.
- 8 Conseil international des infirmières (2007b). *Ibid.*

Pour en savoir plus :

Conseil international des infirmières (www.icn.ch).
 Centre international des migrations d'infirmières (www.intl-nursemigration.org).
 Centre international des ressources humaines pour les soins infirmiers (www.ichrn.org).