

# Recrutement et maintien en poste du personnel des écoles primaires et secondaires : Faits saillants de la recherche

Le recrutement et le maintien en poste du personnel sont ressortis comme une des grandes priorités du sondage du Réseau ÉdCan de 2024 sur le bien-être au travail. Ces résultats de recherche vous aideront à élaborer une stratégie exhaustive de recrutement et de maintien en poste du personnel.

## Le maintien en poste du personnel inclut :

- Réduire l'absentéisme excessif
- Appuyer le personnel pour qu'il demeure au travail
- Appuyer le retour au travail du personnel après une absence prolongée

## Le bien-être au travail favorise le maintien en poste et le recrutement

Les générations Y et Z visent en tout premier lieu « un employeur qui valorise le bien-être du personnel ». Cette priorité se classe parmi les trois premières pour les employés de tous âges.<sup>1</sup>

**81 %** des employés affirment que le soutien à la santé mentale est une considération importante lors de leur recherche d'emploi.<sup>2</sup>

Les employés épanouis sont **32 %** moins susceptibles de surveiller les offres d'emploi ou de chercher activement un autre emploi.<sup>1</sup>

**Plus de la moitié** des répondants qui travaillent pour des organisations d'avant-garde en matière de santé et sécurité seraient hésitants à quitter leur emploi même si on leur offrait un salaire supérieur ailleurs.<sup>3</sup>

**63 %** des employés perçoivent les troubles de santé mentale liés au stress comme une préoccupation majeure émergente de santé et sécurité.<sup>3</sup>



Les risques psychosociaux doivent être abordés de la même façon que les risques physiques – en mettant des protections en place pour les réduire ou les éliminer.

## Le caractère du milieu de travail est un élément déterminant pour savoir qui joindra la profession enseignante et qui y restera.



Un sentiment d'appartenance au milieu de travail est associé :<sup>4</sup>

- À une hausse du rendement de **56 %**
- À une baisse de **50%** des risques de roulement de personnel
- À une réduction de **75%** des congés de maladie



Un travail valorisant est de loin la raison primordiale qui motive le personnel enseignant à persévérer dans la profession. D'autres facteurs de motivation incluent des collègues solidaires, une charge de travail raisonnable et un salaire qui permet de vivre aisément.<sup>5</sup>



Le personnel enseignant veut appuyer efficacement les élèves. Il échangerait une augmentation salariale de 10 % contre des soutiens scolaires à temps plein comme une infirmière, des conseillers et du personnel en éducation spécialisée dans leur école.

### © 2024 Réseau ÉdCan

Vous êtes libre de reproduire et de distribuer ce document sous toute forme à condition de reproduire intégralement le texte et de mentionner que le Réseau ÉdCan en est la source.

1. MORGAN. *Employees want wellbeing from their job and they will leave to find it*. Gallup, 2021.
2. AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. *Workers appreciate and seek mental health support in the workplace*, 2022.
3. WORKPLACE SAFETY AND PREVENTION SERVICES. *New survey shows safety is critical in attracting and retaining top talent*, 2023.
4. CARR, REECE, KELLERMAN, ROBICHAUX. « *The Value of Belonging at Work* ». *Harvard Business Review*, 2019.
5. BRYANT, RAM, SCOTT, WILLIAMS. *K-12 teachers are quitting. What would make them stay?* McKinsey, 2023.
6. LOVISON et MO. *Investing in the Teacher Workforce: Experimental Evidence on Teachers' Preferences*. EdWorkingPaper, 2022.