

Le rapport de la Journée internationale
des infirmières 2023



NOS INFIRMIÈRES. NOTRE FUTUR.

Conseil International des Infirmières

**En vedette : La nouvelle
Charte pour le changement**

**Valoriser, protéger, respecter et investir dans nos infirmières
pour un avenir durable des soins infirmiers et de santé**

Remerciements

La présidente du CII, Dr Pamela Cipriano, et le conseil d'administration du CII ont dirigé l'élaboration de la Charte du changement du CII.

Auteur principal : David Stewart, Infirmier en chef adjoint.

Contributeurs : Dr Pamela Cipriano, Présidente du CII, Howard Catton, Directeur général du CII et le Comité de Direction du CII.

Conception : Basilic

Tous droits réservés, y compris la traduction dans d'autres langues. Aucune partie de la présente publication ne peut être reproduite sous forme imprimée, de photostat ou de toute autre façon, ni stockée dans un système de recherche documentaire, ni transmise sous quelque forme que ce soit, ni vendue, sans l'autorisation écrite expresse du Conseil International des Infirmières.

De courts extraits (moins de 300 mots) peuvent être reproduits sans autorisation, à condition d'en indiquer la source.

Copyright © 2023 CII—Conseil International des Infirmières, 3, place Jean Marteau, 1201 Genève, Suisse.

ISBN: 978-92-95124-22-6

Charte pour le changement du CII

1

Protéger et investir dans la profession infirmière pour reconstruire des systèmes de santé en mesure d'atteindre les objectifs de développement durable et la couverture sanitaire universelle et ainsi améliorer la santé mondiale. Reconnaître et estimer la santé et les soins de santé comme un investissement et non un coût. Obtenir des engagements d'investissement pour maintenir des soins justes et centrés sur la personne.

2

Prendre des mesures urgentes et renforcer le soutien à la santé et au bien-être du personnel infirmier, en garantissant des conditions de travail sûres et salubres et en respectant ses droits.

Mettre en place des systèmes pour garantir des niveaux sûrs de dotation en effectifs. Poser des garde-fous contre la violence et les risques sur le lieu de travail et mettre en œuvre et respecter les normes internationales du travail sur le droit des infirmières à travailler dans des environnements sûrs et salubres, protégeant la santé physique et mentale.

3

Promouvoir des stratégies de recrutement et de fidélisation des infirmières pour remédier aux pénuries de personnel. Améliorer la rémunération des infirmières pour garantir un salaire et des avantages justes et convenables, et favoriser des environnements de pratique positifs, à l'écoute des infirmières, et leur fournissant les ressources nécessaires pour qu'elles exercent leur travail en toute sécurité et de façon efficace et efficiente. Financer des activités relatives à la gouvernance, la reconnaissance et le perfectionnement professionnels tout au long de la carrière.

4

Concevoir, mettre en œuvre et financer des plans nationaux de relève infirmière en vue d'atteindre, à terme, l'autosuffisance en nombre d'infirmières. Mobiliser les ressources à l'appui d'effectifs solides pour assurer des services de santé essentiels, infléchir la courbe du chômage et fidéliser les talents. Veiller à ce que la mobilité internationale soit éthique, transparente, contrôlée et offre les mêmes avantages au pays émetteur qu'au pays récepteur, tout en respectant les droits des infirmières. Entreprendre la planification et le suivi systémiques du personnel à l'échelle du processus de soins.

5

Investir dans des programmes de formation en soins infirmiers de qualité et agréés, afin de former davantage d'infirmières et de favoriser l'évolution de carrière des infirmières en activité. Concevoir des programmes d'études tels que quand les infirmières obtiennent leur diplôme, elles disposent des aptitudes, des compétences et de la confiance requises pour répondre aux besoins de santé changeants et évolutifs des collectivités, et soutenir l'évolution de carrière permettant de passer d'infirmière généraliste à infirmière spécialiste ou de pratique avancée.

6

Permettre aux infirmières d'œuvrer dans toute l'étendue de leur domaine de pratique, en renforçant et en modernisant la réglementation et en investissant dans la pratique infirmière avancée et les modèles de soins dirigés par des infirmières. Intégrer les systèmes de santé et les réorienter vers la santé publique, les soins primaires, la promotion de la santé et la prévention, les soins de proximité, les soins à domicile et les soins centrés sur le patient.

7

Reconnaître et valoriser les compétences, les connaissances, les atouts et l'expertise des infirmières. Respecter et promouvoir le rôle des infirmières en tant que professionnelles, scientifiques, chercheuses, éducatrices et dirigeantes du secteur de la santé. Associer les infirmières à la prise de décisions concernant les soins de santé, à tous les niveaux. Promouvoir et investir dans une culture juste, qui respecte la profession infirmière car c'est elle qui contribue le plus à la qualité des systèmes de santé.

8

Impliquer de façon active et constructive les associations nationales d'infirmières

en tant que partenaires professionnels essentiels dans tous les aspects de la politique, de la prestation et de la direction des soins de santé et d'assistance sociale, en tant que porte-parole expérimenté et fiable des infirmières. Créer des partenariats multilatéraux aux échelons local, national et mondial.

9

Protéger les populations vulnérables, défendre et respecter les droits de l'homme, l'égalité des sexes et la justice sociale.

Placer la déontologie infirmière au cœur de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de santé et l'appliquer, afin que tous puissent accéder à des soins de santé justes, non discriminatoires, centrés sur la personne et fondés sur les droits, sans risque de difficultés financières.

10

Nommer des infirmières dirigeantes à des postes de direction dans toutes les organisations de soins de santé et au moment d'élaborer les politiques publiques. Renforcer le leadership infirmier à l'échelle des systèmes de santé, et créer et maintenir des rôles de leadership infirmier là où l'on en a le plus besoin.

Introduction



Le Conseil International des Infirmières (CII) et ses 136 associations nationales d'infirmières (ANI) membres, représentant les 28 millions d'infirmières dans le monde, appellent les pouvoirs publics, la société civile, les organisations internationales, les prestataires de soins de santé et les professionnels de santé, à prendre des mesures et à rendre compte de la création et du maintien de systèmes de santé sûrs, abordables et accessibles.

Nous le soulignons car il s'agit d'une exigence fondamentale pour appliquer les droits de l'homme. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a déclaré que « *la santé est un droit fondamental de l'être humain, indispensable à l'exercice des autres droits de l'homme. Toute personne a le droit de jouir du meilleur état de santé susceptible d'être atteint, lui permettant de vivre dans la dignité.* » (Haut-Commissariat aux droits de l'homme, 2000)

Le CII admet que de nombreux pays ont progressé en donnant la priorité à la santé. Néanmoins, dans de nombreux contextes, la santé continue d'être perçue comme une contingence économique isolée du développement durable. La santé ne peut être considérée comme une dépense en ressources humaines, mais comme un investissement intrinsèquement lié à une société saine.

Le monde ne peut pas se permettre des catastrophes répétées de l'ampleur de la COVID-19, qu'elles soient déclenchées ou non par la prochaine pandémie, le prochain conflit mondial ou toute autre catastrophe. Un retour à la « normale » n'est pas suffisant.

Nous avons exposé les conséquences dévastatrices de la pandémie dans notre récent rapport, *Se relever pour reconstruire – Investir dans les personnels infirmiers pour des systèmes de santé efficaces* (Buchan & Catton, 2023), qui se lit en parallèle du présent rapport. Il décrit le tribut prélevé par la COVID-19 sur les infirmières dans le monde, et présente des études qui montrent que l'angoisse, le stress, la dépression, le surmenage, la détresse psychologique et le syndrome de stress post-traumatique, touchent de plein fouet les infirmières dans certains contextes. Le rapport indique que la pénurie mondiale d'infirmières est une urgence

sanitaire mondiale et si l'on n'accorde pas aux personnels infirmiers les ressources requises pour se relever, les pays ne pourront pas reconstruire leurs services de santé ou satisfaire aux besoins croissants de leurs populations. Pour remédier à la situation actuelle, les pouvoirs publics doivent prendre des mesures urgentes et planifier l'avenir de façon plus efficace.

Dans le cadre de sa campagne intitulée *Nos infirmières. Notre futur.*, et pour marquer la Journée internationale des infirmières 2023, le CII se tourne vers l'avenir des soins infirmiers et de santé et publie la présente **Charte du changement** comme une solution réaliste à la crise mondiale des personnels infirmiers.

Les infirmières dispensent des soins et donnent l'impulsion pour relever les défis de santé mondiaux partout dans le monde, en courant souvent de grands risques. Elles sont la force vitale essentielle de la santé, or, nos systèmes de soins de santé à travers le monde ne se sont pas montrés à la hauteur et ont échoué à valoriser, protéger, respecter et investir dans cette précieuse ressource. Le monde a considéré à tort que les infirmières sont un bien acquis, les percevant comme une ressource invisible et inépuisable. Il apparaît aujourd'hui avec une douloureuse évidence que les infirmières sont mises en danger à cause du manque de respect et d'investissement nécessaires à la constitution d'effectifs solides, résistants et pérennes.

Les infirmières sont essentielles à des collectivités en meilleur état de santé, des sociétés capables de s'adapter, des économies florissantes et des nations puissantes. Il est temps que les responsables politiques et les décideurs aux échelons national et local prennent des mesures décisives pour bâtir et optimiser des effectifs infirmiers résistants, forts et durablement en bonne santé. La Charte du changement du CII présente **10 mesures stratégiques vitales** qui doivent être prises par les pouvoirs publics et les employeurs pour mettre en place et maintenir des systèmes de santé sûrs, abordables, accessibles et réactifs, et ainsi opérer un changement radical et faire en sorte que les infirmières soient visibles, valorisées et primordiales pour la santé de nos pays et pour rétablir la santé du monde et de la profession.

1

Protéger et investir dans la profession infirmière

Protéger et investir dans la profession infirmière pour reconstruire des systèmes de santé en mesure d'atteindre les objectifs de développement durable et la couverture sanitaire universelle et ainsi améliorer la santé mondiale. Reconnaître et estimer la santé et les soins de santé comme un investissement et non un coût. Obtenir des engagements d'investissement pour maintenir des soins justes et centrés sur la personne.

Nos Infirmières.

Notre Futur.



Mettre en place des systèmes de santé résilients, pouvant atteindre les objectifs de développement durable (ODD) et la couverture sanitaire universelle (CSU), suppose d'importants investissements dans la profession infirmière. Les infirmières constituent le groupe le plus important parmi les agents de santé et sont souvent le premier interlocuteur des patients. Investir dans les personnels infirmiers et respecter leurs droits peut amener de meilleurs résultats de santé, un meilleur accès aux soins et une réduction des coûts (Stewart *et al.*, 2022). Néanmoins, les infirmières sont souvent sous-estimées et leur contribution à la santé mondiale n'est pas suffisamment reconnue ou valorisée. Dans de nombreux pays, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, cette sous-estimation a abouti à une grave pénurie de personnels infirmiers.

Ces dernières années, la pression sur les professionnels de santé a été colossale et le fardeau particulièrement lourd pour les infirmières. Si les défis relatifs à la pandémie ont perdu de leur acuité dans certains endroits — mais persistent ailleurs —, il apparaît toujours plus clairement que le monde fait face à une nouvelle urgence de santé publique, plus grande encore : la grave pénurie de personnels infirmiers. Jamais les soins de santé n'ont été aussi complexes et jamais la demande n'a autant excédé les capacités.

Les infirmières sont la clé de voûte du système de santé, dispensant des soins essentiels, éduquant, assurant un leadership, soutenant et défendant les intérêts des patients, des familles et des collectivités. Elles jouent un rôle capital en vue de promouvoir la santé, prévenir les maladies, prendre en charge les maladies chroniques et orienter les systèmes sociaux et de santé. Les infirmières sont en première ligne des soins de santé, œuvrant sans relâche pour garantir que les patients reçoivent les soins dont ils ont besoin, souvent dans des contextes difficiles. Aujourd'hui elles font plus d'heures, avec un soutien réduit et dans des conditions plus stressantes que jamais.

Le sous-investissement, le manque de ressources et le non-respect des obligations énoncées dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, ont mis

la profession infirmière dans une situation précaire (Stewart *et al.*, 2022). La profession infirmière est l'une des plus sensibles et stimulantes, mais c'est également l'une des plus mal rémunérées et des plus dévalorisées. Souvent, les infirmières croulent sous le travail, travaillent de longues heures, dans des contextes où les ressources sont limitées et sans les effectifs adéquats. Cette situation n'est ni acceptable, ni soutenable.

La pandémie de COVID-19 a clairement révélé la crise des soins infirmiers. Elle a mis en lumière l'importance de la profession infirmière et le rôle crucial que jouent les infirmières dans le système de santé (Buchan & Catton, 2023). Mais elle a également montré à quel point les infirmières sont débordées et manquent de ressources, et sont exposées aux effets d'une crise sanitaire mondiale. Dans de nombreux pays, les infirmières travaillent sans ressources adéquates et équipements de protection individuelle, ce qui met leur santé et leur vie en danger (Stewart *et al.*, 2022).

Des personnels infirmiers valorisés, soutenus, équipés et en bonne santé, peuvent assurer les plus hauts niveaux de soutien et de soins à la personne et aux collectivités. Investir dans les soins infirmiers doit être vu comme une priorité pour qu'une société saine donne le meilleur d'elle-même.

La crise des soins infirmiers est une problématique mondiale qui touche les pays développés comme les pays en développement. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a tiré la sonnette d'alarme concernant la pénurie mondiale d'infirmières et cette situation ne va pas s'améliorer avec le vieillissement de la population. Selon une étude récente publiée dans *The Lancet* (Haakenstad, 2022), il manque actuellement plus de 30 millions d'infirmières dans le monde, les pénuries les plus aigües se manifestant dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.

La crise des soins infirmiers est un problème revêtant de multiples facettes et requérant une attention immédiate. Les pouvoirs publics doivent investir dans les soins de santé et accorder la priorité au recrutement et à la fidélisation des infirmières. La profession infirmière doit être correctement rémunérée et les conditions de travail améliorées. Les infirmières doivent disposer des ressources et du soutien nécessaires pour s'acquitter efficacement de leurs devoirs. Les pays ont l'obligation réciproque de soutenir et de protéger les infirmières afin de faire progresser la santé aux échelons local et mondial.

Il manque 30 millions d'infirmières et de sages-femmes dans le monde.

Pour disposer d'une CSU efficace (80 sur 100), il manque à l'heure actuelle 30,6 millions d'infirmières et de sages-femmes (Haakenstad, 2022).

Protéger et investir dans la profession infirmière en observant les Orientations stratégiques mondiales pour les soins infirmiers et obstétricaux

Les *Orientations stratégiques mondiales pour les soins infirmiers et obstétricaux* (ci-après, les «*Orientations stratégiques mondiales*») (OMS, 2021) forment un cadre essentiel pour renforcer les personnels infirmiers et obstétricaux dans le monde. Ce cadre constitue une feuille de route stratégique exhaustive, soulignant les priorités et les mesures stratégiques pour relever les défis des professions infirmière et de sage-femme et promouvoir leur rôle en vue de réaliser la CSU et les ODD. En appliquant les priorités et les mesures stratégiques, les pays peuvent renforcer ces deux professions, améliorer les résultats de santé et donner corps à la CSU. Les *Orientations stratégiques mondiales* définissent quatre priorités et mesures essentielles :

- **Renforcer les structures de direction et de gouvernance des soins infirmiers et obstétricaux :** il s'agit de plaider pour la mise en place de structures de direction et de gouvernance solides aux échelons national et mondial, de promouvoir l'intégration des soins infirmiers et obstétricaux dans les politiques et les processus décisionnels et d'accroître les investissements dans les soins infirmiers et obstétricaux.
- **Promouvoir le rôle des soins infirmiers et obstétricaux en vue de réaliser la couverture sanitaire universelle :** il s'agit de plaider pour intégrer les soins infirmiers et obstétricaux dans la planification et la conception des systèmes de santé, de promouvoir le rôle des soins infirmiers et obstétricaux dans la prestation des services de soins de santé primaires (SSP) et d'améliorer l'accès à des services de soins infirmiers et obstétricaux de qualité.

- **Renforcer la formation des infirmières et des sages-femmes :** il s'agit d'améliorer la qualité et la pertinence des programmes de formation en soins infirmiers et obstétricaux, de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et le développement professionnel continu des infirmières et des sages-femmes, et de veiller à ce que ces programmes reposent sur les compétences et coïncident avec les priorités nationales de santé.
- **Renforcer le rôle des infirmières et des sages-femmes dans la prestation des services de santé :** il s'agit de soutenir la conception de modèles de soins dirigés par des infirmières et des sages-femmes, de promouvoir l'usage de pratiques fondées sur des données probantes et de renforcer le rôle des infirmières et des sages-femmes dans la prestation de services de santé essentiels.

Lors de la Journée internationale des infirmières 2022 (Stewart, *et al.* 2022), le CII a appelé à investir dans la sécurité des agents de santé et d'en faire une priorité ; et de veiller à la santé et au bien-être des infirmières. Bien que la sécurité, la santé et le bien-être des infirmières et des sages-femmes soient implicites dans les *Orientations stratégiques mondiales* – qui traitent de la nécessité de rendre la profession attrayante, de recruter et de fidéliser les infirmières –, le CII estime que les problématiques de sécurité et de bien-être sont clairement passées au premier plan depuis la pandémie. Ce sont des sujets en soi qui réclament une attention particulière, car les droits fondamentaux des infirmières ont été négligés partout dans le monde. Le CII appelle à ce que l'on investisse dans la sécurité et la protection physiques et psychologiques des infirmières et qu'elles soient garanties.

► Pour de plus amples informations :

- [Orientations stratégiques mondiales pour les soins infirmiers et obstétricaux \(2021-2025\)](#)
- [La profession infirmière, une voix faites pour diriger - Investir dans les soins infirmiers et respecter les droits pour garantir la santé mondiale](#)

Reconnaître la santé et les soins de santé comme un investissement

En mars 2016, la Commission de haut niveau des Nations Unies sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique a été créée, car cela fait toujours plus autorité que la santé et le développement économique sont inextricablement liés. Ladite Commission a insufflé des mesures visant à promouvoir les investissements dans les personnels de santé en tant que moyen pour réaliser les ODD. Il a été constaté qu'investir dans la santé et les soins de santé peut s'avérer grandement bénéfique d'un point de vue socioéconomique, à savoir, augmenter la productivité, renforcer la croissance économique et réduire les coûts des soins de santé. Investir dans la profession infirmière

peut contribuer à créer des emplois, en particulier pour les femmes, qui constituent la majorité des personnels infirmiers. Investir dans la santé et les soins de santé peut améliorer l'état de santé de la main d'œuvre et la rendre plus productive, ce qui peut avoir des retombées positives sur l'économie dans son ensemble.

L'investissement dans les soins infirmiers est un élément fondamental de la stratégie mondiale de santé, dans la mesure où les infirmières constituent la majorité des effectifs de santé dans le monde et le poste de dépense principal des soins de santé. Malgré leur contribution remarquable au secteur de la santé, les infirmières manquent souvent de ressources et sont mal rémunérées en proportion de leurs connaissances et de leur prestation de services. Investir dans le personnel infirmier est perçu comme un fardeau financier au lieu de le voir comme une optimisation des ressources. Or, lorsque l'on réalise les investissements appropriés dans les soins infirmiers, on en tire de nombreux avantages, notamment un meilleur accès aux soins de santé, de meilleurs résultats de santé pour les patients et une réduction des coûts des soins de santé.

Les gouvernements déclarent qu'ils n'ont pas les moyens de payer plus d'infirmières ou de mieux les payer. Mais en réalité en ce moment-même, comme le révèle le rapport *Se relever pour reconstruire* (Buchan & Catton, 2023), ils versent des sommes prohibitives pour couvrir les frais des arrêts maladie, de l'absentéisme ou des infirmières quittant leur emploi, plutôt que d'investir dans le bien-être de leurs effectifs actuels et dans la réussite à long terme de leur futur personnel.

Le CII appelle à ce que les pouvoirs publics et les systèmes de santé investissent en priorité dans les soins infirmiers, car il s'agit d'une stratégie éprouvée pour renforcer la stabilité et les rendements globaux du secteur de la santé. C'est d'autant plus vrai dans les petits États, les États à faible revenu et les États fragiles, plus vulnérables aux départs des personnels infirmiers et plus touchés par la pandémie (Buchan & Catton, 2023).

► **Pour de plus amples informations :**

- [La santé est un droit humain – Accès, investissement et croissance économique](#)
- [Commission de haut niveau des Nations Unies sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique](#)
- [BBC StoryWorks - Caring with Courage: Extraordinary Stories of Nurses](#)

Tenir les engagements pour la mise en place de la CSU et des ODD

À la 74^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2019, la Déclaration politique issue de la réunion de haut niveau sur la CSU figurait à l'ordre du jour. Cette réunion a rassemblé des dirigeants mondiaux, des décideurs politiques, la société civile et le secteur privé, dans le but d'accélérer les progrès vers la mise en place

de la CSU d'ici à 2030. À cette réunion, une Déclaration politique visant à renforcer les systèmes de santé et à faire progresser la CSU à l'échelle mondiale, a été adoptée (ONU, 2019).

La Déclaration politique sur la CSU reconnaît que la santé est un droit humain et que réaliser la CSU est essentiel au développement durable. Elle réaffirme l'engagement des États Membres de l'ONU à œuvrer à la mise en place de la CSU, en renforçant les systèmes de santé, en améliorant l'accès à des services de santé de qualité et en agissant sur les déterminants sociaux, économiques et environnementaux de la santé. La Déclaration souligne l'importance d'investir dans les SSP et de s'assurer que les services de santé sont centrés sur la personne, intégrés et justes. Elle appuie également la nécessité d'accroître le financement de la santé, y compris par la mobilisation des ressources intérieures, l'aide internationale et des mécanismes de financement innovants.

La Déclaration appelle au renforcement des partenariats et de la collaboration entre les gouvernements, la société civile, le secteur privé et les organisations internationales, afin d'accélérer les progrès vers la mise en place de la CSU. Elle reconnaît le rôle des professionnels de santé et appelle à investir dans leurs études, leur formation et leurs conditions de travail. La Déclaration, adoptée par les États Membres de l'ONU, a des répercussions importantes pour la santé mondiale et fournit une feuille de route pour accélérer les progrès vers la mise en place de la CSU. Le CII appelle les pays à aller de l'avant et à respecter les engagements énoncés dans cette déclaration.

► **Pour de plus amples informations :**

- [74^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies – Déclaration politique issue de la réunion de haut niveau sur la couverture sanitaire universelle](#)

Investir dans les soins infirmiers pour maintenir des soins justes et centrés sur la personne

L'accès à des soins de santé est un droit humain fondamental, comme le reconnaît l'OMS (OMS, 2022a). Les infirmières jouent un rôle vital en veillant à ce que chaque personne ait accès à des services de soins de santé de qualité, indépendamment de la situation socioéconomique, de la race, du sexe, de la religion, de la culture ou de la situation géographique. Bien que des progrès aient été réalisés ces dernières années, l'accès aux soins de santé demeure un problème dans de nombreuses régions du monde. Les infirmières sont souvent le premier interlocuteur des patients souhaitant se soigner, c'est pourquoi elles sont bien placées pour promouvoir l'accès universel aux soins de santé et traiter les déterminants sociaux de la santé tels que la pauvreté, l'éducation ou le logement. Les infirmières peuvent jouer un rôle essentiel en vue de maintenir des soins justes et centrés sur la personne,

en dispensant des soins tenant compte de la culture, en promouvant l'éducation sanitaire et en plaidant pour des politiques qui soutiennent la prestation de soins de santé justes. Le CII appelle à ce que l'on investisse dans les soins infirmiers, ce qui est impératif pour que les systèmes de santé progressent vers des soins plus justes et centrés sur la personne.

► **Pour de plus amples informations :**

- [La profession infirmière, une voix faite pour diriger – Santé pour tous : soins infirmiers, santé mondiale et couverture sanitaire universelle](#)

Conclusion

La profession infirmière fait face à une crise que la pandémie de COVID-19 a simplement mis en pleine lumière et accentué. Le sous-investissement, le manque de ressources et le non-respect des obligations énoncées dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, ont mis la profession infirmière dans une situation précaire. Pour remédier à ce problème, les pouvoirs publics, les organismes de soins de santé et les organismes internationaux doivent investir en priorité dans les soins infirmiers, mettre en œuvre les *Orientations stratégiques mondiales*, reconnaître la santé et les soins de santé comme un investissement, tenir les engagements à mettre en place la CSU et réaliser les ODD, et progresser vers des soins plus justes et centrés sur la personne. De cette manière, nous pourrons non seulement renforcer la profession infirmière, mais également créer un système de soins de santé mondial plus résilient, inclusif et efficace, qui donnera corps à la vision d'avenir énoncée dans les ODD.

2

Garantir des conditions de travail sûres et salubres et respecter les droits des infirmières

Nos Infirmières.

Notre Futur.

Prendre des mesures urgentes et renforcer le soutien à la santé et au bien-être du personnel infirmier, en garantissant des conditions de travail sûres et salubres et en respectant ses droits. Mettre en place des systèmes pour garantir des niveaux sûrs de dotation en effectifs. Poser des garde-fous contre la violence et les risques sur le lieu de travail et mettre en œuvre et respecter les normes internationales du travail sur le droit des infirmières à travailler dans des environnements sûrs et salubres, protégeant la santé physique et mentale.



Les exigences du lieu de travail pèsent sur l'état de santé physique et mental des infirmières, de la même façon que leur bien-être influe sur leur travail et les personnes dont elles ont la charge. Le rapport *Se relever pour reconstruire* (Buchan & Catton, 2023) du CII, présente les données probantes de plus de 100 études relatives au tribut prélevé par la pandémie et les pratiques de travail actuelles sur le bien-être des infirmières à travers le monde. D'après le rapport, pour que les systèmes de santé dans le monde se relèvent, il faudra un effort cohérent et durable, autrement, les infirmières ne voyant ni répit ni évolution positive, risquent en plus grand nombre d'atteindre le point de non-retour.



Comment pouvons-nous dispenser des soins bienveillants si personne ne prend soin de nous ?

Mark Britnell (2019)



Des effectifs en bonne santé, impliqués et productifs sont la base d'un système de santé efficace. Par conséquent, transformer véritablement et durablement le système de santé suppose de valoriser les professionnels de santé et de les soutenir, afin qu'ils soient heureux de se rendre au travail et y trouvent du sens (Sikka, Morath & Leape, 2015). Concrètement, cela signifie que les infirmières aient le sentiment de faire œuvre utile, de participer à la prise de décision et que leur contribution fasse sens. Malheureusement, la plupart du temps, ce n'est pas le cas. Cela s'explique en partie par les dangers ou les préjudices psychologiques ou physiques vécus dans le cadre professionnel. Ces problèmes sont amplifiés par la nécessité de produire, les mauvais schémas de flux de travail, la part de travail sans valeur ajoutée, le manque de respect et la stagnation des rémunérations (Sikka, Morath & Leape, 2015; Bodenheimer & Sinsky, 2014).

Signe évident du degré actuel d'incidence et d'inquiétude, sur les 12 derniers mois, les manifestations et les grèves d'infirmières se sont multipliées comme jamais dans de nombreux pays. Ces actions revendicatives sont le dernier recours, lorsque les pouvoirs publics et les employeurs sont passés à côté des préoccupations liées à la sécurité au travail, aux conditions de travail et n'ont pas mis en place des niveaux sûrs de dotation en personnel (Buchan & Catton, 2023).

Les défis de santé mondiaux, la pandémie et la riposte à la pandémie de COVID-19, ont créé des exigences sans précédent et une lourde charge de travail pour les infirmières. Sur la durée, cela a conduit à de la lassitude et au surmenage pour de nombreuses infirmières dispensant des soins directs aux patients. Bien que ce soit l'une des principales raisons expliquant que beaucoup d'infirmières envisagent de quitter la profession, nombre d'entre

elles en invoquent d'autres, notamment : la violence dans le contexte des soins de santé, une mauvaise culture organisationnelle, une lourde charge de travail, le manque de personnel, le sentiment d'être mésestimées par les cadres et l'organisation, le choix limité des options de travail, l'équilibre entre la carrière et la famille et la rémunération insuffisante (Stewart *et al.*, 2022). Pour redonner de l'envie et du sens au travail, il faudra adopter une approche globale et multidimensionnelle. Si l'on y parvient, les avantages d'un lieu de travail qui soit source d'inspiration sont immenses, que ce soient en termes financiers ou de bénéfices directs pour les patients.

Améliorer la santé et le bien-être des infirmières en respectant leur droit à un cadre de travail sûr et salubre

Le CII affirme que chaque infirmière a le droit de travailler dans un cadre sûr et salubre, sans risque de blessure ou de maladie résultant de ce travail. Or, le milieu de travail des agents de santé, en particulier des infirmières, est considéré comme l'un des plus risqués. Les infirmières sont confrontées à toute une série de problèmes qui se répercutent de façon négative sur leur santé et leur bien-être, notamment l'exposition aux agents pathogènes, la longueur des journées de travail et le travail posté, la détresse

psychologique, la fatigue, le surmenage, la stigmatisation et la violence physique et psychologique.

La santé et le bien-être des infirmières sont d'une importance vitale pour plusieurs raisons, à savoir, et sans s'y limiter (Affara *et al.*, 2020) :

- améliorer les résultats de santé des patients : les infirmières évoluant dans un cadre protégé et salubre sont plus susceptibles de dispenser des soins sûrs et de meilleure qualité aux patients, avec pour effet de meilleurs résultats de santé et un plus haut degré de satisfaction des patients.

- mieux fidéliser le personnel : lorsque les infirmières se sentent valorisées et protégées, il est plus probable qu'elles restent en poste, ce qui réduit les coûts relatifs aux taux de roulement élevés.
- améliorer l'état de santé mentale : tenir compte des facteurs de stress sur le lieu de travail peut réduire les taux de surmenage, d'anxiété et de dépression du personnel infirmier.
- encourager une culture de travail positive : un cadre de travail sûr et salubre peut contribuer à créer une culture professionnelle constructive favorisant le travail d'équipe, la collaboration et le respect entre collègues.

Le CII appelle à ce que des mesures soient prises pour garantir un cadre de travail sûr et salubre, notamment : en adhérant aux résolutions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ; en veillant à ce que les cadres juridiques des pays et les dispositifs d'application soient solides ; en observant des normes minima en matière d'assainissement et de lutte contre les infections ; en recueillant et en communiquant des données d'information sur les infections des agents de santé ; en enquêtant systématiquement lorsqu'il y a des défaillances dans les établissements de santé et en les rendant publiques ; en protégeant les infirmières contre la violence et le harcèlement ; en mettant à disposition des ressources et des équipements adéquats ; en assurant une formation suffisante et appropriée et le perfectionnement professionnel ; et en promouvant une culture du respect et de la collaboration au sein des établissements de soins de santé.

► **Pour de plus amples informations :**

- [Pris de position du CII – La santé et la sécurité des infirmières au travail](#)
- [Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT](#)
- [CII – La profession infirmière, une voix faite pour diriger – une vision pour les soins de demain](#)

La COVID-19 et la riposte de nombreux pays et systèmes de santé ont forcé les infirmières à mettre en péril leur propre sécurité et celle de leurs proches pour dispenser des soins.

Investir pour disposer de niveaux sûrs de dotation en personnel à l'échelle du processus de soins

La prise de position du CII, intitulée *Dotation en personnel infirmier sûre, fondée sur des données probantes* (CII, 2018), stipule que disposer de niveaux sûrs de dotation en personnel signifie « qu'un nombre approprié d'infirmières ayant une combinaison adéquate de formation, de compétences et d'expérience, est disponible en permanence et tout au long du processus de soins, de telle sorte que les besoins des patients soient satisfaits ; et que le milieu et les conditions de travail permettent au personnel de dispenser des soins de qualité. » Les niveaux de dotation en personnels infirmiers ont une incidence directe sur les résultats de santé des patients et la qualité des soins. Les recherches montrent que le manque de personnel peut entraîner une hausse des taux de mortalité des patients, des hospitalisations plus longues et des taux de réadmission plus élevés. En outre, les infirmières travaillant dans des unités à court de personnel sont plus exposées au risque de surmenage, au stress et aux accidents de travail (Buchan & Catton, 2023). Des niveaux sûrs de dotation en personnel sont essentiels pour garantir la santé et le bien-être des infirmières et des patients qu'elles prennent en charge. Le manque de personnel, qui ne date pas d'hier, et la limitation des ressources ont été dévoilés et accentués par la pandémie et l'ampleur de la reconstruction. Cela renforce le stress et la charge de travail des infirmières, de qui l'on ne peut pas attendre qu'elles assument seules le poids de la reconstruction du système de santé (Buchan & Catton, 2023).

Le rapport *Se relever pour reconstruire* (Buchan & Catton, 2023) indique que les pouvoirs publics doivent mener des analyses de l'impact des politiques sur les personnels infirmiers et s'engager à investir pour disposer de niveaux sûrs de dotation en personnel. Le CII appelle les pays, les responsables de la réglementation, les décideurs et les professionnels des soins infirmiers, à collaborer et prendre des mesures immédiates et proactives pour garantir des niveaux sûrs de dotation en personnel dans les établissements de soins de santé. Les mesures à prendre sont les suivantes :

- plaider pour une législation et des politiques relatives à la dotation en personnel infirmier qui reposent sur des données probantes : encourager l'élaboration et la mise en œuvre d'une législation et de politiques d'échelons local, régional ou central, qui fixent des niveaux sûrs de dotation en personnel et fondées sur des données probantes, adaptées aux besoins propres des spécialités et aux contextes divers.
- appliquer des stratégies prévoyant une dotation sûre en personnel, fondées sur des données probantes, qui tiennent compte de l'état des patients, de la combinaison de compétences et des ressources disponibles. Les effectifs doivent pouvoir être ajustés en fonction de la demande et des besoins.

- sensibiliser et nouer le dialogue : faciliter des échanges ouverts et transparents entre professionnels de santé, patients, familles et grand public, sur l'importance de disposer de niveaux sûrs de dotation en personnel. Communiquer les résultats des recherches et les meilleures pratiques pour sensibiliser et appuyer le changement.
- investir dans la planification et le renforcement des effectifs : allouer des ressources à la formation et au perfectionnement professionnel des infirmières, afin de toujours avoir à disposition des infirmières qualifiées. Concevoir et appliquer des stratégies pour répondre à la problématique du recrutement et de la fidélisation, par exemple en offrant des salaires concurrentiels, des conditions de travail souples et des possibilités d'évolution de carrière.
- favoriser une culture collaborative et intégratrice : faire en sorte d'associer le personnel infirmier aux processus de prise de décision relatifs aux niveaux de dotation en personnel, aux politiques et à la pratique. Créer un cadre de travail favorable valorisant la contribution de tous les membres de l'équipe et encourageant une communication ouverte et un retour d'information.
- contrôler et évaluer régulièrement les politiques de recrutement de personnel : mettre en place des systèmes permettant d'évaluer et d'ajuster périodiquement les politiques de recrutement de personnel en fonction des résultats de santé des patients, du bien-être du personnel et de la disponibilité des ressources. Utiliser des approches fondées sur les données pour affiner et optimiser le recrutement de personnel, en veillant à ce qu'il soit efficace et réponde à l'évolution des besoins.

► **Pour de plus amples informations :**

- [Dotation en personnel infirmier sûre, fondée sur des données probantes](#)

Protéger les infirmières contre toute forme de violence

Les attaques, les agressions et les comportements agressifs à l'égard des infirmières constituent une vraie menace pour la résilience des systèmes de santé, mais aussi l'essor et la pérennité de la CSU. Pour garantir un lieu de travail sûr et maintenir la civilité, des garde-fous doivent être mis en place. Bien souvent, la violence sur le lieu de travail à l'égard des professionnels de santé ne sont pas perçus par les pouvoirs publics et la société comme un problème social. La communauté mondiale doit placer cette question au premier rang de ses priorités et prendre des mesures à travers les efforts des pouvoirs publics, des décideurs politiques, des éducateurs, des chercheurs, des gestionnaires de santé et, surtout, des collectivités. Les infirmières sont en première ligne pour préserver et assurer la santé et le bien-être et méritent donc respect et reconnaissance.

Une étude menée dans 87 établissements de soins intensifs de l'Illinois a révélé que « si les hôpitaux avaient disposé d'un rapport de quatre patients pour une infirmière durant la période d'étude d'un an, plus de

1 595 décès auraient été évités

et les hôpitaux auraient au total économisé plus de 117 millions d'USD (Lasater, *et al.*, 2021).

La violence à l'égard des infirmières soulève des inquiétudes croissantes dans les milieux des soins de santé du monde entier. Les infirmières sont souvent confrontées à la violence physique, verbale et psychique des patients, des membres de leur famille et même de collègues. Ces incidents peuvent provoquer des préjudices physiques et moraux, une insatisfaction professionnelle et une hausse des taux de roulement. D'après une étude du CII, une infirmière sur quatre a déclaré avoir fait l'objet de violence physique au travail durant l'année passée et 40% ont déclaré avoir été victime de violence verbale. Il est donc essentiel de protéger de la violence pour veiller à la santé et au bien-être des infirmières.

Le CII appelle les organismes de soins de santé, les gestionnaires, les professionnels des soins infirmiers et le milieu dans son ensemble, à collaborer pour faire face au problème croissant de la violence à l'égard des infirmières. Il est essentiel d'accorder la priorité à la sécurité et au bien-être des infirmières à travers les moyens suivants :

- encourager les organismes de soins de santé à adopter des politiques et des procédures exhaustives en matière de violence sur le lieu de travail et à promouvoir une culture de tolérance zéro pour toute forme d'agression à l'égard du personnel infirmier ;
- plaider pour augmenter les fonds et les ressources consacrés au renforcement des mesures de sécurité dans les établissements de soins de santé, y compris du personnel de sécurité, des systèmes de surveillance et des dispositifs de protection individuelle ;
- soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de formation fondés sur des données probantes et axés sur la prévention de la violence, les techniques de désescalade et l'autodéfense pour le personnel infirmier ;

- sensibiliser le grand public sur l'importance de traiter les professionnels de soins infirmiers avec respect et dignité, et aux conséquences d'un comportement violent à l'égard des agents de santé ;
- encourager les organismes de soins de santé à créer un cadre de travail positif, favorisant un dialogue ouvert, donnant accès à des services de conseil et d'appui et reconnaissant les efforts déployés par le personnel infirmier pour maintenir un lieu de travail sûr (Stewart *et al.*, 2019).

➔ **Pour de plus amples informations :**

- [Prise de position du CII – Prévention et gestion de la violence sur le lieu de travail](#)
- [Violence Against Health Care: Current practices to prevent, reduce or mitigate violence against health care](#)

Conclusion

La réussite et la viabilité de nos systèmes de santé passent par la santé et le bien-être des infirmières. Les infirmières jouent un rôle essentiel dans les soins aux patients, et leur bien-être a une incidence directe sur les résultats de santé des patients, la fidélisation du personnel et la culture globale de travail. Il est donc urgent d'agir pour traiter les problèmes auxquels elles font face, notamment les conditions de travail dangereuses, la violence et le manque de personnel. En améliorant la santé et le bien-être des infirmières par la mise en œuvre de niveaux sûrs de dotation en personnel, en promouvant un environnement de travail sûr et salubre, et en protégeant les infirmières de la violence, nous pouvons créer un système de soins de santé stimulant et productif dont tireront bénéfice les infirmières, mais également les patients et les collectivités. En outre, il convient d'adopter une approche globale et multiforme pour redonner satisfaction et sens à la profession, ce qui permettra en définitive d'améliorer les soins aux patients et d'utiliser plus efficacement les ressources. En investissant dans nos infirmières, nous investissons dans un avenir plus sain et acceptable pour tous.

3

Recruter et fidéliser les infirmières en garantissant des salaires justes et convenables et des environnements de pratique positifs

Nos Infirmières.

Notre Futur.

Promouvoir des stratégies de recrutement et de fidélisation des infirmières pour remédier aux pénuries de personnel. Améliorer la rémunération des infirmières pour garantir un salaire et des avantages justes et convenables, et favoriser des environnements de pratique positifs, à l'écoute des infirmières, et leur fournissant les ressources nécessaires pour qu'elles exercent leur travail en toute sécurité et de façon efficace et efficiente. Financer des activités relatives à la gouvernance, la reconnaissance et le perfectionnement professionnels tout au long de la carrière.



La pénurie d'infirmières est un vrai sujet de préoccupation dans la plupart des pays. Le problème est renforcé par le vieillissement du personnel, la hausse de la demande de services de santé, l'offre limitée d'infirmières qualifiées et la volonté croissante des infirmières de quitter la profession à cause du haut degré de stress et de surmenage et des capacités insuffisantes en matière de formation en soins infirmiers. Les résultats d'enquêtes menées auprès d'infirmières en Australie, au Brésil, aux États-Unis, en France, au Japon, au Royaume-Uni et à Singapour, indiquent

Les taux de roulement des personnels infirmiers coûtent cher

Les taux de roulement des personnels infirmiers varient très nettement d'un pays à l'autre : 15,1 % en Australie, 27,65 % aux États-Unis, 42,7 % en Corée du Sud et 44,3 % en Nouvelle-Zélande. Les coûts liés au roulement du personnel infirmier varient également, les études estimant qu'ils se situent entre 21 000 et 88 000 USD (Bae, 2022 ; Duffield et al., 2014).

que malgré le dévouement des infirmières pour leur métier, la COVID-19 a eu bien des effets néfastes, 20 à 38 % des répondants déclarant avoir l'intention de quitter leur rôle actuel dans les soins directs aux patients dans les douze prochains mois (Berlin et al., 2022). Les raisons sont diverses, mais elles comprennent la mauvaise rémunération – et depuis très longtemps – des infirmières, qui a baissé en termes réels par rapport aux autres travailleurs ces dernières années, le manque de soutien au travail et la hausse de la charge de travail (Buchan & Catton, 2023, p. 20).

Assurer des salaires et des avantages concurrentiels / Rémunérer les infirmières de façon juste et convenable pour les attirer, les fidéliser et les motiver de façon à répondre aux besoins de santé de la collectivité

Si durant la pandémie il a été souligné que les infirmières sauvent des vies, il n'y a eu que peu ou pas d'action ou de planification pour augmenter les salaires, une mesure pourtant réclamée depuis longtemps. Dans de nombreux pays (p.ex., Afrique du Sud, Finlande, France, Inde, Lettonie, Lituanie, Nigéria, Philippines, Suisse), les infirmières ont un traitement inférieur au salaire moyen de l'ensemble des travailleurs. Dans de nombreux pays, les salaires des infirmières ont stagné ou baissé durant la dernière décennie (OCDE, 2021a ; Catton, 2018). Le salaire est un facteur capital pour attirer et fidéliser les infirmières (OCDE, 2022a). Des études citées dans notre rapport *Se relever pour reconstruire* (Buchan & Catton, 2023) révèlent que le salaire est un facteur décisif poussant les infirmières à vouloir quitter la profession, c'est aussi un facteur déterminant de la recrudescence des conflits sociaux qui se sont manifestés durant l'année écoulée.

La rémunération a également trait aux perspectives d'évolution et de promotion professionnelles : à moins qu'il n'existe un plan de carrière clairement défini, que les infirmières puissent percevoir comme accessible à leur échelle, le

mécontentement relatif à la faible rémunération et à l'absence de perspective d'augmentation future du salaire continuera de dissuader les infirmières à rester en poste.

Bénéficier de salaires et d'avantages concurrentiels, tels que l'assurance maladie, un plan de retraite ou des horaires de travail souples, peut aider les établissements à attirer et fidéliser des infirmières qualifiées.

Les infirmières sont des professionnelles de santé dotées d'un ensemble de compétences particulières leur permettant de dispenser des soins de qualité et d'avoir une incidence positive sur l'évolution de l'état de santé des patients. Le CII appelle à ce que les pays et les systèmes de santé démontrent la valeur qu'ils accordent aux connaissances, à l'expertise et au dévouement des infirmières, en leur assurant une rémunération et des avantages concurrentiels, à savoir une rémunération et de conditions d'emploi justes, des perspectives professionnelles structurées, l'accès à la formation continue et l'appui au bien-être, afin de garantir que les effets préjudiciables du surmenage soient traités, qu'il soit tenu compte du chômage et que les facteurs à l'origine des grèves soient combattus (Buchan & Catton, 2023). Ces engagements permettraient d'améliorer la qualité des soins, et montreraient également à quel point nous sommes sensibles au rôle important que jouent les infirmières au sein de nos collectivités.

► Pour de plus amples informations :

- [Forums du CII sur les ressources humaines](#) (en anglais)
- [OECD Remuneration of Nurses](#) (en anglais)
- [Se relever pour reconstruire : investir dans les personnels infirmiers pour des systèmes de santé efficaces](#)

Mettre en œuvre des stratégies de cadres de travail positifs qui soient vérifiées ou accréditées en externe

Les infirmières souhaitent évoluer dans des milieux qui les respectent, soutiennent et valorisent. Des procédures bien définies permettent d'établir des cadres de pratique positifs. La capacité d'évaluer et d'adopter des méthodes d'excellence en matière de pratique infirmière, passant par une vérification externe indépendante, est au cœur de cette démarche. Les éléments essentiels sont le leadership porteur de transformation, un style de gestion inclusif associant les infirmières à la prise de décision, une communication plus fluide entre la direction et les infirmières de première ligne, la participation des infirmières aux comités, l'autonomie des infirmières, des relations infirmières-médecins constructives, des ressources adéquates, de réelles possibilités d'évolution de carrière garantissant un accès à la formation professionnelle continue et des perspectives de promotion. Les systèmes de santé présentant ces caractéristiques attirent des personnels infirmiers hautement qualifiés, renforcent la satisfaction des employés et garantissent la qualité des soins aux patients (Tucci, McClain & Peyton, 2022; Kol, Ilaslan & Turkyay, 2017; Saunders & Vehviläinen-Julkunen, 2016; Petit dit Dariel & Regnaud, 2015).

Le CII appelle à ce que les pays et les systèmes de santé :

- reconnaissent l'importance d'un cadre de travail positif dans les soins de santé ; en insistant sur l'importance d'un cadre de travail positif, les organismes de soins de santé peuvent créer une culture qui met en valeur et soutient les employés, de sorte qu'ils peuvent dispenser le plus haut niveau de soins aux patients ;
- examinent et financent des mesures reposant sur des données probantes ayant démontré qu'elles améliorent le cadre de travail ;
- passent par des vérifications externes et l'accréditation ; la vérification externe ou l'accréditation des stratégies visant à améliorer le cadre de travail démontre l'engagement du système de santé à maintenir des normes sectorielles élevées ; ce processus suppose une évaluation objective des politiques, des pratiques et de la culture des prestataires de soins de santé par un organisme d'accréditation indépendant et reconnu ; la vérification externe aide les établissements à identifier les points à améliorer et à mesurer les progrès au fil du temps (Petit dit Dariel & Regnaud, 2015) ; et
- nouent le dialogue avec les infirmières et les ANI pour soutenir l'élaboration ou le maintien de cadres de pratique positifs : les organismes, les employés et les collectivités du domaine de la santé jouent tous un rôle dans la promotion de cadres professionnels positifs ; pour garantir le succès de cette démarche, il est essentiel d'impliquer toutes les parties concernées.

→ Pour de plus amples informations :

- [International Centre for Human Resources – Fact Sheet – Positive Practice Environments](#)
- [CII – Les infirmières, une voix faite pour diriger – Vers un monde en bonne santé](#)
- [Positive practice environments : Quality workplaces = Quality patient care](#)
- [WHPA – Soutenez les Environnements Favorables à la Pratique](#)

Permettre la promotion professionnelle et ouvrir des perspectives d'évolution de carrière

Les infirmières jouent un rôle déterminant dans le système de santé dans la mesure où elles sont responsables de la qualité des soins dispensés aux patients. Les soins de santé évoluant en permanence, les infirmières doivent développer et acquérir de nouvelles compétences afin de dispenser les meilleurs soins. Pour recruter et fidéliser des infirmières compétentes, les organismes de santé doivent accorder la priorité à l'évolution de carrière et à la promotion professionnelle des infirmières.

Le CII appelle à investir dans la promotion professionnelle et les possibilités d'évolution de carrière, essentielles en vue de stimuler des effectifs qualifiés, motivés et résilients. En fournissant aux employés les ressources et l'appui dont ils ont besoin pour faire évoluer leur carrière, les systèmes de santé peuvent accroître la satisfaction au travail, réduire les taux de roulement et optimiser les soins dispensés aux patients (Bae, 2022 ; Rajamohan, Porock, & Chang, 2019 ; Waltz *et al.*, 2020 ; Shaffer & Curtin, 2020). Les principales mesures sont les suivantes :

- mettre en place une culture valorisant le développement professionnel continu, l'innovation et la collaboration ; le perfectionnement professionnel est essentiel pour nourrir la satisfaction du personnel infirmier et améliorer les rendements ;
- investir dans le perfectionnement professionnel du personnel infirmier, en assurant notamment un appui financier aux employés afin qu'ils participent à des conférences, des ateliers et des programmes de formation ;
- encourager les infirmières à poursuivre des études supérieures, à obtenir des certifications ou d'autres diplômes dans leur domaine ; encourager les infirmières à approfondir leur formation et leur perfectionnement professionnels est essentiel pour améliorer les soins aux patients, stimuler l'innovation et remédier à la pénurie d'effectifs dans les domaines spécialisés ; et
- établir des plans de carrière pour les infirmières, intégrant des possibilités de promotion et des rôles dirigeants.

→ Pour de plus amples informations :

- [Investir dans les soins infirmiers et respecter les droits pour garantir la santé mondiale](#)
- [Organisation mondiale de la Santé – Orientations stratégiques mondiales pour les soins infirmiers et obstétricaux \(2021–2025\)](#)

Concilier la vie professionnelle et la vie privée, en améliorant notamment les « listes de service » des infirmières

Certains des emplois les plus difficiles au monde sont dans le système de santé. Les infirmières en particulier, travaillent dans un cadre très stressant, qui requiert souvent de longues heures de travail, un haut degré de responsabilité et de constantes prises de décisions vitales. Afin de dispenser les meilleurs soins possibles aux patients, il est essentiel d'assurer aux infirmières un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui leur permette de protéger leur santé et leur bien-être.

Le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut conduire au surmenage, réduire le degré de satisfaction professionnelle et augmenter le risque de problèmes de santé mentale. Les infirmières débordées et fatiguées sont plus susceptibles de commettre des erreurs, et ainsi compromettre la sécurité des patients. En outre, le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut augmenter l'absentéisme et les taux de roulement de personnel, deux facteurs pouvant se répercuter de façon négative sur les soins dispensés aux patients (Saunders & Vehviläinen-Julkunen, 2016 ; Sovold *et al.*, 2021).

Mieux penser les listes de service offre le moyen aux infirmières de concilier vie professionnelle et vie privée. Il s'agit par exemple d'assouplir les horaires de travail, de permettre aux infirmières de choisir les heures de service et de réduire le travail posté qu'elles sont tenues d'effectuer. Des horaires plus souples et prévisibles facilitent la gestion de la vie privée, réduisant ainsi le stress et la fatigue liés aux longues heures de travail et aux gardes aléatoires (Butler *et al.*, 2019).

Mieux penser les listes de service peut également contribuer à améliorer les soins dispensés aux patients. Les infirmières s'évitent de la fatigue – qui peut entraîner des erreurs et une mauvaise prise en charge des patients – en réduisant le nombre de gardes consécutives qu'elles doivent effectuer. En outre, assouplir les horaires de travail permet de reconstituer ses forces et d'être alerte lors du service, ce qui peut améliorer les résultats de santé des patients (Butler *et al.*, 2019).

► Pour de plus amples informations :

- [Organisation internationale du travail – Decent Working Time for Nursing Personnel](#)
- [Dotation en personnel infirmier sûre, fondée sur des données probantes](#)

Renforcer et doter de ressources la gouvernance professionnelle des infirmières afin qu'elles puissent clairement exprimer les problèmes touchant la profession et la pratique infirmières

La gouvernance professionnelle a trait à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la législation, des règlements, des normes et des politiques régissant la profession infirmière. Elle garantit que les infirmières sont formées et préparées de façon adéquate à la pratique ; qu'elles continuent d'observer les normes de professionnalisme les plus élevées ; et que s'améliorent leur travail collaboratif et la prise de décisions concernant la pratique (NMBA, 2023). La gouvernance professionnelle est importante (ANA, 2015 ; IOM, 2011), car elle :

- améliore la qualité des soins : la gouvernance professionnelle garantit que les infirmières disposent des connaissances, des compétences et des atouts nécessaires à des soins infirmiers de qualité. Elle veille également à ce que les infirmières observent les normes professionnelles et les codes déontologiques, conçus pour protéger les patients des méfaits.
- favorise la responsabilisation : la gouvernance professionnelle favorise la responsabilisation des infirmières en établissant des normes claires en matière de conduite et de rendement. Elle fournit également un cadre pour répondre aux préoccupations ou aux plaintes relatives au comportement ou au rendement d'une infirmière.
- soutient le perfectionnement professionnel : la gouvernance professionnelle offre aux infirmières la possibilité de poursuivre leur formation et leur perfectionnement professionnel, en veillant à ce qu'elles se tiennent à jour des dernières recherches, données probantes et pratiques en la matière.
- rehausse l'image professionnelle : la gouvernance professionnelle contribue à rehausser l'image de la profession infirmière, en établissant des normes de conduite et de rendement élevées aux infirmières. Cela peut contribuer à mettre en valeur les soins infirmiers auprès du grand public et à renforcer la confiance en la profession.

Il est essentiel que les infirmières jouent un rôle de premier plan sur les questions touchant la profession et la pratique. Les principales stratégies pour y parvenir sont les suivantes :

- reconnaître l'importance de la gouvernance professionnelle des infirmières : les infirmières doivent donner l'impulsion sur le terrain pour orienter la pratique professionnelle des soins infirmiers ;
- s'engager à renforcer et à financer la gouvernance professionnelle des soins infirmiers ; et
- s'assurer qu'il y ait des infirmières en chef dans les ministères de la santé et des directrices générales des soins infirmiers dans les organismes de soins de santé ; investir dans ces postes afin qu'elles disposent des ressources requises pour s'acquitter de leurs tâches.

► **Pour de plus amples informations :**

- [Institute of Medicine – The Future of Nursing : LeadingChange, Advancing Health](#)
- [La situation du personnel infirmier dans le monde – Investir dans la formation, l'emploi et le leadership](#)

Conclusion

Remédier à la pénurie d'infirmières suppose de mettre en œuvre une combinaison de stratégies visant à recruter et à fidéliser les infirmières. Il s'agit notamment d'améliorer la rémunération des infirmières pour garantir un salaire et des avantages justes et convenables ; de maintenir des cadres de pratique positifs à l'écoute des infirmières et de leur fournir les ressources nécessaires pour qu'elles exercent leur travail en toute sécurité et de façon efficace et efficiente ; de financer les activités de gouvernance, la reconnaissance et le perfectionnement professionnels tout au long de la carrière ; d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'offrir des possibilités d'évolution de carrière. Investir dans la profession infirmière permet non seulement d'améliorer la qualité des soins, mais aussi de montrer à quel point nous sommes sensibles au rôle important que jouent les infirmières au sein de nos collectivités. En donnant la priorité à ces stratégies, nous pouvons faire en sorte que la profession infirmière demeure épanouissante et gratifiante et que les patients aient accès à des soins infirmiers de qualité.

4

Concevoir, mettre en œuvre et financer des plans nationaux de relève infirmière

Nos Infirmières.

Concevoir, mettre en œuvre et financer des plans nationaux de relève infirmière en vue d'atteindre, à terme, l'autosuffisance en nombre d'infirmières. Mobiliser les ressources à l'appui d'effectifs solides pour assurer des services de santé essentiels, infléchir la courbe du chômage et fidéliser les talents. Veiller à ce que la mobilité internationale soit éthique, transparente, contrôlée et offre les mêmes avantages au pays émetteur qu'au pays récepteur, tout en respectant les droits des infirmières. Entreprendre la planification et le suivi systémiques du personnel à l'échelle du processus de soins.

Notre Futur.



La pénurie, la mauvaise répartition et l'emploi abusif des infirmières, sont les plus grands défis des systèmes de santé dans le monde à des soins sûrs, abordables et accessibles. Les infirmières fournissent jusqu'à 80 % des soins de santé pratiques dans le monde (Stewart *et al.*, 2019). Les infirmières sont souvent les seuls professionnels de santé avec lesquels communiquent les patients. Elles dispensent des soins, du soutien, des traitements, de la pédagogie et de nombreux autres services, pour améliorer la santé et le bien-être de la personne et des collectivités. Les infirmières sont en première ligne pour répondre aux priorités de santé dans le monde, comme les maladies non transmissibles, le vieillissement, les maladies infectieuses et les épidémies, la résistance aux antimicrobiens et d'autres urgences sanitaires. Les infirmières sont donc un rouage essentiel des mécanismes des pays permettant de répondre aux priorités de santé.

Les infirmières fournissent jusqu'à 80 % des soins de santé pratiques dans le monde.

La mise en place de systèmes de santé performants et résilients passe par les ressources humaines en santé. Outre qu'ils doivent être en nombre suffisant, les professionnels de santé doivent être adéquatement répartis et accessibles, disposer des connaissances, des compétences et des aptitudes adéquates, autonomisés et motivés en vue de dispenser des soins adaptés à la personne et aux collectivités.

Les personnels infirmiers sont un rouage essentiel du système de santé, c'est pourquoi la pénurie d'infirmières constitue une menace pour la santé dans le monde. De nombreux pays comptent sur le recrutement international pour répondre à leurs besoins en personnel infirmier, mais cette stratégie n'est pas viable à long terme. Des mesures immédiates sont requises pour remédier aux pénuries de personnel à travers le monde.

Concevoir des plans pour les personnels infirmiers tenant compte des besoins de de santé de la collectivité, de la complexité des systèmes de santé et des nouveaux modèles de soins à l'échelle du processus de soins

La démarche consistant à chiffrer le personnel infirmier requis pour répondre aux exigences futures des services de santé et à concevoir des plans pour répondre à la demande est appelé planification de la relève. La planification de la relève infirmière vise essentiellement à trouver un équilibre entre l'offre et la demande d'infirmières. En d'autres termes, il s'agit de s'assurer que les infirmières adéquates disposent des compétences requises et qu'elles sont disponibles là et quand il faut. La planification doit intégrer les problèmes connus et les contrôles stratégiques ayant trait aux personnels infirmiers.

L'élaboration de plans de relève infirmière est complexe et difficile en raison de nombreuses variables, dont et sans s'y limiter : les besoins de santé de la collectivité ; l'état et la complexité des patients : la diversité des activités de soins infirmiers durant toute la durée des soins ; le roulement de personnel ; et la composition démographique des effectifs.

Les pays doivent tenir compte de ces éléments, examiner et étendre les systèmes nationaux de formation en soins infirmiers, et contrôler et suivre leur capacité à être autosuffisants — c'est-à-dire former suffisamment d'infirmières pour répondre aux besoins de leur population. Ils doivent également élaborer des plans pour remédier aux pénuries d'infirmières pour, en définitive, assurer l'autosuffisance en infirmières, tout en gardant à l'esprit qu'ils font partie du marché mondial (Buchan & Catton, 2023). Parmi les autres éléments clés à prendre en compte (AHWAC, 2004), citons :

- une répartition du personnel infirmier permettant un accès optimal et juste aux soins de santé, tenant compte des besoins de santé particuliers des collectivités ;
- une action concertée des secteurs de la santé, de l'éducation et de la réglementation, pour garantir des effectifs bien formés et bénéficiant en permanence d'un soutien ;
- la capacité d'adapter et d'optimiser les modèles de soins pour tenir compte des progrès et de l'évolution des soins infirmiers ;
- l'interconnexion entre les plans plus généraux de santé et de personnels pour les centrer sur les usagers ; et
- la capacité de mettre en œuvre, d'allouer des ressources, de suivre et d'évaluer les plans de relève.

► Pour de plus amples informations :

- [Pérenniser et fidéliser les effectifs en 2022 et au-delà](#)
- [Se relever pour reconstruire — Investir dans les personnels infirmiers pour des systèmes de santé efficaces](#)

Élaborer un ensemble exhaustif de données sur les personnels infirmiers à l'échelon national coïncidant avec les normes et les définitions mondiales. Les données doivent être régulièrement recueillies et utilisées pour éclairer la planification nationale et internationale de la relève

La capacité à disposer de données fiables et en temps voulu est essentielle pour la planification de la relève. Le type d'informations ou de données accessibles, ainsi que le temps et les ressources disponibles pour la collecte et l'analyse des données, sont autant de facteurs qui influencent chaque étape du processus de planification de la relève.

Le rapport de l'OMS sur *La situation du personnel infirmier dans le monde* (OMS, 2020a), a mis en évidence les difficultés liées à la collecte et à la communication de données et d'informations provenant des pays du monde entier. La valeur des ensembles de données sur les effectifs utiles aux services infirmiers, est sous-évaluée partout dans le monde. Preuve en est l'absence de définitions normalisées et de disponibilité d'ensembles de données minimales qui soient précises et obtenues en temps voulu.

Il existe peu d'ensembles de données sur les effectifs infirmiers permettant des applications de haut ou faible niveau, même s'il s'avère qu'un ensemble de données exhaustif peut être très utile à bien des égards. Au moment de créer ou d'actualiser des ensembles de données exhaustifs sur les soins infirmiers, leur rareté et l'absence de normalisation peuvent avoir une grande incidence. Par exemple, des données erronées peuvent rendre difficile le calcul de la charge de travail des infirmières, et le manque d'informations sur la combinaison de compétences des infirmières rend difficile le maintien d'une dotation sûre en personnel. Sans l'aide d'un ensemble de données solides et fiables, la capacité à cerner les taux de roulement de personnels infirmiers et les coûts est fortement limitée (Buchan *et al.*, 2015; Aiken *et al.*, 2017).

L'accès en temps voulu à des données et des informations sur les personnels infirmiers est essentiel pour traiter les principaux enjeux, aider à une planification et à une prise de décisions judicieuses, maximiser l'efficacité et l'efficacité des effectifs infirmiers à tous les niveaux, appuyer une prise de décisions fondée sur des données probantes, surveiller l'évolution des effectifs et appuyer la recherche en sciences infirmières. Dans la mesure où la dotation en personnels infirmiers est liée aux résultats de santé des patients et à la santé des collectivités, il est également vital que des données précises et cohérentes soient facilement disponibles (ACN, 2020).

Les principaux éléments dont il faut tenir compte pour constituer un ensemble de données minimales sont les suivants (ACN, 2020) :

- normaliser les définitions et la terminologie relatives aux personnels infirmiers ;
- étendre les ensembles de données minimales actuels pour tenir compte des inscriptions, de la formation, de la combinaison de compétences, des taux de roulement, de la satisfaction au travail, de la spécialisation, du domaine d'activité, de composition démographique des effectifs, du statut contractuel et d'autres données liées aux rendements du système de santé ; et
- systématiser les processus de collecte et les comptes rendus.

► Pour de plus amples informations :

- [OMS – Observatoire mondial de la Santé \(en anglais\)](#)

Mise en œuvre et financement des plans de relève infirmière

Les plans nationaux de relève infirmière se heurtent à plusieurs difficultés, telles que les restrictions de financement, l'absence de volonté politique et le manque d'adhésion de la profession infirmière. Ces difficultés peuvent remettre en question la mise en œuvre de ces plans et menacer la pérennité des effectifs infirmiers.

- Insuffisance de moyens de financement : l'un des principaux défis à relever concernant l'élaboration et la mise en œuvre des plans nationaux de relève infirmière réside dans le manque de moyens financiers. Le coût des programmes de formation, de recrutement et de fidélisation des infirmières peut être élevé, et nombre de pays ont du mal à allouer des fonds suffisants pour appuyer ces initiatives.
- Absence de volonté politique : c'est un autre obstacle au moment d'élaborer et de mettre en œuvre des plans nationaux de relève infirmière. Certains gouvernements ne font pas des soins de santé et du renforcement des effectifs infirmiers une priorité. L'instabilité politique ou les changements de gouvernement peuvent également entraîner l'interruption ou l'annulation des plans adoptés précédemment.
- Le manque d'adhésion de la profession infirmière : elle peut également constituer un obstacle à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans nationaux de relève infirmière. Souvent, les infirmières et les associations d'infirmières ne prennent pas une part active à l'élaboration de ces plans, ce qui entraîne un manque d'alignement sur les besoins et les priorités de la profession.

Pour relever ces défis, les pouvoirs publics, les systèmes de santé, les associations d'infirmières et les infirmières elles-mêmes, doivent collaborer pour s'assurer que les plans de relève infirmière sont financés, appuyés et valorisés correctement.

► **Pour de plus amples informations :**

- [WHO Working for health and growth: investing in the health workforce - High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth](#)

Soutenir le recrutement éthique des infirmières et adhérer au Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé

Les migrations de personnels infirmiers sont une problématique de santé cruciale, admise depuis des décennies par les collectivités du monde entier. Les mouvements internationaux de personnels infirmiers présentent de nombreux avantages, qui peuvent également avoir une incidence négative sur les systèmes de santé et les populations desservies, et soulever des points juridiques concernant le personnel infirmier lui-même.

Alors qu'il est important de prendre en compte les résultats de santé des patients des pays émetteurs, ils doivent être mis en rapport avec les droits et les libertés des infirmières. Les infirmières formées à l'étranger aident à combler les pénuries dans les soins de santé, tout en renforçant la diversité culturelle et en contribuant à la croissance et au développement économiques. La répartition inégale des services de santé dans les pays émetteurs doit néanmoins être soigneusement opposée au droit de chaque individu à l'autonomie, la liberté et l'émigration. Pour soutenir la solidarité et la responsabilité sociale, mais aussi améliorer le bien-être du personnel infirmier et des populations de patients, il faut mieux informer sur les questions relatives à la contrainte et la protection contre la discrimination à l'échelon mondial (Socha-Dietrich & Dumont, 2021 ; Stikes & Iskander, 2021 ; Shaffer, Bakhshi & Jacobs, 2018 ; Rosenkoetter, Nardi & Bowcutt, 2017 ; Stievano *et al.*, 2017).

**60%
de hausse**
des infirmières et des
médecins migrant vers
des pays à revenu plus
élevé durant la dernière
décennie (OMS,
2020b).

Le CII (CII, 2019) respecte et soutient le droit des infirmières à faire évoluer leur carrière grâce à la mobilité et à améliorer leurs conditions de vie et de travail. La migration des infirmières peut avoir des effets positifs, comme le multiculturalisme et de plus grandes options d'apprentissage. Pour s'assurer que les avantages répondent aux besoins de la personne, des collectivités et des systèmes de santé, il est important que les pays adhèrent à des processus de recrutement éthiques et qu'ils utilisent des stratégies de fidélisation reposant sur les meilleures pratiques. Des engagements doivent également être pris pour mettre en œuvre et examiner des approches efficaces et éthiques de la gestion du recrutement international d'infirmières, et réaliser des évaluations régulières et systématiques de l'impact sur les personnels infirmiers, en particulier dans les pays disposant de ressources limitées (Buchan & Catton, 2023).

► **Pour de plus amples informations :**

- [Prise de position du CII : Mobilité professionnelle internationale et recrutement déontologique des infirmières](#)
- [Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé](#)
- [Code de pratique mondial de l'OMS – Instrument national de notification 2021 \(en anglais\)](#)
- [ILO, OECD & WHO - The International Platform on Health Worker Mobility: Elevating dialogue, knowledge and international cooperation](#)
- [Se relever pour reconstruire – Investir dans les personnels infirmiers pour des systèmes de santé efficaces](#)

Conclusion

Remédier à la pénurie mondiale de personnels infirmiers et atteindre l'autosuffisance en nombre d'infirmières constitue un défi multidimensionnel requérant des politiques globales, collaboratives et bien structurées.

Le CII appelle à actualiser sans attendre le rapport sur *La situation du personnel infirmier dans le monde*, afin de fournir les données les plus récentes sur les effectifs infirmiers dans le monde d'après la pandémie (Buchan & Catton, 2023).

La conception et la mise en œuvre de plans nationaux de relève infirmière doivent tenir compte de la complexité des systèmes de santé, des nouveaux

modèles de soins et des besoins des collectivités, ce qui est essentiel pour relever ce défi. En outre, établir des ensembles de données normalisées et exhaustives sur les effectifs infirmiers est essentiel à la prise de décision éclairée et la planification fondée sur des données probantes. La mise en œuvre réussie de ces plans relatifs aux personnels passe par des financements adéquats, le soutien politique et l'adhésion de la profession infirmière. Enfin, le respect du Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé garantit que la migration des infirmières est éthique, transparente et mutuellement bénéfique pour toutes les parties prenantes.

En définitive, pour mettre en place des systèmes de santé performants et résilients, il faut des infirmières qualifiées, adéquatement réparties et en nombre suffisant. En faisant du renforcement des effectifs infirmiers une priorité, les pays peuvent améliorer la santé et le bien-être de leurs populations, répondre aux priorités de santé mondiales et garantir la pérennité de leurs systèmes de santé.

5

Investir dans des programmes de formation en soins infirmiers de qualité et agréés

Nos Infirmières.

Notre Futur.

Investir dans des programmes de formation en soins infirmiers de qualité et agréés afin de former davantage d'infirmières et de favoriser l'évolution de carrière des infirmières en activité. Concevoir des programmes d'études tels que quand les infirmières obtiennent leur diplôme, elles disposent des aptitudes, des compétences et de la confiance requises pour répondre aux besoins de santé changeants et évolutifs des collectivités, et soutenir l'évolution de carrière permettant de passer d'infirmière généraliste à infirmière spécialiste ou de pratique avancée.



La demande d'infirmières hautement qualifiées a considérablement augmenté et cette tendance devrait s'accroître à mesure que les pays s'emploient à reconstruire et à renforcer leurs systèmes de santé. Pour répondre à ce besoin et gagner en autonomie, les pays doivent investir dans des programmes de formation en soins infirmiers de qualité et agréés, pouvant préparer davantage d'infirmières et faire progresser la carrière des infirmières actuelles.

Les usagers sont très exigeants à l'égard des professionnels de santé qui les prennent en charge. Ce n'est pas sans raison, car la santé est l'une des plus grandes priorités de la vie. C'est pourquoi l'on attend toujours davantage des infirmières, qu'elles dispensent des soins personnalisés dans le respect des droits; fassent preuve de bienveillance et d'empathie; tiennent compte de ce que les patients perçoivent comme des nécessités immédiates et au-delà, des déterminants physiques, psychosociaux et sociaux; soient formées aux progrès technologiques et scientifiques en mutation constante, aux nouveaux traitements et modèles de soins, tout en étant dotées des compétences techniques et de communication requises pour travailler au sein d'équipes pluridisciplinaires; et améliorent les connaissances des patients en matière de santé afin qu'ils soient acteurs de leur propre santé. La qualité de la formation théorique et pratique est au cœur du développement et de la mise en place des personnels infirmiers. L'art

620 000
diplômés en soins
infirmiers dans les pays
de l'OCDE en 2019 (OCDE,
2022b; Leyens, Simkins
& Horst, 2022).

et la manière de former les infirmières sont essentiels pour disposer d'effectifs répondant aux besoins de santé et aux attentes des collectivités où elles évoluent (Baker, Cary & da Conceicao Bento, 2021).

La recherche a mis en évidence la forte corrélation entre les infirmières de niveau licence et l'amélioration des résultats de santé. À l'échelle mondiale, 91% des pays déclarent disposer de critères relatifs à la durée et au contenu de la formation en soins infirmiers, et 89% déclarent que leurs établissements d'enseignement sont agréés (OMS, 2020a). Toutefois, le niveau et la qualité de la formation des infirmières diplômées diffèrent nettement d'un pays à l'autre et au sein d'un même pays. Aujourd'hui, la complexité des soins de santé nécessite de faire évoluer la formation des infirmières vers des niveaux plus élevés de prise de décision, de jugement clinique, de direction d'équipe et de savoir-faire politique, permettant aux infirmières de

gérer les soins dans des environnements compliqués et à l'échelle des secteurs sociaux et de la santé. En outre, une infirmière sur huit n'exerce plus dans le pays où elle est née ou a été formée. Il existe donc une exigence pressante à l'échelon international de références de qualité pour diriger la formation des infirmières et d'une meilleure harmonisation mondiale du minimum requis (Baker, Cary & da Conceicao Bento, 2021).

Investir dans la planification et le développement du secteur de l'éducation pour répondre aux besoins de santé de la collectivité

L'intensification et la transformation de l'enseignement est un processus complexe et multidimensionnel. Il s'agit d'augmenter le nombre de diplômés en soins infirmiers tout en veillant à ce qu'ils disposent des compétences requises pour satisfaire aux besoins de santé des populations qu'ils soignent. Les questions relatives aux capacités comprennent la formation d'éducateurs qualifiés et compétents,

l'usage de techniques pédagogiques efficaces et innovantes (p. ex., la simulation), l'accès à des infrastructures et des stages cliniques, des équipements et des outils d'apprentissage appropriés (OMS, 2013).

Augmenter le nombre d'étudiants en soins infirmiers diplômés chaque année requiert une planification, une coordination et une collaboration entre les différentes parties prenantes, notamment les organismes de soins de santé, les établissements d'enseignement et les organismes de réglementation.

Les établissements d'enseignement doivent étroitement collaborer avec les organismes de soins de santé afin d'identifier les besoins particuliers du secteur et de concevoir des programmes de soins infirmiers adaptés. En outre, les organismes de soins de santé sont chargés de proposer des stages cliniques de qualité, sûrs et faciles d'accès, ce qui constitue souvent un facteur limitant la hausse du nombre d'étudiants en soins infirmiers. Les organismes de réglementation devraient collaborer avec les établissements d'enseignement pour concevoir des normes et des directives pour les programmes d'études en soins infirmiers, garantissant ainsi que les diplômés satisfont aux exigences de compétences requises. Les normes doivent être révisées périodiquement pour s'assurer qu'elles sont à jour et répondent aux besoins évolutifs du secteur de la santé.

La planification doit également examiner les possibilités d'augmenter le nombre d'admissions de populations d'origines différentes et de divers milieux socioéconomiques et géographiques. La formation en soins infirmiers doit être accessible à tous les étudiants diplômés du secondaire satisfaisant les normes minimales requises, quelle que soit leur origine ou leur milieu socioéconomique et géographique. Pour veiller à ce que les personnels infirmiers reflètent la diversité des populations qu'ils soignent, il est essentiel d'élaborer des options stratégiques pour augmenter le nombre d'admissions de populations de diverses origines. L'octroi de bourses et de subventions aux étudiants issus de milieux défavorisés, l'extension de l'offre de programmes de formation en soins infirmiers dans les zones rurales ou isolées, et la collaboration avec des organisations à assise communautaire, peuvent contribuer à diversifier les effectifs.

► **Pour de plus amples informations :**

- [CII – La profession infirmière, une voix faite pour diriger – Investir dans les soins infirmiers et respecter les droits pour garantir la santé mondiale](#)

Tirer le meilleur parti de la réglementation et de l'agrément des établissements d'enseignement pour protéger les usagers et la profession

Pour protéger le public et la profession infirmière, il est essentiel que les établissements d'enseignement infirmier soient réglementés et accrédités. Une réglementation et un agrément appropriés peuvent garantir que les établissements d'enseignement infirmier observent les normes requises et dispensent aux infirmières une formation de qualité. Cela réduit le risque de préjudice pour les patients, en garantissant que les étudiants en soins infirmiers sont correctement formés et obtiennent leur diplôme en disposant des compétences nécessaires. En outre, cela permet de protéger la réputation et l'intégrité de la profession infirmière, en veillant à ce que seules des infirmières qualifiées et compétentes entrent sur le marché du travail.

80 000
candidats infirmiers
éligibles

se sont vu refuser l'admission dans des programmes d'enseignement infirmier de premier et de deuxième cycle aux États-Unis en 2018 (Leyens, Simkins & Horst, 2022 ; NACNEP, 2021).

Les éléments suivants de la formation en soins infirmiers doivent être réglementés: i) l'inscription et l'accès aux établissements d'enseignement; ii) les programmes de formation en soins infirmiers; iii) le champ de pratique de l'apprentissage des étudiants; iv) la qualité de la formation professionnelle et le respect du Code déontologique pour la profession infirmière; et v) l'actualisation constante des compétences du personnel universitaire (OMS, 2013).

► **Pour de plus amples informations :**

- [WHO - Transforming and scaling up health professionals' education and training](#)

Améliorer la qualité scientifique de l'apprentissage et de l'expérience pratique par la mise en œuvre de programmes d'études reposant sur les compétences

La formation en soins infirmiers joue un rôle capital en vue de disposer d'infirmières compétentes et sûres, aptes à dispenser des soins de qualité aux patients. Les progrès rapides des technologies de soins de santé, l'évolution des systèmes de santé et la complexité croissante des besoins des patients, requièrent des programmes en soins infirmiers mettant l'accent sur l'enseignement reposant sur les compétences. Les soins infirmiers sont une profession exigeante qui suppose un niveau élevé de connaissances et de compétences, mais aussi la capacité à prendre des décisions en toute autonomie dans des environnements sous haute pression. Le CII recommande que la formation reposant sur les compétences soit la norme convenue pour la formation en soins infirmiers, afin d'optimiser l'apprentissage et d'obtenir les meilleurs résultats possibles. L'enseignement reposant sur les compétences constitue « une approche de la conception, du développement et de la mise en œuvre de programmes fondés sur les résultats, mettant l'accent sur la maîtrise de l'apprentissage et

Réduction de **7%** du taux de mortalité.

Lorsque l'on augmente de 10% la part d'infirmières titulaires d'une licence, le taux de mortalité diminue de 7% (Aiken *et al.*, 2014 ; Wieczorek-Wójcik *et al.*, 2022).

l'application des connaissances, des aptitudes et de l'attitude dans le contexte des performances, plutôt que sur le processus d'apprentissage et l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes» (Bureau international d'éducation de l'UNESCO, 2013). C'est important pour la formation des infirmières car elle peut renforcer la normalisation de l'enseignement, la souplesse de l'apprentissage ainsi que l'efficacité et l'efficience de l'apprentissage.

Pour tirer le meilleur parti de la formation des infirmières reposant sur les compétences, il est important que les programmes d'études soient régulièrement actualisés. Les priorités de santé des collectivités changent constamment et il est nécessaire d'actualiser et d'améliorer régulièrement les programmes d'études des soins infirmiers pour répondre à ces besoins évolutifs. En outre, ils doivent être actualisés pour refléter les derniers résultats de la recherche, les directives de pratique fondées sur des données probantes et les meilleures pratiques des soins infirmiers (OMS, 2022b).

Il faut également prendre conscience que les techniques d'apprentissage classiques ne suffisent plus. Il faut rapidement accroître les capacités et les compétences des prestataires de services pédagogiques. Or, il existe souvent des obstacles tels que le manque d'infrastructures et de ressources nécessaires, ou d'accès à des stages cliniques de qualité. Une partie de la solution doit consister à adopter des approches innovantes, intégrant les technologies et l'informatique. L'usage des technologies de simulation, qui peut aider les étudiants à perfectionner leurs capacités et leurs connaissances dans un cadre sécurisé, en est un exemple. Ces technologies peuvent reproduire une série de situations de soins aux patients, y compris des situations d'urgence, permettant aux étudiants de gagner en confiance et en expertise requises pour faire face à des situations difficiles dans le monde réel. L'usage des technologies de simulation peut également donner aux étudiants

un retour d'information rapide sur leurs rendements, leur permettant de cibler les domaines nécessitant un travail plus approfondi. En outre, ces solutions favorisent l'esprit critique, la résolution de problèmes et le travail d'équipe, autant de compétences essentielles à la pratique des soins infirmiers (Herodotou *et al.*, 2019 ; Rezayi *et al.*, 2022 ; Jobst *et al.*, 2022).

Les technologies et l'informatique ont une incidence majeure sur les systèmes de santé et transformeront, en définitive, la profession infirmière partout dans le monde (Jobst *et al.*, 2022). Il est donc important que les soins infirmiers accompagnent cette évolution et qu'ils l'optimisent pour améliorer la formation des infirmières et des étudiants en soins infirmiers.

► Pour de plus amples informations :

- [World Health Organization - Global Competency and Outcomes Framework for Universal Health Coverage](#)
- [Compétences de base du CII pour les soins infirmiers en cas de catastrophe](#)

Investir dans le corps enseignant en soins infirmiers pour concevoir des programmes d'enseignement de qualité

Alors que le monde traverse une crise au long cours liée à la pénurie d'infirmières, une autre crise concerne le réservoir et la formation d'infirmières : la pénurie grave d'infirmières enseignantes (OMS, 2020a ; Nardi & Gyurko, 2013). La qualité des programmes de formation en soins infirmiers dépend en grande partie des compétences, de l'expertise et de l'expérience du corps enseignant. Toute politique visant à renforcer la qualité des programmes de formation en soins infirmiers suppose d'investir dans le corps enseignant.

Plusieurs facteurs expliquent la pénurie de personnel enseignant dans le monde, notamment la migration des infirmières, le vieillissement du corps enseignant, la réduction du vivier de recrutement de jeunes enseignants, une moindre satisfaction à l'égard de la fonction, le manque de financement et la faiblesse des salaires, le possible manque d'estime des établissements universitaires vis-à-vis du corps enseignant, la réduction de personnel à temps plein et le niveau d'études insuffisant des infirmières (Nardi & Gyurko, 2013).

Les solutions possibles à cette crise nécessitent une combinaison de stratégies prenant en compte le recrutement, la formation, le développement et la fidélisation. Ces stratégies changent d'un pays à l'autre, mais elles doivent au moins : i) intégrer des cours théoriques et pédagogiques en sciences infirmières dans les programmes d'études supérieures en sciences infirmières, afin de préparer les infirmières à assumer des fonctions d'enseignement en tant qu'enseignantes ou professeures une fois leurs études

terminées ; ii) investir dans la formation universitaire et les besoins de formation continue des infirmières ; iii) augmenter la quantité de données et d'informations collectées sur l'emploi, la répartition et la fidélisation des infirmières enseignantes ; iv) améliorer l'image des infirmières travaillant dans le secteur de l'éducation et présenter ce rôle comme un choix de carrière gratifiant ; v) promouvoir la collaboration et la coordination à l'échelon mondial pour élaborer des solutions ; vi) assurer des salaires et des rétributions concurrentiels aux infirmières enseignantes ; et vii) améliorer la qualité de la formation des infirmières enseignantes (NACNEP, 2021 ; Nardi & Gyurko, 2013).

► **Pour de plus amples informations :**

- [Note d'orientation du CII – La formation en soins infirmiers et les nouvelles générations d'infirmières durant la pandémie de COVID-19](#)
- [OMS – Nurse educator core competencies](#)

Conclusion

L'évolution rapide du panorama des soins de santé – notamment les progrès en matière de traitements, la grave pénurie de personnel et la demande croissante en soins de santé – suppose d'importants investissements dans des programmes de formation en soins infirmiers de qualité et accrédités.

Les pays doivent accorder la priorité à la planification et au développement du secteur de l'éducation pour répondre aux besoins de soins de santé de leurs collectivités ; optimiser la réglementation et l'agrément des établissements d'enseignement ; renforcer la qualité scientifique des programmes de soins infirmiers grâce à des programmes reposant sur les compétences ; et investir dans le corps enseignant afin de renforcer la qualité des programmes de formation en soins infirmiers.

C'est de cette façon que l'on pourra garantir que les nouvelles générations d'infirmières aient les compétences, les valeurs et la confiance requises pour répondre aux besoins de santé dynamiques et évolutifs des collectivités dans le monde. Cela contribuera en définitive à améliorer les résultats de santé, l'accès à des soins de santé de qualité et à mettre en place des systèmes de santé plus résilients et pérennes. Il est essentiel que les parties prenantes collaborent et coordonnent leurs efforts pour disposer de personnels infirmiers bien formés, diversifiés et à même de relever les défis et de saisir les opportunités qui se présentent.

6

Permettre aux infirmières d'œuvrer dans toute l'étendue de leur domaine de pratique

Nos Infirmières.

Notre Futur.

Permettre aux infirmières d'œuvrer dans toute l'étendue de leur domaine de pratique, en renforçant et en modernisant la réglementation et en investissant dans la pratique infirmière avancée et les modèles de soins dirigés par des infirmières. Intégrer les systèmes de santé et les réorienter vers la santé publique, les soins primaires, la promotion de la santé et la prévention, les soins de proximité, les soins à domicile et les soins centrés sur le patient.



Les infirmières représentent plus de la moitié des professionnels de santé dans le monde et dispensent la plus grande partie des soins pratiques aux patients. En optimisant ces effectifs, on peut transformer la façon dont les soins de santé sont dispensés, de sorte que les patients puissent bénéficier de meilleurs soins à un prix abordable. Partout dans le monde, les infirmières donnent l'impulsion et contribuent à des innovations visant à améliorer les résultats de santé. Or, de nombreux obstacles inutiles et improductifs limitent la capacité des personnels infirmiers à apporter pleinement leur contribution à la mise en place de systèmes de santé performants. Pendant trop longtemps, les infirmières ont été limitées par des environnements qui restreignent inutilement l'innovation et la pratique. Un personnel infirmier optimisé et responsabilisé peut favoriser un système de soins de santé plus accessible, abordable, sûr et pérenne (Stewart *et al.*, 2022).

La pratique dans toute son étendue fait référence à l'ensemble des rôles, fonctions, responsabilités, activités et capacités de prise de décision pour lesquels

Durant la pandémie, des obstacles existant de longue date ont été levés, des réglementations modifiées et des stratégies innovantes appliquées en quelques jours ou quelques semaines, plutôt qu'en quelques années. La COVID-19 a amené les systèmes de santé à faire montre d'une plus grande inventivité et d'une plus grande souplesse dans la prestation des soins. Tout au long de cette pandémie, les infirmières ont joué un rôle moteur dans la transformation et l'innovation des systèmes de santé (Jingxia *et al.*, 2021; Chan *et al.*, 2021).

les membres d'une profession de santé sont formés, compétents et qu'ils sont autorisés à mettre en pratique (Queensland Health, 2017). De nombreux facteurs déterminent l'étendue de la pratique. Néanmoins, des obstacles artificiels sont souvent dressés et empêchent les infirmières de donner leur pleine mesure. Il s'agit notamment de modèles de financement restrictifs, de barrières culturelles d'une discipline à l'autre et au sein des disciplines, et de réglementations et politiques à la remorque de l'évolution des soins de santé. Les professionnels de santé sont la ressource la plus importante des systèmes de santé. Trop souvent, on n'utilise pas leurs connaissances, leurs compétences et leurs atouts dans toute la mesure de leur formation. Au contraire, des millions d'USD sont gaspillés en raison de la sous-utilisation des ressources humaines. Une meilleure gestion des ressources humaines améliorera l'accès à des soins plus sûrs, permettra de réaliser des économies et donnera un plus grand sentiment de satisfaction aux professionnels de santé.

Examiner les modèles de financement, les cadres réglementaires et politiques et supprimer les restrictions inutiles à la pratique des soins infirmiers

La tradition, les modèles de financement, la culture et les réglementations obsolètes, dictent souvent la façon dont les professionnels de santé hautement qualifiés et formés passent leur temps à effectuer des tâches simplistes. Cette situation entraîne une perte de temps et d'argent et alimente l'insatisfaction des professionnels de santé, sans améliorer la qualité des soins. Il est important de lever les obstacles, car les professionnels doivent donner le meilleur d'eux-mêmes. Cela signifie plus de soins et de meilleure qualité, des emplois plus gratifiants et un système de santé plus durable (Duckett, Breadon & Farmer 2014).

- Moderniser le cadre réglementaire : les pays doivent actualiser et moderniser leurs lois et réglementations afin de permettre aux infirmières d'exercer dans toute l'étendue de leur pratique. Il s'agit notamment de supprimer les limitations inutiles, empêchant les infirmières d'assurer certains services, et d'accorder aux infirmières de pratique avancée la pleine autorité de pratique¹ (ANA, 2020 ; AANP, 2022).
- Investir dans des modèles de soins dirigés par des infirmières : les modèles de soins dirigés par des infirmières sont bien établis dans les systèmes de santé du monde entier et s'avèrent être une méthode efficace pour combler les lacunes des systèmes de santé. Toutefois, ces modèles sont souvent conçus et déployés de manière désordonnée, avec peu de cohérence d'un pays à l'autre et au sein d'un même

¹ La pleine autorité de pratique fait référence à la possibilité donnée aux infirmières de pratique avancée d'utiliser leurs connaissances, leurs compétences et leurs atouts dans toute la mesure de leur formation et de leur expérience. Pour cela, le pays doit autoriser les infirmières praticiennes à examiner les patients, à poser un diagnostic, à ordonner et à interpréter des tests diagnostiques, à initier et à gérer des traitements – y compris prescrire des médicaments – sous l'autorité exclusive de l'organisme de réglementation des soins infirmiers.

pays. S'ils sont bien planifiés et disposent de fonds suffisants, les modèles de soins dirigés par des infirmières améliorent l'accès aux soins, en particulier des communautés vulnérables ; ils renforcent la satisfaction du personnel car il est fait meilleur usage de leurs compétences cliniques et de leur prise de décision ; et ils permettent de faire des économies. Aussi, investir dans des modèles de soins infirmiers recèle un fort potentiel de retour sur investissement et apparaît comme une décision judicieuse en termes de budget pour les systèmes de santé œuvrant à optimiser leurs ressources.

► **Pour de plus amples informations :**

- [Prise de position du CII – La réglementation des soins infirmiers](#)

Mettre en place des plans de carrière clinique pour soutenir les infirmières travaillant en première ligne

Pour les infirmières qui œuvrent en première ligne, la mise en place d'un plan de carrière clinique permet de définir un cadre structuré pour le perfectionnement professionnel, stimulant l'apprentissage continu, le développement des compétences et la promotion professionnelle. Ces plans peuvent être créés pour répondre aux besoins de certaines infirmières et pour promouvoir leurs objectifs professionnels, tout en tenant compte des exigences organisationnelles telles que le recrutement et la fidélisation. Les plans peuvent reposer sur un certain nombre d'éléments fondamentaux, comme le suivi d'une formation, l'évaluation des compétences, les stratégies d'apprentissage, les relations de mentorat, les possibilités de perfectionnement professionnel et l'accès à la formation professionnelle continue.

80%
des infirmières

ont déclaré qu'elles sont surqualifiées par rapport aux fonctions qu'elles exercent, ce qui provoque un sentiment de mésestimation et réduit la satisfaction au travail (OCDE, 2021b).

Rapport qualité/prix
Une clinique d'entreprise gérée par une seule infirmière praticienne aux États-Unis a permis d'économiser près de 2,18 millions d'USD en soins médicaux directs sur deux ans, sans compter les économies indirectes liées à la perte de productivité et aux arrêts de travail (Chenoweth et al., 2008).

Doter les services infirmiers de systèmes d'information, de technologies et d'outils d'aide à la prise de décision, afin d'améliorer les soins aux patients et de renforcer les capacités

Les technologies numériques offrent des possibilités rares de renforcer le système de santé. Par exemple, la bonne personne, disposant des bonnes informations, au bon moment, peut améliorer la sécurité, l'efficacité et l'efficience des soins. Les services de santé numérisés peuvent améliorer l'accès et faciliter le passage d'une approche réactive de la santé à une approche proactive pour rester en bonne santé. Les infirmières peuvent être déchargées de tâches quotidiennes chronophages et communiquer de façon plus efficace avec les patients. Les patients pourraient s'impliquer davantage, être plus acteurs de leur propre santé et participer plus concrètement à la santé. En dépit des nombreux avantages que les technologies numériques offrent aux soins infirmiers et de santé, par rapport à d'autres secteurs, celui de la santé est loin de saisir les opportunités (Socha-Dietrich, 2020). En outre, de nombreux obstacles s'opposent à l'usage des technologies numériques dans les services de soins infirmiers, notamment les ressources limitées ; une formation inadéquate ; la résistance au changement ; l'implication insuffisante ; et l'inquiétude en matière de sécurité des données et de protection de la vie privée. Pour surmonter ces obstacles, les organismes de santé doivent investir dans l'infrastructure requise, assurer une formation complète au personnel infirmier, impliquer les infirmières dans le processus de prise de décision, utiliser une nomenclature infirmière normalisée (p. ex. l'ICNP) et élaborer des protocoles pour la sécurité des données et la protection de la vie privée.

Soutenir activement et investir dans les rôles des infirmières et des infirmières de pratique avancée (IPA) à l'échelle du processus de soins, en insistant sur la santé et le bien-être

La santé et le bien-être de la personne et de la collectivité dépendent fortement de systèmes de santé de qualité, accessibles et abordables. Néanmoins, les systèmes de santé classiques sont souvent très fragmentés et se concentrent sur le traitement des maladies, plutôt que sur leur prévention. C'est pourquoi les systèmes de santé doivent réorienter leurs modèles de soins en se fondant sur les principes des soins intégrés centrés sur la personne, afin de garantir à chacun l'accès à des services de santé dans le cadre d'un suivi des soins adapté, coordonné et conforme aux besoins des personnes tout au long de leur vie (OMS, 2018). De meilleurs résultats de santé, le bien-être et la qualité de vie, ont tous un lien direct avec des services de soins primaires et de santé publique solides et intégrés aux services hospitaliers. Ces améliorations ont des retombées positives importantes sur l'économie, la société et la personne. Les soins intégrés centrés sur la personne contribuent à améliorer l'accès aux services, à réduire le nombre d'hospitalisations et de réadmissions évitables, et à renforcer l'adhésion aux traitements.

Grâce à leur formation, à leur rôle et au respect qu'elles ont gagné, les infirmières sont bien placées pour être les fers de lance de changements porteurs de transformation, indispensables pour des soins centrés sur la personne et intégrés à l'échelle du processus de soins. Mais ces changements supposent de se recentrer sur la coordination des soins, l'analyse des données et l'amélioration de la qualité, ainsi que sur un ensemble neuf ou amélioré de connaissances, de compétences et de conduites relatives au bien-être et à la prise en charge de la population. Plus que tout, il s'agit de tourner le dos à un système de médecins

indépendants et cloisonnés pour impliquer des équipes multidisciplinaires motivées et liées, associant les patients et leurs familles.

L'un des moyens d'y parvenir est de mettre en place des modèles de soins dirigés par des infirmières. À titre d'exemple, des études montrent que les cliniques dirigées par des infirmières permettent d'améliorer la valeur ajoutée en évitant les erreurs coûteuses et les réadmissions, en maintenant les patients en bonne santé, en réduisant le gaspillage, en évitant les soins faisant double emploi, en gérant de façon adéquate le temps à disposition des spécialistes et en renforçant la coordination des soins. Toutefois, pour que ces avantages se matérialisent, il faut adopter une approche multi-/interdisciplinaire ; procéder à une planification et une délimitation complètes avant la mise en œuvre du modèle de soins ou clinique ; bénéficier du soutien administratif et de l'appui d'autres collègues et professionnels de santé.

► Pour de plus amples informations :

- [Directives du CII sur la pratique infirmière avancée](#)
- [Directives du CII sur le pouvoir de prescription des infirmières](#)

**1 patient
sur 4
atteint de maladie
chronique**

n'a bénéficié d'aucun des tests préventifs recommandés au cours des 12 derniers mois (OCDE, 2020).

Conclusion

Réorienter et intégrer les systèmes de santé vers les soins primaires, les soins de proximité et à domicile, la santé publique et les soins centrés sur le patient, est nécessaire afin d'optimiser les services de santé.

Pour déployer efficacement les ressources humaines, il faut un commandement fort et une redéfinition des rôles et des modèles de soins. Les professionnels de santé sont le meilleur atout des systèmes de santé. Pourtant, il arrive trop souvent que leurs connaissances, leurs capacités et leurs talents ne soient pas utilisés de façon optimale. Des millions d'USD sont jetés par la fenêtre parce que l'on n'utilise pas les ressources humaines à leur plein potentiel. Une meilleure gestion des

ressources humaines permet d'économiser de l'argent et d'accroître la satisfaction des professionnels de santé.

Les établissements de santé doivent également prendre conscience de la nécessité de traiter les inégalités en santé et de dispenser des soins tenant compte des différentes cultures dans les zones mal desservies. Les organismes de santé peuvent veiller à ce que chacun ait accès à des services de santé de qualité, adaptés à ses besoins et à ses sensibilités, en collaborant avec les collectivités et les experts en santé.

7

Reconnaître et valoriser les compétences, les connaissances, les atouts et l'expertise des infirmières

Nos Infirmières.

Notre Futur.

Reconnaître et valoriser les compétences, les connaissances, les atouts et l'expertise des infirmières.

Respecter et promouvoir le rôle des infirmières en tant que professionnelles, scientifiques, chercheuses, éducatrices et dirigeantes du secteur de la santé.

Associer les infirmières à la prise de décisions concernant les soins de santé, à tous les niveaux. Promouvoir et investir dans une culture juste, qui respecte la profession infirmière car c'est elle qui contribue le plus à la qualité des systèmes de santé.



Jouant un rôle de premier plan dans la prestation de soins de santé, les infirmières sont essentielles pour dispenser et coordonner les soins, prévenir les événements indésirables et améliorer l'efficacité et l'efficacité des services de santé (Aike *et al.*, 2017). Au-delà de la prestation de soins sûrs, conformes aux meilleures données probantes et normes cliniques disponibles, les infirmières se doivent également de participer à des systèmes de qualité et de sécurité organisationnels et systémiques plus étendus. Afin de contribuer à l'évolution de la qualité des soins de santé, les infirmières ont l'obligation professionnelle d'évaluer, de suivre et de rendre compte du bien-fondé et de l'efficacité des soins et de faire progresser la recherche scientifique. Elles sont cruciales en vue de concevoir, utiliser et évaluer des applications de cybersanté améliorant la sécurité des patients, et elles participent de la conception et du fonctionnement sûrs des installations, des outils et des procédures de travail. Les infirmières sont notamment chargées des soins centrés sur la personne à travers des systèmes et des processus encourageant la prise de décision partagée, la continuité des soins, la communication transparente et la sensibilité aux besoins culturels et aux connaissances en matière de santé des patients. Elles encouragent, nouent le contact et utilisent les résultats de la recherche pour accroître la sécurité et la qualité

La profession infirmière est exigeante, complexe et vitale pour la santé et le bien-être des collectivités.

du traitement et font preuve de leadership clinique (Oldland *et al.*, 2020).

Comme démontré plus haut, la profession infirmière est exigeante, complexe et vitale pour la santé et le bien-être des collectivités. De façon générale, le grand public perçoit les infirmières comme essentielles et dignes de confiance, mais en réalité, seule une petite part mesure le large éventail de tâches et de responsabilités relevant des infirmières modernes et n'a donc pas pleinement conscience de la valeur exceptionnelle des soins infirmiers pour l'ensemble des habitants de la planète. Cette méconnaissance du rôle des infirmières s'exprime de diverses manières négatives. Elles

sont notamment considérées comme des « subordonnées » des médecins ; ont peu de voix au chapitre des décisions ; sont mal rémunérées ; sont tenues pour responsables des mauvais résultats et des dysfonctionnements des systèmes ; et, sans doute le pire, elles sont victimes de violences. Cette sous-estimation manifeste des infirmières se traduit par une faible motivation ; du ressentiment et une plus grande volonté de quitter la profession, sachant qu'en parallèle, c'est un choix de carrière peu attrayant. Des mesures doivent être prises pour montrer que l'on reconnaît et apprécie les compétences, les connaissances, les atouts et l'expertise des infirmières.

Rehausser l'image de la profession infirmière

Rehausser l'image des soins infirmiers requiert une approche multidimensionnelle qui implique une collaboration entre les infirmières, les organismes de soins de santé, les établissements d'enseignement et les médias.

- Il est essentiel de sensibiliser le grand public sur les rôles et les responsabilités des infirmières afin que soit mieux compris le rôle vital qu'elles jouent dans les soins de santé. Les infirmières sont formées à diverses fonctions dans le cadre de programmes de licence, de master et de doctorat. Les théories des soins infirmiers, les sciences cliniques, les modèles conceptuels, la recherche et les essais théoriques, font partie de leur formation. Le grand public doit être sensibilisé sur la réalité et la valeur de la formation et de la recherche en soins infirmiers pour ce qui est de la promotion et de la protection de la santé des patients. Cette prise de conscience améliorera à son tour le regard porté par le grand public sur les soins infirmiers et donnera aux infirmières les moyens d'agir (ten Hoeve, Jansen & Roodbol, 2014).
- Collaborer avec les médias pour lutter contre les stéréotypes et les informations fausses sur les soins infirmiers. Dresser des portraits plus précis et bien documentés des infirmières et de leur rôle à travers des émissions de télévision, des films et des reportages.
- Mettre en avant les résultats des soins infirmiers, en communiquant sur les initiatives et les recherches couronnées de succès.
- Former et soutenir des infirmières leaders fortes. Encourager et investir dans les infirmières pour qu'elles assument des rôles de direction au sein des organismes de soins de santé, des associations professionnelles et des organes publics. Des leaders forts peuvent défendre la profession et renforcer le respect et l'image auprès du grand public.
- Favoriser la collaboration interprofessionnelle pour promouvoir une culture du respect.
- Encourager les programmes de mentorat d'infirmières pour donner des moyens à la nouvelle génération d'infirmières.

Associer le personnel infirmier à la prise de décision relative aux politiques, procédures et directives des soins de santé

Malgré le rôle essentiel que jouent les infirmières dans les soins de santé, elles sont souvent exclues des processus de prise de décision influençant directement les soins et les résultats de santé des patients. Le fait de ne pas y être associées minore leur contribution, et peut conduire à des résultats loin d'être optimaux pour les patients. Les organismes de soins de santé peuvent bénéficier des connaissances et du regard particuliers des infirmières en les associant aux processus de prise de décision. Les exigences des patients et de leurs familles, l'incidence de la politique des soins de santé et les aspects pratiques des soins aux patients sont autant de problématiques que les infirmières sont bien placées pour aborder. En outre, elles peuvent apporter un regard éclairé sur l'usage de nouvelles techniques et procédures, garantissant ainsi leur efficacité et leur efficience (Salmond & Echevarria, 2017).

Outre les améliorations qu'elles apportent au système de santé, associer les infirmières au processus de décision peut renforcer la fidélisation des employés et la satisfaction au travail. En se sentant reconnues à leur juste valeur et impliquées dans les processus de prise de décision, les infirmières seront plus heureuses au travail et mieux fidélisées. Elles sont également plus susceptibles d'être actives et impliquées dans leur métier. Par ricochet, moins d'infirmières souhaiteront quitter la profession, et au-delà, il y aura moins de pénurie de personnel.

In fine, associer les infirmières à la prise de décision assure autre avantage aux systèmes de santé, à savoir un meilleur rapport coût-efficacité. Les infirmières sont bien placées pour fournir un retour d'information sur l'usage qui est fait des ressources pour la santé et identifier les possibilités de réduire le gaspillage et les mesures inefficaces. En impliquant le personnel infirmier dans la prise de décision, les organismes de soins de santé peuvent s'assurer que les ressources sont utilisées de la plus efficace et efficiente des façons, afin de réaliser des économies et optimiser les ressources.

Garantir une rémunération et des rétributions justes pour montrer que l'on respecte les infirmières

Pour que la considération et l'estime à l'égard des infirmières ne soient pas de vains mots, elles doivent bénéficier d'une rémunération et de rétributions justes. Outre les longues heures de travail, qui incluent souvent les fins de semaine et les périodes de vacances, les infirmières font constamment face à des situations éprouvantes et difficiles. Pourtant, nombre d'entre elles travaillent pour un salaire

dérisoire, pouvant conduire au surmenage et à des pénuries de personnel. Il est fondamental de verser aux infirmières un salaire concurrentiel, tenant compte de leurs compétences et de la valeur de leur travail. Leur rémunération doit correspondre à leurs qualifications, leurs responsabilités et leur expérience. Afin d'assurer aux infirmières une sécurité financière et un équilibre entre leur vie professionnelle et privée, des avantages tels que l'assurance maladie, les plans de retraite et les congés payés sont fondamentaux. Ces rétributions peuvent contribuer à recruter et à fidéliser les infirmières dotées de talent, témoigner de la reconnaissance pour leur travail.

Des études montrent que si l'on se contente d'augmenter la rémunération et les incitations financières, on obtient rarement les effets escomptés en termes de rendements. Mettre à disposition suffisamment de ressources, assurer un appui logistique et investir dans la formation continue et les conférences, sont autant d'exemples montrant que l'on reconnaît la contribution des infirmières (Stewart *et al.*, 2022).

Garantir aux soignants des conditions de travail sûres et décentes

Il est essentiel de faire preuve de respect et de considération à l'égard des infirmières, en leur assurant des conditions de travail sûres et décentes. Leur travail les expose à un large spectre de risques professionnels : elles sont notamment vulnérables aux maladies infectieuses et aux blessures, y compris aux lésions ostéoarticulaires et musculaires et aux piqûres d'aiguilles, mais aussi à des risques comme le stress, le travail posté et la violence sur le lieu de travail. Ces risques entrent généralement dans les grandes catégories des risques chimiques, biologiques, physiques et psychosociaux. C'est pourquoi il est vital de protéger l'intégrité physique et psychique des infirmières, en mettant en place un cadre de travail sûr, permettant l'accès à des équipements de sécurité adéquats et de qualité, et ainsi réduire au minimum et atténuer les risques associés aux dangers professionnels (IntraHealth, 2022).

Outre des conditions de travail sûres et décentes, il est essentiel de respecter la profession en garantissant un cadre de travail salubre, à savoir un lieu de travail sûr, valorisant et satisfaisant. Un environnement de travail positif pour les infirmières est capital pour garantir que les patients reçoivent des soins de qualité, car il contribue à accroître la satisfaction, la fidélisation et les rendements des infirmières. De meilleures conditions de travail se traduisent par des infirmières plus heureuses, et donc plus performantes et dispensant de meilleurs soins aux patients, ce qui en définitive renforce la viabilité financière des organismes de soins de santé (Wei, 2018). Des efforts constants sont nécessaires pour promouvoir une saine atmosphère de travail. Comme le résume Mark Britnell, « Comment pouvons-nous dispenser des soins bienveillants si personne ne prend soin de nous ? »

Conclusion

Reconnaître et valoriser le rôle des infirmières en tant que professionnelles de santé, scientifiques, chercheuses, pédagogues et dirigeantes, est essentiel à la réussite du secteur des soins de santé. En associant les infirmières à la prise de décision et en promouvant leur expertise et leurs contributions, les pays peuvent s'assurer que des soins de qualité sont dispensés aux patients et améliorer l'efficacité globale du système de santé.

8

Impliquer de façon active et constructive les associations nationales d'infirmières

Nos Infirmières.

Notre Futur.

Impliquer de façon active et constructive les associations nationales d'infirmières en tant que partenaires professionnels essentiels dans tous les aspects de la politique, de la prestation et de la direction des soins de santé et d'assistance sociale, en tant que porte-parole expérimenté et fiable des infirmières. Créer des partenariats multilatéraux aux échelons local, national et mondial.



Les infirmières constituent plus de la moitié des effectifs de santé dans le monde et dispensent la majorité des soins concrets aux patients, prêtant des services et un appui essentiels aux personnes et aux collectivités qui en ont besoin. Profession de santé dont les effectifs sont les plus importants dans presque tous les contextes de soins et tous les pays, le personnel infirmiers constitue un facteur de réussite essentiel en vue de reconstruire les services de santé après la pandémie (Buchan & Catton, 2023).

Représentantes de la profession infirmière, les ANI ont une connaissance et une expertise précieuses de la pratique infirmière et des défis auxquels sont confrontés les professionnels de santé. Elles peuvent donc apporter une contribution inestimable à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques efficaces en matière de santé et de soins infirmiers.

Porte-parole compétent et fiable des soins infirmiers, les ANI sont des partenaires professionnels essentiels des pouvoirs publics, des décideurs politiques, des enseignants et des professionnels de santé dans tous les aspects de la politique, de la prestation et de la direction des soins de santé et d'assistance sociale. La principale responsabilité des ANI est de plaider pour améliorer les résultats de santé tout en favorisant le respect, le soutien et la compréhension de la profession infirmière.

Des ANI fortes sont vitales pour des collectivités saines, des systèmes de santé performants et faire progresser et évoluer la profession (Matthews, 2021 ; Crumley, 2020).

- Promouvoir des normes de soins élevées : les ANI établissent et maintiennent des normes de soins élevées au sein de la profession

Des ANI fortes sont vitales pour des collectivités saines, des systèmes de santé performants et faire progresser et évoluer la profession.

infirmière. Elles y parviennent à travers la combinaison de programmes de formation continue, de possibilités de certification et le respect du Code déontologique pour la profession infirmière. En assurant aux infirmières les ressources requises pour améliorer leurs compétences, les ANI veillent à ce que les patients reçoivent les meilleurs soins possibles.

- Porte-parole des infirmières : l'une des principales fonctions des ANI est de défendre la profession infirmière et les patients.

Ces organisations représentent les intérêts des infirmières dans différents contextes, y compris les organismes publics, les organes législatifs et d'autres établissements de soins de santé. En faisant pression pour des politiques et des réglementations favorables aux infirmières, ces organisations s'efforcent d'améliorer le cadre de travail général des infirmières,

et par ricochet, que les résultats de santé des patients soient meilleurs.

- Recherche et pratique fondée sur des données probantes : les ANI jouent un rôle essentiel en vue de promouvoir la recherche et la pratique fondées sur des données probantes au sein de la profession infirmière. Elles contribuent à tenir les infirmières informées des derniers résultats de la recherche et des meilleures pratiques, en veillant à ce qu'elles soient bien outillées pour dispenser les meilleurs soins possibles.
- Éducation et sensibilisation du grand public : les ANI s'efforcent de sensibiliser le grand public sur le rôle et l'importance de la profession infirmière. Cela contribue à une perception plus positive de la profession et à attirer de nouveaux talents.

Nouer un dialogue actif avec les ANI pour faire progresser les politiques sociales et de santé

Les ANI sont des représentants de la profession infirmière. Les pays et les systèmes de santé devraient nouer le dialogue actif avec les ANI sur les politiques sociales et de santé, dans la mesure où ils peuvent bénéficier des idées et du point de vue précieux des infirmières. Les politiques seront ainsi mieux adaptées aux besoins des patients, des

collectivités et des professionnels de santé. Pour y parvenir, il faut :

- associer les ANI aux comités et groupes de travail chargés d'examiner les questions propres à la santé et aux soins de santé ;
- associer des représentants d'ANI aux réunions et forums politiques essentiels ;
- encourager les ANI à contribuer activement aux propositions et recommandations stratégiques, en leur donnant la possibilité de faire de nouvelles propositions et d'examiner officiellement les politiques et les plans proposés ;

- soutenir les partenariats entre les ANI, les prestataires de services pédagogiques, les ministères de la santé, les organismes de réglementation et les autres organisations de soins de santé ;
- collaborer et soutenir les ANI dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de perfectionnement professionnel visant à améliorer les connaissances, les compétences et les atouts des infirmières ; et
- soutenir les ANI dans l'organisation de conférences et de séminaire pour faire progresser les normes de pratique infirmière.

Les ANI doivent établir des partenariats multilatéraux et les renforcer

La collaboration entre ANI de différents pays ou régions est appelée *coopération multilatérale*. Elle aide les professionnels et les organisations de soins de santé à mieux comprendre les pratiques et les politiques de soins de santé d'une région ou du monde. Le panorama mondial de la santé présente de nombreux défis réclamant un effort concerté de tous les pays du monde. Du fait de la prévalence croissante de maladies infectieuses, des maladies non transmissibles et d'inégalités en santé, il est important que les ANI œuvrent ensemble à l'élaboration de solutions efficaces et pérennes. En mettant en commun leurs connaissances, leurs ressources et leur expertise, les ANI peuvent soutenir la création de stratégies innovantes en vue de régler ces problèmes complexes. Cette collaboration entre ANI peut contribuer à renforcer les systèmes de santé, réduire les inégalités et améliorer la sécurité sanitaire mondiale. En définitive, la collaboration entre ANI est la clé pour relever les défis communs en matière de santé et améliorer le bien-être des populations dans le monde. Pour y parvenir, il faut :

- favoriser la collaboration internationale, en établissant des partenariats formels avec le Conseil International des Infirmières et en participant activement aux activités ;
- collaborer avec des organisations régionales et mondiales telles que l'Organisation mondiale de la Santé et les organismes régionaux ;
- participer à des forums mondiaux comme les réunions de la Triade (CII – ICM – OMS), les forums sur la réglementation et l'accréditation et les réunions des ANI, assister et contribuer aux Congrès du CII et aux Conseils des représentantes des ANI (CRN) ;
- établir des relations avec des organisations non gouvernementales et des groupes de la société civile et collaborer pour relever les défis de santé complexes ;
- ouvrir des canaux de communication pour une collaboration continue ; cela peut se faire grâce à la mise en commun d'informations par le biais de plateformes en ligne, de bulletins d'information et sur les réseaux sociaux ; et
- mettre en place des forums régionaux sur les soins infirmiers (p. ex., Forum des soins infirmiers du Pacifique Sud).

Conclusion

Les ANI jouent un rôle essentiel dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques efficaces en matière de santé et de soins infirmiers. En tant que représentantes de la profession infirmière, elles ont une connaissance et une expertise précieuses de la pratique infirmière et des défis auxquels sont confrontés les professionnels de santé. En promouvant des normes de soins élevées, en défendant la profession infirmière et les patients, en encourageant la recherche et la pratique fondée sur des données probantes et en sensibilisant le grand public, les ANI contribuent à la santé des collectivités, à l'efficacité des systèmes de santé et au progrès et à l'évolution de la profession infirmière. En outre, nouer un dialogue actif avec les ANI et établir des partenariats multilatéraux peut profiter aux pays et aux systèmes de santé, en faisant coïncider les politiques avec les besoins des patients, des collectivités et des professionnels de santé, et en concevant des stratégies innovantes pour relever des défis de santé complexes. En définitive, la collaboration entre ANI est essentielle pour relever les défis communs en matière de santé et améliorer le bien-être des populations dans le monde.

9

Protéger les populations vulnérables, défendre et respecter les droits de l'homme, l'égalité des sexes et la justice sociale

Nos Infirmières.

Notre Futur.

Protéger les populations vulnérables, défendre et respecter les droits de l'homme, l'égalité des sexes et la justice sociale. Placer et respecter la déontologie infirmière au cœur de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de santé, afin que tous puissent accéder à des soins de santé justes, non discriminatoires, centrés sur la personne et fondés sur les droits, sans risque de difficultés financières.



Le monde d'aujourd'hui se singularise par de nombreux défis, notamment les inégalités croissantes en matière de revenus et d'accès aux ressources, les conflits, l'instabilité et les divisions politiques, mais aussi les discriminations à l'égard de certains groupes. Le besoin est donc urgent de protéger les populations vulnérables et de faire respecter les droits de l'homme, l'égalité des sexes et la justice sociale. Les soins de santé, en tant que droit de l'homme fondamental, sont un domaine essentiel où ces principes doivent être respectés.

Les populations vulnérables sont souvent marginalisées et se heurtent à d'importants obstacles pour accéder aux services de soins de santé. Promouvoir l'égalité, la justice sociale et le respect des droits de l'homme sont des principes fondamentaux de la déontologie infirmière. Les

infirmières jouent un rôle crucial pour garantir que ces principes sont respectés au moment de concevoir et de mettre en œuvre des systèmes de santé, afin de dispenser des soins justes et non discriminatoires à tous les patients. Les populations vulnérables sont celles qui, en raison de facteurs sociaux, économiques et politiques, sont les plus exposées au risque de subir des effets nocifs sur leur santé.

L'un des moyens de protéger les populations vulnérables est de promouvoir l'équité en santé. Il faut pour cela s'attaquer aux sources des inégalités en santé, telles que la pauvreté, la discrimination et le manque d'accès aux soins de santé. Les infirmières

peuvent plaider pour des changements politiques traitant ces problèmes et garantissant que les services de santé sont accessibles à tous.



Défendre, respecter et plaider pour les droits de l'homme

Le 75^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme sera célébré en décembre 2023. Cette Déclaration est un document clé qui a marqué l'histoire des droits de l'homme. Rédigée par des représentants d'horizons juridiques et culturels différents de toutes les régions du monde, elle a énoncé pour la première fois les droits de l'homme fondamentaux devant bénéficier d'une protection universelle. La Déclaration universelle donne l'impulsion et l'autorité nécessaires pour changer le monde par le pouvoir des idées. Elle encourage les populations du monde à continuer de lutter pour garantir à chacun la liberté, l'égalité et la dignité (Nations Unies, n.d.).

Le CII fait sienne cette déclaration et considère que « le droit à des soins de santé effectifs, abordables et culturellement acceptables doit bénéficier à chacun et chacune d'entre nous, sans distinction financière, sociale, politique, géographique, raciale ou religieuse. » Le CII (CII, 2021) reconnaît clairement « les principes d'interdépendance et d'indivisibilité des droits de l'homme. Il reconnaît en outre que le droit des personnes à la santé et au bien-être risque d'être compromis par toute atteinte à leurs droits fondamentaux, à quelque catégorie qu'ils appartiennent. » En conséquence, il appelle les pays à adhérer aux droits de l'homme, à les faire respecter et à les défendre.

Les infirmières disposent d'un Code déontologique et ont l'obligation de protéger, respecter et promouvoir activement

le droit de chacun à la santé, en tout temps et en tout lieu. Les infirmières ont également des droits. Elles ont le droit de travailler dans un cadre sûr, exempt de violence, d'abus, de menaces ou d'intimidation, et au sein duquel elles n'ont pas à craindre de représailles. Individuellement et collectivement, à travers leur ANI, les infirmières ont le devoir de signaler et de dénoncer les violations des droits de l'homme dont elles ont connaissance, notamment celles qui compromettent les services de santé essentiels et la sécurité des patients, de même que les cas de torture et/ou de traitement cruel, inhumain ou dégradant (CII, 2011).

Les pays et les systèmes de santé doivent (OMS, 2022a) :

- reconnaître et respecter les obligations qui garantissent l'accès, en temps utile, à des soins de santé acceptables, d'une qualité satisfaisante et d'un coût abordable ;
- agir au maximum des ressources disponibles pour atteindre progressivement ces objectifs ;
- examiner les règlements et les politiques pour s'assurer qu'ils respectent l'égalité et les droits de l'homme ;
- accorder la priorité des soins de santé aux personnes qui en ont le plus besoin ;
- promouvoir la participation des infirmières et des associations d'infirmières à l'examen, la planification, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des règlements, politiques et plans en matière de santé ; et
- adhérer à la résolution de l'Organisation internationale du Travail pour « un milieu de travail sûr et salubre » et la promouvoir (ILO, 2022).

► **Pour de plus amples informations :**

- [Prise de position du CII – Les infirmières et les droits de l’homme](#)
- [Résolution concernant l’inclusion d’un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l’OIT](#)
- [Nations Unies – Campagne Droits humains 75](#)
- [OMS – Droits de l’homme](#)

Promouvoir l’égalité des sexes et la justice sociale

L’égalité des sexes et la justice sociale sont essentielles au respect des droits de l’homme et à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). Garantir l’égalité des chances pour tous, quel que soit le sexe, est essentiel pour réduire la pauvreté, promouvoir la croissance économique et favoriser la cohésion sociale. Dans ce contexte, les infirmières jouent un rôle crucial, dans la mesure où elles peuvent agir sur les déterminants sociaux de la santé et œuvrer en faveur d’une société plus équitable et juste.

Les infirmières jouent un rôle clé dans la promotion de l’égalité des sexes et de la justice sociale :

- en luttant contre les inégalités en santé : les infirmières peuvent identifier et traiter les inégalités en santé fondées sur le sexe ; en tant que professionnelles de santé jouissant d’une grande confiance, les infirmières peuvent améliorer les résultats de santé en plaidant pour l’égalité d’accès aux soins de santé ; et
- en dispensant des soins globaux : une pratique optimale des soins infirmiers consiste à considérer chaque personne avec respect, un être humain à part entière et non une simple maladie à traiter. C’est la raison pour laquelle les infirmières tiennent compte des besoins physiques, psychiques et sociaux de leurs patients. Les infirmières sont bien placées pour comprendre le vécu et les difficultés rencontrées par les patients, et ce savoir peut être utilisé pour améliorer les soins et permettre une prise de décision commune (Christine & Kaldjian, 2013).

Les infirmières sont bien placées pour comprendre le vécu et les difficultés rencontrées par les patients, et ce savoir peut être utilisé pour améliorer les soins et permettre une prise de décision commune.

Les pays et les systèmes de santé peuvent soutenir les infirmières et leur donner des moyens en vue de progresser vers l’égalité des sexes et la justice sociale :

- en intégrant les déterminants sociaux de la santé dans les programmes de formation et de développement professionnel continu ;
- en nouant un dialogue actif avec les infirmières et les ANI pour concevoir des politiques et lancer des initiatives visant à agir sur les déterminants sociaux de la santé ; et
- en promouvant la collaboration interprofessionnelle entre professionnels de santé, travailleurs sociaux, agents de santé de proximité et dirigeants des collectivités, afin d’élaborer et d’appliquer des stratégies visant à agir sur les déterminants sociaux de la santé.

► **Pour de plus amples informations :**

- [La profession infirmière, une voix faite pour diriger – Atteindre les objectifs de développement durable](#)

Placer la déontologie infirmière au cœur de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de santé et l’appliquer

La déontologie infirmière est un ensemble de valeurs et de principes guidant les infirmières dans leur pratique. Il s’agit notamment du respect des droits de l’homme et de la dignité ; du respect du droit des patients à prendre des décisions éclairées sur leurs soins et leur traitement ; de promouvoir activement le bien-être des patients et d’adopter des mesures bénéfiques à leur santé ; de s’assurer que leurs interventions ne causent pas de préjudice ou de souffrance aux patients ; de traiter de façon juste et équitable tous les patients, sans discrimination ; de communiquer de façon honnête et transparente avec les patients et les autres professionnels de santé ; d’honorer la confiance ; et de promouvoir la justice sociale. En plaçant la déontologie infirmière au cœur de la conception et de l’exécution des systèmes de santé, les infirmières peuvent veiller à ce que tous les patients reçoivent des soins équitables et non discriminatoires, centrés sur la personne et fondés sur les droits. Elle est essentielle dans la mesure où elle contribue au respect des normes de la profession et nourrit la confiance entre les infirmières, les patients et la collectivité. Elle contribue ainsi à l’intégrité et à l’efficacité globales du système de santé. Les pays et les systèmes de santé peuvent appuyer la déontologie infirmière de différentes manières (CII, 2021), à savoir :

- concevoir et appliquer des politiques et des législations qui respectent la déontologie infirmière, les droits des patients et les normes professionnelles : il s’agit de créer des cadres pour la prise de décision éthique, la confidentialité et le consentement éclairé ;
- intégrer la déontologie dans les programmes d’études en soins infirmiers et dans les programmes de formation professionnelle continue ; en veillant à ce que les étudiants en soins infirmiers et les infirmières actives bénéficient d’une formation complète sur les principes éthiques et leur application dans la pratique clinique ;

75% des personnes atteintes de troubles mentaux

ne reçoivent aucun traitement
(Banque mondiale, 2022).

- s'assurer que les personnels infirmiers participent sur un pied d'égalité aux comités déontologiques de l'hôpital ; cela permettra de les guider et de les aider à résoudre les dilemmes éthiques, promouvoir les droits de l'homme et soutenir l'élaboration de politiques renforçant l'accès aux soins et l'égalité des chances dans ce domaine ;
- allouer des ressources et dispenser des conseils aux infirmières ayant subi un préjudice moral ;
- favoriser la collaboration interdisciplinaire pour parvenir à une compréhension commune des principes éthiques et signifier leur importance dans les soins dispensés aux patients ;
- investir dans les infirmières spécialisées dans la recherche pour garantir que les meilleures pratiques sont appliquées en termes de déontologie et de droits de l'homme ;
- nouer le dialogue avec les infirmières leaders pour concevoir des politiques et des directives tenant compte des droits de l'homme et des déterminants sociaux de la santé ; et
- suivre et évaluer la déontologie dans l'exercice des soins de santé ; utiliser les informations recueillies pour éclairer l'élaboration des politiques, l'enseignement et les normes professionnelles.

► **Pour de plus amples informations :**

- [CII – Code déontologique du cii pour la profession infirmière](#)

Conclusion

La nécessité de protéger les populations vulnérables, de faire respecter les droits de l'homme et de promouvoir l'égalité des sexes et la justice sociale est plus d'actualité que jamais. En plaçant la déontologie infirmière au cœur de la conception et de l'exécution des systèmes de santé, nous pouvons créer des cadres de soins plus équitables, justes et inclusifs. Cela contribue en retour au bien-être général de la personne et des collectivités, favorisant ainsi une société plus bienveillante et résiliente.

10

Nommer des infirmières dirigeantes à des postes de direction

Nommer des infirmières dirigeantes à des postes de direction dans toutes les organisations de soins de santé et au moment d'élaborer les politiques publiques. Renforcer le leadership infirmier à l'échelle des systèmes de santé, et créer et maintenir des rôles de leadership infirmier là où l'on en a le plus besoin.

Nos Infirmières.

Notre Futur.



Nommer des infirmières dirigeantes à des postes de direction dans toutes les organisations de soins de santé et au moment d'élaborer les politiques publiques, est capital pour relever les défis du secteur. Parmi ces défis, citons le nombre et le coût élevés des erreurs médicales; la fragmentation du système de santé; la mauvaise utilisation des soins de santé et des ressources humaines; l'explosion de la demande de soins; les attentes croissantes de la collectivité; et une crise mondiale liée à la pénurie d'effectifs (Stewart *et al.*, 2022). Ces problèmes ouvrent également des perspectives de transformation positive et, comme le montre la recherche actuelle, il est prouvé que les infirmières dirigeantes ayant les bonnes qualifications jouent un rôle essentiel pour relever ces défis.

Nommer des infirmières dirigeantes à des postes de direction dans toutes les organisations de soins de santé et au moment d'élaborer les politiques publiques, est capital pour relever les défis du secteur.

Malgré les avantages que cela comporte, de nombreux systèmes de santé ne disposent pas d'infirmières dirigeantes ou ne les dotent pas de ressources suffisantes. La combinaison de différents facteurs explique le manque d'infirmières dirigeantes dans les systèmes de santé: sous-investissement de longue date, regard porté sur les soins infirmiers, manque de formation et de plans de carrière, contraintes budgétaires, résistance au changement et absence de diversité et d'inclusion. Pour relever ces défis, il

faudra un effort concerté des organismes de soins de santé, des décideurs politiques et des infirmières dirigeantes.

Accroître la visibilité des infirmières dirigeantes

Les infirmières peuvent être des leaders porteuses de transformation sachant leur combinaison unique de connaissances, de compétences et de formation. Pourtant, les aptitudes à l'innovation et au leadership des infirmières sont une ressource généralement sous-utilisée pour le système de santé et, donc, pour les patients. En témoigne le fait que les infirmières sont rarement promues à des postes de direction et historiquement sous-représentées dans les conseils d'administration des hôpitaux et des services de santé, mais aussi au sein des ministères de la santé, où sont prises les décisions relatives aux soins de santé et impliquant la santé des patients et des collectivités (Stewart *et al.*, 2022; Hughes, Carryer & White, 2015; Hajizadeh *et al.*, 2021). Cette absence de représentation signifie que les infirmières chargées de l'application des politiques et des stratégies ne sont pas associées à leur élaboration, avec pour résultat des décisions peu optimales, voire coûteuses.

Pour surmonter cet obstacle et souligner la valeur stratégique de la contribution des infirmières aux fonctions de direction, il est essentiel de renforcer leur image, à savoir:

- percevoir, intégrer et entendre les infirmières comme des partenaires égaux aux autres parties prenantes dans le processus d'élaboration des politiques;
- nommer et promouvoir les infirmières compétentes et disposant des qualifications requises aux fonctions directives d'échelon national;
- soutenir et permettre aux infirmières principales de nouer le dialogue avec les médias et les décideurs politiques et d'échanger avec le grand public sur des questions essentielles liées à la santé;

- promouvoir les infirmières dirigeantes en mettant en lumière leurs réalisations, en soulignant leurs qualités de direction et en communiquant sur leurs réussites; cela peut se traduire par des témoignages de reconnaissance publics, des conférences et une plus grande couverture médiatique;
- nommer et doter de ressources adéquates les infirmières en chef des ministères de la santé et les directrices générales des soins infirmiers des organismes de soins de santé; et
- intégrer des infirmières en chef rattachées au gouvernement aux délégations se rendant dans les forums internationaux, tels que l'Assemblée mondiale de la Santé.

► Pour de plus amples informations:

- [Fiche d'information du CII – Postes d'infirmières en chef au niveau gouvernemental](#)
- [WHO - Roles and responsibilities of government chief nursing and midwifery officers: A Capacity-Building Manual](#)

Soutenir l'autorité et l'autonomisation des infirmières dirigeantes

Dans la mesure où la direction, le personnel et les patients ont des intérêts contradictoires, la complexité du cadre des soins de santé rend la pression d'autant plus forte sur la fonction dirigeante de l'infirmière. Les restrictions financières, les changements de réglementation et de politiques publiques, les besoins croissants des usagers, les progrès scientifiques et technologiques et l'évolution de la pratique des soins de santé, exigent que les infirmières dirigeantes disposent du niveau d'autorité et des aptitudes requises

pour s'acquitter de leur fonction. En outre, les budgets se faisant toujours plus serrés, les infirmières dirigeantes doivent disposer de plus de marge de manœuvre et mieux rendre compte de leurs décisions. Il est important que le renforcement des rôles et de la responsabilité s'accompagne d'un niveau égal de pouvoir et d'autorité (Hughes, Carryer & White, 2015).

Néanmoins, la capacité à diriger le changement et à orienter la stratégie est souvent entravée par plusieurs facteurs, dont : i) des lignes hiérarchiques indirectes vers le directeur général ou le PDG ; ii) le défaut d'inclusion et d'influence dans la prise de décision de haut niveau ; et iii) les ressources ou les responsabilités financières limitées (Hughes, Carryer & White, 2015). Pour optimiser les fonctions et les responsabilités des infirmières dirigeantes (Hughes, Carryer & White, 2015), il faut :

- disposer du pouvoir et de l'autorité pour mobiliser les ressources requises en vue de répondre aux exigences de l'environnement de travail ;
- avoir une communication directe avec le niveau décisionnel le plus élevé, tel que le directeur général ou le PDG ;
- jouer un rôle actif dans la prise de décision de haut niveau, là où se décident les politiques ;
- assurer la visibilité des mesures et des résultats directement liés au travail ; et
- jouir des responsabilités financières et du budget suffisants pour mener les actions nécessaires à l'amélioration de la prestation des soins de santé.

Pour que les infirmières dirigeantes disposent des moyens et puissent faire les ajustements requis dans un environnement évolutif, permettant la prestation de soins de santé efficaces et de qualité, leurs ressources structurelles sont essentielles. Le niveau de légitimité et d'autorité des infirmières dirigeantes sera renforcé grâce à une meilleure visibilité du leadership infirmier ; cela passe par des lignes hiérarchiques et des systèmes budgétaires plus solides.

Veiller à ce que les infirmières puissent accéder à des programmes de développement du leadership, à l'enseignement supérieur et à d'autres formes de perfectionnement professionnel

Les infirmières assumant des fonctions de haute direction jouent un rôle éminemment complexe dans les soins de santé et leur incidence sur les rendements des systèmes de santé peut être immense. Elles jouent un rôle essentiel dans l'élaboration et l'harmonisation des missions, des valeurs, de la culture et des politiques de leurs systèmes ou organismes de santé appliqués aux soins infirmiers. En outre, elles sont souvent responsables de la gestion des ressources, de l'organisation des soins infirmiers, de la planification et de l'évaluation des services, et de la contribution

au développement global du système de santé. Tout cela exige un niveau de compétence qui dépasse parfois le champ classique des soins infirmiers. Par exemple, des études systématiques (Hajizadeh *et al.*, 2021) ont révélé que la connaissance insuffisante du processus d'élaboration des politiques de santé est l'une des principales raisons à ne pas s'impliquer dans leur élaboration.

Les systèmes de santé devraient disposer de programmes de développement du leadership pour former les infirmières à exercer des fonctions de direction. Ces formations permettraient aux infirmières d'acquérir les compétences en vue de prendre des décisions fondées sur des données probantes, d'impliquer les parties prenantes, de relever les nouveaux défis en matière de santé et de diriger le changement. Investir dans des programmes de formation et de développement du leadership à l'intention des responsables des politiques de santé, des pouvoirs publics, des institutions et des individus, peut favoriser de meilleurs résultats de santé pour tous.

Les principaux éléments à prendre en compte pour la formation d'infirmières dirigeantes sont les suivants :

- encourager la formation postuniversitaire et l'acquisition de compétences fondamentales en leadership : la formation postuniversitaire peut permettre aux infirmières dirigeantes d'acquérir les compétences requises pour relever les défis des systèmes de santé modernes (González García *et al.*, 2022).
- soutenir les programmes de mentorat : les organismes de soins de santé devraient mettre en place des programmes de mentorat associant les infirmières dirigeantes à des figures infirmières émergentes. Ces programmes offrent des conseils et un soutien précieux aux infirmières dirigeantes en devenir, en les aidant à développer les compétences requises pour accéder à des postes de direction. En outre, les établissements devraient identifier des infirmières susceptibles d'intégrer le Global Nursing Leadership Institute™ ou d'autres programmes de leadership infirmier d'échelon national proposés par les ANI.
- investir pour ouvrir des possibilités de perfectionnement professionnel : les organismes de soins de santé doivent soutenir et investir dans les options de perfectionnement professionnel à destination des infirmières dirigeantes, notamment la formation au leadership, la formation continue et l'établissement de réseau. Ces possibilités peuvent aider les infirmières dirigeantes à s'informer des tendances du secteur, des toutes dernières recherches et des meilleures pratiques, et leur offrir l'occasion d'établir le contact avec d'autres infirmières dirigeantes.

► Pour de plus amples informations :

- [Conseil International des Infirmières Global Nursing Leadership Institute](#)
- [Nursing Now, IntraHealth & Johnson & Johnson, Investing in the power of nurse leadership what will it take?](#)

Conclusion

Nommer des infirmières dirigeantes à des postes de direction dans les organismes publics et de soins de santé, est essentiel pour relever les défis complexes du système de santé. Renforcer la visibilité des infirmières dirigeantes, soutenir leur autorité et leur donner des moyens grâce à des ressources suffisantes, et garantir des possibilités de développement du leadership, la poursuite des études supérieures et le perfectionnement professionnel, sont autant d'étapes essentielles pour optimiser l'impact du leadership infirmier sur les systèmes de santé. En reconnaissant et en utilisant les connaissances, les compétences et la formation uniques des infirmières dirigeantes et des ANI, les organismes de soins de santé et les décideurs politiques peuvent favoriser une transformation positive aboutissant à de meilleurs résultats de santé des patients et des meilleurs rendements généraux du système de santé.

Références



- Affara, F., *et al.* (2020). La profession infirmière, une voix faite pour diriger – Vers un monde en bonne santé. Conseil International des Infirmières. Accès: https://www.icn.ch/system/files/2021-07/IND_Toolkit_French_FINAL.pdf.
- Aiken, L.H., *et al.* (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *The Lancet*, 2014. **383**(9931): pp. 1824-1830.
- Aiken, L.H., *et al.* (2017). Nursing skill mix in European hospitals: cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care. *BMJ Qual Saf*, 2017. **26**(7): pp. 559-568.
- American Association of Nurse Practitioners (AANP) (2022). Issues at a Glance: Full Practice Authority. Accès: <https://www.aanp.org/advocacy/advocacy-resource/policy-briefs/issues-full-practice-brief>.
- American Nurses Association (ANA) (2015). Nursing: Scope and Standards of Practice. Silver Spring: ANA.
- American Nurses Association (ANA, 2020). ANA's Principles for Advanced Practice Registered Nurse (APRN) Full Practice Authority. Accès: <https://www.nursingworld.org/~495dca/globalassets/docs/ana/ethics/principles-aprnfllpracticeauthority.pdf>.
- Australian College of Nursing (ACN) (2020). A National Minimum Dataset for Nursing Workforce Planning and Decision Making – A White Paper by ACN. ACN Canberra.
- Australian Health Workforce Advisory Committee (AHWAC) (2004). Nursing Workforce Planning in Australia – A Guide to the Process and Methods used by the Australian Health Workforce Committee.
- Bae, S.H. (2022). Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: A systematic review. *Int Nurs Rev*, 2022. **69**(3): pp. 392-404.
- Baker, C., Cary, A.H. and da Conceicao Bento, M. (2021). Global standards for professional nursing education: The time is now. *J Prof Nurs*, 2021. **37**(1): pp. 86-92.
- Banque mondiale (2022). Couverture sanitaire universelle. Accès: <https://www.worldbank.org/en/topic/universalhealth-coverage>.
- Berlin, G., *et al.* (2022). Should I stay, or should I go? Australia's nurse retention dilemma. McKinsey and Company.
- Bodenheimer, T. et Sinsky, C. (2014). From triple to quadruple aim: care of the patient requires care of the provider. *Ann Fam Med*, 2014. **12**(6): pp. 573-6.
- Britnell, M. (2019). *Human Solving the Global Workforce Crisis in Health care*. 2019, New York: Oxford University Press.
- Buchan, J., *et al.* (2015). Policies to sustain the nursing workforce: an international perspective. *Int Nurs Rev*, 2015. **62**(2): pp. 162-70.
- Buchan, J. et Catton, H. (2023). Se relever pour reconstruire – Investir dans les personnels infirmiers pour des systèmes de santé efficaces. Conseil International des Infirmières, Genève. Accès: <https://www.icn.ch/publications/recover-rebuild>.
- Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (2000). Comité des droits économiques, sociaux et culturels. Observations générales n° 14: Le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint (art. 12). Adopté lors de la vingt-deuxième session du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, le 11 août 2000 (Document E/C.12/2000/4).
- Butler, M., *et al.* (2019). Hospital nurse-staffing models and patient- and staff-related outcomes. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2019 (4).
- Catton, H., Conseil International des Infirmières. Workforce Forums 2018, International Centre on Nurse Migration. Accès: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/2018_Pay%20data%20analysis.pdf.
- Chan, G.K., *et al.* (2021). The impact of COVID-19 on the nursing workforce: a national overview. *Online Journal of Issues in Nursing*, 2021. **26**(2): pp. 1-17.
- Chenoweth, D., *et al.* (2008). Nurse practitioner services: three-year impact on health care costs. *J Occup Environ Med*, 2008. **50**(11): pp. 1293-8.
- Christine, P.J. et Kaldjian, L.C. (2013). Communicating evidence in shared decision making. *AMA Journal of Ethics*, 2013. **15**(1): pp. 9-17.
- Conseil International des Infirmières (2011). Les infirmières et les droits de l'homme. Accès: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/E10_Droits_homme-Fr.pdf.

- Conseil International des Infirmières (CII) (2018). Dotation en personnel infirmier sûre, fondée sur des données probantes. Accès : https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/PS_C_Evidence%20based%20safe%20nurse%20staffing_Fr_1.pdf.
- Conseil International des Infirmières (CII) (2019). Mobilité professionnelle internationale et recrutement déontologique des infirmières. Accès : https://www.icn.ch/system/files/documents/2019-11/PS_C_%20International%20career%20mobility%20and%20ethical%20nurse%20recruitment_Fr.pdf.
- Conseil International des Infirmières (CII) (2021). Code déontologique pour la profession infirmière. Accès : https://www.icn.ch/system/files/2021-10/ICN_Code-of-Ethics_FR_WEB.pdf.
- Crumley, C. (2020). The Benefits of Active Engagement in Nursing Professional Organizations: A View From Here. *Journal of wound, ostomy, and continence nursing*, 2020. **47**(6) : p. 547-547.
- Duckett, S., Breadon, P. et Farmer, J. (2014). Unlocking skills in hospitals: better jobs, more care, 2014, Grattan Institute.
- Duffield, C.M., *et al.* (2014). A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *J Adv Nurs*, 2014. **70**(12) : pp. 2703-12.
- González García, A., *et al.* (2022). A competency model for nurse executives. *International Journal of Nursing Practice*, 2022. **28**(5) : p. e13058.
- Haakenstad, A., *et al.* (2022). Measuring the availability of human resources for health and its relationship to universal health coverage for 204 countries and territories from 1990 to 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet*, 2022. **399**(10341) : pp. 2129-2154.
- Hajizadeh, A., *et al.* (2021). Factors influencing nurses' participation in the health policy-making process: a systematic review. *BMC Nursing*, 2021. **20**(1) : p. 128.
- Herodotou, C., *et al.* (2019). Innovative Pedagogies of the Future: An Evidence-Based Selection. *Frontiers in Education*, 2019. **4**.
- Hughes, K.A., Carryer, J.B. et White, J. (2015). Structural positioning of nurse leaders and empowerment. *Journal of clinical nursing*, 2015. **24**(15-16) : pp. 2125-2132.
- Institute of Medicine (2011). The future of nursing: Leading change, advancing health. Institute of Medicine (US) Committee on the Robert Wood Johnson Foundation Initiative on the Future of Nursing, at the Institute of Medicine. National Academies Press Washington, DC.
- IntraHealth (2022). Strengthening respect and recognition for health workers: Strategies and recommendations. Accès : <https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/attachment-files/respectandrecognitionforhealthworkersreport.pdf>.
- Jingxia, C., *et al.* (2022). The changes in the nursing practice environment brought by COVID-19 and improvement recommendations from the nurses' perspective: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*, 2022. **22**(1) : p. 754.
- Jobst, S., *et al.* (2022). Competencies and needs of nurse educators and clinical mentors for teaching in the digital age – a multi-institutional, cross-sectional study. *BMC Nursing*, 2022. **21**(1) : p. 240.
- Kol, E., İlaslan, E. et Turkay, M. (2017). The effectiveness of strategies similar to the Magnet model to create positive work environments on nurse satisfaction. *International journal of nursing practice*, **23**(4) : p. e12557-n/a.
- Lasater, K.B., *et al.* (2021). Patient outcomes and cost savings associated with hospital safe nurse staffing legislation: an observational study. *BMJ Open*. **11**(12) : p. e052899.
- Leyens, L., Simkins, T. et Horst, N.K. (2022). The COVID-19 pandemic as a catalyst for innovation: a regulatory framework to assess fit-for-purpose innovative approaches in clinical research. *Trials*, 2022. **23**(1) : p. 833.
- Matthews, J. (2012). Role of professional organizations in advocating for the nursing profession. *Online J Issues Nurs*, 2012. **17**(1).
- Nardi, D.A. et Gyurko, C.C. (2013). The global nursing faculty shortage: status and solutions for change. *J Nurs Scholarsh*, 2013. **45**(3) : pp. 317-26.
- National Advisory Council on Nurse Education and Practice (NACNEP) (2021). Preparing Nurse Faculty and Addressing the Shortage of Nurse Faculty and Clinical Preceptors. Accès : <https://www.hrsa.gov/sites/default/files/hrsa/advisory-committees/nursing/reports/nacnep-17-report-2021.pdf>.
- Nursing and Midwifery Board of Australia (NMBA) (2023). Professional Standards. Accès : <https://www.nursingmidwiferyboard.gov.au/codes-guidelines-statements/professional-standards.aspx>.
- Oldland, E., *et al.* (2020). A framework of nurses' responsibilities for quality health care — Exploration of content validity. *Collegian*, 2020. **27**(2) : pp. 150-163.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2020). "More effective and patient-centred care" in Realising the Potential of Primary Health Care. Accès : <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b36d-9264-en/index.html?itemId=/content/component/b36d-9264-en>.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2021a). Health at a Glance: Remuneration of Nurses. 2021 Accès: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f46b50a7-en/index.html?itemId=/content/component/f46b50a7-en>.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2021b). Strengthening the frontline: How primary health care helps health systems adapt during the COVID-19 pandemic.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2022a). Addressing retention by creating better-quality jobs in long-term care. Accès: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/17d579ea-en/index.html?itemId=/content/component/17d579ea-en>.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2022b). Nursing graduates. Accès: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/3/8/10/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemLGO=oecd&itemContentType=book>.

Organisation internationale du Travail (OIT) (2022). Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Accès: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meeting-document/wcms_848641.pdf.

Organisation mondiale de la Santé (OMS) (2013). Transforming and scaling up health professionals' education and training: Directives de l'Organisation mondiale de la Santé.

Organisation mondiale de la Santé (OMS) (2018). Technical Series on Primary Health Care - Integrating health services. Accès: <https://www.who.int/docs/default-source/primary-health-care-conference/linkages.pdf>.

Organisation mondiale de la Santé (OMS) (2020a). La situation du personnel infirmier dans le monde – Investir dans la formation, l'emploi et le leadership. 2020, OMS: Genève.

Organisation mondiale de la Santé (OMS) (2020b). Health workforce—Migration. Accès: <https://www.who.int/teams/health-workforce/migration>.

Organisation mondiale de la Santé (OMS) (2021). Orientations stratégiques mondiales pour les soins infirmiers et obstétricaux 2021-2025. Accès: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240033863>.

Organisation mondiale de la Santé (OMS) (2022a). Droits de l'homme. 2022. Accès: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>.

Organisation mondiale de la Santé (OMS) (2022b). Global Competency and Outcomes Framework for Universal Health Coverage.

Organisation des Nations Unies (n.d.). Déclaration universelle des droits de l'homme. Accès: <https://www.ohchr.org/fr/universal-declaration-of-human-rights>.

Organisation des Nations Unies (2019). Déclaration politique visant à renforcer les systèmes de santé et à faire progresser la CSU à l'échelle mondiale. Accès: <https://www.un.org/pga/73/wp-content/uploads/sites/53/2019/07/FINAL-draft-UHC-Political-Declaration.pdf>.

Petit dit Dariel, O. et Regnaud, J.-P. (2015). Do Magnet®-accredited hospitals show improvements in nurse and patient outcomes compared to non-Magnet hospitals: a systematic review. *JBI Evidence Synthesis*, 2015. **13**(6): pp. 168-219.

Queensland Health (2017). Full Scope of Practice. Accès: <https://www.health.qld.gov.au/ahwac/html/full-scope>.

Rajamohan, S., Porock, D. et Chang, Y.P. (2019). Understanding the relationship between staff and job satisfaction, stress, turnover, and staff outcomes in the person-centered care nursing home arena. *Journal of Nursing Scholarship*, **51**(5): pp. 560-568.

Rezayi, S., *et al.* (2022). Effects of technology-based educational tools on nursing learning outcomes in intensive care units: a systematic review and meta-analysis. *BMC Medical Education*, 2022. **22**(1): p. 835.

Rosenkoetter, M.M., Nardi, D. et Bowcutt, M. (2017). Internationally Educated Nurses in Transition in the United States: Challenges and Mediators. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 2017. **48**(3): pp. 139-144.

Salmond, S.W. et Echevarria, M. (2017). Health care Transformation and Changing Roles for Nursing. *Orthopaedic Nursing*, 2017. **36**(1): pp. 12-25.

Saunders, H. et Vehviläinen-Julkunen, K. (2016). Evidence-Based Practice and Job-Related Nurse Outcomes at Magnet®-Aspiring, Magnet-Conforming, and Non-Magnet University Hospitals in Finland. *The Journal of Nursing Administration*, 2016. **46**(10): pp. 513-520.

Shaffer, F.A. et Curtin, L. (2020). Nurse turnover: Understand it, reduce it. *My American Nurse*, 2020. **15**(8): pp. 57-59.

Sikka, R., Morath, J.M., et Leape, L. (2015). The Quadruple Aim: care, health, cost and meaning in work. *BMJ Quality & Safety*, 2015. **24**(10): pp. 608-610.

Socha-Dietrich, K. (2020). Empowering the Health Workforce—Strategies to Make the Most of the Digital Revolution. *OECD Health Working Papers*, 2020 (129): pp. 71.

- Socha-Dietrich, K. et Dumont, J. (2021). International migration and movement of nursing personnel to and within OECD countries - 2000 to 2018. Accès : <https://www.oecd.org/health/international-migration-and-movement-of-nursing-personnel-to-and-within-oecd-countries-2000-to-2018-b286a957-en.htm>.
- Sovold, L.E., *et al.* (2021). Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Health care Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Front Public Health*. **9** : p. 679397.
- Stewart, *et al.* (2019). La profession infirmière, une voix faite pour diriger – La santé pour tous. Conseil International des Infirmières. Accès : <https://2019.icnvoicetolead.com/>.
- Stewart, D. *et al.* (2022). La profession infirmière, une voix faite pour diriger – Investir dans les soins infirmiers et respecter les droits pour garantir la santé mondiale. Conseil International des Infirmières. Accès : https://www.icn.ch/system/files/2022-05/ICN_IND_Toolkit_2022_French_final_low%20res.pdf.
- Stokes, F. et Iskander, R. (2021). Human Rights and Bioethical Considerations of Global Nurse Migration. *Journal of Bioethical Inquiry*, 2021. **18**(3) : pp. 429-439.
- Shaffer, F., Bakhshi, M. et Jacobs, A. (2018). Advocating to Protect Our Nurses: Addressing Unethical Recruitment of Foreign-Educated Nurses. *Nursing Administration Quarterly*, 2018. **42**(2) : pp. 107-114.
- Stievano, A., *et al.* (2017). Indian nurses in Italy: a qualitative study of their professional and social integration. *Journal of Clinical Nursing*, 2017. **26**(23-24) : pp. 4234-4245.
- ten Hoeve, Y., Jansen, G. et Roodbol, P. (2014). The nursing profession: public image, self-concept and professional identity. A discussion paper. *Journal of Advanced Nursing*, 2014. **70**(2) : pp. 295-309.
- Tucci, R., McClain, B. et Peyton L. (2022). Beyond a Clinical Ladder: A Career Pathway for Professional Development and Recognition of Oncology Nurses. *J Nurs Adm*, 2022. **52**(12) : pp. 659-665.
- UNESCO International Bureau of Education (2013). IBE Glossary of Curriculum Terminology. Accès : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223059>.
- Waltz, L.A., *et al.* (2020). Exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses. *Journal of nursing management*, **28**(3) : pp. 673-681.
- Wei, H., *et al.* (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *Int J Nurs Sci*, 2018. **5**(3) : pp. 287-300.
- Wieczorek-Wójcik, B., *et al.* (2022). Cost-Effectiveness Analysis of Improving Nurses' Education Level in the Context of In-Hospital Mortality. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022. **19**(2) : p. 996.



Conseil International des Infirmières

3, Place Jean Marteau

1201 Genève, Suisse

+41229080100

icn@icn.ch

www.icn.ch