

Inclusion et sentiment d'appartenance

au sein du personnel des secteurs des soins et des organisations à but non lucratif

Point de vue du personnel



Workforce Planning Board
of Waterloo Wellington Dufferin

Mars 2026

Notre vision : Nous envisageons le développement continu d'une main-d'obra de pointe.
Notre mission : Engager les partenaires pour trouver des solutions aux besoins locaux en développement de la main-d'œuvre.

Nous tenons à exprimer notre sincère remerciement à tous ceux qui ont pris le temps de participer à l'élaboration de ce rapport, partageant leur point de vue sur les secteurs de la solidarité et des organismes à but non lucratif.

Le matériel contenu dans ce rapport a été préparé par le Workforce Planning Board de Waterloo Wellington Dufferin (WPBWWD) et s'appuie sur diverses sources jugées fiables. Nous ne faisons aucune déclaration ni garantie, expresse ou implicite, quant à son exactitude ou à son exhaustivité. En fournissant ce matériel, WPBWWD n'assume aucune responsabilité en matière de responsabilité.

Le personnel de recherche a utilisé un logiciel d'IA pour organiser initialement les idées et les thèmes à partir des questions personnalisées du sondage. Le chercheur a ensuite examiné l'organisation de ces commentaires afin de s'assurer que le secteur peut facilement utiliser les données. L'IA a aussi été utilisée pour l'édition initiale du texte afin d'améliorer la clarté.

The logo for the Government of Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a small Canadian flag to the right.

The logo for Employment Ontario, consisting of the words "EMPLOYMENT" and "ONTARIO" in white, bold, sans-serif capital letters on a dark red rectangular background.

The logo for the Government of Ontario, featuring the word "Ontario" in a bold, sans-serif font next to a circular emblem containing a stylized trillium flower.

Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas celles du gouvernement du Canada ni du gouvernement de l'Ontario.

Chercheuse de projet : Sonya Vanderheide

Crédit photo : Unsplash

Sommaire

Utilisation de ce rapport	4
Évaluation de l'inclusivité et de l'appartenance	6
1. Reconnaissance de la diversité	7
2. Opportunités d'entrée et sentiment d'être écouté	9
3. Reconnaissance	11
Préférences d'appréciation en milieu de travail	12
4. Collaboration et soutien	13
5. Communication	16
6. Événements et activités	17
7. Direction	19
8. Autonomie et forces individuelles	20
Préférences de développement de compétences.....	21
9. Divers	22

Utilisation de ce rapport

Les données de ce rapport proviennent directement de notre Enquête sur la main-d'œuvre bienveillante auprès du personnel des secteurs des soins et des organismes à but non lucratif, réalisée en novembre 2025. Les citations proviennent directement des participants et reflètent leur point de vue sur le travail dans le secteur.

Ce rapport explique comment le personnel se sent inclus dans les milieux de travail et s'il se sent à sa place. Cela inclut aussi des informations sur la façon dont le personnel préfère recevoir une formation et sur les formes d'appréciation et de reconnaissance que le personnel apprécie le plus. Les gestionnaires et les professionnels des RH peuvent utiliser ces connaissances pour évaluer leur propre environnement de travail et créer de meilleurs environnements pour attirer, retenir et renforcer leur personnel.

Qui a donné son avis?

Voici ce que nous savons des 160 personnes qui ont donné leur commentaire.

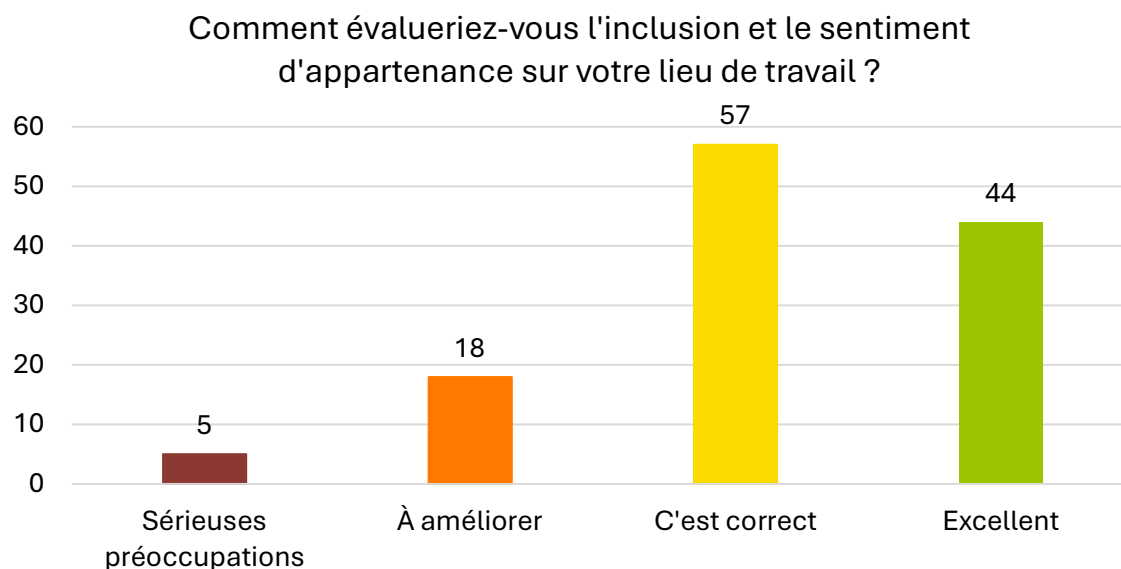
Où ils travaillent

- Région de Waterloo (83 personnes), Guelph-Wellington (68) et comté de Dufferin (18). Certains travaillaient dans plus d'une région géographique
- Services sociaux et communautaires (68 ans), services de garde d'enfants (55 ans) et 38 ans dans d'autres secteurs de la soins.
- Près de 80% ont travaillé dans des organismes à but non lucratif et 20% dans des soins à but lucratif.
- 52% ont travaillé dans des entreprises de moins de 50 personnes. Les grandes organisations étaient généralement dans les services de garde d'enfants, les services sociaux et communautaires, ainsi que les organisations de santé.
- 84% ont déclaré n'être pas syndiqués.
- La plupart du personnel savait comment leur organisation était financée. Le financement de programme le plus reconnu provenait des gouvernements provincial et fédéral.

À propos de leur travail

- 57% ont déclaré être des travailleurs de première ligne qui offraient des services, du soutien ou des programmes.
- 43% étaient en gestion/supervision, ressources humaines, soutien ou un autre poste.
- 86% des répondants étaient à temps plein et 79% étaient des employés permanents.
- Les employés contractuels étaient presque également répartis entre un renouvellement probable et des dates de fin prévues.
- 49 répondants avaient moins de 4 ans d'expérience dans le secteur. 102 ont déclaré avoir 5+ ans. Beaucoup de réponses viennent de membres du personnel ayant plus d'expérience. 47 personnes avaient 15+ ans d'expérience dans le secteur.

Évaluation de l'inclusivité et de l'appartenance



Les répondants au sondage ont reçu deux questions de suivi à leur évaluation :

- A. **Comment votre milieu de travail vous fait-il sentir inclus et vous faire sentir à votre place?**
- B. **Qu'est-ce que votre employeur pourrait faire d'autre pour vous faire sentir plus inclus et que vous avez votre place?**

Nous avons reçu plusieurs réponses du genre « Je ne me sens pas inclus », mais beaucoup d'autres étaient optimistes. Les thèmes parmi les suggestions d'amélioration comprenaient :

1. Reconnaissance de la diversité
2. Opportunités d'entrée et sentiment d'être écouté
3. Reconnaissance
4. Collaboration
5. Communication
6. Événements et activités
7. Direction
8. Autonomie et forces individuelles

Le thème avec les commentaires les plus positifs était la collaboration. **Le sujet ayant le plus de suggestions d'amélioration était « Reconnaître la diversité ».**

Lisez les citations des répondants dans chacune des sections suivantes pour le contexte et des conseils sur la façon d'apporter un changement positif à votre milieu de travail.

1. Reconnaissance de la diversité

Comment votre milieu de travail vous fait-il sentir inclus et vous faire sentir à votre place?

- Prend en compte les jours fériés en dehors des jours fériés habituels. Réfléchir à comment rendre possibles des congés plus longs pour travailler (quelqu'un voyage « chez lui » et travaille de façon flexible)
- Respecter les cultures, la diversité, les préférences alimentaires et la possibilité de parler et de présenter sa personnalité et ses racines
- Occasions d'expression personnelle
- Nous avons une main-d'œuvre principalement queer et tout le monde se sent en sécurité et vu
- Sensibilisation à la DEI et ateliers
- Engagement envers une culture anti-biais dans tous les domaines
- Permettre au personnel d'apporter et de célébrer notre culture et notre respect



Reconnaître la diversité (suite)

Qu'est-ce que votre lieu de travail pourrait faire d'autre?

- Ils prétendent soutenir toutes les races et religions, mais je dois me battre avec la haute direction pour pouvoir prendre un jour de congé afin de célébrer une fête dans ma religion parce qu'ils veulent que j'utilise mes journées de bien-être (ce qui n'est pas permis selon le OHRC)
- Permettez-moi au moins de prendre des congés non payés pour célébrer les fêtes de ma religion.
- Mettre en place réellement des politiques antiracistes
- Ne traitez pas les employés issus de la diversité comme des tokens qui ne sont utilisés que lorsque cela met l'organisation en valeur, mettez en place des politiques pour réduire les représailles contre les employés qui soulèvent des préoccupations
- Accommodez ma demande d'invalidité ou aidez-moi avec une solution. La direction doit se présenter et savoir ce qui se passe dans le département
- Assurez-vous que TOUS les départements sont inclus lorsque nous pensons à l'ensemble de l'organisation. C'est facile de se concentrer uniquement sur les plus gros
- Offrir une meilleure protection en cas de discrimination et appliquer les conséquences pour le personnel concernant ce comportement
- Célébrez ou présentez différentes cultures au centre
- Célébrer les cultures en équipe
- Faites plus de places à la table pour un personnel plus diversifié
- L'équité est importante – c'est un message puissant qui circule dans toute la région, mais il semble s'être concentré sur les cultures et les groupes plutôt que de voir chacun comme un individu et d'avoir les mêmes attentes envers tout le monde. Parfois, on a l'impression d'avoir plus d'attentes et que d'autres s'en sortent avec des choses que nous n'avons pas
- Je pense que toute notre organisation bénéficierait d'une formation sur la diversité pour être solidaire
- Plus d'accent sur le soutien aux femmes pendant la périménopause et la ménopause. ... Je ne pense pas qu'il y ait une vraie appréciation de ce que vivent les femmes, et cela se reflète dans les vues générationnelles. ... Il y a un besoin constant de défendre le fait d'être malade avec un raison particulière (gastro, migraine) que tout le monde accepte, mais imaginez dire « Je ne me sens pas moi-même », qui est le symptôme le plus rapporté de la périménopause/ménopause
- Offrir aux employés à temps partiel des avantages sociaux similaires (maladie, santé) à ceux à temps plein, au prorata
- Incluez-moi dans la liste du personnel des employés, car je ne suis pas actuellement inscrit comme membre du personnel permanent

2. Opportunités d'entrée et sentiment d'être écouté

Comment votre milieu de travail vous fait-il sentir inclus et vous faire sentir à votre place?

- Réunions de contact, heures de suivi hebdomadaires de mon superviseur
- Sondages d'insights, boucles de rétroaction, connexion régulière en tête-à-tête et d'autres membres de l'organisation
- Retours réguliers, s'unir en équipe
- Nous avons 2 sondages par année qui sont envoyés à tout le personnel, un tiers compile toutes les données et elles sont partagées avec toute la direction et le personnel afin que nous puissions voir où nous excellons et les domaines à soutenir et à développer
- Vérifications de bien-être
- On me demande mes idées et opinions – c'est pleinement réfléchi et non mis de côté
- Mon milieu de travail fait un très bon travail pour assurer un sentiment d'appartenance en encourageant la discussion de tous, en donnant à chacun l'occasion de participer à des événements communautaires et en reconnaissant les contributions individuelles
- On me consulte souvent pour donner mon avis sur divers sujets liés à l'organisation. Je pense que mon avis est précieux
- Créez une communication ouverte sur différents sujets et valorisez l'opinion de chacun
- En valorisant ma contribution et en créant une culture de travail assez respectable
- Inclus dans la plupart des décisions
- La direction écoute et s'en soucie
- Cherchez des opinions, des idées
- Ouverture aux commentaires et aux nouvelles idées. Ils embrassent le changement et n'ont pas peur d'explorer de nouveaux territoires. Nous apprenons à réfléchir, ensemble
- Demande mon avis. Pour moi, il cherche un leadership. Ça met en valeur mon expertise auprès des autres

Opportunités d'entrée et sentiment d'être entendu (suite)

Qu'est-ce que votre lieu de travail pourrait faire d'autre?

- Sollicitez la communication et l'implication de tous les domaines, pas seulement de la haute direction
- Intégrez-les dans la prise de décision, aidez-moi à mieux comprendre les prochaines étapes de la mission et de la vision de l'organisation
- Ils pourraient écouter nos besoins (demander plus d'avis du personnel)
- Écoutez vos préoccupations et agissez
- Plus d'influence sur les changements; Écoutez toutes les voix
- Assurez-vous que les portes soient ouvertes pour entendre les employés lorsqu'ils expriment leurs préoccupations
- Plus de comités pour recueillir les commentaires du personnel
- Considérez mon avis. Arrêtez de dire que mon poste peut être pourvu si je ne veux pas travailler mes heures actuelles. Envisagez d'apporter des changements qui profitent au personnel qui travaille au bureau
- Implique-moi davantage dans certains domaines
- Assure-toi que mon opinion compte
- Nous demandons notre avis en faisant confiance que nous sommes les experts et non [nécessairement] les gestionnaires!
- Éliminer le favoritisme
- Rétroaction plus fréquente
- Contactez les superviseurs dans les centres chaque jour pour savoir ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas

3. Reconnaissance

Comment votre milieu de travail vous fait-il sentir inclus et vous faire sentir à votre place?

- Des notes de remerciement aléatoires
- Mots d'affirmation
- Soutien verbal et écrit ainsi que des consignes
- Mes collègues immédiats se rappellent mutuellement notre valeur, ce que nous avons bien accompli
- Événements de célébration :
 - Anniversaires, journées spéciales, jalons de carrière
 - Journées d'appréciation du personnel
 - Célébrations du personnel / rencontres du personnel
 - Prix de service à long terme, certains membres de l'équipe de direction reconnaissent les réalisations
- Cadeaux des Fêtes, cadeaux d'anniversaire
- Cadeaux et gâteries tout au long de l'année
- Cartes-cadeaux
- Conversations constantes et compliments
- Ils incluent un profil de nous sur leur site web

Qu'est-ce que votre lieu de travail pourrait faire d'autre?

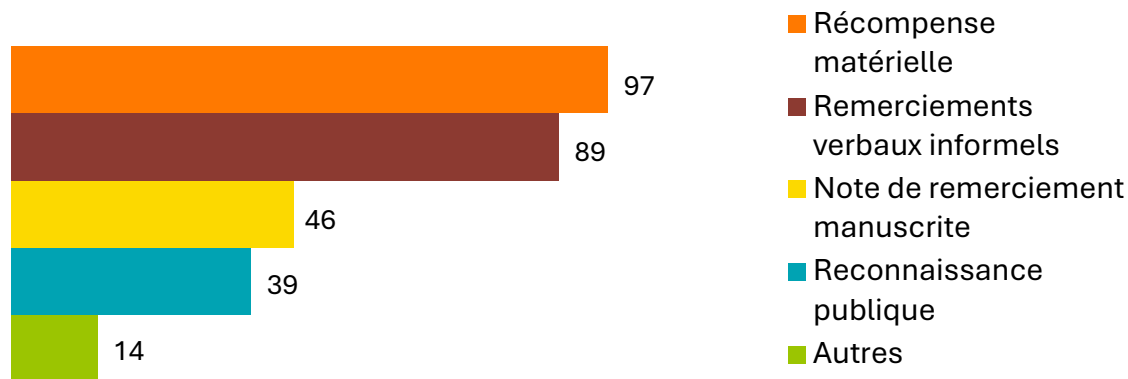
- Encore des remerciements qui ne paraissent pas faux
- La direction ou les directeurs pourraient montrer de la reconnaissance au personnel plus d'une fois par année
- Remarquez-nous et le travail que nous accomplissons, nos évaluations de rendement sont « individuelles », mais nos succès sont regroupés
- Reconnaissance publique. Reconnaître les meilleures pratiques et le travail d'équipe
- Reconnaissance par des incitatifs, journées de consolidation d'équipe
- Événements pour le personnel, merci personnellement et appréciation
- Plus d'interactions et de communication entre le superviseur et le propriétaire pour me faire savoir que je suis apprécié pour ce que je fais

Préférences d'appréciation en milieu de travail

Dans le cadre de l'enquête, on a demandé au personnel des informations sur l'appréciation en milieu de travail. On leur a demandé de **sélectionner 2 options préférées d'appréciation du milieu de travail** parmi la liste suivante :

- Récompense physique – carte-cadeau, points de récompense échangeables, cadeaux (par exemple, vêtements avec le logo)
- Appréciation verbale informelle
- Lettre de remerciement écrite à la main
- Appréciation publique – lors d'une réunion d'équipe, sur les réseaux sociaux ou lors d'un événement de reconnaissance
- Autres (veuillez préciser)

Reconnaissance au travail



Parmi les répondants ayant choisi « Autre », la plupart étaient du personnel de Frontline :

- 9 mentionnaient de l'argent (une augmentation, une prime, une reconnaissance monétaire pour avoir atteint des critères de financement basés sur la performance)
- 1 « un courriel »
- 1 « jour de congé »
- 1 « J'aime quand les gens me donnent de l'attention »
- 1 « Aucune »
- 1 « mentorat et soutien du conseil » (d'un répondant en poste de supervision)

4. Collaboration et soutien

Comment votre milieu de travail vous fait-il sentir inclus et vous faire sentir à votre place?

- En me permettant de me connecter avec d'autres équipes quand c'est approprié et de ne pas me sentir « isolé » dans mon rôle ou mon département
- Une bonne relation de travail dans les services d'emploi, peut se sentir isolé de l'organisation au sens large
- Faire partie de l'équipe, être inclus dans la prise de décision, des occasions d'engagement social. Je me sens incluse grâce à cet environnement d'équipe bienveillant et accessible. Tout le monde est prêt à partager des idées, à collaborer et à s'entraider
- Mes collègues me font sentir incluse, nous travaillons ensemble chaque jour pour nous soutenir mutuellement et nos participants
- Il y a un fort sentiment de communauté. Les gens tiennent sincèrement les uns aux autres et au travail qu'on fait. Cela facilite le sentiment de connexion, de soutien et de faire partie de quelque chose de significatif
- Le personnel est amical et se soutient mutuellement
- Dès le premier jour, c'était un environnement extrêmement accueillant. Je ne me suis jamais senti déplacé. Tout le monde était sympathique et enthousiaste à l'idée que je rejoigne l'équipe. Tout le monde a pris le temps de me rencontrer en tête-à-tête ou de m'envoyer un courriel de bienvenue. Chaque individu vérifie comment il peut s'entraider
- Appartenir à moi, c'est comme faire partie d'une famille et la majorité du personnel est comme une grande famille
- Ambiance chaleureuse et conviviale parmi le personnel
- L'équipe s'inquiète pour moi personnellement si je ne suis pas à mon meilleur. L'équipe célèbre avec moi si j'ai du succès, personnellement ou au travail
- Culture de la gentillesse et de l'aide (je peux appeler n'importe qui et ils sont toujours serviables, même si on n'a jamais été en contact avant)
- Juste être ouvert et amical, toujours prêt à aider si besoin
- Tout le monde est très sympathique et prend le temps de demander comment tu vas
- Mes collègues et moi avons une très bonne relation. On aime passer du temps ensemble
- Collègues chaleureux et direction
- Tout le monde se sent le bienvenu et valorisé, accepté, soutenu pour être authentique
- Le personnel est gentil, attentionné, s'intéresse sincèrement aux gens en tant qu'employés, en tant qu'individus

- Le personnel est inclusif envers les nouvelles recrues et les employés de longue date
- Encourager le personnel à communiquer et à créer des relations en dehors des heures de travail
- Le personnel plaisante entre eux, amusez-vous
- La patience (la plupart du temps), m'engager dans les conversations (la plupart du temps), me donner du temps et de la liberté pour apprendre à mon propre rythme (la plupart du temps). Ces qualités sont incohérentes entre les membres du personnel
- Langage inclusif et gentil

Collaboration & Soutien (suite)

Qu'est-ce que votre lieu de travail pourrait faire d'autre?

- Reconnaître le poids émotionnel que nous portons tous. Parler ouvertement de ces émotions, donner un nom à ce qu'on ressent, pourquoi, et élaborer un plan pour ce qu'on peut contrôler tout en s'entretenant à lâcher prise sur ce qu'on ne peut pas contrôler
- Mon conseil d'administration pourrait réaliser que parfois mon travail est très épuisant et stressant
- Nous avons besoin de gens qui comprennent le stress quotidien dans le centre et les longues journées que certains d'entre nous font – un soutien supplémentaire est toujours le bienvenu
- Sensibilisation à l'impact des charges de travail élevées sur le personnel
- Te faire sentir que tu n'es pas juste un chiffre, que tu es vraiment un être humain et qu'ils tiennent à toi
- Tout commence avec les employés, la direction, la plupart sont gentils et attentionnés, mais comme dans tout milieu de travail, il y a des intimidateurs qui peuvent compliquer la vie professionnelle
- Élargissez les programmes, projets et services pour les intégrer davantage avec différentes équipes, au lieu que chaque équipe fasse son propre travail sans se rendre compte qu'elle duplique les supports dans certains cas
- Permettre au personnel de ravitaillement de se réunir et de déterminer si nous sommes tous sur la même longueur d'onde
- Collaboration inter-équipes
- Trouvez des moyens pour que les employés de différents endroits apprennent à se connaître
- Certaines divisions semblent ne pas s'intéresser aux autres membres du personnel, comme en témoignent les portes fermées constantes
- Offrir du soutien
- Offrir du soutien aux classes qui en ont besoin
- Aider à surmonter le syndrome de l'imposteur.
- Journées de bien-être

5. Communication

Comment votre milieu de travail vous fait-il sentir inclus et vous faire sentir à votre place?

- Réunions régulières du personnel et communications
- Je pense que nous avons une communication très ouverte. Si quelqu'un passe une mauvaise journée, on essaie tous d'offrir un soutien supplémentaire ou d'écouter activement
- Réunions mensuelles avec des superviseurs d'autres régions de notre entreprise
- La communication est excellente
- Je me sens plus intégré à mon équipe qu'à l'organisation dans son ensemble. Communication régulière entre nous
- Ce n'est pas le cas; aucune communication concernant les décisions d'affaires

Qu'est-ce que votre lieu de travail pourrait faire d'autre?

- Dire bonjour chaque jour
- Offrir plus de transparence quant aux plans futurs de l'agence
- La planification, l'organisation valorise la communication
- Communication ouverte
- Réunions productives
- Communiquez plus efficacement
- Discutez de tout
- Je trouve qu'il fait déjà un excellent travail là-dessus. Cependant, parfois, des choses simples comme saluer constamment les gens le matin et dire au revoir le soir sont importantes et porteuses de sens
- Ce serait génial d'avoir plus d'occasions intentionnelles de connexion d'équipe. Pas seulement socialement, mais aussi des espaces pour apprendre les uns des autres, partager des expériences et donner des retours. La flexibilité continue et la communication ouverte contribuent aussi vraiment à renforcer ce sentiment d'appartenance

6. Événements et activités

Comment votre milieu de travail vous fait-il sentir inclus et vous faire sentir à votre place?

- En offrant des occasions de créer des liens
- Événements sociaux
- Nous planifions des événements sociaux pour prioriser le renforcement des liens d'équipe et parfois des journées d'équipe pour renforcer l'équipe
- Organisation de participation, événements d'équipe
- Des dîners sont parfois offerts
- Fête de Noël, tentatives de journées d'appréciation
- invité à participer à quelques activités de groupe
- Je pense que ça va dans les deux sens, le personnel et l'agence, le personnel crée des liens avec des gens d'autres équipes, on participe aussi à différents événements ensemble pour créer des liens
- Inclus dans les événements et la communication
- Invité à des réunions et événements sociaux, malgré son rôle de remplaçant ou à temps partiel
- J'ai été invité à quelques occasions de formation professionnelle.
- Il est temps de discuter entre nous. Être invité à des événements extérieurs
- On fait des quiz d'équipe au début de chaque réunion du personnel et on a une discussion sociale programmée une fois de 30 minutes – pas liée au travail
- Tout le monde est inclus dans toutes les activités à l'intérieur et à l'extérieur du travail
- Événements et réunions de groupe
- Être impliqué dans des événements et des changements au sein de l'organisation. Des conversations amicales. Prendre des nouvelles les uns des autres. On se dit à quel point on est heureux d'être une équipe

Qu'est-ce que votre lieu de travail pourrait faire d'autre?

- Plus d'événements pour la journée de l'équipe afin de mieux connaître les membres de l'équipe
- Plus d'activités de groupe
- Occasions de cohésion d'équipe
- Plus de consolidation d'équipe
- Continuer à organiser des événements et sorties pour l'équipe, des activités de travail d'équipe, construire
- Ayez des heures de dîner précises pour les individus, pas seulement quand vous le pouvez, car cela favorise une faible estime de soi au travail – il faut pouvoir créer des liens en dehors des problèmes liés au travail pour renforcer l'équipe
- Organisation occasionnelle de réunions du personnel
- Construction d'équipe
- Créer des activités inclusives pour le personnel
- Offrir des occasions de cohésion d'équipe qui renforcent les liens et la collaboration
- Plus d'occasions sociales de se connecter en personne ou en ligne (comme on travaille dans un environnement hybride, il est difficile de rester connecté)

7. Direction

Comment votre milieu de travail vous fait-il sentir inclus et vous faire sentir à votre place?

- Nous mettrons en place des corps flottants permanents pour les centres, offrant plus d'occasions au personnel de prendre des vacances et de sentir qu'il peut prendre son congé de maladie quand il en a besoin
- Mon superviseur/gestionnaire direct est formidable et prend toujours des nouvelles et défend les intérêts des membres du personnel de première ligne. Ils sont toujours ouverts aux idées du personnel et communiquent clairement avec eux
- Bon leadership
- Soutien de la part de mes superviseurs
- Direction et personnel amicaux
- Des bilans concernant plus que l'avancement des projets. Assurer le bien-être général et la flexibilité lorsque la « vie » arrive
- Emploi clair et responsabilités
- Le superviseur est ouvert à recevoir des commentaires et à prendre des nouvelles fréquemment
- L'administration suit elle-même les politiques et procédures
- Les collègues et le superviseur sont accessibles et soutenant, ce qui m'aide à me sentir partie intégrante de l'équipe
- Le superviseur est très inclusif

Qu'est-ce que votre lieu de travail pourrait faire d'autre?

- Engagement accru de la direction
- Certaines personnes en leadership doivent être plus accessibles et compréhensives. Diriger à partir d'un lieu de confiance, pas de méfiance
- C'est plutôt un plan clair de la charge de travail. Au début, avant d'avoir accès à des choses et d'apprendre plus de systèmes, je me sentais un peu perdu et incertain de ce que je devais faire.

8. Autonomie et forces individuelles

Comment votre milieu de travail vous fait-il sentir inclus et vous faire sentir à votre place?

- Pour vous laisser faire les choix qui affectent l'organisation, il n'y a pas de microgestion ni de 18 messages différents de 18 personnes différentes à propos d'un sujet en question
- J'ai un haut degré d'autonomie, et nous avons des réunions fréquentes où je peux toujours exprimer mon opinion
- Ils font un bon travail pour nous encourager à prendre des idées si c'est quelque chose qui nous intéresse
- Accueillant, confiant pour faire le rôle, connecté au quotidien, ouvert à communiquer et sans compétition
- Nous jouons tous un rôle, notre expertise, et nous valorisons tous cette expertise par l'utilisation de ces compétences dans nos propres projets
- Ça s'appuie sur mes forces

Qu'est-ce que votre lieu de travail pourrait faire d'autre?

- Trouver des façons de cultiver et développer des compétences ou des propositions de projets que j'ai exprimé comme intérêt à diriger
- Soyez intentionnel dans l'éducation du personnel
- Offrir des opportunités de croissance

Préférences de développement de compétences

Une partie des forces individuelles consiste à reconnaître que développer des compétences peut développer davantage de forces au sein du marché du travail. Le sondage demandait aux répondants de classer quatre options pour acquérir de nouvelles compétences.

Dans l'ensemble, l'option de premier choix la plus populaire était le « **développement professionnel rémunéré & conférences** », suivi du « **mentorat informel entre pairs** » où le personnel apprend les uns des autres. L'accès aux ressources de formation en ligne est le mode de formation le moins apprécié du secteur.

	1er choix	2e choix	3e choix	4e choix	
Mentorat informel entre pairs – apprendre les uns des autres	25%	31%	32%	12%	Légende de la couleur Le mieux classé Le classement le plus bas
Formation dispensée par un superviseur ou un gestionnaire	16%	22%	26%	36%	
Développement professionnel rémunéré et conférences	42%	23%	23%	12%	
Accès aux ressources de formation en ligne	17%	25%	18%	40%	

9. Divers

- Ils font de leur mieux pour rendre la salle du personnel confortable
- Ils pourraient intégrer un espace de stockage pour enseignants où les éducateurs pourraient entreposer leurs affaires dans la classe qui est à l'écart.
- Ils pourraient créer un espace pour que les éducateurs publient des photos de famille, ou des photos du personnel montrant des gens travaillant ensemble et s'amusant
- Ils pourraient demander notre avis lors de la commande de fournitures et de matériaux
- Murs photo
- Histoires culturelles et reconnaissance de la vie des valeurs de l'organisation





Workforce Planning Board
of Waterloo Wellington Dufferin

73, rue Water Nord, bureau 407
Cambridge, ON N1R 7L6
519-622-7122
info@workforceplanningboard.com