NOTE DE SYNTHÈSE POLITIQUE

Juillet 2026

PÉNURIE DE PROFESSEURS EN FORMATION AUX SOINS INFIRMIERS

CII
Conseil International des Infirmières
La voix mondiale des soins infirmiers

Resumé

Les infirmières-enseignantes jouent un rôle essentiel dans le développement du personnel infirmier grâce à la formation des étudiants, à la production de données probantes et à l'accompagnement du développement professionnel. Toutefois, **la pénurie mondiale de personnel infirmier menace la disponibilité d'infirmières-enseignantes qualifiées, tandis que le corps professoral actuel est confronté à des défis tels que le vieillissement de ses effectifs, une rémunération insuffisante et un soutien institutionnel limité.** De nombreuses infirmières rencontrent également des obstacles lorsqu'elles se réorientent vers des fonctions universitaires, notamment un manque de préparation pédagogique et l'épuisement professionnel.

Malgré une attention soutenue des décideurs, des obstacles importants subsistent pour recruter et fidéliser les infirmières-enseignantes ainsi que pour renforcer les capacités de formation en soins infirmiers. Tant le Rapport sur l'état des soins infirmiers dans le monde 2025 que la Charte pour le changement soulignent que des systèmes de santé de qualité et l'autosuffisance du personnel de santé sont indispensables pour répondre aux besoins futurs en professionnels de santé. Cette note d'orientation présente une vue d'ensemble des principaux enjeux et formule des considérations stratégiques visant à soutenir un vivier stable et durable d'infirmières-enseignantes grâce à des normes de compétences appropriées, à une rémunération équitable et à des possibilités rémunération équitable et un développement professionnel continu.

Antécédents

Les infirmières-enseignantes : essentielles au développement du personnel infirmier

Les infirmières-enseignantes jouent un rôle essentiel dans la formation et la préparation de la prochaine génération d'infirmières. La capacité et la taille du corps enseignant en soins infirmiers revêtent une importance croissante à mesure que les besoins augmentent, en particulier lorsqu'il s'agit de former et de diplômer davantage d'infirmières afin de répondre à la pénurie mondiale actuelle. Lee et ses collaborateurs (2024) soulignent que la pénurie d'infirmières-enseignantes dans l'enseignement supérieur constitue l'une des principales causes de la pénurie mondiale de personnel infirmier. Le Rapport sur l'état des soins infirmiers dans le monde 2025 de l'Organisation mondiale de la Santé estime que le déficit mondial pourrait atteindre 4,1 millions d'infirmières d'ici à 2030 (OMS, 2025), un déficit aggravé par la pénurie de formatrices et de formateurs en soins infirmiers. La préparation des nouvelles infirmières à la pratique professionnelle nécessite des enseignantes capables de faciliter le transfert des connaissances vers la pratique clinique au moyen de l'enseignement théorique et des expériences cliniques (Sedgwick et Harris, 2012). En supposant un ratio minimal d'un enseignant pour quinze étudiants, 273 333 infirmières-enseignantes seraient nécessaires pour former les 4,1 millions d'infirmières supplémentaires requises afin de combler ce déficit mondial (Sedgwick et Harris, 2012).



On estime qu'il faudrait 273 333 infirmières-enseignantes supplémentaires pour former un nombre suffisant d'infirmières pour combler les pénuries de main-d'œuvre.

L'ampleur de la demande et le manque de données à l'échelle mondiale

Selon le Rapport sur l'état des soins infirmiers dans le monde 2025, qui fait état d'un ratio mondial compris entre 5,3 et 8,3 diplômés en soins infirmiers pour 100 membres du personnel infirmier en exercice et d'un effectif mondial de 29,8 millions d'infirmières, on estime qu'entre 1,6 et 2,5 millions d'étudiants en soins infirmiers obtiennent leur diplôme chaque année dans le monde (OMS, 2025). Ces données mettent en évidence l'importance des besoins en personnel enseignant. Pourtant, aucune donnée normalisée n'est actuellement recueillie sur les infirmières-enseignantes, ce qui révèle une lacune majeure dans la planification mondiale des ressources humaines pour la santé (RHS) et souligne la nécessité de développer des indicateurs spécifiques à la formation, tels que les ratios enseignants-étudiants. Selon les Orientations stratégiques mondiales de l'OMS pour les soins infirmiers et obstétricaux (2021-2025), de nombreux pays disposent de mécanismes solides d'accréditation et de normes de formation. Toutefois, ils peinent à atteindre les objectifs stratégiques mondiaux en matière de formation en raison d'une pénurie généralisée de formatrices et de formateurs, en particulier au niveau de la licence (OMS, 2021). Cette situation, conjuguée à d'autres préoccupations, a des répercussions directes sur le nombre d'infirmières-enseignantes, qui jouent un rôle essentiel dans la préparation des étudiants aux compétences cliniques, à la recherche et au leadership.

Pressions pesant sur le corps enseignant en soins infirmiers

Le corps enseignant actuel en soins infirmiers vieillit rapidement et cette spécialité de la profession infirmière perd de son attractivité en raison d'une rémunération insuffisante, d'une charge de travail élevée et d'exigences pédagogiques de plus en plus complexes. Parmi celles-ci figurent notamment la recherche de stages cliniques pour les étudiants en soins infirmiers ainsi que le recrutement et l'accompagnement d'une population étudiante diversifiée, capable de fournir des soins équitables et adaptés aux différentes cultures (Brown et al., 2025 ; National Advisory Council, 2021 ; Wakefield et al., 2021).

Les infirmières-enseignantes jouent également un rôle déterminant dans l'influence des politiques de santé et dans le maintien de la rigueur académique de la formation en soins infirmiers. Leur pénurie menace à la fois la qualité et l'accessibilité de la formation en soins infirmiers, créant ainsi un goulot d'étranglement dans le développement du personnel infirmier et, plus largement, des ressources humaines pour la santé (OMS, 2016).

En réponse à ces défis, la présente note d'orientation expose les principales stratégies permettant de répondre aux enjeux auxquels est confronté le corps enseignant en soins infirmiers. Elle met en lumière le rôle essentiel des infirmières-enseignantes dans le maintien de la qualité de la formation et dans le développement du personnel infirmier, examine la nécessité d'établir des normes de compétences appropriées et présente des stratégies visant à recruter et à fidéliser les infirmières-enseignantes au sein de cette spécialité.

La présence d'infirmières-enseignantes qualifiées permet d'offrir des programmes universitaires rigoureux préparant les infirmières à intégrer le marché du travail avec les compétences nécessaires pour répondre aux besoins évolutifs des systèmes de santé (OMS, 2016).

Si les infirmières-enseignantes sont indispensables à la préparation de la prochaine génération d'infirmières, le corps enseignant en soins infirmiers est aujourd'hui confronté à des défis majeurs qui menacent la qualité, la capacité et la disponibilité de la formation en soins infirmiers.

La pénurie d'infirmières-enseignantes menace à la fois la qualité et la disponibilité de la formation aux soins infirmiers, créant ainsi un goulot d'étranglement dans le parcours de développement du personnel de santé.

Exemples de pénurie de personnel enseignant par pays

À l'échelle mondiale, les connaissances relatives au corps enseignant en soins infirmiers demeurent très limitées. Par exemple, le Rapport sur l'état des soins infirmiers dans le monde 2025met l'accent sur le personnel infirmier mondial, sa répartition, les capacités de formation et les pénuries prévues, mais n'aborde pas explicitement la pénurie d'infirmières-enseignantes, notamment en ce qui concerne les postes vacants, les départs à la retraite, la proportion d'enseignantes titulaires d'un doctorat ou les contraintes liées à l'enseignement clinique.

Alors que de nombreux pays signalent une pénurie générale de personnel infirmier, les données spécifiques aux effectifs d'infirmières-enseignantes demeurent rares. Les États-Unis constituent toutefois une exception. L'Association américaine des collèges de soins infirmiers (AACN) y fait état d'une pénurie nationale persistante d'infirmières-enseignantes (AACN, 2024 ; Brown et al., 2025). Parmi les facteurs qui contribuent à cette situation figurent les départs à la retraite, les ressources limitées consacrées au recrutement, la concurrence avec les postes cliniques, une rémunération insuffisante, le manque de diversité au sein du corps enseignant, le nombre insuffisant de candidates qualifiées et une charge de travail élevée. La National League for Nursing souligne également que cette pénurie s'est fortement aggravée, contraignant certains programmes à limiter le nombre d'admissions et contribuant ainsi à accentuer la pénurie de personnel infirmier (Fang et Kesten, 2017 ; Mazinga, 2023). Fang et Kesten (2017) estimaient qu'environ un tiers des infirmières-enseignantes travaillant dans les programmes de licence et de maîtrise prendraient leur retraite d'ici à 2025. L'enquête menée par l'AACN en 2023 a recensé 1 977 postes à temps plein vacants dans 922 établissements de formation, auxquels s'ajoutaient 103 postes supplémentaires nécessaires pour répondre à la demande, soit un taux de vacance de 7,8 %. Près de 80 % de ces postes exigeaient ou privilégiaient un doctorat (AACN, 2024). Parmi les facteurs aggravants figurent également la diminution des inscriptions dans les programmes de maîtrise et de doctorat ainsi que le refus de candidats pourtant qualifiés en raison du manque d'infirmières-enseignantes, de précepteurs et de lieux de stage clinique (AACN, 2024).



Risques de départ et pérennité des effectifs

L'épuisement professionnel et l'attrition sont fréquents parmi les infirmières-enseignantes en raison d'une charge de travail excessive, de l'épuisement émotionnel et d'un soutien institutionnel insuffisant. Ces difficultés conduisent de nombreuses formatrices et de nombreux formateurs, en particulier les titulaires d'un doctorat et les cadres intermédiaires, à quitter le milieu universitaire (Tower et al., 2024). En outre, des environnements de travail défavorables, caractérisés par un leadership inadéquat, un manque de respect professionnel et une reconnaissance insuffisante, contribuent à l'insatisfaction au travail et au roulement du personnel (Tower et al., 2024). Ces défis sont aggravés par l'absence de normes de formation harmonisées et de critères clairement définis pour accéder aux fonctions d'infirmière-enseignante, ainsi que par le manque de reconnaissance de l'enseignement en soins infirmiers comme spécialité de la profession infirmière (Quay et al., 2023). Par ailleurs, les migrations internationales et la fuite des cerveaux en provenance des pays à faibles ressources contribuent également à cette pénurie, de nombreuses infirmières expérimentées choisissant de poursuivre leur carrière à l'étranger (Nardi et Gyurko, 2013). Une analyse des tendances mondiales des ressources humaines pour la santé réalisée par l'OMS prévoit que les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire progresseront plus lentement dans la réduction des pénuries de personnel de santé d'ici à 2030, principalement en raison de capacités nationales limitées en matière de formation (Boniol et al., 2022).

Implications politiques

Renforcer les données, les normes et la reconnaissance

Il n'existe actuellement aucun système mondial permettant de suivre les effectifs du corps enseignant en soins infirmiers, leurs qualifications ou les ratios enseignants-étudiants. Combler cette lacune dans les données relatives aux ressources humaines pour la santé est indispensable pour planifier et développer la formation en soins infirmiers afin de répondre aux besoins futurs en personnel infirmier. Parmi les initiatives mises en œuvre au cours des dernières années pour remédier à la pénurie croissante d'infirmières-enseignantes figurent le développement de programmes de perfectionnement du corps enseignant, l'amélioration de la rémunération et des mesures visant à encourager les infirmières exerçant en milieu clinique à s'orienter vers l'enseignement. Toutefois, ces mesures se sont souvent révélées insuffisantes en raison de facteurs systémiques tels que l'épuisement professionnel, les écarts de rémunération entre les secteurs clinique et universitaire, ainsi que la reconnaissance insuffisante du rôle d'infirmière-enseignante. La persistance de ces défis souligne la nécessité de solutions globales, notamment la définition de compétences fondamentales pour les infirmières-enseignantes, l'harmonisation des qualifications et la mise en œuvre de stratégies destinées à améliorer le recrutement et la fidélisation. Un cadre mondial visant à harmoniser les qualifications et les compétences des infirmières-enseignantes pourrait constituer une base utile pour renforcer la cohérence, clarifier les rôles et faciliter les comparaisons internationales. Les compétences fondamentales des infirmières-enseignantes élaborées par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et celles de la National League for Nursing (NLN) constituent des références précieuses à cet égard (Fitzgerald et al., 2020 ; OMS, 2016). Ces compétences couvrent notamment la conception des programmes d'études, le développement de l'apprentissage, l'utilisation des données probantes, le leadership pédagogique et le professionnalisme. Elles contribuent à garantir que les infirmières-enseignantes disposent des compétences nécessaires pour répondre aux exigences tant académiques que cliniques. La formalisation des fonctions d'infirmière-enseignante, associée à des parcours professionnels clairement définis, ainsi que l'alignement des qualifications sur les normes nationales et internationales, contribueraient à renforcer la clarté du rôle et à faire reconnaître la formation en soins infirmiers comme une spécialité de la profession infirmière (Nardi et Gyurko, 2013 ; Quay et al., 2023).

Améliorer le recrutement, la fidélisation et l'inclusion

Des stratégies de recrutement accompagnées d'incitations concrètes, telles qu'une rémunération plus attractive et des modalités de travail plus flexibles, contribueraient à recruter et à fidéliser des infirmières-enseignantes qualifiées (Tower et al., 2024). Des postes à temps partiel assortis d'un soutien approprié, de mécanismes équitables d'avancement professionnel et de possibilités de développement professionnel continu favorisant la satisfaction au travail et réduisant le risque d'épuisement professionnel pourraient également contribuer à constituer un vivier de candidates pour les postes universitaires à temps plein. Des programmes de mentorat structurés, particulièrement destinés aux nouvelles infirmières-enseignantes et à celles en milieu de carrière, peuvent soutenir le développement des compétences pédagogiques, renforcer la confiance professionnelle et favoriser la fidélisation (Quay et al., 2023 ; Tower et al., 2024). Par ailleurs, un soutien ciblé aux personnes issues de groupes raciaux et ethniques sous-représentés est essentiel pour construire un corps enseignant diversifié, inclusif et durable. Ce soutien peut prendre la forme de programmes de mentorat, de ressources en santé mentale, de réseaux de soutien entre pairs et de mesures favorisant le développement professionnel et le sentiment d'appartenance (Adynski et al., 2023 ; Bravo et al., 2023).

Soutien le développement et la préparation au numérique

La mise en place d'un développement professionnel continu permettant aux infirmières-enseignantes de se tenir au fait des avancées rapides des technologies de santé, de l'évolution des modèles de soins, de la complexité croissante des systèmes de santé, des activités de recherche ainsi que de l'intégration de la simulation et des outils numériques contribuera à renforcer à la fois les compétences du corps enseignant et les résultats d'apprentissage des étudiants (Nardi et Gyurko, 2013 ; OMS, 2016).

En définitive, le recrutement et la fidélisation des infirmières-enseignantes nécessitent des stratégies multidimensionnelles visant à améliorer la rémunération, à établir des normes de compétences claires et à créer des environnements universitaires inclusifs et favorables. Ces éléments sont étroitement liés à la préparation de la prochaine génération d'infirmières et au renforcement de la résilience des systèmes de santé à l'échelle mondiale.

Considérations stratégiques

Un effectif durable d'infirmières-enseignantes est indispensable au développement de la formation en soins infirmiers, au renforcement de l'autosuffisance du personnel infirmier et au maintien de soins de qualité. L'augmentation du nombre d'infirmières ne peut pas reposer uniquement sur l'accroissement du nombre d'étudiants admis en formation. Les pays doivent également disposer d'un nombre suffisant d'infirmières-enseignantes, de formatrices et formateurs cliniques, d'environnements d'apprentissage adaptés, de systèmes de données robustes et de parcours professionnels structurés afin de former les infirmières de manière sûre, efficace et durable.

La présente section expose six considérations stratégiques importantes pour renforcer les effectifs d'infirmières-enseignantes. Celles-ci sont proposées comme des axes de réflexion, d'adaptation et de mise en œuvre selon le contexte national, les cadres réglementaires, les capacités de formation et les ressources disponibles. Ces considérations portent sur six domaines stratégiques interdépendants : Aligner les capacités de formation sur les besoins en personnel infirmier ; Mieux comprendre les conditions de carrière et les facteurs de fidélisation des infirmières-enseignantes ; Préserver la qualité de la formation à mesure que les capacités de formation augmentent ; Mettre en place des systèmes de données permettant une planification efficace et une meilleure reddition de comptes ; Mettre à profit les technologies et l'innovation pour soutenir les infirmières-enseignantes et les étudiants en soins infirmiers ; Développer l'expertise, le leadership et les parcours professionnels des infirmières-enseignantes.

1. Capacités de formation et besoins en main-d'œuvre

L'intégration des infirmières-enseignantesdans les plans nationaux relatifs au personnel infirmierpermettrait de mieux évaluer et anticiper les besoins en matière de corps enseignant, notamment en ce qui concerne les postes financés, les qualifications requises des infirmières-enseignantes, les risques liés aux départs à la retraite, les capacités de supervision clinique, la demande étudiante, la répartition géographique des ressources ainsi que les besoins futurs des systèmes de santé.

Les établissements de formation et les employeurs peuvent envisager diverses stratégies afin de renforcer le vivier d'infirmières-enseignantes, notamment la planification de la relève, la création de parcours de transition vers l'enseignement supérieur, la mise en place de postes conjoints cliniques et universitaires, l'adoption de modalités de retraite progressive ainsi que le recrutement ciblé d'infirmières cliniciennes expérimentées pour assumer des fonctions d'enseignement et de supervision.

L'augmentation du nombre d'étudiants en soins infirmiers ne pourra être durable que si elle s'accompagne d'un effectif suffisant d'infirmières-enseignantes, d'une supervision clinique adéquate, de possibilités d'apprentissage clinique de qualité et de mesures de soutien aux étudiants permettant de préserver la qualité de la formation.

2. Conditions de travail et fidélisation des infirmières-enseignantes en soins infirmiers

Les établissements d'enseignement supérieur et les systèmes de santé devraient évaluer et améliorer les conditions de travail qui influent sur le recrutement et la fidélisation des infirmières-enseignantes, notamment en garantissant des charges de travail sûres et soutenables, une culture organisationnelle positive, une rémunération juste et adéquate, la sécurité de l'emploi, la reconnaissance professionnelle ainsi que des possibilités d'évolution de carrière. Parmi les mesures que peuvent mettre en œuvre les établissements de formation figurent l'adoption de modèles de répartition équitable de la charge de travail, la mise en place de parcours de promotion transparents, l'octroi de temps protégé pour la préparation des enseignements et la recherche, le développement de programmes structurés de mentorat, le renforcement du soutien managérial ainsi que la mise en œuvre de mesures visant à prévenir l'incivilité, le harcèlement et la violence au travail.

La reconnaissance, à l'échelle nationale, de la formation en soins infirmiers en tant que spécialité à part entière, à la fois académique et clinique, pourrait contribuer à renforcer la clarté des rôles, l'identité professionnelle, la planification du personnel infirmier ainsi que l'harmonisation des qualifications, des parcours professionnels et des structures de rémunération.

Une analyse comparative des rémunérations et des charges de travail pourrait également fournir une base utile pour comparer les fonctions des infirmières-enseignantes à celles des infirmières cliniciennes spécialisées, ainsi qu'à celles d'autres enseignants des professions de santé ou de professionnels exerçant des fonctions exigeant des niveaux comparables d'expertise, de responsabilité et de leadership.

3. Préserver la qualité de l'enseignement à mesure que les capacités augmentent

Les autorités de réglementation et les organismes d'accréditation ont un rôle essentiel à jouer pour garantir que l'expansion de la formation en soins infirmiers s'accompagne du maintien des compétences des diplômés, du bien-être des étudiants et de la sécurité des patients.

Les normes d'accréditation peuvent notamment porter sur la disponibilité d'un nombre suffisant d'infirmières-enseignantes qualifiées, le maintien de ratios enseignants-étudiants sûrs et appropriés, la qualité de la supervision clinique, l'adéquation des ressources pédagogiques, l'intégration de la formation interprofessionnelle, la prise en compte des déterminants sociaux de la santé, les dispositifs de soutien aux étudiants ainsi que les mécanismes d'amélioration continue de la qualité.

Un suivi régulier de la qualité des programmes, assuré par les établissements de formation, devrait également porter sur les méthodes pédagogiques, les normes d'évaluation, les expériences d'apprentissage clinique, la progression des étudiants, les taux de réussite, le niveau de préparation des diplômés à l'exercice professionnel ainsi que les retours d'expérience des employeurs. De tels mécanismes favoriseraient l'amélioration continue de la qualité, la transparence et la reddition de comptes au sein des programmes de formation en soins infirmiers.

4. Systèmes de données pour la planification et la responsabilisation

Les organisations internationales ont un rôle important à jouer dans le soutien à l'élaboration d'un ensemble minimal de données relatives aux infirmières-enseignantes. Celui-ci pourrait notamment comprendre des informations sur les effectifs, les postes vacants, les qualifications, la charge de travail, les ratios infirmières-enseignantes/étudiants, la capacité de supervision clinique, les risques de départ à la retraite, l'attrition, la rémunération et les migrations.

Le renforcement des systèmes de données sur le personnel infirmier permettrait de suivre les parcours professionnels menant vers les fonctions d'infirmière-enseignante ou s'en éloignant, dans le cadre de mécanismes appropriés de gouvernance des données, de protection de la vie privée et d'utilisation transparente des informations relatives au personnel infirmier.

Le suivi du recrutement international et de la mobilité des infirmières-enseignantes permettrait également d'évaluer la conformité au Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santéet de réduire le risque d'affaiblissement des capacités de formation dans les pays d'origine.

5. La technologie et l'innovation numérique comme leviers de soutien

La technologie et l'innovation numérique peuvent soutenir la qualité de l'enseignement, améliorer l'accès et réduire la charge administrative évitable pesant sur le corps enseignant lorsqu'elles sont correctement financées et intégrées.

Les domaines d'investissement pertinents comprennent la simulation, les plateformes numériques d'apprentissage, l'analyse des données d'apprentissage, le soutien administratif fondé sur l'intelligence artificielle et les infrastructures numériques. Ces outils visent avant tout à soutenir les infirmières-enseignantes et les étudiants, et non à se substituer à un corps enseignant qualifié ou à un apprentissage clinique supervisé de haute qualité.

Les programmes de formation en soins infirmiers peuvent préparer les étudiants et les enseignants à la pratique contemporaine, notamment dans les domaines de la santé numérique, de l'informatique en santé, de la maîtrise des données, de la cybersécurité et de l'utilisation sûre des technologies émergentes.

6. Expertise, leadership et parcours professionnels des formateurs

Les organisations internationales et les partenaires de la formation pourraient contribuer à l'élaboration d'un cadre mondial pour les compétences des infirmières-enseignantes, en s'appuyant sur des modèles existants tels que les « Compétences fondamentales des infirmières-enseignantes » de l'OMS et en favorisant un consensus international sur les normes.

L'accès à un développement professionnel continu structuré tout au long de la carrière des infirmières-enseignantes favoriserait la qualité de la formation, la fidélisation du personnel et l'évolution professionnelle. Les domaines pertinents du développement professionnel comprennent la pédagogie, la conception des programmes d'études, l'évaluation, la supervision clinique, la simulation, l'enseignement numérique, la recherche, le leadership, l'équité, le bien-être des étudiants et l'amélioration de la qualité.

Les programmes nationaux de mentorat destinés aux infirmières-enseignantes pourraient mettre en relation des enseignantes en début ou en milieu de carrière avec des responsables universitaires chevronnés afin de faciliter leur intégration dans le milieu universitaire, de favoriser leur fidélisation, de développer leurs compétences en leadership et de soutenir leur évolution professionnelle.

Une formation initiale structurée destinée aux formateurs débutants, associée à des programmes de développement du leadership, à une formation postuniversitaire, à des parcours doctoraux et à des possibilités de maintenir leurs compétences cliniques, serait bénéfique tant pour les formateurs débutants que pour les plus expérimentés.

CONCLUSION

Les infirmières-enseignantes jouent un rôle central dans la constitution d'un corps de personnel infirmier solide, qualifié et durable. Pour remédier à la pénurie d'infirmières-enseignantes, il ne suffit pas d'augmenter les effectifs étudiants ; cela dépend également de la planification des effectifs, des systèmes de données, des conditions de travail, de la qualité de l'enseignement, de l'utilisation des technologies et du développement de carrière. Un corps d'infirmières-enseignantes plus solide aiderait les pays à développer en toute sécurité la formation aux soins infirmiers, à fidéliser les infirmières expérimentées, à renforcer l'apprentissage clinique et à préparer les diplômés à l'évolution des besoins en matière de santé. Ces enjeux sont étroitement liés à la résilience des systèmes de santé, à la sécurité des patients et à l'accès universel à des soins de qualité.

Préparé par : Comité consultatif d'experts en éducation du CII – Symposium sur le leadership en éducation
Sous-comité de planification du Congrès 2025 du CII

- **Patricia Sharpnack**, DNP, RN, CNE, NEA-BC, ANEF, FAAN, doyenne et titulaire de la chaire Strawbridge, École Breen des soins infirmiers et des professions de santé, États-Unis
- **Nuhad Yazbik Dumit**, RN, MA, PhD – Professeure et vice-doyenne ; présidente des
- programmes en ligne ; directrice fondatrice du pôle SAIL for Change, École Hariri de soins infirmiers, Université américaine de Beyrouth, Liban
- **Erna Snelgrove-Clarke**, infirmière diplômée d'État (RN), docteur (PhD) – professeure à l'École des sciences infirmières de la Faculté des soins infirmiers, Université Queen's, Canada
- **Lydia Aziato**, docteure, infirmière diplômée d'État – Vice-chancelière, Université des sciences de la santé et des sciences connexes du Ghana
- **Ann Bonner**, docteure, infirmière diplômée d'État, MACN – Professeure et directrice de l'École des sciences infirmières et d'obstétrique, Université Griffith, Australie
- **Gillian Adynski**, docteure, titulaire d'un master en sciences de la santé, infirmière diplômée d'État – Analyste en politiques de santé, Conseil International des Infirmières

Références

American Association of Colleges of Nursing (2024). AACN Report: 2023-2024 Salaries of
Instructional and Administrative Nursing Faculty.

Special survey on vacant faculty
positions for academic year 2023-2024. Available at:
https://www.aacnnursing.org/Portals/0/PDFs/Data/Vacancy23.pdf

Adynski, G. I., Bravo, L. G., Emmanuel, C. J., Ledford, A., Ikharo, E., Zaragoza, S., Harris, L. K., Rodgers, S., & Woods-Giscombe, C. (2023). Barriers and facilitators to recruitment and retention of underrepresented racial and ethnic minoritized students to PhD programs in nursing: A qualitative descriptive study. Nursing Outlook, 71(3), 101962.

Boniol M, Kunjumen T, Nair TS, Siyam A, Campbell J, Diallo K. The global health workforce stock and distribution in 2020 and 2030: a threat to equity and 'universal' health coverage? BMJ Glob Health. 2022 Jun;7(6):e009316. doi: 10.1136/bmjgh-2022-009316. PMID: 35760437; PMCID: PMC9237893.

Bravo, L. G., Ledford, A., Adynski, G. I., Ikharo, E., Emmanuel, C. J., Harris, L. K., Garcia, S., Rodgers, S., & Woods-Giscombe, C. (2023). Mental health-related barriers and facilitators to PhD program retention among Underrepresented Racial and Ethnic Minoritized (UREM) nursing students: A qualitative inquiry. Issues in Mental Health Nursing, 44(8), 767-777.

Brown, F., Pajarillo, E., Baker, J., Kabigting, E., Bajwa, M., Dowling-Castronovo, A., Kaufman, D., Santee, R., Seibold-Simpson, S. & Lee, J. (2025). Addressing the Shortage of Academic Nurse Educators. JONA: The Journal of Nursing Administration, 55 (2), 76-82. DOI: 10.1097/NNA.0000000000001534.

Christianson, Jacqueline; Zemlak, Jessica L.; Malin, Kathryn J.; and Grabert, Lisa M., "Does Money Matter? Exploring Pay Disparities for Nursing Faculty Educators" (2024). College of Nursing Faculty Research and Publications. 1076. https://epublications.marquette.edu/nursing_fac/1076

Fang, D., & Kesten, K. (2017). Retirements and succession of nursing faculty in 2016-2025. Nursing Outlook, 65 (5), pp. 633-642. https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.03.003

Fitzgerald, A., McNelis, A. M., & Billings, D. M. (2020). NLN core competencies for nurse educators: are they present in the course descriptions of academic nurse educator programs? Nursing Education Perspectives, 41(1), 4-9.

Conseil International des Infirmières (CII) (2023). Rapport sur la Journée internationale des infirmières 2023 : Charte pour le changement. Disponible à l'adresse : https://www.icn.ch/system/files/documents/202305/IND2023_CharterForChange_Report.pdf

Lee, J.L., Logan, L., Pajarillo, E.J.Y., Kubanick, V.E., Brown, Jr., F., Kabigting, E-N.R., Santee, R., Doria, J.B., Seibold-Simpson, S., Bajwa, M., (May 31, 2024) "Addressing the Shortage of Academic Nurse Educators: Enlisting Public and Business Sectors as Advocates" OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing Vol. 29, No. 2. DOI: 10.3912/OJIN.Vol29No02Man02 https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol29No02Man02

Mazinga, G. (2023). NLN Annual Survey of Schools of Nursing Academic Year 2021–2022: Executive Summary. Nursing Education Perspectives, 44 (5), 328-329. DOI: 10.1097/01.NEP.0000000000001187.

Nardi, D. A., & Gyurko, C. C. (2013). The global nursing faculty shortage: Status and solutions for change. Journal of Nursing Scholarship, 45(3), 317-326.

National Advisory Council on Nurse Education and Practice 17th Report to the Secretary of Health and Human Services and the U.S. Congress January 2021, Preparing Nurse Faculty, and Addressing the Shortage of Nurse Faculty and Clinical Preceptors. Available at
https://www.hrsa.gov/sites/default/files/hrsa/advisory-committees/nursing/reports/nacnep-17report-2021.pdf

Quay, C., Kabigting, E.-N. R., Wall, C. L., Farrell, R., Suzan, Z., Washington, S., Pajarillo, E. J., Seibold-Simpson, S. M., & Bajwa, M. (2023). The Academic Nurse Educator Shortage: A Qualitative Study and a Call for Collaboration with Professional Nursing Organizations. Journal of the American Nurses Association-New York, 3(1).

Rosseter, R. (2015). Nursing faculty shortage fact sheet. American Association of Colleges of Nursing.

Sedgwick, M., & Harris, S. (2012). A critique of the undergraduate nursing preceptorship model. Nursing research and practice, 2012(1), 248356.

Tower, M., Muir, R., Zimmerman, P.-A., Carter, A. G., Maude, R., Hollaway, K., Geia, L., Massey, D., & Elder, E. (2024). Should I stay or should I go? Nursing and midwifery academics intention to stay in or leave academia: A scoping review. Nurse Education Today, 106352.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2025). Nurse Anesthetists, Nurse Midwives, and Nurse Practitioners. Occupational Outlook Handbook. Available at: https://www.bls.gov/ooh/healthcare/nurse-anesthetists-nurse-midwives-and-nurse-practitioners.htm#tab-1

Wakefield, M., Williams, D. R., & Le Menestrel, S. (2021). The future of nursing 2020-2030: Charting a path to achieve health equity. National Academy of Sciences.

Organisation mondiale de la Santé (2016). Compétences fondamentales des infirmières-enseignantes. Dans Compétences fondamentales des infirmières-enseignantes.
Organisation mondiale de la Santé (2021). Orientations stratégiques mondiales de l'OMS pour les soins infirmiers et obstétricaux (2021-2025). Disponible à l'adresse : https://www.icn.ch/resources/publications-andreports/who-global-strategic-directions-nursing-andmidwifery-2021-2025

Organisation mondiale de la Santé (2025). État des soins infirmiers dans le monde 2025 : investir dans la formation, l'emploi, le leadership et la prestation de soins. Disponible à l'adresse :
https://www.icn.ch/sites/default/files/202505/SOWN%202025.pdf