

Rétention et valorisation du personnel professionnel scolaire

Résultats de la revue de littérature et d'entreviens qualitatifs menés auprès de membres du personnel professionnel scolaire : facteurs favorisant ou nuisant à leur rétention et à leur valorisation.

Pour plus d'informations sur la description, les objectifs et la méthodologie de la recherche, consultez le lien cliquable : [Comprendre les conditions d'exercice...](#) ou scannez le code QR



Le Programme de recherche sur la valorisation du personnel scolaire, financé par le Fonds de recherche du Québec — Société et culture (FRQSC) en partenariat avec le ministère de l'Éducation (MEQ)

Organisation variable des services éducatifs

Des exemples



Méthode d'attribution des mandats

Perçue comme confuse; contradiction perçue entre mode de financement (codes de difficulté) vs besoins réels.



Modèle "un.e professionnel.le par école"

Contribue au renforcement du sentiment d'appartenance et à une meilleure gestion du temps.



Centralisation des services

Perçue comme plus équitable dans l'attribution des services, bien que le rôle des professionnel.les puisse alors se limiter au service-conseil.

Pistes de réflexion

Sur quels aspects financiers le CSS et/ou la direction ont-ils un pouvoir d'agir?

Comment l'organisation des services éducatifs complémentaires pourrait-elle permettre aux CSS et aux écoles de maximiser l'impact du travail du personnel professionnel?

De quels outils les directions scolaires auraient-elles besoin pour faciliter la prise de décision quant aux services à bonifier dans leur école?

Méconnaissance du travail du personnel professionnel

Des exemples



Attribution des mandats et des tâches

Souvent en inadéquation avec les plans de classification, les attentes et les obligations des ordres professionnels; manque de clarté ou à définir soi-même.



Divergences des approches

Gestion de crise vs prévention; accent sur le diagnostic vs une approche universelle.



Reconnaissance limitée de l'expertise professionnelle

Expertise peu connue ou mobilisée par les autres acteurs du milieu.

Pistes de réflexion

Comment peut-on mieux faire connaître les spécificités des professions en éducation au personnel enseignant et de direction?

Quelles mesures ont été mises en place pour valoriser la contribution spécifique du personnel professionnel à la réussite éducative et aux équipes-écoles?

Les mandats et les tâches attribués au personnel professionnel scolaire correspondent-ils à leur expertise et à leur mission?

Appréciation des structures de travail collaboratives et sentiment d'appartenance

Des exemples



Équipes interprofessionnelles et multidisciplinaires

Favorables au sentiment d'appartenance et à la mobilisation de l'expertise professionnelle.



Ressources

Temps disponible pour la collaboration souvent restreint.



Visibilité et espace

Un espace de travail privé dédié au personnel professionnel favorisant leur sentiment d'appartenance.

Pistes de réflexion

Quelle importance attribue-t-on au travail collaboratif dans l'établissement scolaire?

Que peut-on faire pour encourager et outiller les équipes-écoles pour développer des pratiques collaboratives?

Quels efforts sont déployés pour accueillir et inclure le personnel professionnel dans les équipes-écoles? Dans l'établissement en général?

Personnes ayant contribué au développement de ce contenu

Carol-Anne Gauthier, professeure de psychologie, CÉGEP Champlain St. Lawrence
Florence Côté, professionnelle de recherche, Université Laval et CÉGEP Champlain St. Lawrence
Émilie Thériault, étudiante à la maîtrise en sciences du travail et de l'emploi, Université Laval
Élisabeth Proteau, étudiante au baccalauréat en psychologie, Université de Sherbrooke
Jacinthe Ruel, conseillère en développement institutionnel, CÉGEP Champlain St. Lawrence



St. Lawrence
CÉGEP CHAMPLAIN



UNIVERSITÉ
LAVAL



Le centre de transfert
pour la réussite éducative du Québec