



Mobilité professionnelle internationale et recrutement déontologique des infirmières

La prestation de soins de santé de qualité et la réalisation d'une couverture sanitaire universelle dépendent de personnels de santé dotés d'un nombre suffisant d'infirmières qualifiées, motivées et bien encadrées. La mobilité professionnelle est importante pour les infirmières afin de favoriser leur perfectionnement professionnel, de leur permettre d'atteindre leurs objectifs professionnels de carrière et d'optimiser leurs compétences et leurs qualifications, pour contribuer à des soins sûrs et efficaces. La mobilité professionnelle peut inclure la perméabilité entre les spécialités pour les infirmières, mais aussi entre organisations, secteurs, régions et pays.

Les mouvements d'infirmières entre les pays, souvent appelés migrations internationales, sont une caractéristique constante des marchés du travail infirmier, mais ont nettement augmenté ces dernières années. La migration mondiale des infirmières pose des défis de politiques de santé, de formation, d'immigration et de réglementation, qui en retour influent sur sa dynamique (p. ex. la fidélisation et la viabilité)¹. Les facteurs qui sous-tendent ou permettent cette accélération comprennent les pénuries de compétences, les écarts de rémunération, les possibilités de formation et de carrière, la sécurité professionnelle et personnelle, les accords commerciaux internationaux, les accords de reconnaissance mutuelle et l'amélioration des transports et des communications. Le CII respecte et soutient le droit des infirmières à évoluer du point de vue professionnel grâce à la mobilité et à améliorer leurs conditions de vie et de travail. La migration du personnel infirmier donne des résultats potentiellement bénéfiques, dont les échanges interculturels et de meilleures possibilités d'apprentissage.

La mobilité croissante des personnels de santé est l'un des nombreux moteurs du marché du travail mondial de la santé, qui se caractérise par de fortes disparités de personnels de santé entre les pays et les régions, provoquant de graves pénuries d'infirmières et autres personnels de santé dans de nombreux pays. De façon générale, des écarts alarmants entre les besoins, la demande et l'offre – les besoins correspondant à la quantité de personnel requise pour traiter les questions de santé prioritaires, la demande étant la quantité de personnel pouvant être assumée économiquement et l'offre correspondant à la quantité de personnel disponible – ont été signalés du fait des défaillances du marché². Dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure en particulier, les besoins et les demandes en personnels de santé ne sont pas satisfaits. On prévoit que les pays à revenu intermédiaire supérieur et la région du Pacifique occidental connaissent une forte poussée de demande de personnels de santé, attisant la concurrence avec les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure en matière de ressources humaines pour les soins infirmiers disponibles – qui souvent ne peuvent rivaliser financièrement pour retenir le personnel –, contribuant ainsi à une augmentation continue de la mobilité internationale². Il existe une série de facteurs incitatifs poussant les infirmières à chercher un emploi hors de leur pays d'origine et de facteurs dissuasifs les réfrénant³. Parmi les facteurs incitatifs, citons la faible rémunération, la discrimination salariale, des systèmes de santé



insuffisamment financés et de mauvaises conditions de travail, en particulier en termes de sécurité. Les pays d'accueil recèlent souvent des facteurs incitatifs, tels que de meilleurs salaires et conditions d'emploi, mais aussi des perspectives d'évolution de carrière. Certains pays à revenu élevé en sont venus à considérer l'immigration comme une solution permanente à leur pénurie d'infirmières^{4,5}.

Des abus durant le processus de recrutement international ont été signalés. Les agences de recrutement et les employeurs peuvent utiliser des stratégies de recrutement contraires à la déontologie, privilégiant la quantité ou recrutant un grand nombre d'infirmières fraîchement diplômées d'un établissement d'enseignement donné, appauvrissant de façon nette l'établissement ou la structure sanitaire. Les infirmières formées à l'étranger (IFE) (infirmières formées hors du pays où elles exercent) peuvent être recrutées à l'aide d'informations fausses ou mensongères sur leurs conditions d'emploi, leur rémunération et leurs avantages. Les IFE peuvent également faire l'objet de discrimination en termes d'emploi, d'accès à l'éducation et de perspectives de carrière. Elles courent également le risque d'être exploitées ou maltraitées du fait des défis liés à la distance, à la barrière de la langue et aux frais de vérification de l'autorisation d'exercer et des informations relatives à la réglementation, ainsi qu'en termes de conditions d'emploi.

La perte d'infirmières hautement qualifiées au profit de pays à revenu élevé recrutant activement, compromet la capacité de certains pays à assurer et maintenir leur système de santé et à fournir un accès universel à des soins de santé de qualité⁶. En outre, les pays perpétuant un recrutement international actif et intensif sur le long terme, risquent de retarder les mesures visant à améliorer le recrutement, la fidélisation et la planification des ressources humaines et l'appui à la stabilité du personnel. Le *Code de pratique mondiale de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé* établit et promeut des principes et des pratiques sur une base volontaire pour le recrutement international déontologique des personnels de santé et le renforcement des systèmes de santé, y compris des stratégies efficaces de planification, de formation et de fidélisation des personnels de santé⁶. Comme souligné dans le Code, l'objectif de tous les pays devrait être d'avoir un personnel infirmier local viable, reposant sur un socle stable d'infirmières formées localement, tout en reconnaissant et permettant la contribution des IFE et d'autres professionnels de santé.

Prise de position et recommandations du CII

En tant que voix mondiale de la profession infirmière, le Conseil International des Infirmières (CII) :

- Appelle l'État et les entreprises, y compris les employeurs, les recruteurs et les organisations non gouvernementales, à adopter de façon systématique les principes fondamentaux ci-dessous, qui tiennent compte des besoins des multiples parties prenantes, afin d'orienter, en connaissance de cause, la planification et la prise de décision relatives au personnel, de façon à assurer des recrutements qui soient réglementés, déontologiques et rentables, aussi bien à l'échelle nationale, qu'internationale :



- **Une réglementation exhaustive et efficace des soins infirmiers** : la législation doit autoriser l'organisme de réglementation des soins infirmiers à définir les exigences d'admission à l'exercice de la profession, dont les normes de formation, de compétence et d'exercice des infirmières, et à avoir accès aux informations relatives aux infractions pénales et / ou aux fautes professionnelles, peu importe où elles ont été formées et autorisées à exercer. Les organismes de réglementation doivent veiller à ce que seules les personnes satisfaisant ces exigences d'inscription soient autorisées à exercer la profession d'infirmière. Les employeurs jouent un rôle important en termes de réglementation et, en l'absence d'organisme de réglementation, sont comptables de l'évaluation des accréditations.
- **Accès à des possibilités d'emploi à temps complet et aménageable** : les IFE dans une région / un pays où l'on recrute et à la recherche d'un emploi doivent être informées des possibilités d'emploi. Le cas échéant, les parties prenantes du secteur de la santé, en particulier l'État et les employeurs, doivent réfléchir à des politiques facilitant la participation active des infirmières au marché du travail, telles que les politiques tenant compte des contraintes de la vie de famille et des environnements professionnels sûrs et favorables.
- **Liberté de circulation** : les infirmières doivent avoir le droit de migrer et de travailler si elles sont en règle avec les politiques d'immigration / d'emploi du pays de destination (p. ex. permis de travail, visa) et assument leurs obligations dans leur pays d'origine (p. ex. impôts, règlement des impôts).
- **Non-discrimination** : les infirmières sont en droit d'attendre un traitement juste et équitable en matière d'emploi, comme les conditions de travail, la promotion et les possibilités d'évolution de carrière et de formation continue.
- **Bonne foi des contrats** : les infirmières et les employeurs doivent être protégés contre les informations mensongères, la rétention d'informations pertinentes, les allégations trompeuses et l'exploitation. Cela signifie que les descriptions d'emploi doivent être exactes, les renseignements écrits sur les avantages / affectations / primes complets et les dossiers de formation certifiés conformes. L'accès à des informations factuelles liées à l'emploi doit être garanti, y compris sur la vie sociale ou quotidienne, dont l'accès au logement, aux congés de bienveillance et maladie. Le principe du consentement éclairé doit s'appliquer à toutes les parties impliquées dans les négociations du contrat de travail.
- **À travail égal, salaire égal** : il ne doit pas y avoir de discrimination entre les fonctions / professions ayant le même niveau de responsabilité, de qualification, d'expérience professionnelle, de compétences requises et de difficulté (p. ex., salaire, classification). De même, il ne doit pas y avoir de discrimination entre employés au sein d'une profession ayant le même niveau de responsabilité, de qualification, d'expérience professionnelle, de compétences requises et de difficulté.
- **Accès aux procédures de plaintes** : lorsque les droits ou les avantages contractuels ou acquis des infirmières ou des employeurs sont menacés ou bafoués, des processus adéquats doivent être en place pour entendre les plaintes en temps opportun et à un coût raisonnable.



- **Cadre de travail sûr** : les infirmières doivent être protégées contre les accidents du travail et les risques pour la santé, mais aussi les faits de violence au travail, et sensibilisées aux risques existants sur le lieu de travail. Des dispositifs efficaces de prévention, de gestion et de notification doivent être en place et étayés par la législation.
- **Orientation / mentorat / suivi concrets** : la prestation de soins de qualité dans le contexte actuel très complexe des soins de santé, souvent stressant, dépend d'une infrastructure de suivi solidaire. Les infirmières sont en droit d'attendre une orientation clinique et culturelle adéquate et un suivi continu et solidaire dans le cadre du travail.
- **Liberté d'association** : les infirmières ont le droit de devenir membres d'une association professionnelle et / ou d'un syndicat et d'être représentées, afin de protéger leurs droits en tant que professionnelles et personnel de santé. Des partenariats entre les associations / syndicats des pays recruteurs et des pays pourvoyeurs pourraient faciliter l'échange d'informations précises et en temps opportun, ce qui garantirait également le maintien d'un cadre professionnel solidaire fournissant l'assistance requise.
- **Réglementation relative au recrutement** : les agences de recrutement (publiques et privées) doivent être réglementées et les données de suivi doivent être efficaces, transparentes et du domaine public (p. ex. rapport coût-efficacité, volume, taux de réussite dans le temps, taux de fidélisation, critères d'égalité et satisfaction des usagers). Des mesures disciplinaires doivent être mises en place pour sanctionner les agences dont la pratique est contraire à la déontologie. Des initiatives volontaires, telles que le Code de soins de santé pour des pratiques éthiques de recrutement et d'emploi internationaux de *CGFNS*, peuvent être utilisées pour combler les lacunes des régimes juridiques⁷.
- **Autosuffisance à l'échelon national** : en collaboration avec les infirmières, les autorités publiques doivent disposer de systèmes et de politiques de planification des ressources humaines solides, valables et fondés sur des données probantes aux échelons national, régional et international qui, à travers la demande, font correspondre l'offre de soins infirmiers aux besoins des patients et de la population.
- Œuvre, en partenariat avec le Centre international des migrations d'infirmières, à l'établissement de politiques et de pratiques migratoires nationales et mondiales dynamiques et efficaces, facilitant la prestation de soins sûrs aux patients et la création de cadres de pratique favorables pour les IFE⁶.
- Dénonce les pratiques de recrutement contraires à déontologie et exploitant les infirmières ou les amenant à accepter des responsabilités professionnelles et des conditions de travail incompatibles avec leurs qualifications, leurs compétences et leur expérience.
- Reconnaît le *Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé* ; la *Stratégie mondiale sur les ressources humaines pour la santé à l'horizon 2030* ; les recommandations de politiques et les actions prioritaires telles que définies dans le rapport de la Commission de haut niveau des Nations Unies sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique intitulé *S'engager pour la santé et la croissance : investir dans les personnels de santé* ; et le Pacte mondial des Nations Unies



sur les migrations ; et s'attache à faire correspondre leurs recommandations pertinentes avec la question de la mobilité professionnelle internationale et du recrutement déontologique des infirmières^{8,9,10,11}.

- Appuie les travaux de la toute nouvelle « plateforme internationale sur la mobilité des professionnels de santé » visant à améliorer le suivi des flux d'infirmières et des autres professionnels de santé et à promouvoir les bonnes pratiques en matière de recrutement, d'intégration et d'emploi des professionnels de santé partis à l'étranger¹.
- Reconnaît le droit des infirmières à migrer et à travailler et estime que, dans tous les pays, les infirmières disposent de ce droit en fonction de leur choix, quels qu'en soient les motifs.
- Condamne le recrutement ciblé d'infirmières provenant de pays ou de zones à l'intérieur de pays en proie à une pénurie chronique d'infirmières et / ou à une crise sanitaire passagère et où les infirmières sont nécessaires⁷.
- Reconnaît les répercussions négatives que les migrations internationales d'infirmières et d'autres professionnels de santé peuvent avoir sur la qualité des soins de santé dans les pays où la pénurie de personnel infirmier est grave.
- Condamne le recrutement d'infirmières dans les pays où l'organisme employeur n'a pas bien planifié les ressources humaines, ni ne s'est appliqué à fidéliser le personnel.
- Plaide pour des mesures de protection en faveur des intérêts et des droits acquis des infirmières et qui garantissent un travail décent lorsque surviennent des changements de carrière, des transferts ou des migrations internationales.
- Reconnaît les avantages potentiels de la migration circulaire et demande que des dispositifs nationaux soient mis en place pour aider les infirmières souhaitant revenir dans leur pays d'origine.
- Demande aux autorités publiques et aux organes de réglementation et d'accréditation des soins infirmiers d'éliminer les obstacles inutiles à la migration, tout en veillant à ce que des systèmes soient en place pour assurer des soins sûrs et de qualité aux patients et protéger le public.
- Recommande que les pays, lorsqu'ils élaborent des politiques d'éducation et de formation des personnels de santé, investissent dans du personnel de soins de santé primaires et le renforcent, en mettant l'accent sur les services en milieu rural et communautaire, et mettent en place des incitations économiques pour façonner l'offre et la demande d'éducation et de formation des personnels de santé¹².

Le CII encourage les associations nationales d'infirmières, en collaboration avec leurs autorités publiques respectives, à :

- Diffuser des informations sur les conditions de travail des infirmières et les problématiques liées à la migration dans le souci d'informer les infirmières et les parties prenantes du secteur de la santé, y compris le grand public.



- Rendre publique au personnel infirmier du pays toute information sur des pratiques de recrutement abusives et fournir des informations sur les personnes à contacter en cas d'abus en matière de recrutement, et faire pression pour éliminer ces pratiques.
- Soutenir et mener des recherches pour documenter les répercussions de l'immigration et de l'émigration des infirmières sur la qualité des soins fournis ; la demande en personnel infirmier ; le niveau et la qualité de la formation ; et les caractéristiques et les données démographiques de la population des infirmières parties à l'étranger.
- Collaborer avec les organes de décision et les organismes publics et non gouvernementaux afin de réaliser une planification adéquate des ressources humaines, des stratégies de recrutement déontologiques et des politiques nationales avisées en matière d'immigration et d'émigration des infirmières.
- Contribuer à l'élaboration d'approches nationales efficaces en matière de planification du personnel infirmier, reposant sur des données normalisées, exhaustives et systématiques ; des politiques fondées sur des données probantes ; et des projections de cas de figure tenant compte des flux internationaux.
- Appuyer la recherche sur la pénurie, la mauvaise répartition et la mauvaise utilisation des infirmières aux échelles nationales et régionales ; analyser les données relatives aux conditions sociales, politiques et économiques propres à leur région et appliquer les résultats à la planification des ressources humaines.
- Contribuer à l'élaboration d'un ensemble minimum de données normalisées pour suivre et comparer les différents flux d'infirmières.
- Collaborer activement avec les employeurs pour veiller à ce que les IFE bénéficient de conditions d'emploi aussi favorables que celles des infirmières du pays, à des postes exigeant le même niveau de compétence et comportant les mêmes fonctions et responsabilités.
- Dans les pays qui recrutent, élaborer des stratégies nationales pour reconnaître et prendre en compte la contribution des IFE travaillant dans le pays et favoriser un environnement qui respecte la diversité et la dimension multiculturelle.

Adoptée en 2019

Ancien titres : «Recrutement déontologique des infirmières» et «Fidélisation émigration infirmières»

Références

¹ Organisation internationale du Travail, Organisation de coopération et de développement économiques, Organisation mondiale de la Santé. The international platform on health worker mobility: Elevating dialogue, knowledge, and international cooperation [En ligne]. Genève: OIT, OCDE, OMS ; 2018 [cité le 10 oct. 2019] Disponible : <https://www.who.int/hrh/migration/International-platform-HW-mobility.pdf?ua=1>

² Scheffler R, Campbell J, Cometto G, Maeda A, Liu J, Bruckner TA, et al. Forecasting imbalances in the global health labor market and devising policy responses. Hum Resour Health [Internet]. 2018 Jan [cité le 13 sep 2019];16(5). Disponible: doi.org/10.1186/s12960-017-0264-6



³ Dywili S, Bonner A, O'Brien L. Why do nurses migrate? – a review of recent literature. J Nurs Manag [En ligne]. 2011 Nov [cité le 10 oct. 2019];2(3):511-520. Disponible : 10.1111/j.1365-2834.2011.01318.x.

⁴ Siyam A, Dal Poz MR, editors. Migration of health workers: the WHO code of practice and the global economic crisis [En ligne]. Genève: Organisation mondiale de la Santé; 2014 May [cité le 10 oct 2019]. 220 p. Disponible: https://www.who.int/hrh/migration/migration_book/en/

⁵ Masselink L, Jones, C. Immigration policy and internationally educated nurses in the United States: A brief history. Nurs Outlook [En ligne]. 2014 Jan-Feb [cité le 10 oct 2019];62(1):39–45. Disponible : 10.1016/j.outlook.2013.10.012

⁶ International Centre on Nurse Migration. ICNM [En ligne]. Philadelphie, PA: International Centre on Nurse Migration;2018 [cité le 10 oct 2019]. Disponible : <https://www.intlnursemigration.org>

⁷ Alliance for Ethical International Recruitment Practices. Health care code for ethical international recruitment and employment practices [En ligne]. Philadelphie, PA: Alliance for Ethical International Recruitment Practices; 2017 Sept [cité le 19 nov 2019]. 11 p. Disponible: https://www.cgfnalliance.org/wp-content/uploads/2019/03/Health-Care-Code-for-EIREP-Sept-2017_FINAL.pdf

⁸ Organisation mondiale de la Santé. Code de pratique mondial pour le recrutement international des personnels de santé [En ligne]. Genève : Organisation mondiale de la Santé : 2010 mai [cité le 10 oct. 2019]. 12 p. Disponible : https://www.who.int/hrh/migration/code/code_fr.pdf?ua=1

⁹ Organisation mondiale de la Santé. Stratégie mondiale sur les ressources humaines pour la santé à l'horizon 2030 [En ligne]. Genève : Organisation mondiale de la Santé ; 2016 [cité le 10 oct 2019]. Disponible : www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/

¹⁰ Commission de haut niveau sur l'Emploi en Santé et la Croissance économique. S'engager pour la santé et la croissance : investir dans les personnels de santé [En ligne]. Genève : Organisation mondiale de la Santé ; 2016 [cité le 10 oct 2019]. Disponible : <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250100/9789242511307-fre.pdf?sequence=3>

¹¹ Pacte mondial pour des migrations. Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières [En ligne]. New York, NY : Nations Unies ; 2018[cité le 10 oct 2019]. Disponible : <https://undocs.org/fr/A/CONF.231/3>

¹² McPake B, Squires A, Mahat A, Araujo EC. The economics of health professional education and careers: Insights from a literature review [En ligne]. Washington, DC : Banque mondiale ; 2015 [cité le 7 juin 2019]. Disponible : 10.1596/978-1-4648-0616-2.

Tous droits réservés, y compris la traduction en d'autres langues. Il est interdit de photocopier ou de photocopier cette publication, de l'enregistrer ou de la transmettre sur quelque support que ce soit, sans la permission écrite du Conseil international des infirmières. Cependant de courts extraits (en dessous de 300 mots) peuvent être reproduits sans autorisation à condition que la source soit indiquée.