



La profession infirmière confrontée au problème du vieillissement

Fiche d'information

En 2020, le monde comptera plus d'un milliard de personnes âgées de plus de 60 ans¹. Cette tendance démographique aura des conséquences en termes de demande en soins et en personnel soignant. Tous les segments de la société seront touchés.

Depuis une dizaine d'années, le problème du vieillissement de la main d'œuvre impacte de plus en plus durement la gestion des ressources humaines. Au niveau de l'Union européenne, l'avenir des systèmes de retraite et du marché de l'emploi ainsi que la pérennité de la croissance économique sont devenus préoccupants. De nombreuses mesures et recommandations ont été formulées pour promouvoir la santé et l'employabilité des travailleurs vieillissants et instaurer des systèmes de formation continue à leur intention. On parle aussi d'élever l'âge de la retraite et d'aménager les conditions de travail des personnes âgées².

On enregistre un vieillissement de la main d'œuvre infirmière dans de nombreux pays industrialisés. Ces dix à quinze prochaines années, ces pays vont être confrontés à des départs massifs d'infirmières ayant atteint l'âge de la retraite. Dans le même temps, on s'attend à une augmentation de la demande en soins de santé et en soins infirmiers, à cause précisément du vieillissement de la population.

Si rien n'est fait, cette tendance va aggraver la pénurie actuelle d'infirmières employées, en particulier dans les pays où le nombre d'infirmières entrant sur le marché du travail est insuffisant pour combler les départs. Les pays en voie de développement seront affectés par contrecoup : en effet, ces pays à la structure démographique jeune, s'ils ne sont pas concernés de la même manière par le vieillissement, sont la cible des méthodes agressives de recrutement d'infirmières à l'échelle internationale qui risquent d'assécher leurs propres effectifs d'infirmières actives.

Chiffres et tendances

Dans de nombreux pays, l'âge moyen des infirmières dépasse souvent 40 ans, comme le montre le tableau ci-après.

Âge moyen d'une infirmière active ^{3,4}	Âge légal du départ à la retraite (moyenne) ^{5,6}
Canada – 44,6	Canada - 65
Danemark – 43,8	Danemark - 65
Islande - 44	Islande - 67
Irlande – 41,4	Irlande - 65
Allemagne – 39,4	Allemagne - 65
Japon – 37,9	Japon - 60
Nouvelle-Zélande - 44	Nouvelle-Zélande – 60**
Singapour - 35	Singapour - 62
Thaïlande - 41	Thaïlande - 60
Royaume-Uni - 42	Royaume-Uni - 65
États-unis d'Amérique 46,8*	États-Unis d'Amérique - ***

* Âge moyen de *toutes* les infirmières aux États-Unis, employées ou non.

** Âge de départ à la retraite des infirmières actives uniquement.

*** Non pertinent.

- L'âge légal du départ à la retraite ne correspond pas obligatoirement à l'âge auquel une infirmière quitte effectivement la force de travail. Par exemple, au Canada, en Irlande et à Singapour, l'âge moyen du départ effectif à la retraite est de 60 ans ; en Islande, il est de 64 ans, soit plusieurs années en dessous de l'âge légal théorique^{7,8}.
- Au Royaume-Uni, on estime que 180 000 infirmières partiront à la retraite ces dix prochaines années⁹.
- Des projections indiquent qu'en 2010 40% des infirmières aux États-Unis seront âgées de plus de 50 ans¹⁰. Une étude menée auprès de mille infirmières (la plupart de niveau cadre) indique que plus de 55% d'entre elles envisagent de prendre leur retraite entre 2011 et 2020¹¹.
- Les statistiques canadiennes montrent que les infirmières âgées entre 50 et 54 ans représentent actuellement jusqu'à 17% de la main d'œuvre, contre 11% en 1994¹².
- Dans certains pays (États-Unis et Ghana par exemple), le vieillissement aussi touche les infirmières enseignantes chargées de la formation des futures générations d'infirmières¹³. On prévoit ainsi une vague de départs à la retraite d'enseignantes dans tous les États-Unis dans les prochains dix ans¹⁴. Si aucune mesure n'est prise, cette situation aura des répercussions sur la capacité d'accueil aux formations en soins infirmiers.
- Aux États-Unis et au Royaume-Uni, notamment, la tendance est à l'entrée de plus en plus tardive sur le marché de l'emploi infirmier, par des nouvelles recrues en fin de vingtaine ou début de trentaine. Par conséquent, des projections montrent qu'en 2010, aux États-Unis, les infirmières d'infirmières de plus de 50 ans constitueront le groupe d'âge le plus important¹⁵.
- Dans certains cas, des infirmières ont dû lancer des actions revendicatives pour défendre leurs droits à la retraite anticipée. Ainsi, jusqu'en 1999, les infirmières du Panama pouvaient prendre leur retraite avant 50 ans, le montant de leur pension

correspondant à leur dernier salaire annuel. Ces conditions étaient identiques à celles des autres travailleurs du secteur public (pompiers, employés de voirie ou d'administration, etc.) Or la loi a changé en 1999 : les infirmières doivent désormais travailler jusqu'à 57 ans et ne reçoivent plus qu'une fraction de leur dernier salaire annuel. En d'autres termes, elles sont privées de leurs acquis sociaux et le montant de leur pension a été réduit.

- Un représentant du Ministère de la santé de la Zambie a récemment déclaré que son pays envisageait, pour remédier aux pénuries de personnel infirmier, d'élever l'âge de la retraite de dix ans – or, dans le même temps, les jeunes infirmières ne trouvent pas de travail, le recrutement étant gelé pour des raisons budgétaires¹⁶.
- Une étude conduite dans 290 établissements de santé aux États-Unis a montré que si la majorité de leurs administrateurs sont conscients du problème du vieillissement de la force de travail et aimeraient retenir les infirmières plus âgées, seuls 6% d'entre eux appliquent des mesures visant à répondre aux besoins particuliers de ces mêmes infirmières. Quatre-vingt-sept pourcent (87%) ne disposent d'aucun plan de contingence contre le vieillissement de la main d'œuvre infirmière¹⁷.
- Toujours aux États-Unis, la profession infirmière se situe au troisième rang des dix professions les plus exposées aux risques professionnels¹⁸. La recherche montre que les infirmières courent un risque de lésion dorsale de 14,7% par an, contre 11,5% chez les autres catégories de travailleurs. La fréquence des accidents augmente avec l'âge¹⁹.
- Près d'un quart de 308 infirmières âgées de plus de 50 ans interrogées dans le cadre d'une étude disent avoir souffert d'une blessure professionnelle durant les cinq dernières années ; plus d'un tiers souffrent de problèmes de santé liés au travail (douleurs dorsales, anxiété, dépression, etc.)²⁰.
- Plusieurs pays (Canada, États-Unis, etc.) ont introduit des mesures d'aménagement des postes et des conditions de travail. Par exemple : diminution du poids des charges à soulever, révision des méthodes de levage de patients pour diminuer les blessures dorsales, flexibilisation des horaires pour réduire l'exposition des infirmières expérimentées aux exigences physiques des soins infirmiers au profit du tutorat et de l'enseignement clinique.
- Une enquête australienne portant sur les infirmières et médecins indique que les trois facteurs influençant le plus les choix de retraite sont : le montant de la retraite, la flexibilité des horaires et l'état de santé²¹.

Comment attirer et retenir les infirmières plus âgées et plus expérimentées

Les infirmières plus âgées sont une ressource humaine particulièrement importante. Dans de nombreux pays, elles représentent le segment de la main d'œuvre infirmière connaissant la croissance la plus rapide. Leur départ prématuré ou forcé, ou la réduction du nombre de leurs heures travaillées entraînent le gaspillage d'une expérience précieuse dans le domaine des soins aux patients. Avec leur départ à la retraite, ce sont des compétences, une expertise clinique, une importante contribution à la formation et à la préparation de la prochaine génération d'infirmières qui sont perdues. Il faut donc s'efforcer de retenir ces infirmières par la mise en œuvre de stratégies adaptées. La littérature suggère qu'il est possible d'inciter les infirmières plus âgées et plus expérimentées à prolonger leur vie professionnelle moyennant les conditions suivantes :

- Des conditions de travail flexibles et adaptées : charges de travail aménagées, horaires assouplis, réduction du nombre d'heures de travail, etc.
- Une culture organisationnelle favorisant la participation aux prises de décision et l'autonomie des travailleurs.
- Un climat incitatif et gratifiant, l'attitude positive de l'encadrement.
- Des environnements de travail ergonomiques, sécurisés et orientés vers l'efficacité.
- L'accès à des modalités de perfectionnement professionnel axées sur les besoins des infirmières expérimentées^{22, 23, 24}.

L'action du CII et du CIRHSI

Le Conseil international des infirmières et le Centre international des ressources humaines pour les soins infirmiers :

- S'engagent publiquement pour l'instauration d'environnements favorables à la pratique au bénéfice de tous les professionnels de la santé, indépendamment de leur âge ; appellent à ce que soit mis un terme à la discrimination en fonction de l'âge ; et demandent l'amélioration des conditions de travail.
- Publient des études théoriques sur la gestion de la main d'œuvre multiculturelle et sur la supervision et l'accompagnement de cette main d'œuvre pour informer et renforcer les aspects théoriques et pratiques dans ce domaine.
- Collectent, analysent, comparent et diffusent des données statistiques sur la main d'œuvre infirmière (par exemple : profils de la main d'œuvre infirmière réalisés par le CII) pour évaluer la situation des infirmières au niveau des pays, des régions et des secteurs d'activité.
- Mènent des activités de sensibilisation : publication de prises de position, contribution aux débats publics et professionnels au sujet des aspects relatifs à l'activité professionnelle des infirmières au bénéfice de l'ancienneté, notamment la promotion d'une retraite à la carte.
- Préparent et promeuvent des compétences de gestion des ressources humaines pour les soins infirmiers, afin d'améliorer les compétences des cadres en matière de conception et d'application de mesures RH qui permettent de répondre efficacement aux besoins d'une main d'œuvre infirmière de plus en plus âgée.
- Évaluent et font connaître les bonnes pratiques dans le domaine de la gestion des ressources humaines, avec à la clé l'amélioration des conditions d'emploi. L'action du CII et du CIRHSI à cet égard consiste en présentations lors de séminaires et rencontres, en publication d'études de cas et en communications sur leurs sites Internet respectifs.
- Présentent et discutent des résultats et analyses de recherches sur le problème du vieillissement lors de conférences internationales, congrès et forums régionaux.
- Publient et diffusent sur leurs sites Internet respectifs des informations scientifiques destinées à aider les associations nationales d'infirmières à promouvoir des mesures favorables à une force de travail vieillissante.
- Traitent, lors des réunions du Forum de la main d'œuvre, de problèmes connexes tels que l'aménagement des postes, les retraites et les stratégies de rétention.

Pour toute information complémentaire : ichrn@secretariat.org

Le Conseil international des infirmières est une fédération de 129 associations nationales d'infirmières qui représentent des millions d'infirmières dans le monde entier. Géré par des infirmières pour des infirmières, il est le porte-parole international de la profession infirmière et il s'est fixé pour mission de garantir des soins de qualité pour tous et l'adoption de politiques de santé judicieuses au niveau mondial.

Le Centre international des ressources humaines pour les soins infirmiers a été fondé en 2006 par le Conseil international des infirmières et sa Fondation Internationale Florence Nightingale. Le Centre a pour vocation de renforcer la main-d'œuvre infirmière dans le monde entier grâce au développement, au suivi et à la diffusion d'une information complète et d'outils concernant les politiques, la gestion, la recherche et la pratique en matière de ressources humaines pour les soins infirmiers.

Références

¹ Conseil international des infirmières (1999). *Pour le CII, vieillir en bonne santé: c'est un problème de santé publique et de soins infirmiers*. CII. Sur Internet : http://www.icn.ch/matters_aging.htm

² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). *Employment initiatives for an ageing workforce*. Sur Internet : <http://www.eurofound.europa.eu/research/0296.htm>

³ Conseil international des infirmières (2006a). *Nursing workforce profile*. CII. Sur Internet : <http://www.icn.ch/SewDatasheet06.pdf>

⁴ Conseil international des infirmières (2006b). *Asia nursing workforce profile*. CII. Sur Internet : http://www.icn.ch/sew_awprofile06.pdf

⁵ Ibid. Conseil international des infirmières (2006a).

⁶ Ibid. Conseil international des infirmières (2006b).

⁷ Ibid. Conseil international des infirmières (2006a).

⁸ Ibid. Conseil international des infirmières (2006b).

⁹ UK Royal College of Nursing (2006). *Majority of new nurses unable to find jobs in the NHS, says RCN*. RCN. Sur Internet : <http://www.rcn.org.uk/news/mediadisplay.php?ID=2199&area=Press>

¹⁰ Buerhaus, P.I., Staiger, D.O. & Auerbach, D.I. (2000). Implications of an ageing registered nurse workforce. *Journal of the American Medical Association*, 283.

¹¹ Orlovsky C (2006). *Mass nurse retirement expected in 2011: Survey*. AMN Healthcare, Inc. Sur Internet : <http://www.amnhealthcare.com/News.aspx?id=15444>

¹² Canadian Institute for Health Information (2006). *Number of nurses in Canada increasing slightly*. CIHI. Sur Internet : http://secure.cihi.ca/cihiweb/dispPage.jsp?cw_page=media_18oct2006_e

-
- ¹³ Conseil international des infirmières (2006). *La pénurie mondiale de personnel infirmier* : domaines d'action prioritaire. CII. Sur Internet : <http://www.icn.ch/global/report2006.pdf>
- ¹⁴ The American Association of Colleges of Nurses (2004). *Nursing faculty shortage fact sheet*. AACN. Sur Internet : <http://www.aacn.nche.edu/Media/Backgrounders/facultyshortage.htm>
- ¹⁵ Vanderbilt University Medical Center (2007). *Narrowing gap in nursing shortage due to influx of older first-time nurses*. Sur Internet : <http://www.medicalnewstoday.com/medicalnews.php?newsid=60608>
- ¹⁶ CII (2005). Paradox of international nurse migration. SEW News, n°1 janvier-mars. Sur Internet : <http://www.icn.ch/sewjan-marchsept05.htm>
- ¹⁷ Letvak, S. (2002). Retaining the older nurse. *Journal of Nursing Administration*, 32 (7/8).
- ¹⁸ Bureau of Labor Statistic, in Robert Wood Johnson Foundation (2006). *Wisdom at work: the importance of the older and experienced nurse in the workplace*. RWJF. Sur Internet : <http://www.rwjf.org/files/publications/other/wisdomatwork.pdf>
- ¹⁹ Leighton DJ et Reilly (1995). Epidemiological aspects of back pain: the incidence and prevalence of back pain in nurses compared to the general population. *Occupational Medicine*, 45:263-267.
- ²⁰ Letvak S (2005). Health and safety of older nurses. *Nursing Outlook*, 53(2), 66-72.
- ²¹ Schofield D et Beard J (2005). Baby boomer doctors and nurses: demographic change and transitions to retirement *Medical Journal of Australia*, 183 (2). Sur Internet : https://www.mja.com.au/public/issues/183_02_180705/sch10269_fm.pdf
- ²² Robert Wood Johnson Foundation (2006). *Wisdom at work: the importance of the older and experienced nurse in the workplace*. RWJF. Sur Internet : <http://www.rwjf.org/files/publications/other/wisdomatwork.pdf>
- ²³ Wortsman A & Janowitz S (2006). *Taking steps forward: retaining and valuing experienced nurses*. Canadian Federation of Nurses Unions. Sur Internet : <http://www.nursesunions.ca/cms/updir/2006-01-26-Experienced-Nurses-Brochure-En.pdf>.
- ²⁴ Steefel L (2001). Better with age. *Nursing Spectrum*. Sur Internet : <http://community.nursingspectrum.com/magazineArticles/article.cfm?AID=4562>

ICN/PC/Ndc/Janvier 2008

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