

# Sondage éclair d'Indeed sur les soins de santé au Canada

Une perspective de l'industrie

Mai 2025

Carrières en  
**+ soins de santé**  
par indeed

# Table des matières

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ● Méthodologie .....                                                                         | 3  |
| ● Aperçu .....                                                                               | 4  |
| ● Principales conclusions .....                                                              | 6  |
| ● Stratégies des employeurs pour<br>soutenir les travailleurs de la<br>santé au Canada ..... | 32 |
| ● Renforcer le rôle des<br>professionnels de la santé .....                                  | 41 |
| ● Leçons à retenir .....                                                                     | 53 |



# Méthodologie

Le sondage a été mené par l'équipe Intelligence & insights de Citoyen auprès de 1 300 Canadiens, qui ont été sondés en ligne du 24 janvier au 3 février 2025. L'échantillon a été sélectionné en fonction des données du recensement pour assurer une bonne représentativité de la population adulte et travaillant actuellement dans le milieu de la santé au Canada. La marge d'erreur, qui indique la variabilité d'échantillonnage, est estimée à  $\pm 2,72$  %, avec un niveau de confiance de 95 %.

## Profil des personnes interrogées :

- 1 300 professionnels de la santé pratiquant au Canada anglais.
- 300 professionnels de la santé pratiquant au Québec

## Voici les critères d'admissibilité :

- Avoir de 18 à 64 ans.
- Travailler actuellement dans le milieu de la santé (emploi à temps plein, à temps partiel ou travail indépendant)
- Occuper un des postes visés par l'étude\*

\* Postes visés : médecins (résidents y compris), infirmiers (infirmiers autorisés et infirmiers auxiliaires), infirmiers praticiens et adjoints aux médecins, ergothérapeutes, professionnels de la santé dentaire (dentistes et hygiénistes dentaires), pharmaciens, gestionnaires ou administrateurs de soins de santé, spécialistes de la santé publique, techniciens médicaux, techniciens de laboratoire, personnel de soutien (assistants médicaux et aides-soignants), professionnels des services médicaux d'urgence, formateurs ou éducateurs à la santé et travailleurs de la santé communautaire.

# Aperçu

Les professionnels de la santé, qui sont l'épine dorsale du système de santé du Canada, prodiguent des soins avec compétence et bienveillance dans des moments de grande vulnérabilité pour leurs patients. Ils sont cependant confrontés à des difficultés croissantes, que l'on pense aux pénuries de personnel, au taux de roulement élevé ou aux conditions de travail difficiles qui alourdissent leur quotidien et en incitent beaucoup à envisager de changer de domaine.

Le stress financier ajoute à la pression que ressentent certains professionnels de la santé. Le coût de la vie augmente, les salaires ne suivent pas, et beaucoup ont du mal à joindre les deux bouts.

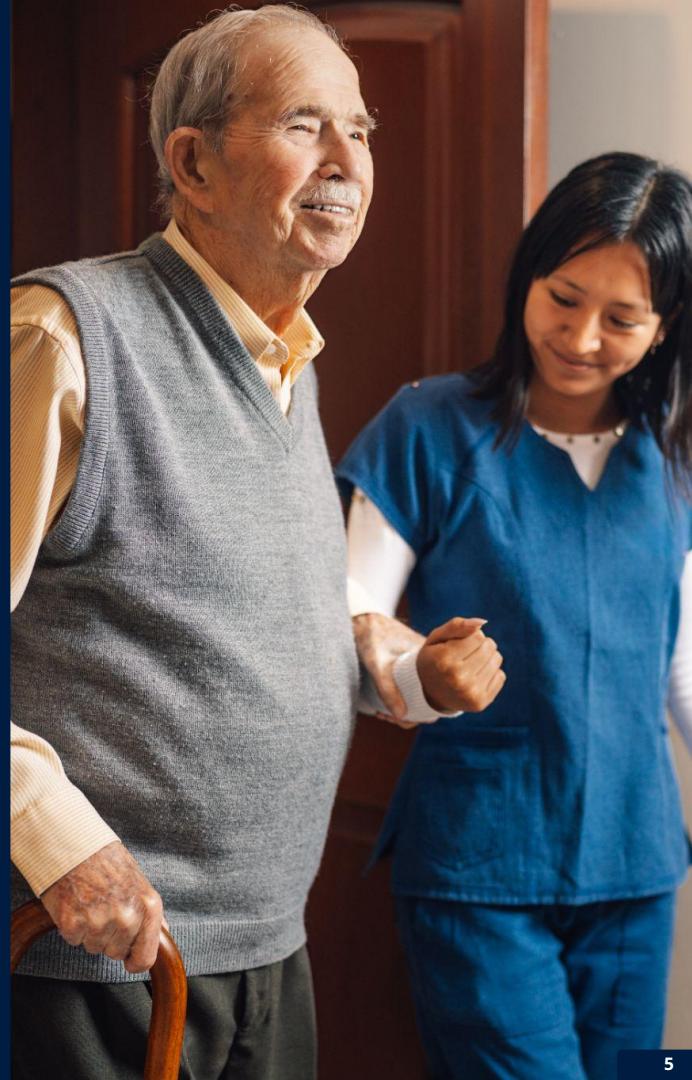
<sup>1</sup> [Gouvernement du Canada](#), 2025



Les syndicats continuent de réclamer une rémunération juste, mais sans solution durable, la spirale du stress et de l'épuisement professionnel s'accélère.

À l'heure où la population canadienne est vieillissante et dépasse maintenant les 40 millions de personnes, la pression sur un système déjà à bout ne peut que s'intensifier. On prévoit que, d'ici 2030, les personnes de 65 ans et plus constitueront de 21,4 % à 23,4 % de la population.

L'accumulation de ces facteurs a placé les travailleurs de la santé du pays dans une situation difficile. Pour brosser le portrait du paysage de la santé au Canada, Indeed a commandé un sondage mené auprès de 1 300 professionnels de la santé. Les constats révèlent que, bien que beaucoup de ces personnes aient songé à quitter leur poste dans la dernière année, la plupart souhaitent rester dans le domaine. La satisfaction que leur procure leur travail l'emporte sur les difficultés rencontrées. Des difficultés pour lesquelles il existe des solutions.



# Principales conclusions

1

## **Les professionnels de la santé trouvent de la satisfaction et un sentiment d'accomplissement dans leur travail.**

La majorité (69 %) des personnes sondées ont indiqué que leur travail leur procurait une certaine satisfaction provenant d'un profond sentiment d'accomplissement et de la capacité d'aider les patients à se rétablir.

2

## **Malgré cette satisfaction, la majorité des personnes sondées ont songé à quitter leur poste.**

Durant la dernière année, 65 % des personnes sondées ont envisagé de changer de poste. Cela dit, 69 % d'entre elles souhaitent rester dans le milieu de la santé, une proportion considérablement supérieure à celle mesurée aux États-Unis, où seulement 56 % des travailleurs de la santé expriment le même désir.

### 3

**Le manque de personnel, les lourdes charges de travail et une rémunération inadéquate sont les principaux facteurs qui mènent le personnel à chercher des conditions plus favorables. L'épuisement professionnel et les difficultés en santé mentale figurent aussi parmi les problèmes signalés.**

La difficulté mentionnée le plus fréquemment était le manque de personnel (43 %). Les lourdes charges de travail (36 %) et une rémunération inadéquate (29 %) venaient ensuite. L'épuisement professionnel et les répercussions sur la santé mentale et le bien-être ont aussi été mentionnés (par 77 % et 42 % des répondants, respectivement) parmi les difficultés découlant des conditions de travail.

# 4

**Pour améliorer la rétention du personnel, réduire l'épuisement professionnel et favoriser une bonne santé mentale, il est essentiel que les employeurs améliorent leur soutien.**

Actuellement, seulement 38 % des professionnels de la santé disent bénéficier d'un bon ou d'un excellent soutien en milieu de travail, tandis que 32 % d'entre eux disent avoir accès à un soutien insuffisant, voir inexistant. Les 30 % restants ont dit se voir offrir un soutien moyen.

Le présent rapport approfondit ces constats et propose aux employeurs des mesures de soutien, qui s'avéreront particulièrement importantes dans un contexte où l'on prévoit une demande accrue pour ce type de personnel. On y propose également aux professionnels de la santé des conseils, des moyens de prendre soin d'eux-mêmes et des stratégies pour revendiquer des améliorations à l'environnement de travail.

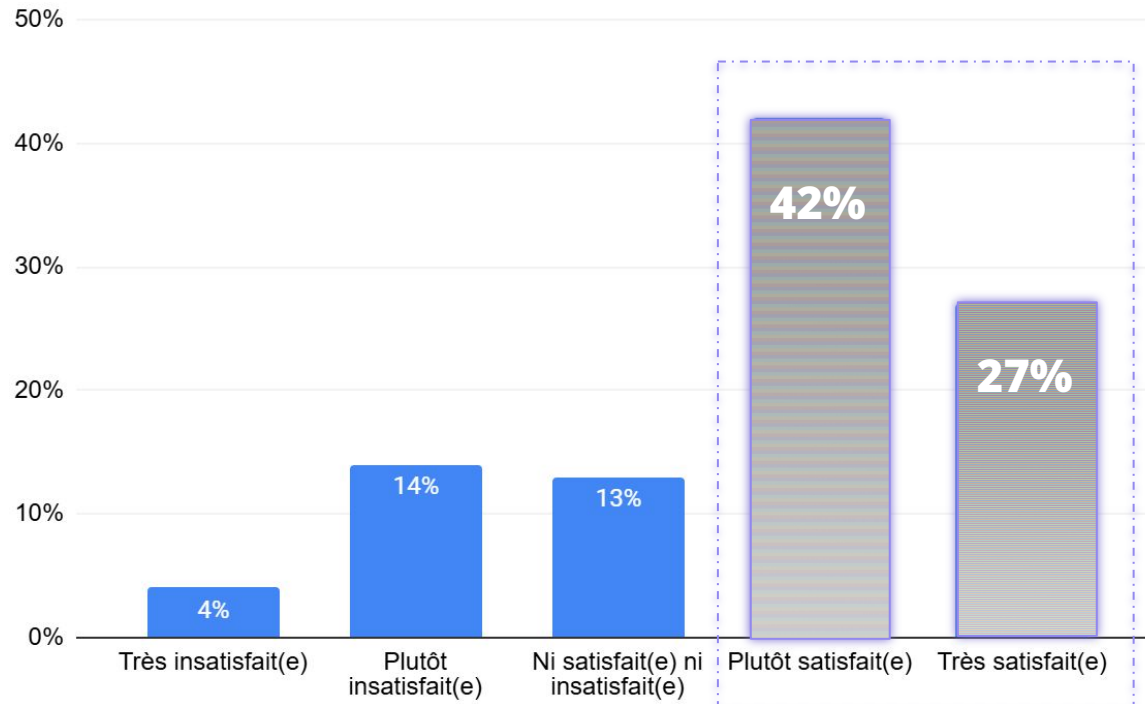


# Constat principal n° 1

Les professionnels de la santé trouvent de la satisfaction et un sentiment d'accomplissement dans leur travail

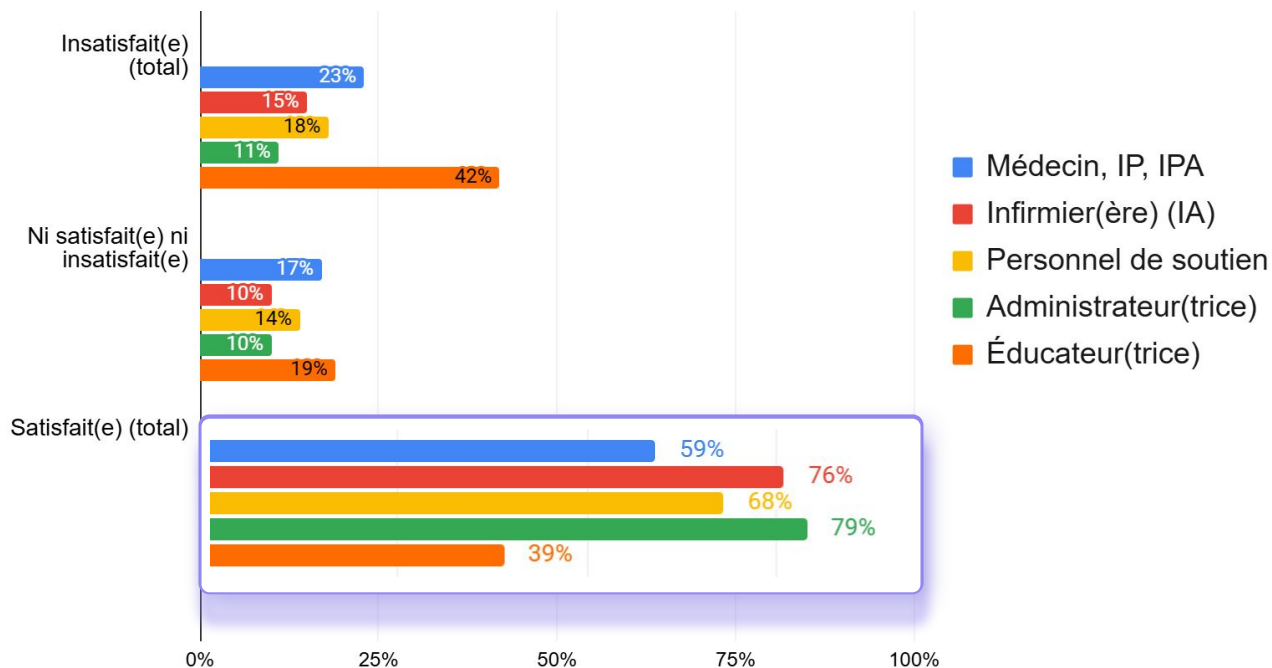
**Malgré les difficultés et les frustrations, la majorité des travailleurs de la santé sondés continuent de retirer une certaine satisfaction de leur travail.**

### La satisfaction des travailleurs de la santé à l'égard de leur emploi actuel



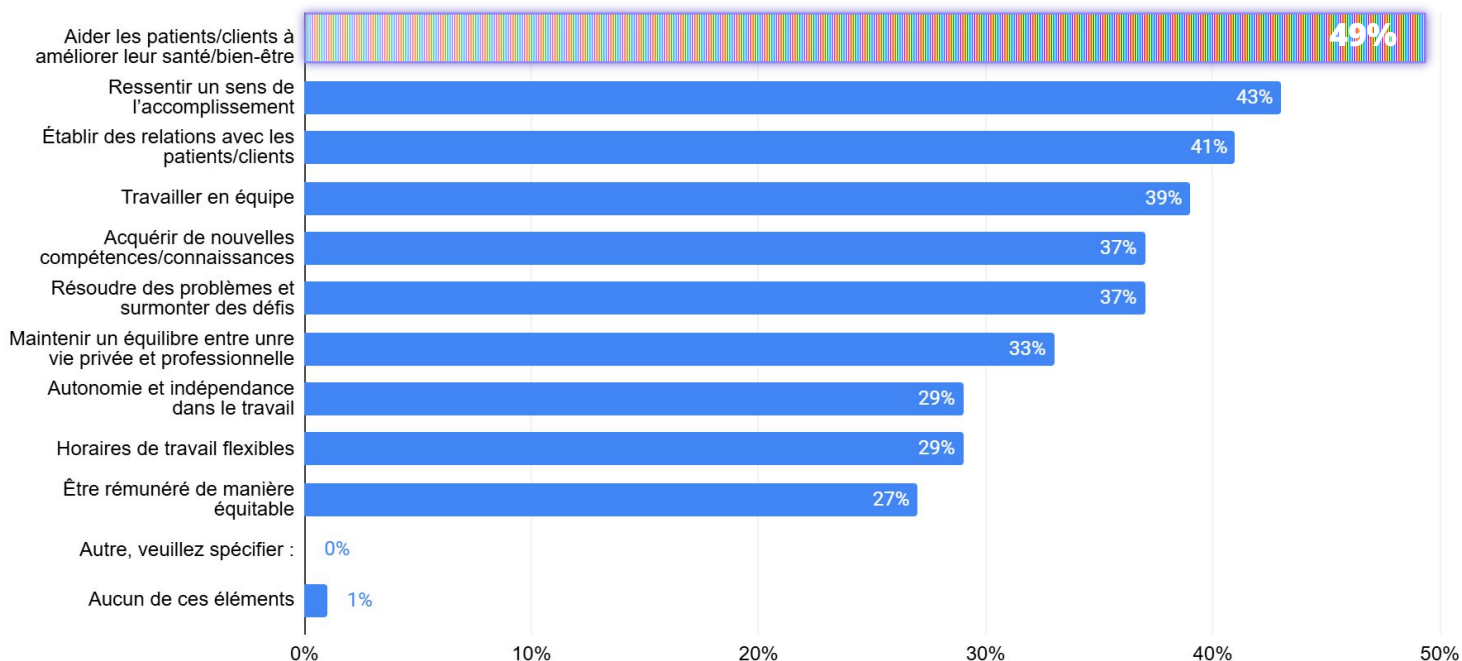
L'analyse du degré de satisfaction par poste révèle que les éducateurs présentent le plus faible taux de satisfaction (42 %). Par contre, une proportion semblable (39 %) a indiqué ressentir de la satisfaction, ce qui démontre une division relativement égale de ce groupe pour ce facteur. Globalement, la majorité des autres types de professionnels ont déclaré être satisfaits de leur travail.

### La satisfaction des travailleurs de la santé à l'égard de leur emploi actuel, selon leur rôle



**Le facteur le plus souvent lié à la satisfaction au travail est le fait d'aider les patients ou clients à améliorer leur santé et leur bien-être. Le sentiment d'accomplissement, l'établissement de relations avec les patients et le travail d'équipe étaient aussi particulièrement valorisés.**

### **Aspects de leur travail que les travailleurs de la santé ont le plus appréciés au cours de la dernière année**

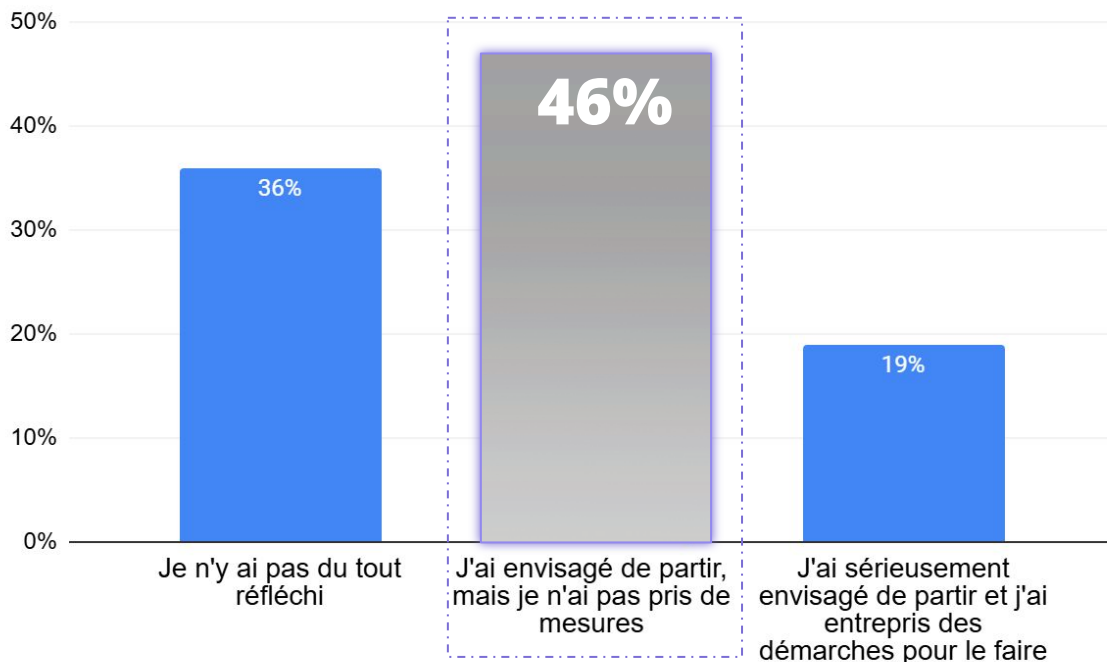


# Constat principal n° 2

Malgré cette satisfaction, la majorité des personnes sondées ont songé à quitter leur poste dans la dernière année

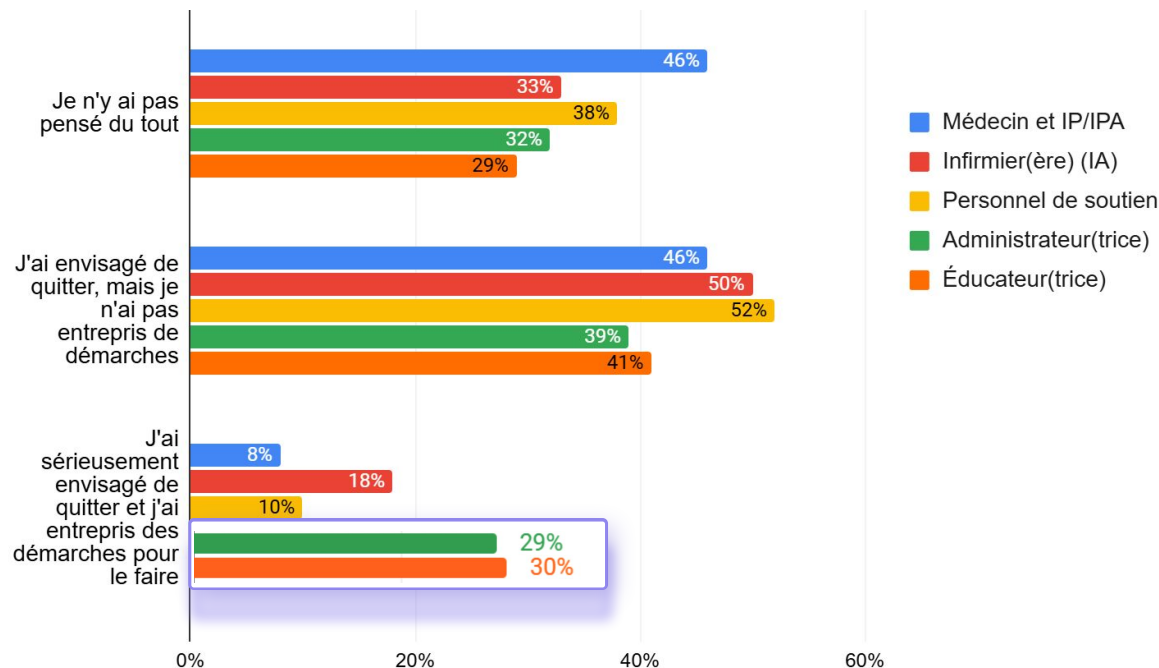
Bien que la majorité des travailleurs sondés aient indiqué être généralement satisfaits de leur travail, la plupart avaient aussi songé à quitter leur poste durant la dernière année. Une personne sur cinq avait d'ailleurs fait des démarches en ce sens.

### Intention des travailleurs de la santé de quitter leur poste actuel, au cours de la dernière année



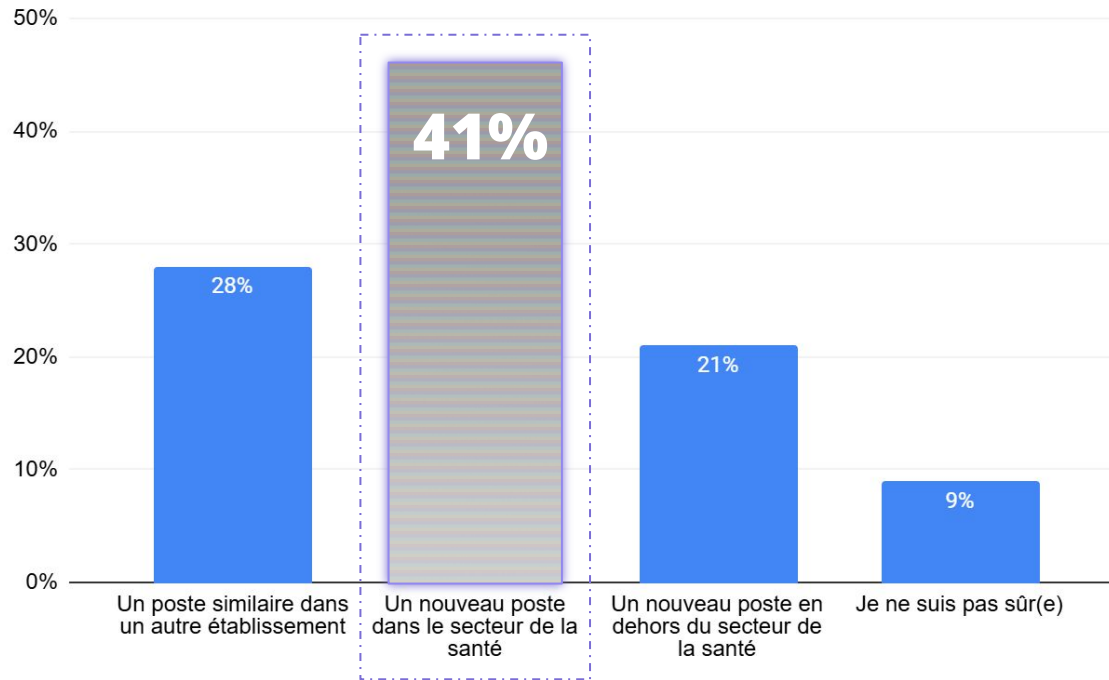
Les médecins étaient les moins susceptibles d'avoir songé à quitter leur poste. À l'inverse, les éducateurs, les administrateurs et les infirmiers étaient les plus susceptibles d'y avoir songé. Les éducateurs étaient le groupe le plus susceptible d'avoir sérieusement songé à prendre des mesures concrètes pour changer d'emploi, un constat qui reflète leur insatisfaction générale quant à leur travail.

### Intention des travailleurs de la santé de quitter leur poste actuel au cours de la dernière année



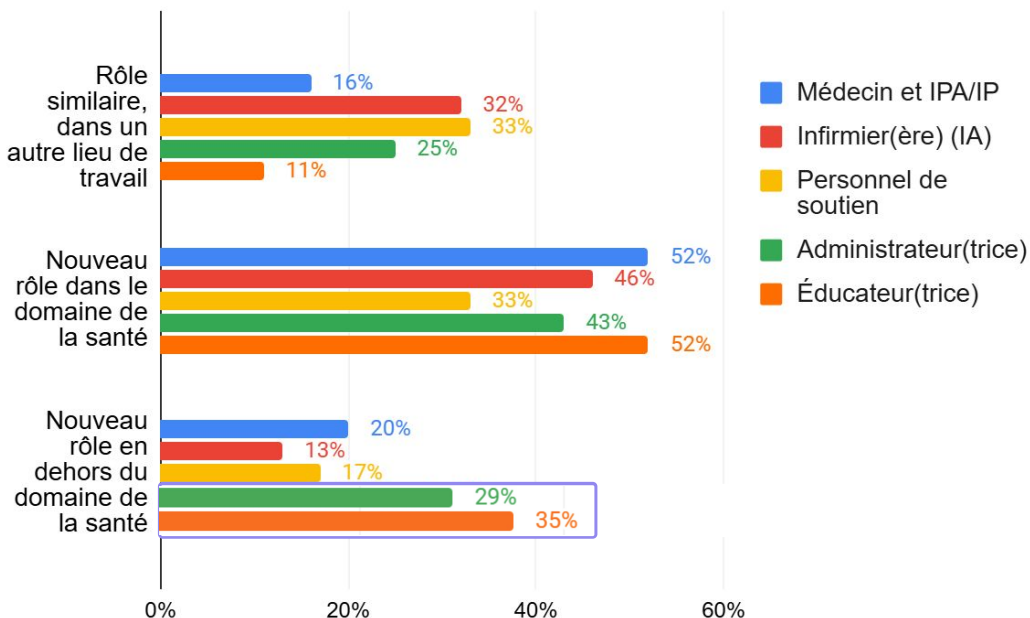
**Si la plupart des professionnels de la santé sondés ont songé à quitter leur poste, la plupart désiraient toutefois rester dans le domaine.**

**Rôles alternatifs envisagés par les travailleurs de la santé ayant songé à quitter leur emploi actuel**



Les éducateurs étaient les plus susceptibles de songer à quitter complètement le domaine, ce qui reflète leur plus grande insatisfaction quant à leur travail. Un peu plus du quart des administrateurs (29 %) ont aussi indiqué souhaiter quitter le milieu, mais ceux-ci ont déclaré une plus grande satisfaction au travail, ce qui pose une dichotomie intéressante.

### Rôles envisagés par les travailleurs de la santé ayant songé à quitter leur emploi, selon leur rôle actuel.

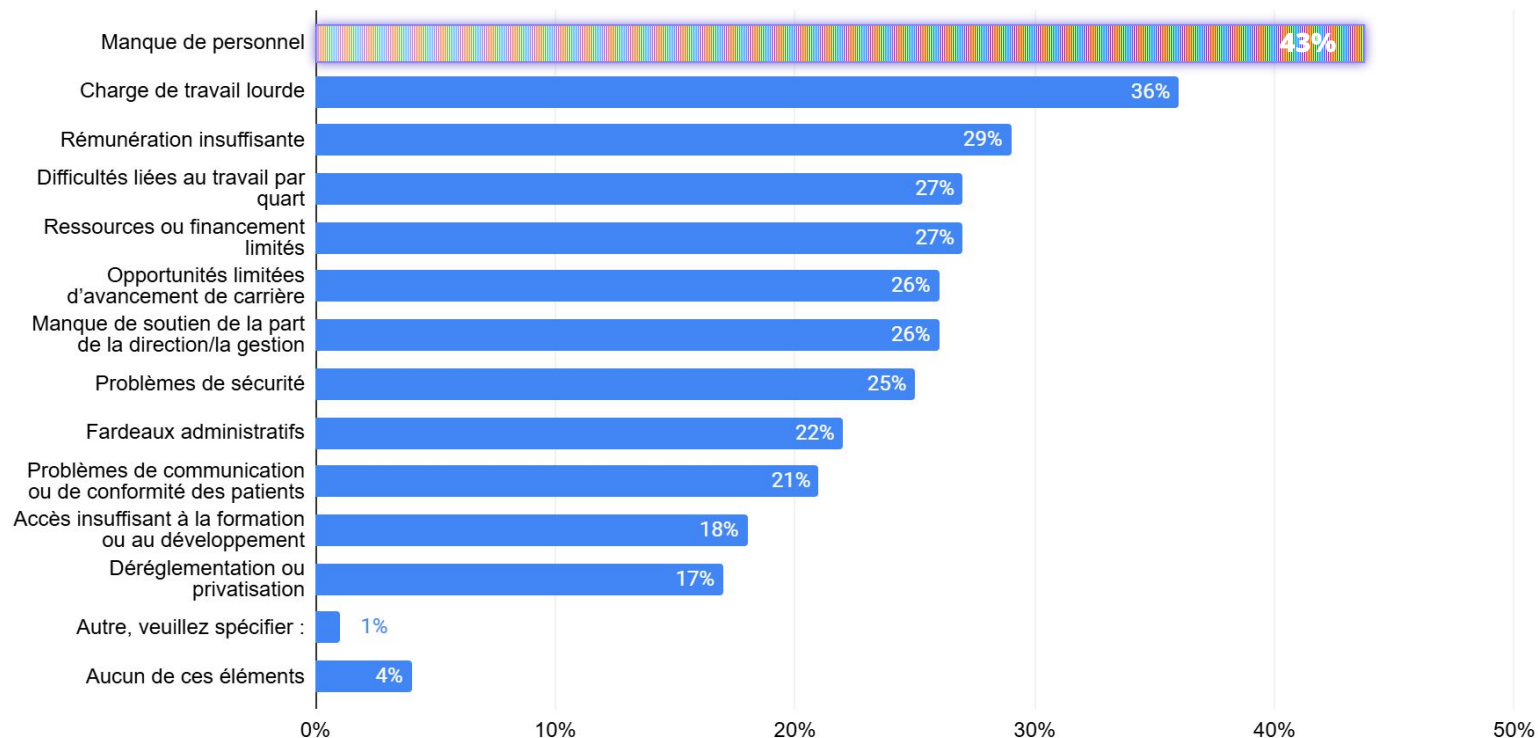


# Constat principal n° 3

Le manque de personnel, les lourdes charges de travail et une rémunération inadéquate sont les principaux facteurs qui mènent le personnel à chercher des conditions plus favorables. L'épuisement professionnel et les difficultés en santé mentale figurent aussi parmi les problèmes signalés

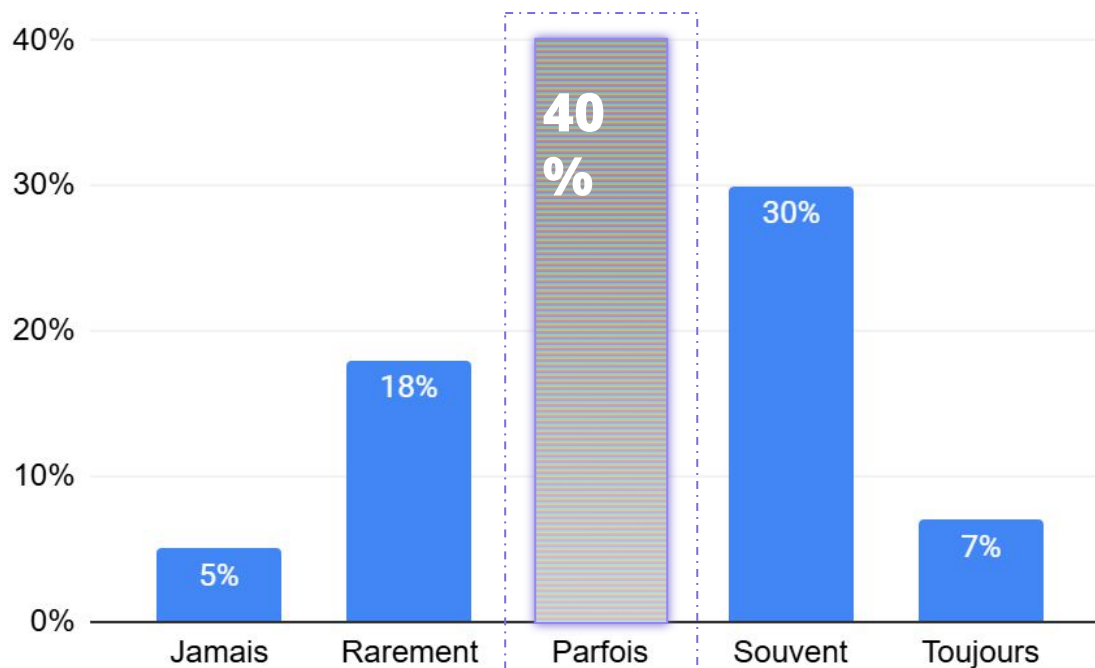
**La plus grande difficulté rencontrée était le manque de personnel, suivie de la lourde charge de travail et de la rémunération inadéquate.**

**Principaux défis en milieu de travail signalés par les travailleurs de la santé, au cours de la dernière année**



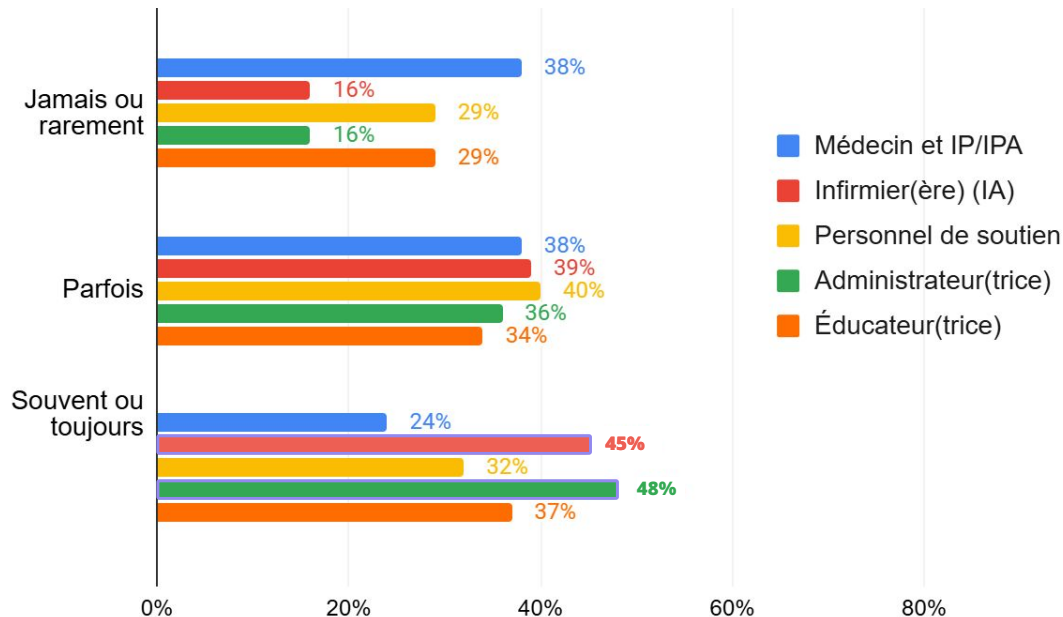
Un peu moins de la moitié des professionnels de la santé sondés, soit 40 % d'entre eux, connaissaient des épisodes récurrents d'épuisement professionnel et ressentait des effets notables. Une proportion de 30 % disait être souvent dans une telle situation et 7 %, l'être continuellement.

**Fréquence des symptômes d'épuisement professionnel ressentis par les travailleurs de la santé, au cours de la dernière année**



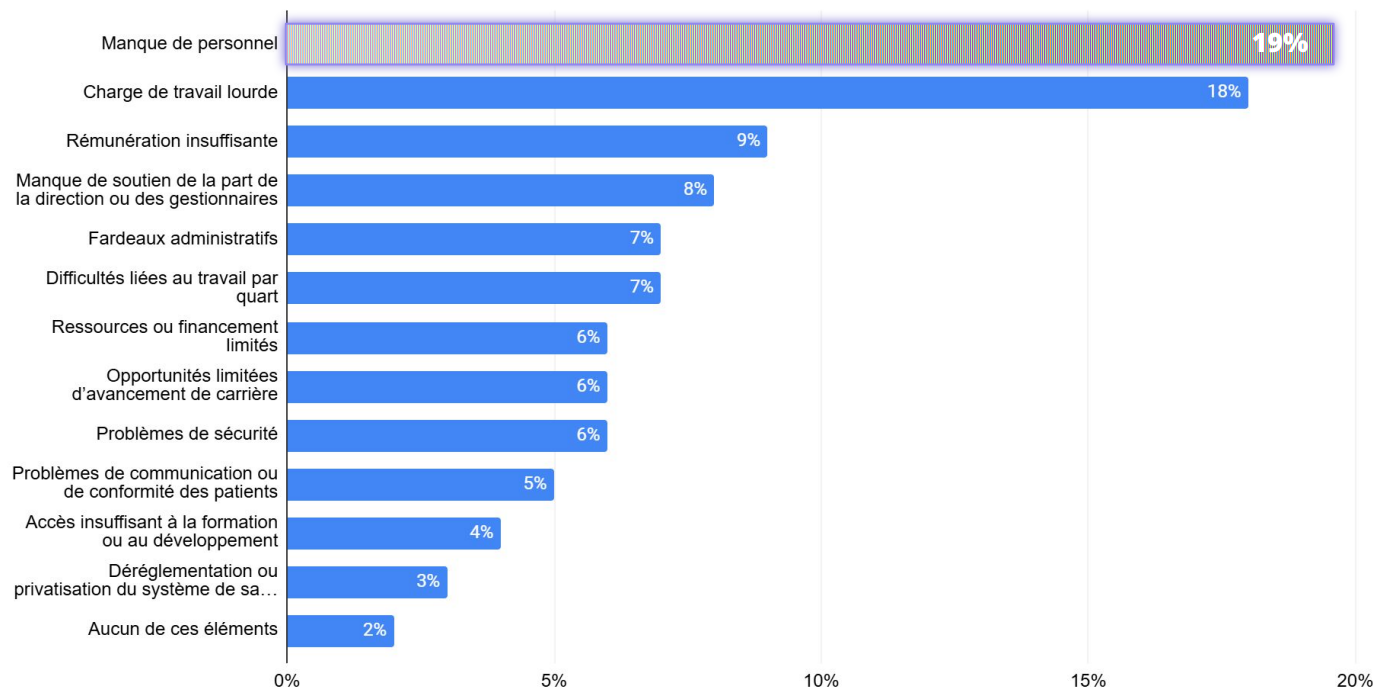
Les administrateurs étaient les plus susceptibles d'être toujours ou souvent en état d'épuisement professionnel. Ce groupe était suivi de celui des infirmiers. Même si les données ne permettent pas d'établir de lien direct, il est possible que la prévalence de l'épuisement professionnel alimente le désir des administrateurs de quitter le milieu de la santé.

Fréquence des symptômes d'épuisement professionnel ressentis par les travailleurs de la santé au cours de la dernière année, selon leur rôle



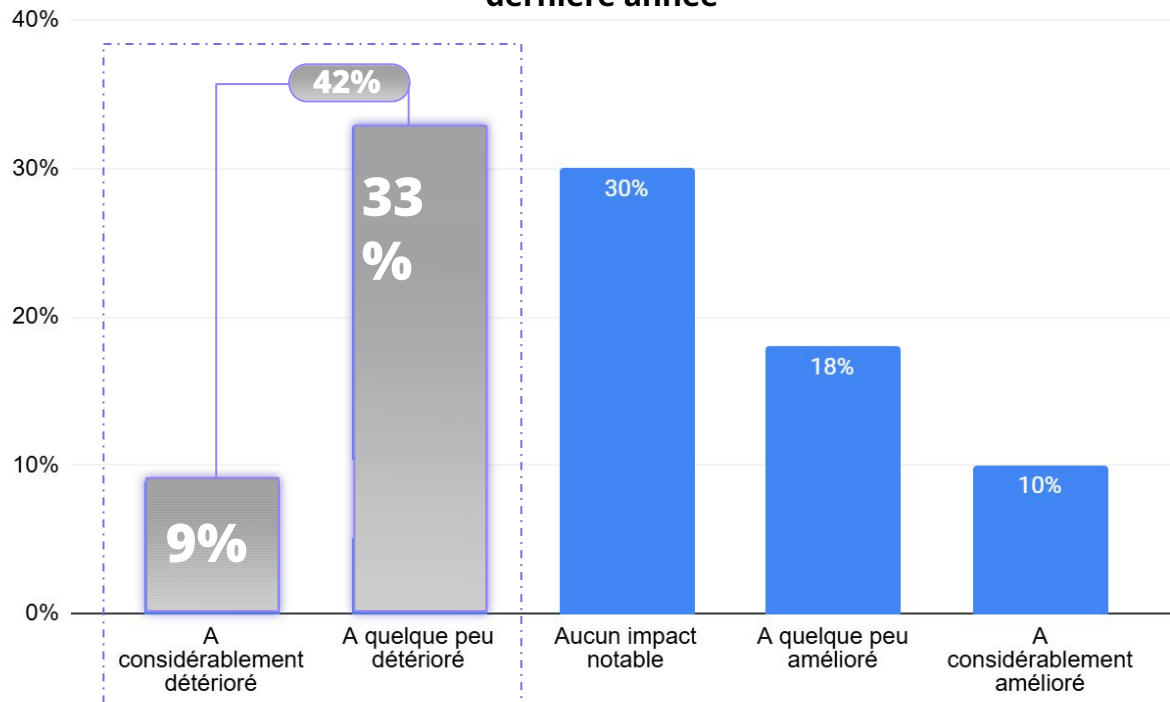
**Parmi les répondants ayant indiqué être souvent en état d'épuisement professionnel, le manque de personnel et la lourde charge de travail étaient les causes principales citées le plus souvent, ce qui fait écho aux défis structurels vécus par les travailleurs de la santé.**

### **Principaux facteurs de l'épuisement professionnel chez les travailleurs de la santé, parmi les défis professionnels signalés**



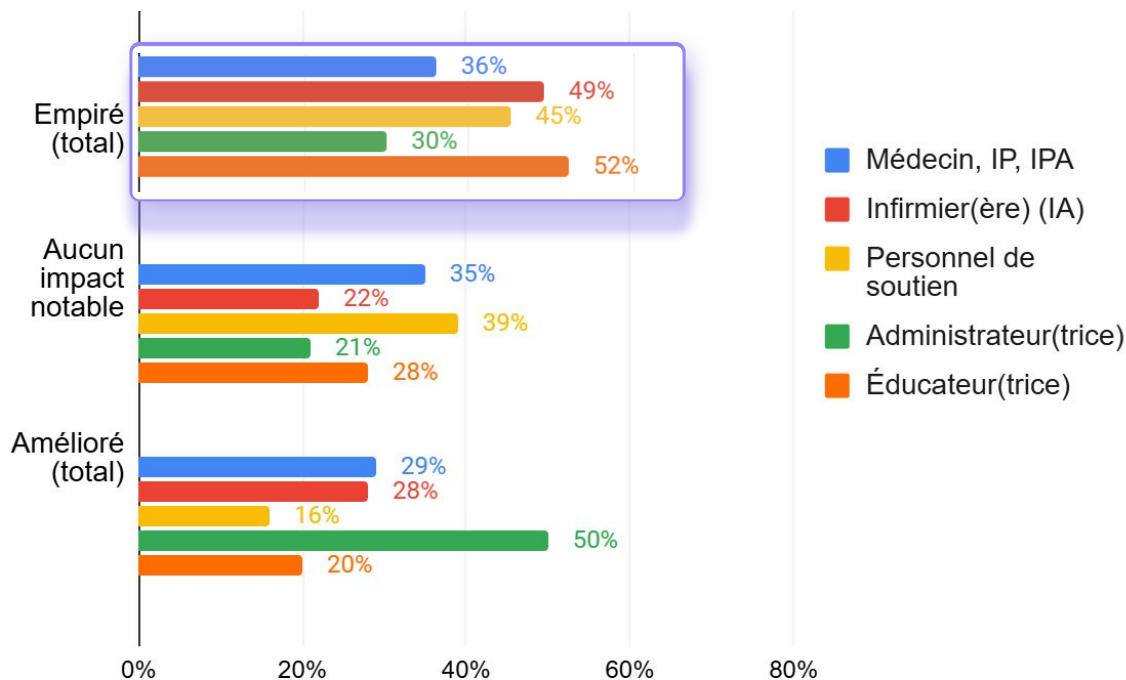
Une proportion de 42 % des travailleurs de la santé a indiqué que leur emploi avait nui à leur santé mentale au cours de la dernière année, affectant leur bien-être de manière considérable ou modérée. Toutefois, une proportion plus élevée a déclaré que leur emploi n'avait aucun effet sur leur bien-être, voire qu'il l'influçait positivement.

Comment leur emploi a affecté la santé mentale des travailleurs de la santé, au cours de la dernière année



**Ce sont les éducateurs, les infirmiers et le personnel de soutien qui ont signalé les plus importantes répercussions négatives sur leur santé mentale.**

**L'impact du travail sur la santé mentale des travailleurs de la santé, au cours de la dernière année, selon leur rôle**

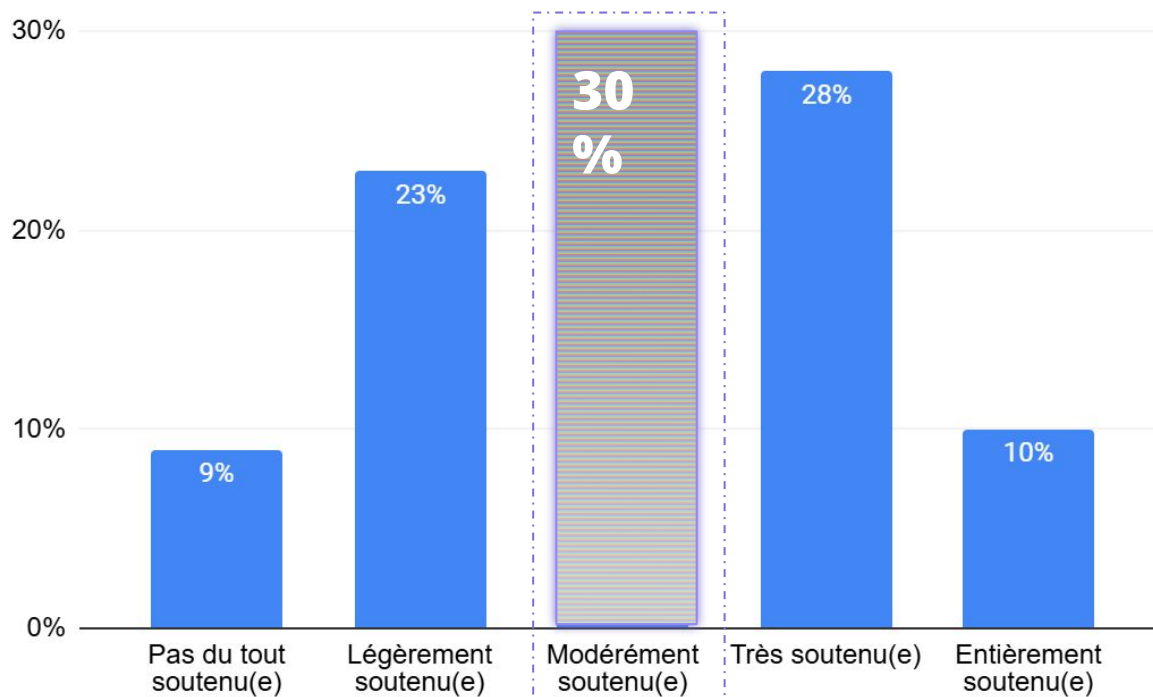


# Constat principal n° 4

Pour améliorer la rétention du personnel, réduire l'épuisement professionnel et favoriser une bonne santé mentale, il est essentiel que les employeurs améliorent leur soutien

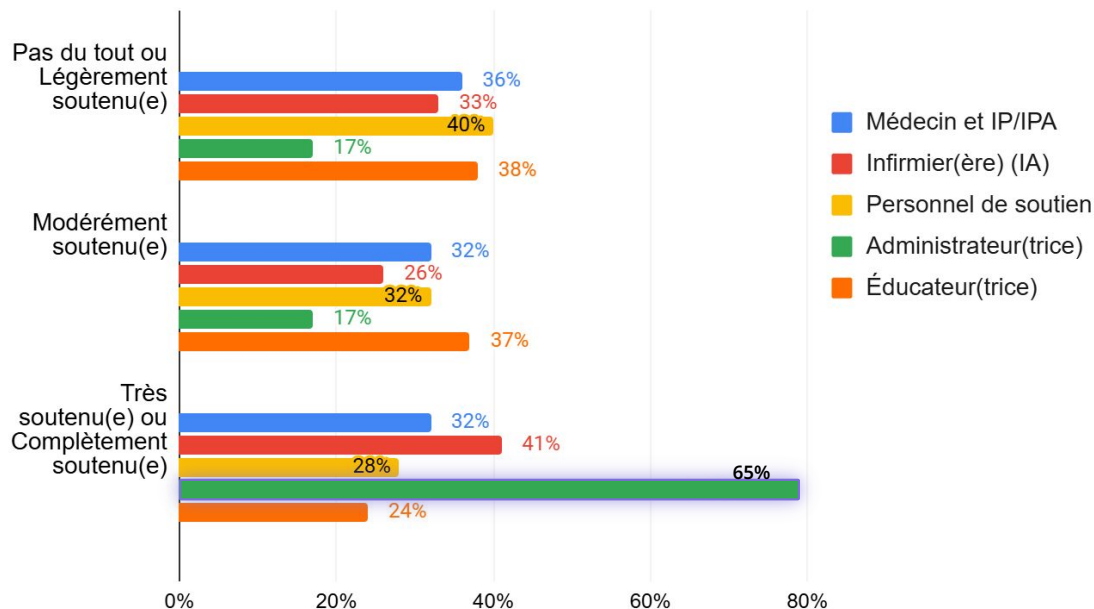
**Peu de travailleurs de la santé ont dit se sentir complètement soutenus, mais la majorité affirmaient recevoir un certain soutien de leur employeur. Sur une note positive, seul un faible pourcentage des répondants avaient l'impression de ne recevoir aucun soutien.**

**Perception du soutien de la part de la direction pour faire face aux défis en milieu de travail**



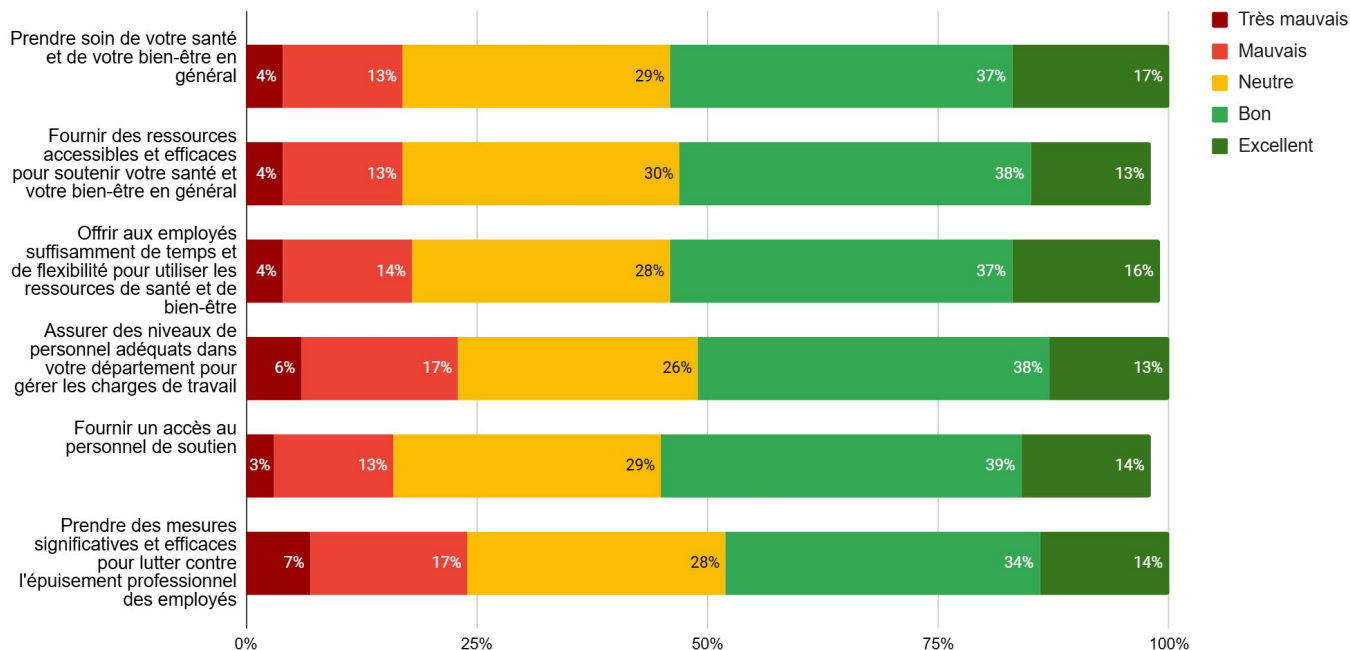
Il est également intéressant de noter qu'une proportion considérablement plus élevée d'administrateurs rapportait bénéficier d'un bon ou d'un excellent soutien, comparativement aux répondants des autres groupes. Cependant, ils étaient aussi plus nombreux à déclarer vivre de l'épuisement professionnel et voulaient quitter le milieu.

### Perception du soutien de la part de la direction pour faire face aux défis en milieu de travail, selon le rôle



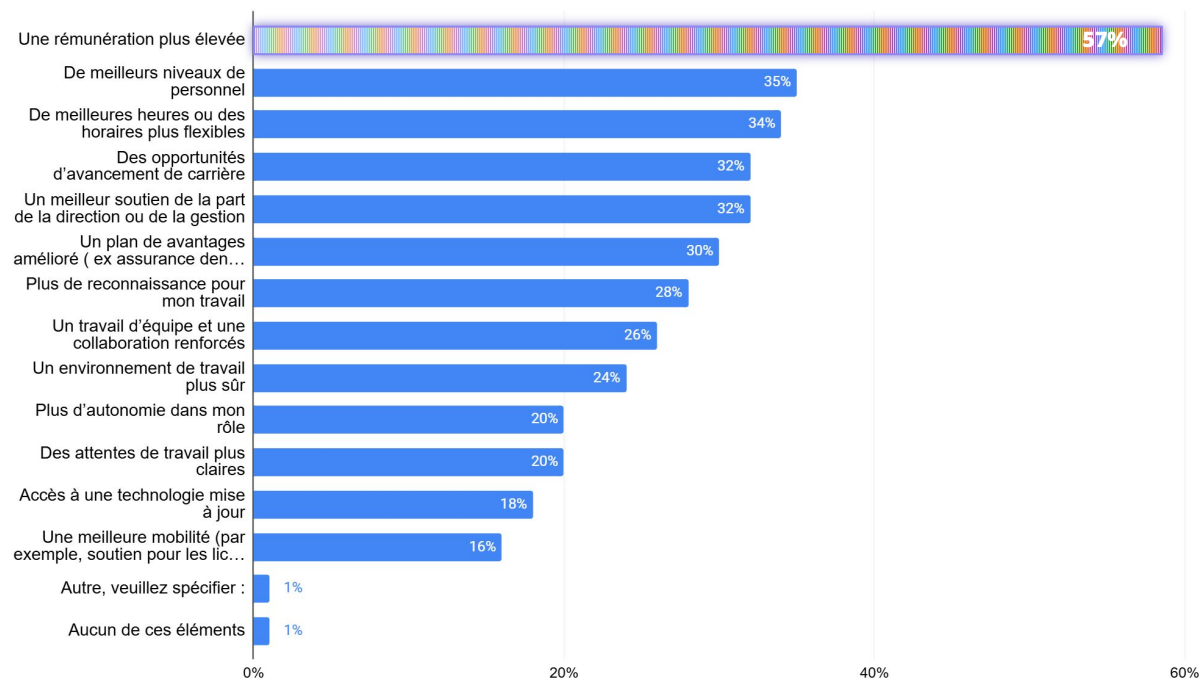
**La perception du soutien professionnel chez les travailleurs de la santé est généralement positive, surtout lorsque l'employeur offre des ressources de bien-être et du personnel de soutien. Malgré des besoins persistants en dotation et en prévention de l'épuisement professionnel, la majorité des répondants estiment que leur employeur prend des mesures concrètes et efficaces à cet égard.**

### Perceptions des travailleurs de la santé concernant le soutien de l'employeur et les initiatives de bien-être



Lorsqu'on a demandé aux travailleurs de la santé ce qui les encouragerait à garder leur poste à long terme, les réponses les plus fréquentes étaient une rémunération supérieure, des effectifs supplémentaires, des horaires plus favorables ou flexibles, des possibilités d'avancement, un meilleur soutien de la gestion et de meilleurs programmes d'avantages sociaux.

### Facteurs clés susceptibles d'encourager la rétention à long terme des travailleurs de la santé dans leur rôle actuel



**Au-delà de la résolution de problèmes importants comme la pénurie de personnel et la faible rémunération, beaucoup d'employés du milieu de la santé souhaitent se sentir valorisés par la gestion qui pourrait par exemple, reconnaître leur implication et appliquer concrètement leur rétroaction.**

**« Prendre au sérieux les préoccupations soulevées par le personnel. »**

**«Demandez-nous quels sont nos besoins. »**

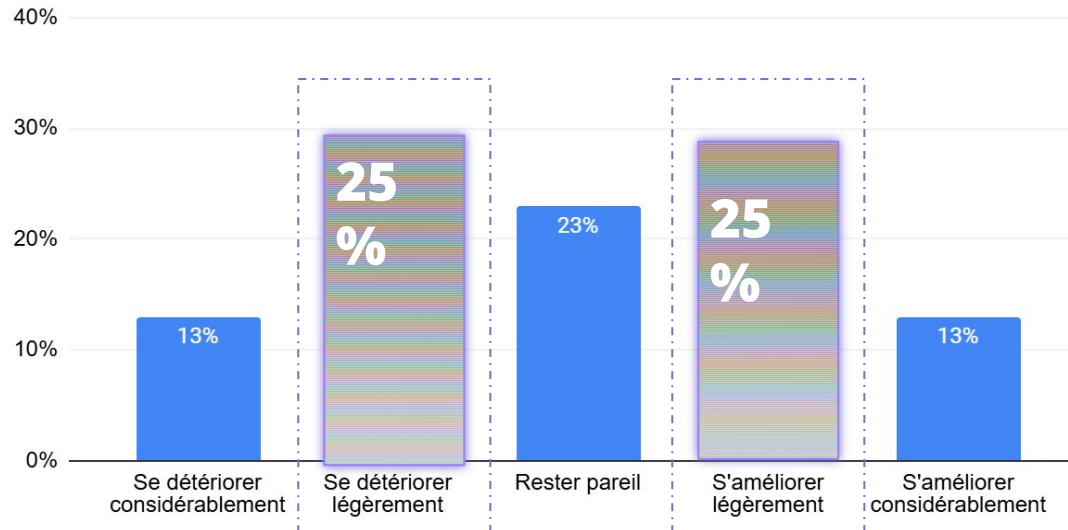
**« Reconnaître le travail acharné. »**

**« Être à l'écoute de nos idées pour améliorer les services. »**

# Stratégies des employeurs pour soutenir les travailleurs de la santé au Canada

Les professionnels de la santé ont des opinions divergentes quant à l'avenir du système. Lorsqu'on les a questionnées quant à l'avenir du système de santé au Canada, 38 % des personnes sondées ont répondu s'attendre à ce qu'il se détériore, la même proportion a dit s'attendre à certaines améliorations et 23 %, soit un peu plus du cinquième, ont dit ne s'attendre à aucun changement.

### Perception des travailleurs de la santé concernant l'avenir des soins de santé au Canada



Les employeurs peuvent influencer la suite des choses en soutenant activement leurs personnels et en répondant à ses préoccupations. Le besoin le plus fréquemment exprimé par les professionnels de la santé concernait une hausse de la rémunération et l'embauche d'effectifs supplémentaires. Les principaux enjeux soulevés – soit la lourde charge de travail, les difficultés relatives au travail par quarts et l'épuisement professionnel – peuvent être atténués par l'ajout de personnel.

L'offre de salaires compétitifs, à la fois par rapport au coût de la vie et aux autres employeurs, peut aussi faciliter la rétention du personnel et le recrutement des meilleures ressources.

Les organisations où c'est impossible peuvent appliquer des solutions qui sont peu coûteuses, mais efficaces pour bonifier les conditions de travail.



# Prévention de l'épuisement professionnel

La prévention de l'épuisement professionnel est un aspect essentiel sur lequel les employeurs peuvent agir concrètement. Le simple fait de demander au personnel quels outils seraient nécessaires, de les écouter et de mettre en œuvre leur rétroaction peut contribuer à combler certaines lacunes, notamment en matière de soutien à la santé mentale.

Par exemple, une méthode simple et efficace consiste à encourager le personnel à prendre l'ensemble de leurs journées de vacances. Une étude a révélé qu'au Canada, chaque année, les travailleurs renoncent à environ 31 millions de journées de vacances. Plusieurs stratégies peuvent contribuer à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment l'instauration d'une culture où les employés se sentent à l'aise d'utiliser leurs journées de congé, la simplification du processus de demande de congé, ainsi que l'exemplarité des membres de la haute direction qui prennent eux-mêmes les vacances auxquelles ils ont droit.



Voici d'autres manières de prioriser le bien-être et la satisfaction au travail du personnel :

- Proposer des horaires flexibles.
- Offrir des services de santé mentale facilement accessibles et gratuits ou abordables.
- Offrir un abonnement à un centre d'entraînement ou de conditionnement physique pour promouvoir la santé.
- Mettre à la disposition du personnel des espaces de détente pour les pauses, et prévoir la continuité du service durant les pauses.
- Offrir l'accès à des plateformes promouvant le bien-être et proposant des ressources et du soutien, notamment pour la recherche de services de garde.

En instaurant une culture valorisant l'équilibre travail-vie personnelle et en offrant des outils appropriés, les employeurs peuvent renforcer la mobilisation, la motivation et l'engagement à long terme du personnel.



# Plans de carrière

Le peu de possibilités d'avancement représentait une autre préoccupation soulevée par les personnes sondées. Bien que les trajectoires professionnelles soient généralement bien définies dans ce milieu, il existe également des moyens de soutenir le personnel souhaitant se réorienter vers une autre carrière au sein du secteur, contribuant ainsi à éviter la perte de talents précieux.

## **Exprimer explicitement l'appui aux transitions professionnelles :**

La direction doit démontrer son engagement envers les démarches des personnes envisageant un changement de carrière au sein du milieu. Une telle ouverture encouragera le personnel à exprimer ses intérêts, facilitera l'adéquation entre les compétences et les besoins organisationnels, et contribuera à la rétention de talents précieux.

## **Proposer des stages d'observation :**

Offrez aux personnes qui songent à changer de poste l'occasion de faire des stages d'observation. Elles pourront ainsi observer les exigences et les responsabilités du quotidien pour un poste particulier et seront mieux outillées pour prendre des décisions éclairées. Une telle approche favorise aussi la collaboration et l'appréciation entre les différents services.

## **Offrir de la flexibilité pour le perfectionnement :**

Si quelqu'un souhaite suivre une formation de perfectionnement pour obtenir un nouveau poste, offrez-lui la flexibilité nécessaire pour y arriver.

Pour en savoir plus sur les manières de soutenir l'évolution du personnel, consulter le [Centre de leadership d'Indeed.](#)

# Outiller les professionnels de la santé : les stratégies pour prendre soin de soi et la défense des intérêts au travail

## Comment les professionnels de la santé peuvent-ils prendre soin d'eux-mêmes et revendiquer des améliorations à leur environnement de travail?

Il est vrai qu'ultimement, les employeurs et le gouvernement jouent un rôle central dans le soutien aux travailleurs de la santé. Chacun peut cependant prendre des mesures pour se protéger, éviter l'épuisement professionnel et améliorer sa situation au travail.



# Comment éviter l'épuisement professionnel

# Comment reconnaître l'épuisement professionnel?

L'épuisement professionnel est un état caractérisé par une fatigue émotionnelle, physique et mentale pouvant découler d'une situation de stress. En repérant rapidement cet état, on peut appliquer des mesures correctives et éviter qu'une aggravation n'entraîne des problèmes physiques et psychologiques plus sérieux.



Cet état entraîne une multitude de symptômes, dont une irritabilité accrue, une baisse du rendement au travail, des tensions musculaires, de l'insomnie, une prise de décisions altérée et des problèmes de concentration. Sur le plan physique, le stress chronique qu'engendre l'épuisement professionnel peut causer des douleurs musculaires attribuables à des tensions prolongées. Les perturbations du sommeil (difficultés à s'endormir ou à rester endormi) sont aussi fréquentes. Sur le plan psychologique, cet état peut entraîner diverses émotions comme la colère ou la tristesse et nuire à la concentration.



# Mesures pour éviter l'épuisement professionnel

## Faire respecter ses limites :

Lorsqu'on commence à remarquer des symptômes d'épuisement professionnel, il est important de se fixer des limites pour préserver sa santé. Il est préférable d'éviter d'accepter des quarts de travail supplémentaires ou le surplus de travail de ses collègues. Si votre gestionnaire souhaite alourdir votre tâche, ayez une discussion ouverte sur votre charge de travail.

## Dormir suffisamment et prendre des pauses :

Pour prévenir l'épuisement professionnel, il est essentiel de pouvoir compter sur un sommeil de qualité. Planifiez des pauses durant votre journée pour recharger vos batteries et vous accorder un moment de tranquillité. Profitez-en pour faire le vide, respirer profondément et vous recentrer.

# Mesures pour éviter l'épuisement professionnel

## S'accorder du temps :

Durant la semaine, gardez-vous du temps pour faire des activités que vous aimez, que vous aurez hâte d'entreprendre et qui vous rendront de bonne humeur. En adoptant une routine vous permettant de faire régulièrement de l'exercice, vous améliorerez votre bien-être et réduirez votre stress.

## Discuter avec son gestionnaire :

Si vous ressentez des symptômes d'épuisement professionnel, songez à discuter avec votre gestionnaire afin d'ajuster votre charge de travail et déléguer certaines tâches à des collègues. Si vos fonctions ne le permettent pas, vous pouvez envisager des aménagements de travail, tels que la modification de votre horaire ou l'exécution de tâches administratives pour diversifier vos activités.

**Apprendre à s'exprimer et  
demander des améliorations  
dans son milieu de travail**

Les employeurs sont responsables d'améliorer le milieu de travail, mais en apprenant à faire entendre votre voix, vous pourrez communiquer efficacement vos besoins à vos coéquipiers et à vos gestionnaires. Ceci contribuera concrètement à faire changer les choses.



# Négocier une augmentation de salaire

Pour négocier une augmentation de salaire, vous devez avoir confiance en votre valeur et développer de bonnes aptitudes en communication. En apprenant comment aborder une telle discussion avec efficacité, la discussion sera plus naturelle et vous serez en meilleure maîtrise de vos moyens.

Énoncez d'abord vos principaux points de discussion, et mentionnez l'échelle salariale que vous visez en faisant valoir certaines de vos réussites et contributions concrètes. En vous exerçant à l'avance, vous gagnerez en confiance et améliorerez la clarté de votre propos. Si une augmentation de salaire n'est pas envisageable, tentez d'obtenir d'autres avantages, par exemple des journées de vacances supplémentaires, un horaire flexible ou des occasions de perfectionnement professionnel.



# Demander un horaire flexible

Les aménagements de travail flexibles peuvent aider à prévenir l'épuisement professionnel et à réduire le stress. En effet, la rigidité des affectations à temps plein ne favorise pas toujours l'équilibre travail-vie personnelle, la formation continue, l'avancement vers des postes de gestion et la préférence qu'ont souvent les professionnels de la santé en fin de carrière pour des postes moins éreintants qui sont axés sur le mentorat.

Il peut être intimidant de discuter avec votre gestionnaire et votre employeur d'un éventuel aménagement de travail flexible, mais le fait de savoir comment d'aborder la question peut vous donner confiance.



Commencez par déterminer quel type de flexibilité correspondrait à vos besoins, mais aussi à votre milieu de travail. S'agit-il d'ajustements aux quarts de travail, d'un horaire à temps partiel, d'un partage de poste, de tâches administratives réalisées en télétravail ou de planification autonome des horaires? Expliquez en quoi cette possibilité appuie les objectifs organisationnels et profite au personnel par une réduction des risques d'épuisement professionnel, une amélioration des soins aux patients et une augmentation de la satisfaction au travail. Proposez d'organiser un programme pilote qui permettra d'évaluer les retombées du projet à partir de données sur la satisfaction du personnel et les résultats pour les patients. Enfin, unissez votre voix à celle de vos collègues pour présenter une demande consolidée : vous démontrerez ainsi un intérêt et un soutien pour ce type d'aménagement.

Pour vous renseigner sur les carrières dans le milieu de la santé, visitez la plateforme [Carrières en soins de santé](#) d'Indeed.



# Points à retenir

Les travailleurs de la santé obtiennent un profond sentiment de satisfaction de leur profession. La grande majorité d'entre eux envisagent de rester dans le milieu pour leur prochain emploi, mais des difficultés persistent, notamment en ce qui concerne la rémunération, les pénuries de personnel et les lourdes charges de travail. Ces éléments nuisent à la satisfaction au travail et amènent beaucoup de ces professionnels à chercher de nouvelles possibilités.

Ces enjeux peuvent aussi mener à l'épuisement professionnel, un problème qui touche la majorité des professionnels de la santé. Les employeurs doivent s'attaquer à la pénurie de personnel tout en **améliorant les services et en instaurant des mesures pertinentes de prévention de l'épuisement professionnel** afin de retenir le personnel et réunir un effectif mobilisé et en santé.

Au-delà d'une hausse de la rémunération et d'une dotation adéquate, les professionnels de la santé veulent **des horaires plus flexibles, des occasions d'avancement et un meilleur soutien des gestionnaires**. Le sentiment d'être entendu, valorisé et apprécié par la direction joue un rôle essentiel dans ce soutien.

Ultimement, les employeurs doivent répondre à ces préoccupations fondamentales en améliorant leurs stratégies de recrutement et de rétention, tout en témoignant concrètement de leur engagement à soutenir les travailleurs. Parallèlement, les personnes qui cherchent un emploi peuvent se doter d'outils qui les aideront à protéger leur santé mentale et leur bien-être au travail. Grâce à une communication et à une collaboration ouvertes, les employeurs et les professionnels de la santé peuvent bâtir un secteur plus résilient, bienveillant et florissant où toutes les parties peuvent réaliser leur plein potentiel.



Carrières en  
**+ *soins de santé***  
par indeed

**Merci!**

Questions? Veuillez communiquer avec

[indeed@citizenrelation.com](mailto:indeed@citizenrelation.com).