

RECHERCHE-GRAPHIE :

RECRUTEMENT ET RÉTENTION DES RESSOURCES HUMAINES BILINGUES EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Le manque de personnel bilingue dans les services sociaux et de la santé engendre un manque d'accès aux services en français. Les variables suivantes peuvent affecter le recrutement et la rétention des ressources humaines bilingues :

VARIABLES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIOCULTURELLES

- Célébration et promotion de la francophonie
- Création d'une association de travailleurs bilingues
- Opportunités de travailler en français ou dans les deux langues officielles
- Politiques et lois qui valorisent le français et l'offre de services en français
- Reconnaissance de l'offre active

« ... Je me suis plus orienté dans ce foyer qui est francophone tout juste parce que le français, c'est ma première langue et, arrivant ici au Canada, c'était plus aisé pour moi de commencer par là... »

« Les gérants sont anglophones. Donc, le fait qu'on en a un qui est anglophone seulement. Le fait que t'es pas capable de dire quoi que ce soit en français pour que ça soit compris, c'était un blocage »

COMPÉTENCES LANGAGIÈRES DANS LES DEUX LANGUES OFFICIELLES

- Mise à jour de ses compétences linguistiques
- Valorisation du bilinguisme au sein de l'organisme et des ordres professionnels

« Parce que les résidents s'expliquent en français, puis la personne anglaise la comprend pas, alors il vient nous chercher, puis on leur explique ce que la résidente voulait dire. »

BESOINS PSYCHOLOGIQUES DE L'EMPLOYÉ

- Sentiment d'appartenance au milieu et à la communauté francophone
- Sentiment d'appréciation et de reconnaissance
- Désir de promouvoir le français
- Pouvoir travailler en français
- Possibilité d'évoluer dans un milieu de travail bilingue
- Réseau informel entre collègues (capital social)
- Relations d'attachement développées avec les résidents/patients

« Bien, il y a le fait de parler français aux clients, mais aussi parler français entre les collègues... T'es capable de parler la langue maternelle à quelqu'un d'autre... parce qu'on a un milieu en commun, puis je trouve qu'on est capable de plus être ouvert... »

APPUI ORGANISATIONNEL

- Promotion de la francophonie
- Recrutement proactif/offre de stages bilingues
- Communications et outils de gestion de ressources humaines bilingues
- Communication bidirectionnelle
- Reconnaissance du personnel bilingue/Incitatif pour employés bilingues
- Valorisation des employés
- Offre de formation linguistique et continue
- Création d'un sentiment d'appartenance
- Politiques internes venant appuyer les services en français

SATISFACTION / PERFORMANCE ACCRUE

Motivation de choisir cet employeur et de rester en poste

Références :

De Moissac, D., Savard, S., Ba, H., Zellama, F., Benoit, J., Giasson, F., Drolet, M. (2014). *Le recrutement et la rétention des professionnels de la santé et des services sociaux bilingues en situation minoritaire*. Université de Saint-Boniface et Université d'Ottawa.

Savard, S., De Moissac, D., Benoit, J., Ba, H., Zellama, F., Giasson, F., Drolet, M. (2017). Le recrutement et la rétention d'intervenants en santé et services sociaux bilingues en situation francophone minoritaire à Winnipeg et à Ottawa (Chapitre 9). Dans : Marie Drolet, Pier Bouchard et Jacinthe Savard (Dir.). *Accessibilité et offre active : Santé et services sociaux en contexte linguistique minoritaire*. Presses de l'Université d'Ottawa.
Also available in English: *Accessibility and Active Offer : Health Care and Social Services in Linguistic Minority Communities*.