



RAPPORT:
Résultats du sondage auprès des membres concernant la stratégie de recrutement et de maintien en poste des travailleurs sociaux

Novembre 2022

RÉSUMÉ

L'Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick pilote l'élaboration d'une stratégie de recrutement et de maintien en poste de davantage de travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick pour veiller à ce qu'il y ait suffisamment de travailleurs sociaux professionnels pour répondre aux besoins croissants du public, aujourd'hui et à l'avenir.

On a déterminé que la profession était au deuxième rang en matière de besoin de stratégie de recrutement et de maintien en poste à l'échelle de la province. En effet, une projection effectuée avant la pandémie faisait état d'une pénurie de 272 travailleurs d'ici 2030. En raison de la demande accrue pour des services de travail social depuis le début de la pandémie de COVID-19, on estime que, sans mesures majeures, la pénurie réelle de travailleurs sociaux sera bien pire que la prévision initiale.

Puisqu'une pénurie de travailleurs sociaux se fait déjà sentir dans la province, il est important de commencer le travail dès maintenant pour éviter une future crise. Les travailleurs sociaux font un travail crucial et essentiel et près de la moitié de ceux qui ont répondu au sondage travaillent pour le ministère du Développement social; la majorité en protection de l'enfance. En travaillant ensemble maintenant pour commencer à planifier pour l'avenir, nous pouvons éviter que les Néo-Brunswickois les plus vulnérables ne soient à risque maintenant et pour les années à venir.

Pour éclairer la stratégie, l'Association a mené un sondage auprès de ses membres au printemps 2022 et leur a posé plus de 30 questions pour savoir avec quelles difficultés ils sont confrontés dans l'exercice de leurs fonctions au quotidien. Les résultats du sondage vont aider le comité chargé de l'élaboration de la stratégie de recrutement et de maintien en poste

de travailleuses et de travailleurs sociaux, qui est composé de parties prenantes des divers ministères et secteurs, à mettre sur pied un plan quinquennal en matière de recrutement et de maintien en poste au Nouveau-Brunswick (N.-B.). Pour l'ATTSNB, il est important que la voix des travailleurs de première ligne soit entendue et intégrée à l'élaboration du plan.

Dans l'ensemble, le sondage a déterminé que des changements sont nécessaires. Les répondants ont indiqué clairement qu'ils ressentent déjà les effets de l'insuffisance de main d'œuvre due aux postes vacants. Les travailleurs sociaux sont en épuisement professionnel et ont exprimé un besoin de soutien.

Du point de vue des données démographiques, le sondage a établi que l'effectif de travail social du Nouveau-Brunswick est principalement composé de femmes, est relativement jeune et travaille à temps plein (souvent avec heures supplémentaires) dans le secteur public. Le ministère du Développement social était le principal employeur des répondants au sondage, suivi par les Régies régionales de la santé.

Somme toute, les travailleurs sociaux ont indiqué être très fiers de leur travail et nous espérons que ce sentiment de fierté pourra être maintenu à long terme.

Le stress et l'épuisement professionnel, le nombre élevé de cas ainsi que la rémunération ont été ciblés comme étant les trois principales raisons pour lesquelles les travailleurs sociaux considéreraient quitter leur emploi et se tourner vers une autre profession. De forts pourcentages dans chaque catégorie ont été relevés pour les employés du ministère du Développement social par rapport à ceux des régies régionales de la santé, même s'il est clair que les travailleurs sociaux de partout dans la province éprouvent des difficultés et sont surmenés

et que des changements doivent être apportés dans de nombreuses organisations.

Il a été encourageant de voir que les projections de maintien en poste à court terme suggèrent que la majorité des travailleurs sociaux ne pensent pas quitter la profession ou la province pour le moment, pas plus qu'ils n'envisagent quitter leur poste actuel en faveur d'un autre poste au Nouveau-Brunswick. Cependant, plus de la moitié des répondants de tous les chapitres ont signalé des postes vacants dans leurs milieux de travail, et la vaste majorité des répondants ayant fait état de postes vacants travaillent pour le ministère du Développement social. Au sein de ce ministère, un pourcentage élevé de répondants de chaque programme de services de bien-être à l'enfance ont fait mention de postes vacants.

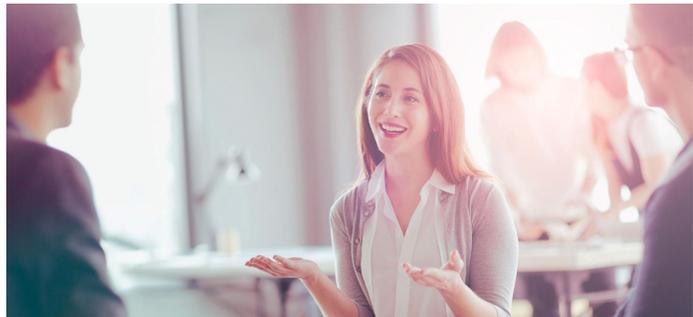
Plus de la moitié des répondants ont déclaré avoir changé d'emploi au cours des cinq dernières années. Quand on leur a demandé ce qui aurait pu les motiver à rester à leur poste, les répondants ont cité trois grands facteurs : nombre de cas réduit, meilleure rémunération et capacité accrue de mettre l'accent sur des interventions directes avec les clients grâce à la réduction du temps consacré à des tâches administratives.

Beaucoup des travailleurs sociaux sondés ont mentionné que leurs milieux de travail ne fournissent pas suffisamment de soutien pour traiter le traumatisme indirect et l'usure de compassion et qu'ils étaient en épuisement professionnel ou en approchaient. Les milieux d'emploi pour lesquels les répondants ont très fréquemment déclaré vivre des niveaux de stress impossibles à gérer au cours de la dernière année étaient le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et le ministère du Développement social.

Pour attirer plus de gens dans le domaine du travail social, les répondants suggèrent l'offre

de stages pratiques rémunérés, la sensibilisation du public à la profession, la réduction des frais de scolarité et la transmission d'offres d'emploi aux étudiants en travail social pendant leurs stages, avant l'obtention de leur diplôme.

Lorsqu'on a demandé aux répondants leur point de vue sur les meilleures façons de recruter des travailleurs sociaux au N.-B., les trois



principales réponses reçues ont été la réduction des exigences administratives, l'offre de stages pratiques rémunérés et l'offre de primes et incitatifs à l'emploi.

Pour accroître le nombre de travailleurs sociaux dans la province, des mesures supplémentaires doivent être explorées dans le cadre de la stratégie, notamment que les universités de la province augmentent le nombre de places dans leurs programmes de baccalauréat en travail social.

Le maintien en poste des travailleurs sociaux existants est aussi un volet clé de la stratégie, et les répondants ont mentionné que les trois meilleurs moyens de maintenir en poste les travailleurs sociaux au N.-B. étaient la réduction du nombre de cas, l'amélioration de la rémunération et des avantages sociaux et que les employeurs encourageant le bien-être de leurs employés et l'équilibre travail/vie personnelle.

Les réponses au sondage ont montré qu'il existe des différences distinctes chez les divers groupes démographiques sur la façon dont les travailleurs sociaux perçoivent leurs emplois et

que ces différences étaient grandement liées au milieu de travail. Cela donne à penser que des stratégies individuelles devraient être élaborées pour tenir compte de ces différences. De plus, on croit qu'une stratégie spécialisée devrait être créée pour le recrutement et le maintien en

poste de travailleurs sociaux travaillant dans le secteur des services de bien-être à l'enfance du ministère du Développement social en raison de la nature ardue du travail et des difficultés particulières que ces travailleurs sociaux vivent.



Résumé

Ce rapport est basé sur un sondage qui a été envoyé à tous les membres de l'ATTSNB. Ce sondage a été ouvert du 22 avril au 16 mai 2022. Le niveau de confiance de ce sondage est de 95 % avec une marge d'erreur de 3 %. Avec un taux de réponse de 37 %, les membres de l'ATTSNB soulignent l'importance d'élaborer une stratégie axée à la fois sur le recrutement et le maintien en poste des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick, dans tous les secteurs, et de définir des priorités précises à inclure dans le plan d'action.

Note : la mention « travailleurs sociaux » dans le présent rapport comprend l'ensemble des travailleuses sociales et travailleurs sociaux.

Remerciements

Ce sondage n'aurait pas été possible sans les membres du Comité directeur de la stratégie de recrutement et de maintien en poste des travailleurs sociaux qui ont apporté une contribution essentielle à l'élaboration du sondage. Il n'aurait pas non plus été possible sans le Sous-comité de la demande qui a proposé d'élaborer un sondage auprès des membres pour s'assurer que l'apport des membres de l'ATTSNB est inclus dans l'élaboration du Plan d'action quinquennal de la stratégie de recrutement et de maintien en poste des travailleurs sociaux.

Ce sondage n'aurait pas non plus été possible sans la participation des membres de l'ATTSNB! Nous tenons à remercier sincèrement tous les membres pour le temps qu'ils ont consacré à répondre à ce sondage. En tant que travailleurs sociaux que nous espérons retenir dans la province, votre contribution est essentielle à l'élaboration de la stratégie. Merci de votre dévouement continu à la profession de travail social!

Sommaire

1.0 Aperçu du sondage	6	2.19 Question 19 (Retraite)	33
1.1 Introduction	6	2.20 Question 20 (Postes actuellement vacants)	34
1.2 Objectif du sondage	6	2.21 Question 21 (Changement d'emploi)	35
1.3 Méthode	7	2.22 Question 22 (Stratégies de maintien en poste)	36
2.0 Résultats du sondage	8	2.23 Question 23 (Importance de la supervision clinique)	37
2.1 Question 1 (Identité de genre)	8	2.24 Question 24 (Stress)	38
2.2 Question 2 (Âge)	9	2.25 Question 25 (Épuisement professionnel)	40
2.3 Question 3 (Chapitre)	10	2.26 Question 26 (Accès à la supervision clinique)	42
2.4 Question 4 (Années dans la profession)	11	2.27 Question 27 (Supervision clinique programmée)	43
2.5 Question 5 (Nombre de rôles)	12	2.28 Question 28 (Valeur de la supervision clinique)	44
2.6 Question 6 (Situation professionnelle)	13	2.29 Question 29 (Programme PAEF)	45
2.7 Question 7 (Employeur principal)	14	2.30 Question 30 (Traumatisme vicariant)	47
2.8 Question 8 (Répartition des emplois dans le domaine du Développement social)	16	2.31 Question 31 (Stratégies de recrutement (université))	48
2.9 Question 9 (Employeur secondaire)	18	2.32 Question 32 (Importance du recrutement)	49
2.10 Question 10 (Heures travaillées)	19	2.33 Question 33 (Stratégies de recrutement (au N.-B.))	50
2.11 Question 11 (Accomplissement)	20	2.34 Question 34 (Importance de la maintien en poste)	53
2.12 Question 12 (Conviction et enthousiasme)	21	2.35 Question 35 (Stratégies de maintien en poste)	54
2.13 Question 13 (Fierté)	23		
2.14 Question 14 (Recommandation de la profession)	24	3.0 Discussion et recommandations	58
2.15 Question 15 (Principaux problèmes)	27		
2.16 Question 16 (Quitter le Nouveau-Brunswick)	30	4.0 Conclusion et prochaines étapes	58
2.17 Question 17 (Quitter la profession)	31		
2.18 Question 18 (Quitter l'emploi actuel)	32		

1.0 Aperçu du sondage

1.1 Introduction

L'ATTSNB régleme la profession de travail social au Nouveau-Brunswick et a le double mandat de protéger le public et de promouvoir l'excellence dans la pratique du travail social. L'ATTSNB compte actuellement près de 2 200 membres dans toute la province.

Selon les projections provinciales de la main-d'oeuvre, le travail social a été identifié comme la deuxième profession ayant le plus besoin d'une stratégie de recrutement et de maintien en poste. En se basant sur la demande de services de travail social avant la pandémie, on a prévu que d'ici 2030, il y aura une pénurie de 272 travailleurs sociaux dans la province. Avec l'augmentation des besoins de la population depuis le début de la pandémie de COVID-19, il y a eu une augmentation de la demande de services de travail social dans tous les secteurs et il est probable que la pénurie future de travailleurs sociaux sera encore plus grande que ce qui est prévu dans cette projection. Si rien n'est fait, les données de planification de la main-d'oeuvre montrent **qu'il n'y aura pas assez de travailleurs sociaux pour pourvoir les postes de travail social et répondre aux besoins des gens dans les années à venir**. Certains suggèrent que nous le constatons déjà, compte tenu des postes de travailleurs sociaux vacants qui existent actuellement dans la province.

L'ATTSNB dirige actuellement l'élaboration d'une Stratégie de recrutement et de maintien en poste des travailleurs sociaux qui réunit des personnes provenant de divers ministères, des régies de la santé, des écoles de travail social, des collèges, des syndicats et d'autres organismes, afin d'élaborer une stratégie quinquen-

nale visant à garantir qu'il y a suffisamment de travailleurs sociaux dans la province pour répondre aux besoins des citoyens, maintenant et dans les années à venir.

1.2 Objectif du sondage

Afin d'élaborer une stratégie efficace de recrutement et de maintien en poste des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick, l'ATTSNB a sondé ses membres pour déterminer les principaux problèmes qui, selon eux, touchent les travailleurs sociaux et les stratégies les plus efficaces pour augmenter le nombre de travailleurs sociaux dans la province. Ce sondage a été proposé et élaboré par le Sous-comité de la demande de stratégie de recrutement et de maintien en poste des travailleurs sociaux, avec la participation des membres du Comité directeur.

Bien que les données du sondage puissent être utilisées pour aider à comprendre une variété de facteurs importants, comme le paysage du travail social au Nouveau-Brunswick et les projections de main-d'oeuvre à court terme, les principaux objectifs de ce sondage étaient les suivants :

1. déterminer les stratégies de recrutement à inclure dans le Plan d'action; et
2. déterminer les stratégies de maintien en poste à inclure dans le Plan d'action.

En identifiant les défis que rencontrent actuellement les travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick, il est possible de formuler des recommandations précises à l'attention des principaux employeurs du secteur du travail social et d'intégrer au Plan d'action les mesures que les membres de l'ATTSNB considèrent comme prioritaires en matière de recrutement et de maintien en poste.

1.3 Méthode

L'ATTSNB a envoyé le sondage aux 2 178 membres de l'ATTSNB afin de s'assurer que la voix des membres est incorporée dans le travail du Comité directeur pour élaborer la Stratégie de recrutement et de maintien en poste des travailleurs sociaux. Ce sondage était ouvert du 22 avril au 16 mai 2022. Un premier courriel a été envoyé aux membres au sujet de ce sondage le 22 avril, et des rappels ont été envoyés les 2 et 10 mai 2022.

Ce sondage était disponible en français et en anglais et pouvait être rempli dans la langue choisie par le répondant. Le sondage a reçu un total de 804 réponses (soit un taux de réponse de 37 %). Pour une population de 2 178 personnes et un échantillon de 804 personnes, le niveau de confiance est de 95 % et la marge d'erreur de 3 %. Cela signifie que ce sondage est statistiquement significatif et qu'il peut être généralisé à l'ensemble des membres.

Le taux d'achèvement du sondage était de 96 %, il fallait en moyenne 10 minutes pour y répondre et il y avait 37 questions au total. La question 36 était une question ouverte facultative permettant aux membres d'ajouter des idées supplémentaires à prendre en considération s'ils le souhaitaient, et la question 37 était facultative pour que les répondants fournissent leur nom et leur courriel pour avoir une chance de se faire rembourser leur cotisation pour 2022-2023. Les résultats de ces questions (36 et 37) sont omis de l'analyse des résultats.

Les types de questions étaient les suivants :

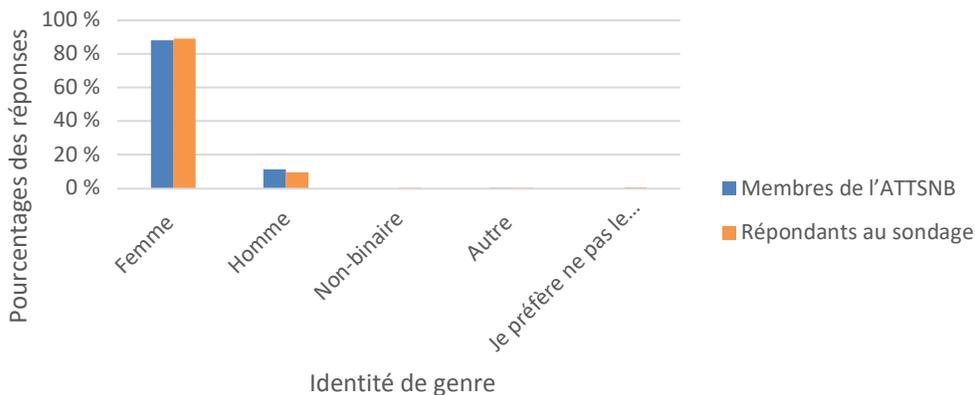
- Les questions 6 et 13 étaient formulées de la manière suivante : « Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent, jusqu'à un maximum de cinq ».
- La question 21 utilisait « sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent ».
- Les questions 1-5, 7-12 et 14-35 étaient à choix multiples.
- Les questions 36 et 37 étaient ouvertes et ne sont pas incluses dans ce rapport.

2.0 Résultats du sondage

2.1 Question 1 (Identité de genre)

Quelle est votre identité de genre?

2.1.1 Résultats



Identité sexuelle	Pourcentage	Somme des réponses
Femme	89,18 %	717
Homme	9,58 %	77
Je préfère ne pas le dire	0,75 %	6
Non-binaire	0,37 %	3
Autre	0,06 %	1
Ont répondu		804

2.1.2 Analyse

Une grande majorité des répondants au sondage (89 %) s'identifient comme des femmes. Cela correspond aux données d'inscription des membres de l'ATTSNB (2022), qui montrent que 88 % des membres de l'ATTSNB s'identifient comme des femmes, 11 % comme des hommes et 1 % comme autre, comme le montre le graphique ci-dessus.

Si l'on examine les deux principaux employeurs du travail social, on constate que 90 % des répondants du ministère du Développement social et 90 % des répondants des Régies régionales de la santé s'identifient comme des femmes.

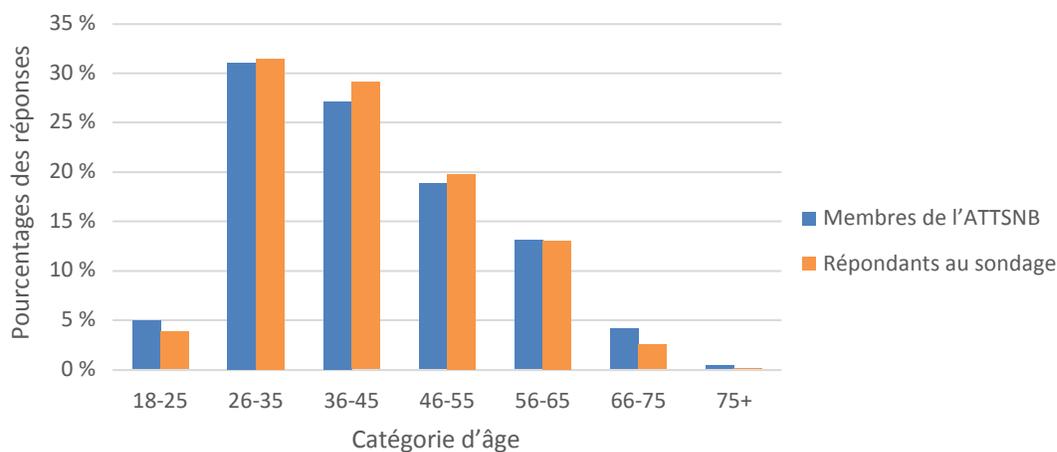
Les femmes assument généralement le rôle de principales soignantes dans les familles, même lorsqu'elles participent à la main-d'oeuvre à temps plein, et sont plus susceptibles que les hommes de prendre un congé important ou de quitter la main-d'oeuvre pour des raisons familiales. Reconnaisant les variations qui existent entre les genres, les répondants s'identifiant comme des femmes étaient beaucoup plus susceptibles que les répondants s'identifiant comme des hommes de dire que le stress et/ou l'épuisement professionnel et la difficulté de concilier le travail et la vie personnelle étaient parmi les principaux problèmes qui pouvaient les amener à quitter la profession (question 15), et ils étaient plus susceptibles de considérer le fait que les employeurs encouragent le bien-être et la conciliation travail-vie personnelle était une priorité pour retenir les travailleurs sociaux (question 35).

Les répondants s'identifiant comme des femmes étaient significativement moins susceptibles que les répondants s'identifiant comme des hommes de déclarer avoir accès à une supervision clinique programmée (question 27) et de déclarer avoir réalisé ce qu'ils voulaient en tant que travailleurs sociaux (question 11). Le fait que la profession de travail social soit principalement féminine doit être pris en considération lors de l'interprétation des données et de la formulation des recommandations, ainsi que lors de l'élaboration du Plan d'action.

2.2 Question 2 (Âge)

Dans quelle catégorie d'âge vous situez-vous?

2.2.1 Résultats



Catégorie d'âge	Pourcentage	Somme des réponses
18-25	3,86 %	31
26-35	31,47 %	253
36-45	29,10 %	234
46-55	19,78 %	159
56-65	13,06 %	105
66-75	2,61 %	21
75+	0,12 %	1
Ont répondu		804

2.2.2 Analyse

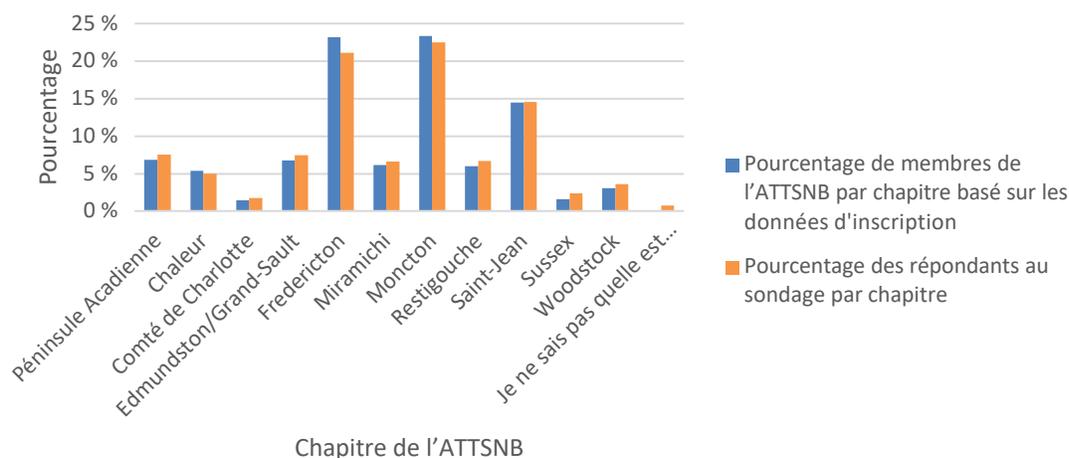
La plupart des répondants au sondage étaient âgés de 26 à 35 ans (31 %), les 36 à 45 ans étant la deuxième tranche d'âge la plus élevée (29 %), et le nombre de répondants diminuant avec chaque tranche d'âge jusqu'à la tranche d'âge des 66 à 75 ans (3 %), car il y avait plus de répondants âgés de 18 à 25 ans (4 %). Cela correspond également aux données d'enregistrement de l'ATTSNB (2022), comme le montre le graphique ci-dessus.

Si l'on examine les deux principaux employeurs du travail social, on constate que la plupart des répondants au sondage se situent dans la tranche d'âge des 26-35 ans. Pour les répondants employés par le ministère du Développement social, 36 % ont entre 18 et 35 ans. Pour ceux qui sont employés par les Régies régionales de la santé, 41 % ont entre 18 et 35 ans.

2.3 Question 3 (Chapitre)

Lequel des chapitres suivants est le vôtre?

2.3.1 Résultats



Chapitre de l'ATTSNB	Pourcentage	Somme des réponses
Moncton	22,51 %	181
Fredericton	21,14 %	170
Saint-Jean	14,55 %	117
Péninsule Acadienne	7,59 %	61
Edmundston/Grand-Sault	7,46 %	60
Restigouche	6,72 %	54
Miramichi	6,59 %	53
Chaleur	4,98 %	40
Woodstock	3,61 %	29
Sussex	2,36 %	19
Comté de Charlotte	1,74 %	14
Je ne sais pas quelle est mon chapitre local	0,75 %	6
Pourcentage		804

2.3.2 Analyse

Le sondage a reçu le plus grand nombre de réponses des membres du chapitre de Moncton (23 %), de Fredericton (21 %) et de Saint-Jean (15 %). Le nombre de répondants de chaque chapitre correspond au nombre total de membres de chaque chapitre. Le pourcentage de répondants au sondage est

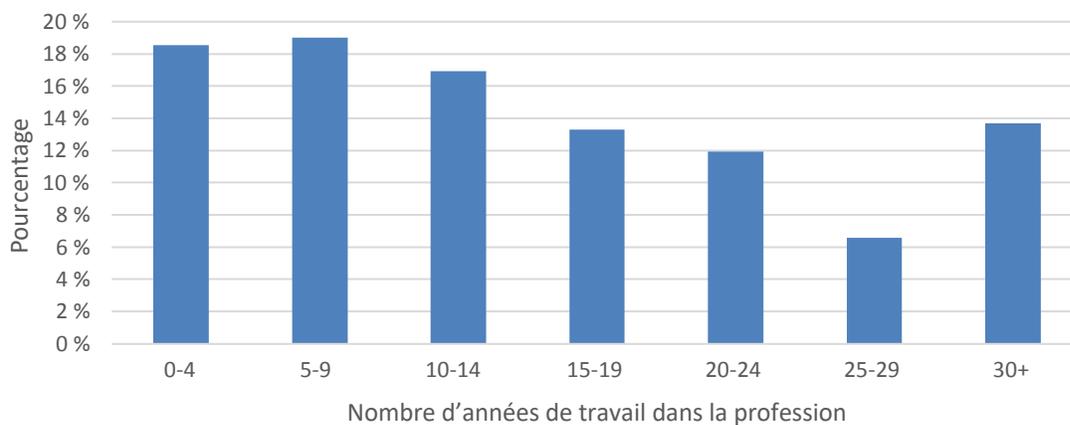
représenté en orange dans le graphique ci-dessus, tandis que la barre bleue représente le pourcentage de l'ensemble des membres de l'ATTSNB provenant de chaque chapitre, selon les données d'inscription de l'ATTSNB pour 2022-2023. En ventilant les données sur l'inscription et les données sur les répondants au sondage par chapitre et en comparant le pourcentage de chacun côte à côte, on peut trouver une tendance similaire, ce qui démontre la cohérence et la représentation des travailleurs sociaux dans chaque chapitre de la province.

Si l'on examine les deux principaux employeurs, on constate que pour le ministère du Développement social, la plupart des répondants provenaient du chapitre de Moncton (20 %), suivie de près par le chapitre de Saint-Jean (19 %). Pour les Régions régionales de la santé, la plupart des répondants provenaient du chapitre de Moncton (26 %), suivie du chapitre de Fredericton (20 %).

2.4 Question 4 (Années dans la profession)

Depuis combien d'années travaillez-vous dans la profession de travail social?

2.4.1 Résultats



Nombre d'années de travail dans la profession	Pourcentage	Somme des réponses
0-4	18,53 %	149
5-9	19,03 %	153
10-14	16,92 %	136
15-19	13,31 %	107
20-24	11,94 %	96
25-29	6,59 %	53
30+	13,68 %	110
Ont répondu		804

2.4.2 Analyse

Le plus grand nombre de répondants travaille dans la profession de travail social depuis 5-9 ans (19 %), le deuxième plus grand nombre de 0-4 ans (19 %), le troisième plus grand nombre de 10-14 ans (17 %). Le plus petit nombre de répondants travaille dans la profession depuis 25-29 ans (7 %), et un

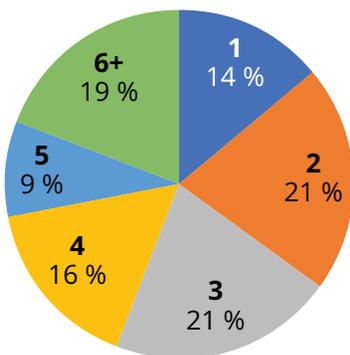
plus grand nombre travaille dans la profession depuis plus de 30 ans (14 %). L'âge des répondants correspond en grande partie au nombre d'années de pratique dans la profession.

Pour les deux principaux employeurs, le ministère du Développement social (MSD) et les Régies régionales de la santé (RRS), plus de la moitié des répondants travaillent dans la profession depuis moins de 15 ans, les RRS ayant un pourcentage légèrement plus élevé (MSD : 0-4 [20 %], 5-9 [18 %], 10-14 [16 %]; RRS : 0-4 [23 %], 5-9 [19 %], 10-14 [16 %]).

2.5 Question 5 (Nombre de rôles)

Au cours de cette période, combien de postes différents de travail social avez-vous occupés, que ce soit chez le même employeur ou chez des employeurs différents?

2.5.1 Résultats



Nombre de positions différentes de TS	Pourcentage	Somme des réponses
1	13,93 %	112
2	21,14 %	170
3	21,27 %	171
4	16,17 %	130
5	8,96 %	72
6+	18,53 %	149
TOTAL		804

2.5.2 Analyse

Ce sondage a révélé qu'au cours de leur carrière en travail social, la plupart des répondants (86 %) ont occupé plus d'un poste en travail social, que ce soit chez le même employeur ou chez un autre. La plupart des répondants ont occupé deux (21 %) ou trois (21 %) postes de travail social, et plus de 18 % des répondants ont occupé six postes ou plus au cours de leur carrière.

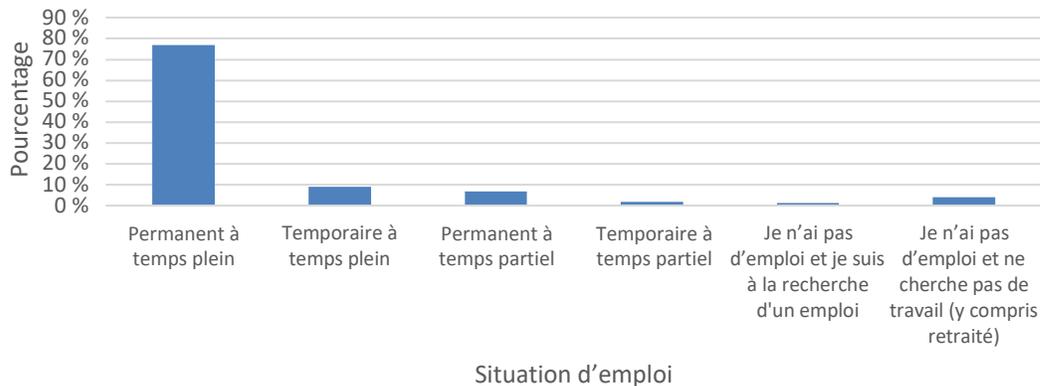
Naturellement, plus une personne travaille depuis longtemps dans la profession, plus elle a de chances d'avoir occupé plusieurs postes de travail social, ce qui est représenté dans les données. Lorsque nous comparons l'âge des travailleurs sociaux avec le nombre de postes de travail social qu'ils ont occupés, nous constatons que 44 % des répondants qui travaillent dans la profession depuis 0 à 4 ans déclarent avoir occupé un poste de travail social, tandis que 32 % en ont eu deux, 15 % en ont eu trois et 9 % en ont eu quatre ou plus pendant cette période.

Il est courant d'entendre dire que le ministère du Développement social emploie de nombreux nouveaux travailleurs sociaux et qu'il est courant pour les travailleurs sociaux de commencer leur carrière en travail social au sein de ce ministère. Cela est confirmé par les données lorsque l'on examine les deux principaux employeurs, car un pourcentage plus élevé de répondants du ministère du Développement social a occupé un poste de travail social par rapport aux Régies régionales de la santé (DS : 1 [17 %], 2 [22 %], 3 [22 %], 4 [15 %]; RRS : 1 [9 %], 2 [23 %], 3 [21 %], 4 [21 %]).

2.6 Question 6 (Situation professionnelle)

Quel statut professionnel correspond le mieux à votre situation actuelle?

2.6.1 Résultats



Situation d'emploi	Pourcentage	Somme des réponses
Permanent à temps plein	76,87 %	618
Temporaire à temps plein	8,96 %	72
Permanent à temps partiel	6,97 %	56
Temporaire à temps partiel	1,99 %	16
Je n'ai pas d'emploi et ne cherche pas de travail (y compris retraité)	3,98 %	32
Je n'ai pas d'emploi et je suis à la recherche d'un emploi	1,24 %	10
Ont répondu		804

2.6.2 Analyse

La majorité des répondants au sondage ont déclaré avoir un poste permanent à temps plein (77 %). 9 % des répondants ont des postes temporaires à temps plein, 7 % ont des postes permanents à temps partiel, 2 % ont des postes temporaires à temps partiel, 4 % n'ont pas d'emploi actuellement et ne cherchent pas de travail, et 1 % n'ont pas d'emploi et cherchent du travail. Si l'on compare les principaux employeurs des répondants avec leur situation d'emploi, le ministère du Développement social emploie le plus souvent des travailleurs sociaux sur une base permanente à temps plein (89 %), ce qui est discuté plus en détail à la question 7.

Le chapitre de Fredericton comptait le plus petit nombre de répondants occupant un poste permanent à temps plein (69 %) de toutes les régions de la province, ayant beaucoup moins de répondants occupant un poste permanent à temps plein que les chapitres de Chaleur (85 %), Moncton (79 %) et Restigouche (85 %).

Alors que le chapitre de Sussex comptait le plus grand nombre de répondants occupant un poste temporaire à temps plein (16 %), les chapitres de la Péninsule Acadienne (13 %), de Fredericton (11 %) et de Saint-Jean (12 %) en comptaient beaucoup plus que les chapitres de Miramichi (2 %) et de Restigouche (2 %).

2.7 Question 7 (Employeur principal)

Si vous travaillez actuellement, quel est votre lieu d'emploi?

Si vous avez actuellement plus d'un emploi en tant que travailleur social, veuillez sélectionner ce que vous considérez être votre principal lieu d'emploi.

2.7.1 Résultats



Étiquettes des rangées	Pourcentage	Somme des réponses
Ministère du Développement social	43,88 %	330
Régies régionales de la santé (Horizon ou Vitalité)	27,39 %	206
Pratique privée	8,64 %	65
Organisation non gouvernementale	7,18 %	54
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	4,65 %	35
Autre ministère provincial	3,99 %	30
Gouvernement fédéral	2,66 %	20
Medavie (Programme extramural)	1,60 %	12
Ont répondu		752

2.7.2 Analyse

Le ministère du Développement social était le principal employeur des répondants au sondage, avec 330 (44 %) travaillant pour le ministère. Le deuxième employeur principal des répondants au sondage était les Régies régionales de la santé, composées des réseaux de santé Horizon et Vitalité, avec 206 (27 %) des répondants travaillant pour les RRS. Cela correspond aux données d'inscription les plus récentes de l'ATTSNB qui ont ventilé les principaux employeurs des travailleurs sociaux, en se basant sur les données de 2 178 membres entre les dates du 1er avril 2021 et du 8 février 2022, et ont constaté que 686 membres (31 %) étaient employés par le ministère du Développement social, tandis que 500 membres (23 %) étaient employés par les Régies régionales de la santé.

La légère surreprésentation des répondants des deux principaux employeurs, en particulier le Développement social, permet de s'assurer que leurs points de vue et leurs besoins sont représentés dans les résultats des données et les éléments du Plan d'action subséquent, car le fait que les principaux employeurs du travail social prennent les mesures appropriées a le plus grand impact potentiel sur le recrutement et le maintien en poste des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick.

Pour le ministère du Développement social, en utilisant une taille de population de 686 et une taille d'échantillon de 330, il y a un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur de 4 %. Pour les Régies régionales de la santé, en utilisant une population de 500 personnes et un échantillon de 206 personnes, le niveau de confiance est de 95 % et la marge d'erreur de 5 %. En utilisant les données d'enregistrement pour déterminer la taille de la population, on constate que les recommandations spécifiques au ministère du Développement social et aux Régies régionales de la santé peuvent être généralisées au sous-ensemble de la population globale des membres (travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick).

Les chapitres comptant le plus grand nombre de répondants travaillant pour le ministère du Développement social correspondent aux plus grandes villes du Nouveau-Brunswick, 20 % des répondants étant de Moncton, 19 % de Saint-Jean et 15 % de Fredericton. Il en va de même pour les Régies régionales de la santé, 26 % des répondants étant de Moncton, 20 % de Fredericton et 13 % de Saint-Jean.

Si l'on compare les principaux employeurs des répondants avec leur situation d'emploi, le ministère du Développement social emploie le plus souvent des travailleurs sociaux sur une base permanente à temps plein, 89 % des répondants ayant indiqué cette situation d'emploi. Le ministère du Développement social emploie 9 % des répondants sur une base temporaire à temps plein. Les autres employeurs qui emploient le plus de répondants sur une base permanente à temps plein sont le gouvernement fédéral (85 %), les Régies régionales de la santé (Horizon et Vitalité; 83 %), et le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (80 %). La majorité des répondants qui sont employés temporairement à temps plein travaillent pour d'autres ministères provinciaux que ceux énumérés comme employeurs possibles dans ce sondage (33 %), comme le montre le Tableau A ci-dessous.

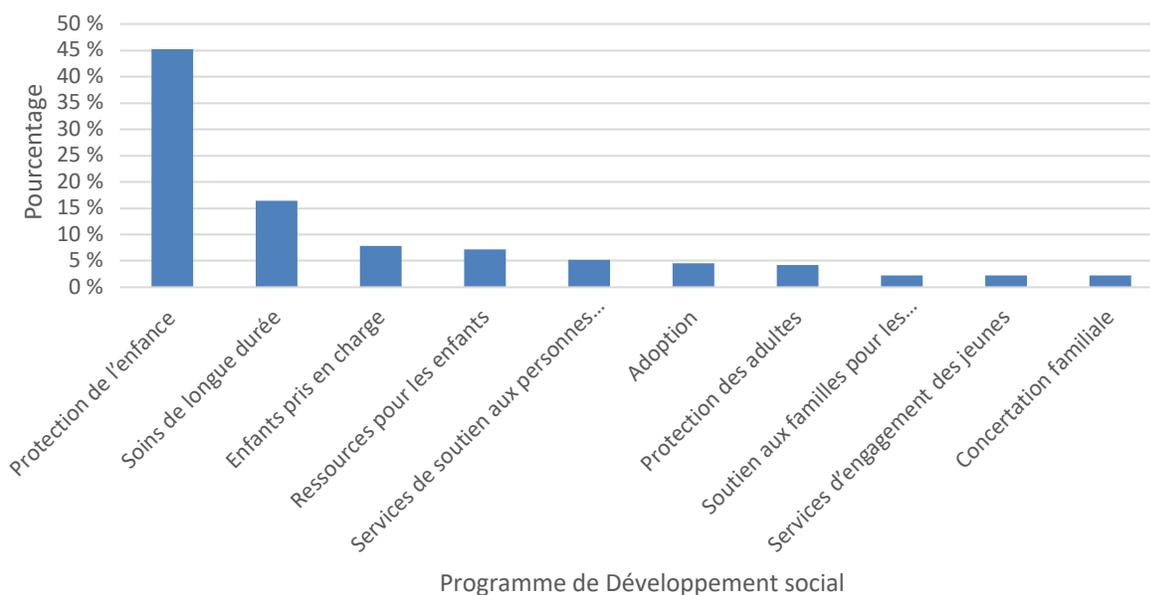
Tableau A

Situation d'emploi à temps plein par rapport aux principaux employeurs	Permanent à temps plein	Temporaire à temps plein
Organisation non gouvernementale	70,37 % 38	11,11 % 6
Medavie (Programme extramural)	50,00 % 6	8,33 % 1
Ministère du Développement social	88,79 % 293	9,39 % 31
Régies régionales de la santé (Horizon ou Vitalité)	82,52 % 170	6,80 % 14
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	80,00 % 28	17,14 % 6
Autre ministère provincial	63,3 % 19	33,33 % 10
Gouvernement fédéral	85,00 % 17	10,00 % 2
Pratique privée	60,00 % 39	1,54 % 1
Ont répondu	610	71

2.8 Question 8 (Répartition des emplois dans le domaine du Développement social)

Si vous êtes employé par le ministère du Développement social, dans quel programme travaillez-vous le plus souvent actuellement? Si vous n'êtes pas employé par le ministère du Développement social, veuillez sélectionner « non applicable » ci-dessous.

2.8.1 Résultats



Programme de Développement social	Pourcentage	Somme des réponses
Protection de l'enfance	45,25 %	138
Soins de longue durée	16,39 %	50
Enfants pris en charge	7,87 %	24
Ressources pour les enfants	7,21 %	22
Services de soutien aux personnes handicapées	5,25 %	16
Adoption	4,59 %	14
Protection des adultes	4,26 %	14
Soutien aux familles pour les enfants handicapés	2,30 %	13
Services d'engagement des jeunes	2,30 %	7
Concertation familiale	2,30 %	7
Ont répondu		305

2.8.2 Analyse

La majorité des répondants du ministère du Développement social travaillent dans le domaine de la protection de l'enfance, avec 45 % des répondants travaillant pour ce programme. Le deuxième résultat le plus élevé est celui des soins de longue durée, avec 17 %, et le troisième est celui des enfants pris en charge, avec 8 %. Veuillez noter que cette analyse, ainsi que les analyses ultérieures en lien avec les programmes du Développement social, sont fondées sur les réponses des programmes énumérés et ne tiennent pas compte des résultats de la rubrique "non applicable".

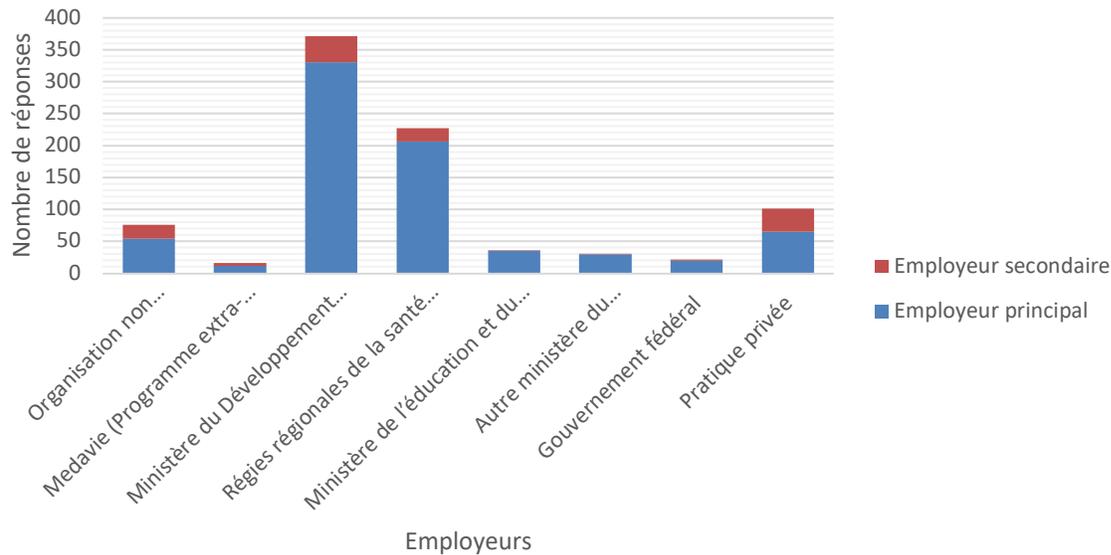
Lorsque l'on compare les différents programmes avec le nombre d'années pendant lesquelles les répondants ont travaillé dans la profession, on constate que le pourcentage le plus élevé de nouveaux travailleurs sociaux travaille dans le domaine de la protection de l'enfance, avec 34 % des répondants travaillant dans la protection de l'enfance ayant travaillé dans la profession de 0 à 4 ans. Ce pourcentage est nettement plus élevé que celui des travailleurs sociaux travaillant dans le domaine des soins de longue durée, qui comprend 12 % des répondants ayant travaillé dans la profession de 0 à 4 ans.

Le fait que les nouveaux travailleurs sociaux travaillent souvent dans le domaine de la protection de l'enfance est confirmé par la comparaison avec le nombre de postes de travail social différents occupés par les répondants. Les résultats pour cette question montrent que la protection de l'enfance a le pourcentage le plus élevé de répondants ayant occupé un poste de travail social, soit 29 %.

2.9 Question 9 (Employeur secondaire)

Si vous avez plus d'un emploi en tant que travailleur social, veuillez sélectionner ce que vous considérez comme votre lieu d'emploi secondaire. Si vous n'avez pas plus d'un emploi en tant que travailleur social, veuillez sélectionner « non applicable » ci-dessous.

2.9.1 Résultats



Employeur secondaire	Pourcentage	Somme des réponses
Non applicable	82,59 %	607
Ministère du Développement social	5,58 %	41
Pratique privée	4,90 %	36
Organisation non gouvernementale	2,99 %	22
Régies régionales de la santé (Horizon ou Vitalité)	2,86 %	21
Medavie (Programme extramural)	0,54 %	4
Gouvernement fédéral	0,27 %	2
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	0,14 %	1
Autre ministère du gouvernement provincial	0,14 %	1
Ont répondu		735

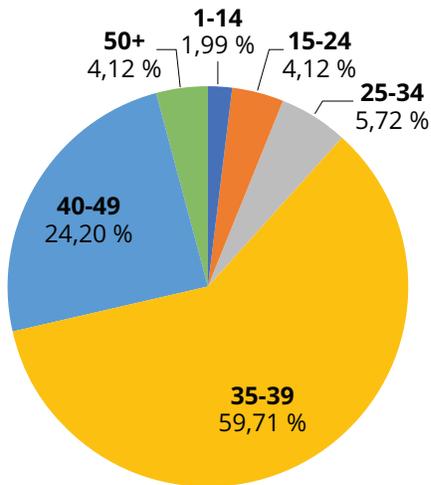
2.9.2 Analyse

Sur les 804 répondants au sondage, 128 (16 %) ont déclaré avoir un employeur secondaire. On a constaté que le ministère du Développement social était l'employeur secondaire du plus grand nombre de répondants, soit 6 %. De plus, 5 % des répondants travaillaient dans une pratique privée comme lieu d'emploi secondaire et 3 % travaillaient pour des organisations non gouvernementales. Le nombre total de répondants qui travaillent dans chaque lieu d'emploi, à la fois comme emploi principal et secondaire, est indiqué dans le graphique ci-dessus. Dans le reste de l'analyse, les comparaisons et les données relatives aux employeurs seront basées uniquement sur le lieu d'emploi principal des répondants.

2.10 Question 10 (Heures travaillées)

En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous?

2.10.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
1-14	1,99 %	15
15-24	4,12 %	31
25-34	5,72 %	43
35-39	59,71 %	449
40-49	24,20 %	182
50+	4,12 %	31
Je suis retraité ou sans emploi	0,13 %	1
Ont répondu		752

2.10.2 Analyse

La majorité des répondants (60 %) ont déclaré travailler entre 35 et 39 heures par semaine, la moyenne de 40 à 49 heures par semaine étant la deuxième plus courante chez les répondants (24 %).

Une semaine pendant laquelle 35 heures sont travaillées est considérée comme une semaine de travail à temps plein, et de nombreux lieux de travail, y compris le gouvernement provincial, emploient des travailleurs à temps plein à 37,25 heures par semaine. Conscients de cela, les répondants des autres ministères provinciaux étaient les plus susceptibles de faire des heures supplémentaires, 40 % d'entre eux travaillant 40 heures et plus par semaine. Les répondants du ministère du Développement social étaient les deuxièmes plus susceptibles de faire des heures supplémentaires, 32 % d'entre eux travaillant 40 heures et plus par semaine.

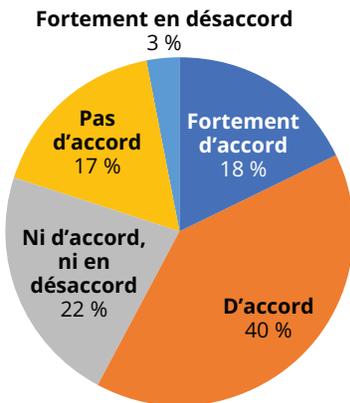
En ventilant les programmes au sein du ministère du Développement social, on a constaté que les répondants des programmes de protection des adultes (43 %), de protection de l'enfance (42 %) et des enfants pris en charge (42 %) travaillaient le plus souvent des heures supplémentaires (plus de 40 heures par semaine) en moyenne.

Pour les répondants des Régies régionales de la santé, 21 % travaillent en moyenne 40 heures et plus par semaine.

2.11 Question 11 (Accomplissement)

Êtes-vous d'accord pour dire que vous avez accompli ce que vous espériez au départ en tant que travailleur social?

2.11.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Fortement d'accord	18,01 %	141
D'accord	40,10 %	314
Ni d'accord ni en désaccord	21,84 %	171
Pas d'accord	16,60 %	130
Fortement en désaccord	3,45 %	27
Ont répondu		783

2.11.2 Analyse

Les résultats de cette question ont montré que la plupart des répondants ont accompli ce qu'ils espéraient au départ en tant que travailleurs sociaux. 18 % des répondants sont « fortement d'accord », 40 % « d'accord », 22 % « ni d'accord ni en désaccord », 17 % « en désaccord » et 3 % « fortement en désaccord ».

Les répondants s'identifiant comme des hommes étaient beaucoup plus susceptibles d'être fortement d'accord pour dire qu'ils avaient accompli ce qu'ils espéraient en tant que travailleurs sociaux que les répondants s'identifiant comme des femmes (32 % des répondants masculins contre 17 % des répondantes féminines).

En ventilant le niveau d'accomplissement en fonction de l'employeur principal, on constate que les répondants de la Pratique privée sont plus susceptibles d'être d'accord avec l'énoncé (38 % « fortement d'accord » et 35 % « d'accord »), tandis que ceux du gouvernement fédéral sont plus susceptibles d'être en désaccord (30 % « en désaccord » et 5 % « fortement en désaccord »).

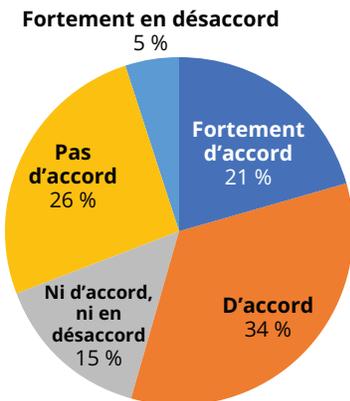
Pour le ministère du Développement social, 11 % sont « fortement d'accord » et 38 % « d'accord ». Pour les Régies régionales de la santé, 19 % sont « fortement d'accord » et 49 % « d'accord ».

Si l'on combine les résultats « pas d'accord » et « pas du tout d'accord » entre les divers programmes de développement social, les répondants des services de soutien aux personnes handicapées (44 %), des enfants pris en charge (46 %) et de la protection des adultes (29 %) sont les plus susceptibles de ne pas être d'accord avec le fait qu'ils ont accompli ce qu'ils espéraient à l'origine en tant que travailleurs sociaux, tandis que les répondants des conférences familiales sont les plus susceptibles d'être d'accord, avec « fortement en désaccord » et « d'accord » combinés (46 %). Les répondants du secteur des soins de longue durée étaient beaucoup plus susceptibles de choisir « d'accord » que ceux du secteur de la protection de l'enfance (53 % pour les soins de longue durée contre 34 % pour la protection de l'enfance).

2.12 Question 12 (Conviction et enthousiasme)

Êtes-vous d'accord pour dire que vous avez toujours la même conviction et le même enthousiasme pour le travail social qu'à votre entrée dans la profession?

2.12.1 Results



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Fortement d'accord	21,20 %	166
D'accord	33,72 %	264
Ni d'accord ni en désaccord	14,56 %	114
Pas d'accord	25,67 %	201
Fortement en désaccord	4,85 %	38
Total		783

2.12.2 Analyse

Le plus grand nombre de répondants sont d'accord pour dire qu'ils ont la même conviction et le même enthousiasme pour le travail social qu'à leur entrée dans la profession (34 %), le deuxième plus grand nombre de répondants ont indiqué qu'ils n'étaient pas d'accord avec l'énoncé (26 %). En combinant les réponses, on constate que 55 % des répondants sont « fortement d'accord » ou « d'accord » avec l'énoncé, tandis que 31 % sont « en désaccord » ou « fortement en désaccord ».

Le niveau d'accord avec l'affirmation correspond également à l'âge des répondants, puisque le pourcentage de répondants qui sont fortement d'accord pour dire qu'ils ont la même conviction et le même enthousiasme que lorsqu'ils sont entrés dans la profession augmente régulièrement avec l'âge. Les répondants âgés de 56 à 65 ans sont beaucoup plus susceptibles d'être « fortement d'accord » avec l'énoncé que ceux âgés de 18 à 45 ans (31 % des 56-65 ans contre 10 % des 18-25 ans, 17 % des 26-35 ans et 21 % des 36-45 ans). En ce qui concerne le désaccord, alors que le groupe des 18-25 ans compte le plus grand nombre de répondants en désaccord avec l'énoncé (33 %), les répondants des 26-35 ans sont significativement plus nombreux à être « en désaccord » avec l'énoncé (32 %) que ceux des 36-45 ans (22 %) et des 56-65 ans (19 %).

Lorsque l'on combine les résultats pour « fortement d'accord » et « d'accord », on constate que les répondants du ministère du Développement social sont le moins souvent d'accord avec l'énoncé (45 %), tandis que les répondants travaillant pour Medavie sont le plus souvent d'accord (83 %), comme le montre le Tableau B ci-dessous.

Lorsque l'on compare cette question avec les programmes spécifiques de développement social et que l'on demande aux répondants s'ils sont d'accord pour dire qu'ils ont toujours la même motivation et la même passion pour la profession qu'à leur début, les répondants en Protection de l'enfance sont le plus souvent en désaccord, 58 % d'entre eux ayant répondu « pas d'accord » et 4 % ayant répondu « fortement en désaccord ». Les répondants des services de soins de longue durée étaient également beaucoup plus susceptibles que ceux de la protection de l'enfance d'être « en désaccord » avec l'énoncé (26 % en protection de l'enfance et 41 % en soins de longue durée).

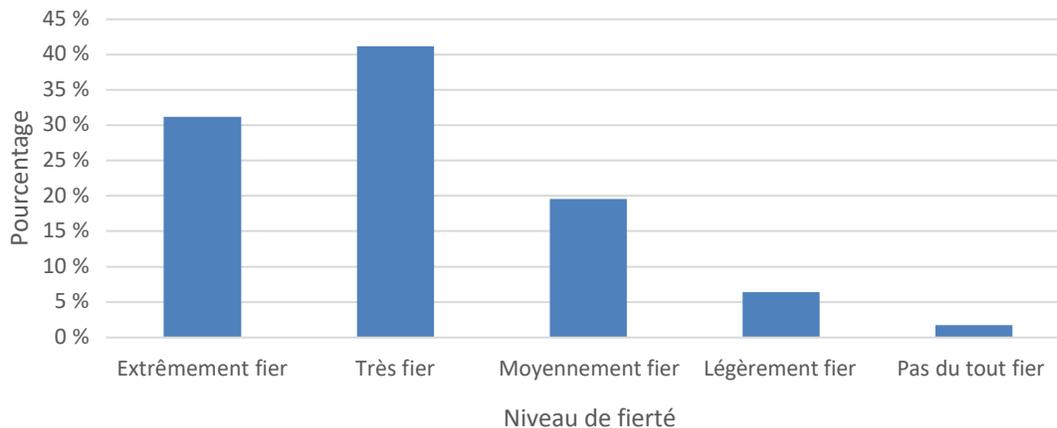
Tableau B

Employeur principal par rapport à la conviction et l'enthousiasme	Fortement d'accord/ D'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Pas d'accord/ Fortement en désaccord
Organisation non gouvernementale	66,04 % 35	13,21 % 7	20,76 % 11
Medavie (Programme extramural)	83,33 % 10	0,00 % 0	16,67 % 2
Ministère du Développement social	45,37 % 147	15,43 % 50	39,20 % 127
Régies régionales de la santé (Horizon ou Vitalité)	63,06 % 128	15,27 % 31	21,67 % 44
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	52,94 % 18	17,65 % 6	29,41 % 10
Autre ministère provincial	53,33 % 16	20,00 % 6	26,66 % 8
Gouvernement fédéral	50,00 % 10	20,00 % 4	30,00 % 6
Pratique privée	63,49 % 40	11,11 % 17	25,39 % 16

2.13 Question 13 (Fierté)

Êtes-vous fier d'être travailleur social?

2.13.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Extrêmement fier	31,16 %	244
Très fier	41,12 %	322
Moyennement fier	19,54 %	153
Légèrement fier	6,39 %	50
Pas du tout fier	1,79 %	14
Ont répondu		783

2.13.2 Analyse

Lorsqu'on a demandé aux répondants s'ils étaient fiers d'être travailleurs sociaux, le nombre le plus élevé de répondants a déclaré être « très fier », soit 41 %. 31 % ont déclaré être « extrêmement fiers », 20 % ont déclaré être « moyennement fiers », 6 % ont déclaré être « légèrement fiers » et 2 % ont déclaré ne pas être « du tout fiers ».

Si l'on compare le niveau de fierté au lieu d'emploi principal, on constate que 41 % des personnes travaillant dans le secteur privé ont déclaré être extrêmement fiers, tout comme 40 % des personnes travaillant dans des organisations non gouvernementales et 33 % des personnes travaillant pour Me-davie. Les répondants qui ont déclaré être extrêmement fiers travaillaient le moins souvent dans d'autres ministères provinciaux (23 %), au ministère du Développement social (27 %) et au gouvernement fédéral (30 %). Il y avait beaucoup moins de répondants du ministère du Développement social qui ont déclaré être extrêmement fiers que de répondants en pratique privée (27 % au ministère du Développement social contre 41 % en pratique privée). Il y avait beaucoup plus de répondants employés par les Régies régionales de la santé qui se disaient très fiers que ceux en pratique privée (46 % des RRS contre 32 % en pratique privée).

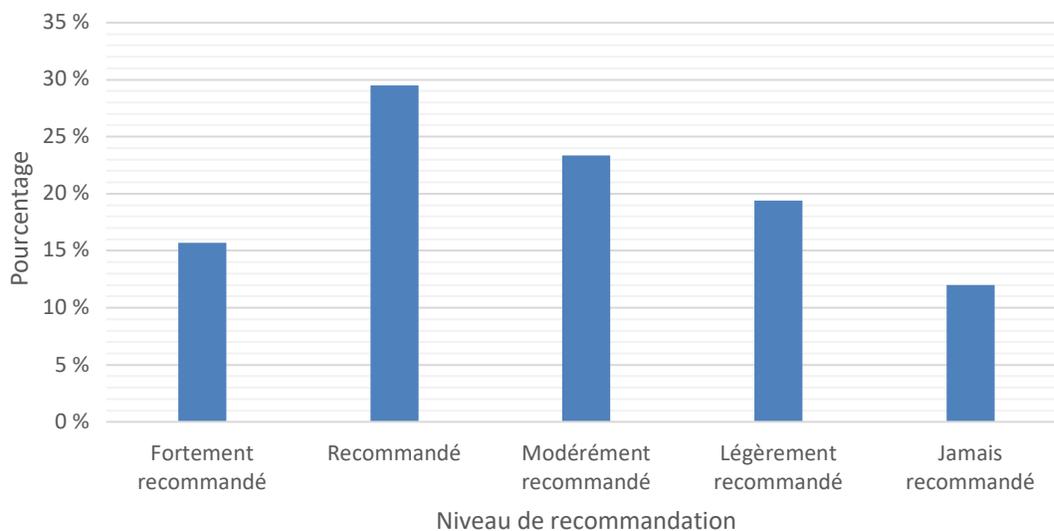
Les travailleurs sociaux des services d'aide à l'enfance, des services d'engagement des jeunes et de la protection des adultes sont également ceux qui déclarent être le moins fiers d'être travailleurs sociaux. Lorsqu'on leur a demandé s'ils étaient fiers d'être travailleurs sociaux, 17 % des répondants des services de protection de l'enfance ont répondu qu'ils étaient « légèrement fiers » et 13 % qu'ils n'étaient « pas du tout fiers ». Pour les services d'engagement des jeunes, 29 % des répondants ont dit qu'ils étaient « légèrement fiers », tout comme 21 % des répondants de la protection des adultes. Les personnes interrogées pour la protection des adultes étaient également les moins susceptibles de recommander à d'autres personnes de faire carrière dans le travail social.

En appliquant une analyse de l'âge aux données, on a constaté que les répondants qui ont déclaré être « extrêmement fiers » augmentaient avec l'âge. Les répondants âgés de 26 à 35 ans étaient significativement moins susceptibles que ceux âgés de 36 à 65 ans de déclarer être « extrêmement fiers » d'être travailleurs sociaux (25 % des répondants âgés de 26 à 35 ans contre 33 % des répondants âgés de 36 à 45 ans, 36 % des répondants âgés de 46 à 55 ans et 37 % des répondants âgés de 56 à 65 ans) et significativement plus susceptibles de déclarer être « moyennement fiers » par rapport au groupe des 56 à 65 ans (26 % des répondants âgés de 26 à 35 ans contre 13 % des répondants âgés de 56 à 65 ans) et « légèrement fiers » par rapport au groupe des 46 à 55 ans (9 % des répondants âgés de 26 à 35 ans contre 4 % des répondants âgés de 46 à 55 ans). Les répondants âgés de 18 à 25 ans (7 %) étaient significativement plus nombreux que ceux âgés de 36 à 45 ans (1 %) à déclarer ne pas être du « du tout fiers » d'être travailleurs sociaux.

2.14 Question 14 (Recommandation de la profession)

Recommandez-vous à d'autres personnes (comme vos amis et vos proches) de faire carrière dans le travail social?

2.14.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Fortement recommandé	15,71 %	123
Recommandé	29,50 %	231
Modérément recommandé	23,37 %	183
Légèrement recommandé	19,41 %	152
Jamais recommandé	12,01 %	94
Ont répondu		783

2.14.2 Analyse

Le plus grand nombre de répondants (30 %) ont déclaré qu'ils « recommanderaient » aux autres de faire carrière dans le travail social, tandis que 23 % ont déclaré qu'ils « recommanderaient modérément », 19 % ont déclaré qu'ils « recommanderaient légèrement », 16 % ont déclaré qu'ils « recommanderaient fortement » et 12 % ont déclaré qu'ils « ne recommanderaient jamais » la poursuite d'une carrière dans cette profession.

Les répondants âgés de 18 à 25 ans ont déclaré être significativement moins enclins à « recommander » à d'autres personnes de faire carrière dans le travail social (10 % des 18-25 ans) que les répondants âgés de 26 à 65 ans (29 % des 26-35 ans, 31 % des 36-45 ans, 30 % des 46-55 ans et 33 % des 56-65 ans) et étaient significativement plus enclins à « recommander modérément » la poursuite de la profession (40 % des 18-25 ans contre 22 % des 46-55 ans et 17 % des 56-65 ans). Les répondants âgés de 56 à 65 ans étaient beaucoup plus susceptibles de « fortement recommander » la poursuite de la profession (25 % des 56-65 ans) que les répondants âgés de 26 à 35 ans (11 %) et de 36 à 45 ans (14 %).

En comparant les données du sondage entre les lieux d'emploi principaux et la recommandation de la profession, on constate que les répondants qui travaillent pour le ministère du Développement social sont beaucoup moins susceptibles de « fortement recommander » la profession et de la « recommander » à d'autres personnes que les autres employeurs du travail social, comme le montre le Tableau C.

Tableau C

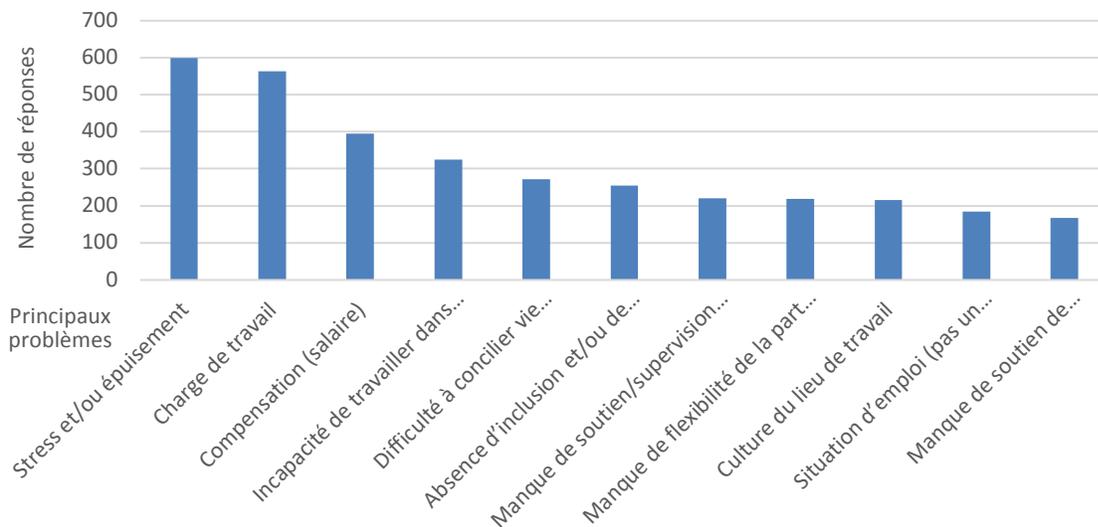
L'employeur principal par rapport à la recommandation de la profession	Fortement recommandé	Recommandé	Modérément recommandé	Légèrement recommandé	Jamais recommandé	Total
Organisation non gouvernementale	20,75 % 11	43,40 % 23	9,43 % 5	22,64 % 12	3,77 % 2	7,17 % 53
Medavie (Programme extramural)	25,00 % 2	41,67 % 5	0,00 % 0	8,33 % 1	25,00 % 3	1,62 % 12
Ministère du Développement social	8,95 % 29	24,69 % 80	27,78 % 90	22,22 % 72	16,36 % 53	43,84 % 324
Régies régionales de la santé (Horizon ou Vitalité)	18,23 % 37	35,47 % 72	22,66 % 46	15,76 % 32	7,88 % 16	27,47 % 203
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	23,53 % 8	41,18 % 14	8,82 % 3	17,65 % 6	8,82 % 3	4,60 % 34
Autre ministère provincial	10,00 % 3	23,33 % 7	30,00 % 9	26,67 % 8	10,00 % 3	4,06 % 30
Gouvernement fédéral	10,00 % 2	25,00 % 5	35,00 % 7	15,00 % 3	15,00 % 3	2,71 % 20
Pratique privée	28,57 % 18	26,98 % 17	22,22 % 14	14,29 % 9	7,94 % 5	8,53 % 63
Ont répondu	15,02 % 111	30,18 % 223	23,55 % 174	19,35 % 143	11,91 % 88	100,00 % 739

En comparant la recommandation de la profession avec la situation d'emploi actuelle, on a constaté que les répondants occupant un poste permanent à temps plein étaient les moins susceptibles de « fortement recommander » à d'autres personnes de faire carrière dans la profession (15 % de permanents à temps plein), avec une différence significative par rapport aux répondants qui n'ont pas d'emploi et qui ne cherchent pas de travail (29 % de personnes sans emploi et qui ne cherchent pas de travail).

2.15 Question 15 (Principaux problèmes)

Quels sont les principaux problèmes que vous voyez qui pourraient vous amener, vous ou d'autres personnes, à envisager de quitter votre emploi et/ou la profession? Bien que nous reconnaissons que tous ces éléments peuvent être des problèmes potentiels, veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent, jusqu'à un maximum de cinq.

2.15.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Stress et/ou épuisement professionnel	76,50 %	599
Charge de travail	71,90 %	563
Compensation (salaire)	50,45 %	395
Incapacité de travailler dans toute l'étendue de la pratique en raison des tâches administratives	41,51 %	325
Difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée	34,74 %	272
Absence d'inclusion et/ou de consultation significative sur les changements au sein du lieu de travail (tels que les changements de politique)	32,44 %	254
Manque de soutien/supervision clinique	28,22 %	221
Manque de flexibilité de la part des employeurs	27,97 %	219
Culture du lieu de travail	27,59 %	216
Situation d'emploi (pas un employé permanent)	23,63 %	185
Manque de soutien de l'employeur pour accéder aux opportunités de développement professionnel	21,46 %	168
Ont répondu		783

2.15.2 Analyse

Les cinq principaux problèmes liés au maintien en poste du personnel que les répondants ont mis en évidence sont le stress et/ou l'épuisement professionnel (77 %), la charge de travail (72 %), la compensation (50 %), l'incapacité de travailler dans le plein cadre de la pratique en raison de tâches administratives (42 %) et la difficulté à concilier le travail et la vie personnelle (35 %).

Les répondants s'identifiant comme des femmes étaient beaucoup plus susceptibles que les répondants s'identifiant comme des hommes de déclarer que le stress et/ou l'épuisement professionnel (78 % des femmes contre 57 % des hommes) et la difficulté à concilier travail et vie privée (37 % des femmes et 11 % des hommes) étaient parmi les principaux facteurs susceptibles de les amener, elles ou d'autres personnes, à quitter la profession.

En ce qui concerne les facteurs susceptibles d'amener les travailleurs sociaux à quitter leur emploi et/ou la profession, les répondants âgés de 18 à 25 ans étaient beaucoup plus susceptibles que ceux âgés de 26 à 65 ans de dénoncer le fait de ne pas être un employé permanent (50 % pour les 18-25 ans contre 25 % pour les 26-35 ans, 25 % pour les 36-45 ans, 18 % pour les 46-55 ans et 19 % pour les 56-65 ans) et l'absence de prestations de santé et de soins dentaires comme raisons (20 % pour les 18-25 ans contre 6 % pour les 26-35 ans, 5 % pour les 36-45 ans, 3 % pour les 46-55 ans et 7 % pour les 56-65 ans). Les répondants âgés de 18 à 25 ans (50 %) étaient également plus susceptibles que ceux âgés de 26 à 55 ans de citer le manque d'accès à la supervision clinique comme raison (32 % pour les 26-35 ans, 26 % pour les 36-45 ans, 22 % pour les 46-55 ans).

Les répondants âgés de 36 à 75 ans étaient plus susceptibles que ceux âgés de 18 à 35 ans de mentionner comme raison le fait de ne pas être inclus et/ou consultés sur les changements survenus sur leur lieu de travail. Les répondants âgés de 56 à 75 ans sont plus susceptibles que ceux âgés de 18 à 35 ans d'invoquer la culture du lieu de travail comme raison.

Les répondants âgés de 56 à 65 ans sont significativement moins susceptibles que ceux âgés de 36 à 45 ans d'invoquer la difficulté à concilier le travail et la vie personnelle (24 % pour les 56-65 ans contre 38 % pour les 36-45 ans) et sont significativement plus susceptibles que les 18-25 ans et les 36-45 ans d'invoquer le manque de flexibilité de la part des employeurs (38 % pour les 56-65 ans contre 10 % pour les 18-25 ans et 25 % pour les 36-45 ans) et le manque de soutien de la part des employeurs pour accéder à des possibilités de développement professionnel (30 % pour les 56-65 ans contre 10 % pour les 18-25 ans et 19 % pour les 36-45 ans).

Les répondants âgés de 56 à 65 ans étaient moins susceptibles de mentionner la charge de travail (51 % pour les 56-65 ans contre 79 % pour les 26-35 ans, 74 % pour les 36-45 ans et 74 % pour les 46-55 ans) et l'épuisement professionnel (58 % pour les 56-65 ans contre 85 % pour les 26-35 ans) comme raisons pour lesquelles les travailleurs sociaux pourraient quitter leur emploi, comparativement aux autres groupes d'âge.

Les répondants employés sur une base temporaire à temps plein étaient beaucoup plus susceptibles que ceux employés sur une base permanente à temps plein de considérer la situation d'emploi (66 % pour un emploi temporaire à temps plein contre 18 % pour un emploi permanent à temps plein) et le manque d'avantages sociaux (14 % pour un emploi temporaire à temps plein contre 5 % pour un emploi permanent à temps plein) comme les principales raisons pour lesquelles les travailleurs sociaux quittent leur emploi. Tous les répondants à temps plein ont identifié le stress et/ou l'épuisement professionnel (80 % à temps plein permanent; 72 % à temps plein temporaire) et la charge de travail (76 % à temps plein permanent; 63 % à temps plein temporaire) comme étant les principaux obstacles au maintien en poste des travailleurs sociaux.

En reconnaissant que les exigences professionnelles et la vie quotidienne des travailleurs sociaux peuvent varier considérablement, en fonction de leur domaine d'exercice et de leur lieu de travail, en plus des données générales, il est important de reconnaître les principaux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs sociaux dans leurs régions d'exercice individuelles. Le Tableau D compare les principaux obstacles au recrutement avec les principaux employeurs et ventile les trois principaux résultats pour chaque lieu de travail.

Tableau D

Employeur principal par rapport aux principaux problèmes rencontrés ¹	Choix le plus élevé	Deuxième choix le plus élevé	Troisième choix le plus élevé
Organisation non gouvernementale	Stress et/ou épuisement professionnel 78,58 % (39)	Charge de travail 62,26 % (33)	Compensation 52,83 % (28)
Medavie (Programme extramural)	Stress et/ou épuisement professionnel 75,00 % (9)	Charge de travail 66,67 % (8)	*Difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée 58,33 % (7) *Manque de flexibilité de la part des employeurs 58,33 % (7)
Ministère du Développement social	Stress et/ou épuisement professionnel 85,19 % (276)	Charge de travail 83,33 % (270)	Compensation 58,02 % (188)
Régies régionales de la santé (Horizon ou Vitalité)	Stress et/ou épuisement professionnel 70,44 % (143)	Charge de travail 60,10 % (122)	Compensation 44,33 % (90)
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	Stress et/ou épuisement professionnel 88,24 % (30)	Charge de travail 85,29 % (29)	Situation d'emploi 44,12 % (15)
Autre ministère provincial	Charge de travail 83,33 % (25)	Stress et/ou épuisement professionnel 73,33 % (22)	Compensation 60,00 % (18)
Gouvernement fédéral	Stress et/ou épuisement 80,00 % (16)	Charge de travail 70,00 % (14)	Difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée 60,00 % (12)
Pratique privée	Stress et/ou épuisement 65,08 % (41)	Charge de travail 53,97 % (34)	Incapacité de travailler dans toute l'étendue de la pratique en raison des tâches administratives 55,56 % (35)

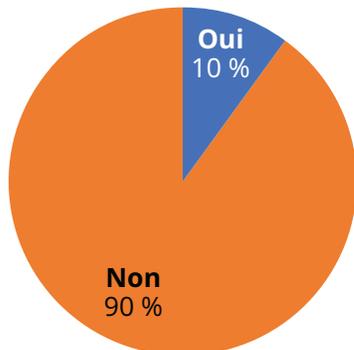
***Égalité des résultats, deux en troisième position.**

¹ Alors que la situation d'emploi (accès à un emploi permanent) n'est pas considérée comme un problème de maintien en poste principal lorsqu'on compare les résultats de la question 15 avec le lieu d'emploi principal des répondants, la majorité d'entre eux bénéficiant de postes permanents, la situation d'emploi est considérée comme un problème de maintien en poste clé pour ceux qui n'ont pas actuellement accès à un emploi permanent.

2.16 Question 16 (Quitter le Nouveau-Brunswick)

Envisagez-vous actuellement de quitter la province?

2.16.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Oui	10,15 %	79
Non	89,85 %	699
Ont répondu		778

2.16.2 Analyse

La majorité des répondants au sondage ont indiqué qu'ils n'envisageaient pas actuellement de quitter la province, 90 % d'entre eux ayant répondu « non » et 10 % « oui ». Si l'on compare ce résultat au lieu d'emploi principal des répondants, on constate que le pourcentage le plus élevé de réponses « oui » provient des répondants qui travaillent en pratique privée (19 %), pour le gouvernement fédéral (15 %) et pour un autre ministère provincial (13 %). Aucun répondant qui travaille pour Medavie n'a dit qu'il envisageait actuellement de quitter la province (0 %).

Les réponses concernant les deux principaux employeurs sont à noter. Pour le ministère du Développement social, 9 % ont répondu « oui » et 91 % ont répondu « non », et pour les Régies régionales de la santé, 8 % ont répondu « oui » et 92 % ont répondu « non ».

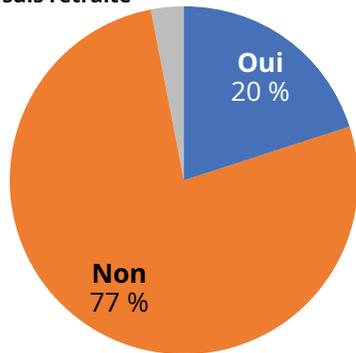
Les répondants des chapitres de Fredericton et de Saint-Jean étaient les plus susceptibles de déclarer qu'ils envisagent actuellement de quitter la province, les répondants du chapitre de Fredericton ayant répondu « oui » dans une proportion de 13 % (22 répondants) et ceux du chapitre de Saint-Jean dans une proportion de 16 % (18 répondants). Les réponses de ces chapitre étaient beaucoup plus nombreuses que celles des autres chapitres, le chapitre de Saint-Jean ayant beaucoup plus de répondants qui envisagent de quitter la province que les chapitres de Moncton, d'Edmundston/Grand-Sault et de la Péninsule Acadienne (16 % pour Saint-Jean contre 6 % pour Moncton, 5 % pour Edmundston/Grand-Sault et 2 % pour la Péninsule Acadienne) et le chapitre de Fredericton ayant beaucoup plus de répondants que les chapitres de la Péninsule Acadienne et de Moncton (13 % pour Fredericton contre 2 % pour la Péninsule Acadienne et 6 % pour Moncton). L'inverse de ces résultats était également vrai, puisque les répondants des chapitres de Moncton, de la Péninsule Acadienne et d'Edmundston/Grand-Sault ont choisi « non » beaucoup plus souvent que les répondants des chapitres de Fredericton et de Saint-Jean (87 % pour Fredericton contre 98 % pour la Péninsule Acadienne et 94 % pour Moncton; 84 % pour Saint-Jean contre 94 % pour Moncton, 95 % pour Edmundston/Grand-Sault et 98 % pour la Péninsule Acadienne).

2.17 Question 17 (Quitter la profession)

Envisagez-vous actuellement de quitter la profession du travail social?

2.17.1 Résultats

Non applicable, je suis retraité 3 %



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Oui	19,54 %	152
Non	77,38 %	602
Non applicable, je suis retraité	3,08 %	24
Ont répondu		778

2.17.2 Analyse

Ce sondage a révélé que la majorité des répondants n'envisagent pas actuellement de quitter la profession du travail social, 20 % ayant répondu « oui », 77 % « non » et 3 % « non applicable ».

Si l'on compare les personnes qui envisagent de quitter la profession à leur employeur principal, le pourcentage le plus élevé de répondants travaillant pour un autre ministère provincial est de 30 %, suivi de 25 % de répondants de Medavie et du gouvernement fédéral qui envisagent de quitter la profession. Ceux qui ont choisi « non » travaillaient le plus souvent pour le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (85 %), dans des organisations non gouvernementales (83 %) et pour les Régies régionales de la santé (81 %).

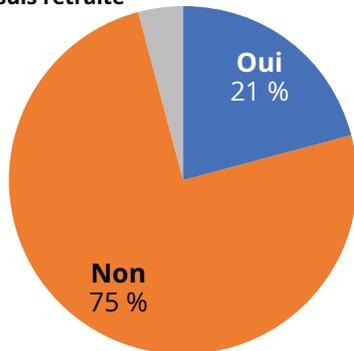
Les réponses concernant les deux principaux employeurs sont à noter. Pour le ministère du Développement social, 19 % ont répondu « oui » alors que 80 % ont répondu « non » et pour les Régies régionales de la santé, 19 % ont répondu « oui » alors que 81 % ont répondu « non ».

2.18 Question 18 (Quitter l'emploi actuel)

Envisagez-vous de quitter votre emploi actuel pour un autre poste de travail social au Nouveau-Brunswick?

2.18.1 Résultats

Non applicable, je suis retraité 4 %



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Oui	21,34 %	166
Non	75,06 %	584
Non applicable, je suis retraité	3,60 %	28
Ont répondu		778

2.18.2 Analyse

La majorité des répondants au sondage n'envisagent pas actuellement de quitter leur emploi actuel pour un autre emploi dans la province, 75 % des répondants ayant répondu « non », 21 % des répondants ayant répondu « oui » et 4 % ayant répondu « non applicable ». Ces résultats sont similaires à ceux de la question précédente qui demandait aux répondants s'ils envisageaient actuellement de quitter la profession du travail social.

Lorsqu'on a demandé aux répondants s'ils envisageaient actuellement de quitter leur emploi actuel pour un autre poste en travail social au Nouveau-Brunswick, le nombre de réponses « oui » a diminué de façon constante avec l'âge, les répondants âgés de 18 à 35 ans étant beaucoup plus susceptibles que les groupes d'âge plus élevés d'envisager de changer de poste. Dans le même ordre d'idées, les répondants âgés de 36 à 55 ans étaient beaucoup moins susceptibles que les groupes d'âge plus jeune d'affirmer qu'ils n'envisageaient pas de quitter leur poste actuel de travail social pour un autre.

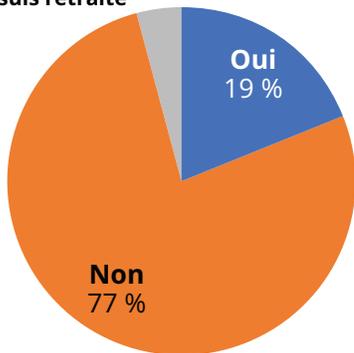
En comparant le lieu de travail à cette question, on constate que 27 % des répondants des autres ministères provinciaux, 25 % des répondants du ministère du Développement social et 24 % des répondants des Régies régionales de la santé envisagent actuellement de quitter leur poste pour un autre dans la province. Ces trois réponses sont significativement plus élevées que le nombre de réponses « oui » des répondants en pratique privée, soit 10 %.

2.19 Question 19 (Retraite)

Prévoyez-vous de prendre votre retraite de la profession de travail social au cours des cinq prochaines années?

2.19.1 Résultats

Non applicable, je suis retraité 4 %



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Oui	18,89 %	147
Non	77,12 %	600
Non applicable, je suis retraité	3,98 %	31
Ont répondu		778

2.19.2 Analyse

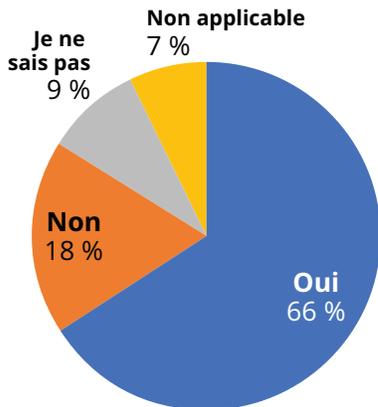
Ces résultats sont une fois de plus similaires à ceux des questions précédentes, 77 % des répondants déclarant que « non » ils ne prévoient pas de prendre leur retraite dans les cinq prochaines années, 19 % disant « oui », et 4 % disant « non applicable ».

Si l'on compare cette question aux principaux lieux de travail, on constate que 20 % des personnes interrogées au ministère du Développement social et 14 % des personnes interrogées dans les Régions régionales de la santé ont répondu que, « oui », elles prévoient de prendre leur retraite du travail social au cours des cinq prochaines années. Le pourcentage le plus élevé de répondants « oui » travaille pour Medavie (42 %), en pratique privée (33 %) et pour des organisations non gouvernementales (25 %).

2.20 Question 20 (Postes actuellement vacants)

Y a-t-il actuellement des postes de travail social vacants dans votre unité de travail ou votre lieu de travail?

2.20.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Oui	65,68 %	511
Non	18,12 %	141
Je ne sais pas	9,25 %	72
Non applicable	6,94 %	54
Ont répondu		778

2.20.2 Analyse

Plus de la moitié des répondants de tous les chapitres ont déclaré qu'il y avait actuellement des postes vacants dans leur lieu de travail (de 55 % [Fredericton] à 85 % [Sussex]), avec une moyenne générale de 66 % de réponses « oui ». 18 % de tous les répondants ont dit qu'il n'y avait pas de postes vacants actuellement, tandis que 9 % ont dit qu'ils ne savaient pas et 7 % ont dit que la question n'était pas applicable.

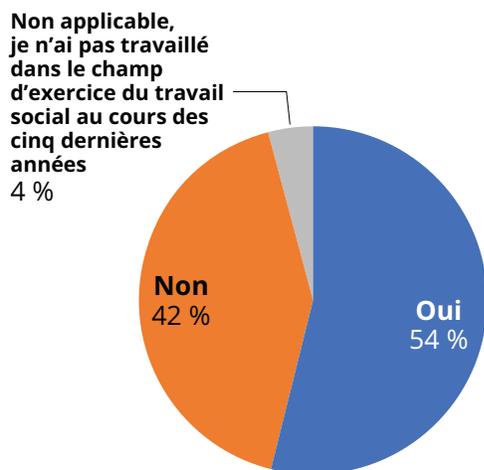
La grande majorité des répondants ayant répondu « oui » travaillaient pour le ministère du Développement social, 91 % des répondants du ministère ayant répondu ainsi. Le deuxième pourcentage le plus élevé de postes vacants signalés concernait les Régies régionales de la santé, à 65 %, et le troisième, les autres ministères provinciaux, à 63 %. Le pourcentage le plus élevé de réponses « non » provient des répondants qui travaillent pour Medavie, soit 67 %.

Si l'on examine les postes vacants dans les différents programmes du ministère du Développement social, on constate qu'un pourcentage élevé de répondants de chaque programme de protection de l'enfance signalent des postes vacants dans leur lieu de travail. Il est particulièrement remarquable que les répondants travaillant dans le domaine de l'adoption, des ressources pour enfants et des concertations familiales aient répondu « oui » à un taux de 100 %. 96 % des répondants de la Protection de l'enfance ont répondu « oui », ce qui est nettement plus élevé que les 81 % de répondants des Soins de longue durée qui ont répondu « oui ».

2.21 Question 21 (Changement d'emploi)

Avez-vous changé d'emploi dans le domaine du travail social au cours des cinq dernières années?

2.21.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Oui	53,86 %	419
Non	42,42 %	330
Non applicable, je n'ai pas travaillé dans le champ d'exercice du travail social au cours des cinq dernières années.	3,73 %	29
Ont répondu		778

2.21.2 Analyse

La majorité des répondants ont déclaré avoir changé d'emploi dans le domaine du travail social au cours des cinq dernières années, 54 % ayant répondu « oui », 42 % « non » et 4 % « non applicable ».

Les répondants âgés de 26 à 45 ans étaient significativement plus susceptibles que les autres groupes d'âge de dire que « oui », ils ont changé d'emploi au cours des cinq dernières années (33 % pour les répondants âgés de 18 à 25 ans, 59 % pour ceux de 26 à 35 ans, 60 % pour ceux de 36 à 45 ans, 50 % pour ceux de 46 à 55 ans, 46 % pour ceux de 56 à 65 ans et 29 % pour ceux de 66 à 75 ans).

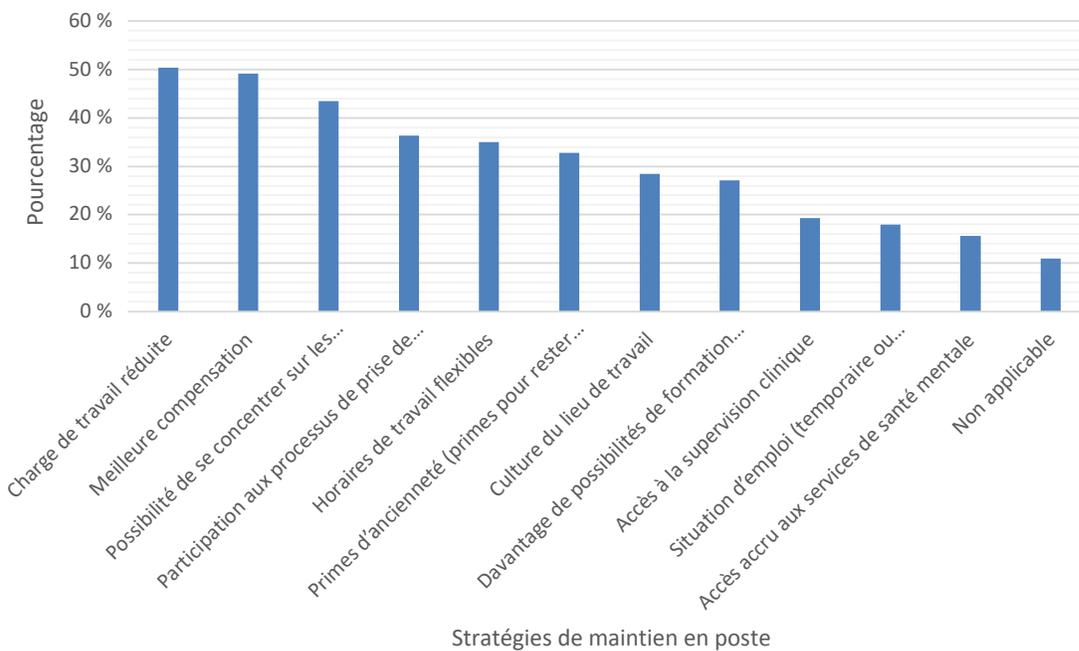
Les répondants qui occupent un poste permanent à temps plein sont beaucoup moins susceptibles d'avoir changé d'emploi au cours des cinq dernières années (18 %) que ceux qui occupent un poste temporaire à temps plein (66 %).

En outre, les répondants du ministère du Développement social étaient beaucoup moins susceptibles que ceux des Régies régionales de la santé de répondre « oui » à cette question (49 % pour le ministère du Développement social contre 60 % pour les Régies régionales de la santé). Ce résultat peut être dû aux possibilités accrues qu'ont les employés permanents des Régies régionales de la santé de pourvoir les postes vacants en interne (recherche d'emploi interne).

2.22 Question 22 (Stratégies de maintien en poste)

En pensant à votre (vos) rôle(s) de travail social actuel(s) ou à celui(s) que vous avez occupé(s) au cours des cinq dernières années, qu'est-ce qui vous aiderait ou vous aurait aidé à rester dans ce poste (le cas échéant)? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent, jusqu'à un maximum de cinq.

2.22.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Charge de travail réduite	50,39 %	392
Meilleure compensation	49,10 %	382
Possibilité de se concentrer sur les interventions directes auprès des clients, moins de temps consacré aux tâches administratives	43,44 %	338
Participation aux processus de prise de décision sur le lieu de travail (par exemple, participation à des discussions sérieuses sur les changements de politique).	36,38 %	283
Horaires de travail flexibles	34,96 %	272
Primes d'ancienneté (primes pour rester dans un poste pendant un certain nombre d'années, par exemple 15 ans, 20 ans ou 25 ans).	32,78 %	255
Culture du lieu de travail	28,41 %	221
Davantage de possibilités de formation spécifique au rôle	27,12 %	211
Accès à la supervision clinique	19,28 %	150
Situation d'emploi (temporaire ou permanent)	17,99 %	140
Accès accru aux services de santé mentale	15,68 %	122
Non applicable	10,93 %	85
Ont répondu		778

2.22.2 Analyse

Afin d'identifier des stratégies potentielles de maintien en poste, on a demandé aux répondants d'indiquer ce qui les aiderait ou ce qui les aurait aidés à rester dans leur récent poste de travail social. Les cinq réponses les plus fréquentes sont les suivantes : une charge de travail réduite (50 %), une meilleure compensation (49 %), la possibilité de se concentrer sur les interventions directes auprès des clients en consacrant moins de temps aux tâches administratives (43 %), la participation aux processus de prise de décision dans le milieu de travail (36 %) et des horaires de travail flexibles (35 %).

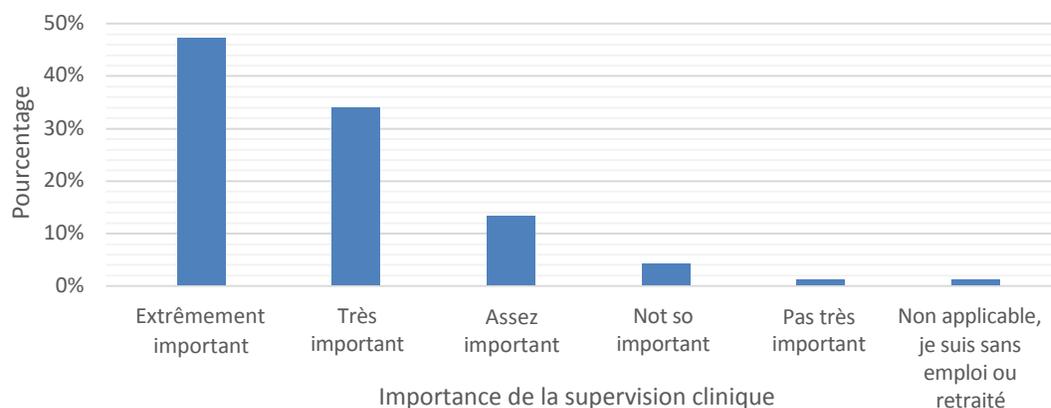
Si l'on examine spécifiquement les réponses des répondants du ministère du Développement social, les trois principales réponses sont une charge de travail réduite (66 %), une meilleure compensation (56 %) et la possibilité de se concentrer davantage sur les interventions directes auprès des clients en consacrant moins de temps aux tâches administratives (51 %).

Pour les répondants des Régies régionales de la santé, des heures de travail flexibles (45 %) et une meilleure compensation (45 %) étaient les premiers choix, le troisième étant une charge de travail réduite (41 %).

2.23 Question 23 (Importance de la supervision clinique)

Quelle est l'importance de la supervision clinique dans votre pratique?

2.23.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Extrêmement important	46,56 %	359
Très important	33,46 %	258
Assez important	13,10 %	101
Pas très important	4,28 %	33
Pas du tout important	1,30 %	10
Non applicable, je suis sans emploi ou retraité.	1,30 %	10
Ont répondu		771

2.23.2 Analyse

Les répondants ont indiqué que la supervision clinique était importante pour leur pratique : 47 % ont déclaré qu'elle était « extrêmement importante », 33 % qu'elle était « très importante », 13 % qu'elle était « assez importante », 4 % qu'elle n'était « pas si importante » et 1 % qu'elle n'était « pas du tout importante ».

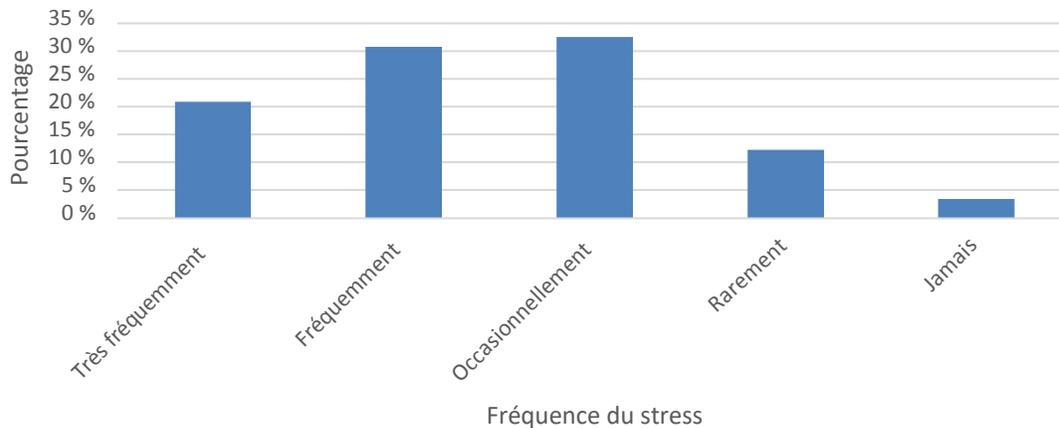
Les répondants travaillant pour le gouvernement fédéral ont indiqué que la supervision clinique était « extrêmement importante » le plus souvent (60 %), suivis par ceux de la pratique privée (56 %).

Lorsque l'on examine les réponses des diverses régions de travail et que l'on combine les réponses « extrêmement important » et « très important », le pourcentage le plus élevé de réponses comprend 85 % des répondants du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et 85 % des répondants du ministère du Développement social qui pensent que c'est important pour leur pratique.

2.24 Question 24 (Stress)

Au cours de l'année écoulée, à quelle fréquence avez-vous connu ce que vous considérez comme des niveaux de stress ingérables?

2.24.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Très fréquemment	20,93 %	162
Fréquemment	30,75 %	238
Occasionnellement	32,56 %	252
Rarement	12,27 %	95
Jamais	3,49 %	27
Ont répondu		774

2.24.2 Analyse

Le pourcentage le plus élevé de répondants ayant déclaré avoir ressenti « occasionnellement » des niveaux de stress ingérables au cours de la dernière année est de 33 %. 31 % des répondants l'ont vécu « fréquemment », 21 % l'ont vécu « très fréquemment », 12 % l'ont vécu « rarement » et 3 % déclarent ne l'avoir « jamais » vécu au cours de la dernière année.

Si l'on compare cette question aux divers employeurs, les trois lieux d'emploi où les répondants déclarent avoir très fréquemment connu des niveaux de stress ingérables au cours de la dernière année sont ceux des autres ministères du gouvernement provincial (30 %), du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (26 %) et du ministère du Développement social (25 %). Les réponses sont ventilées davantage dans le Tableau E.

Tableau E

Stress par rapport à l'employeur principal	Très fréquemment	Fréquemment	Occasionnellement	Rarement	Jamais	Total
Organisation non gouvernementale	15,38 % 8	19,23 % 10	40,38 % 21	19,23 % 10	5,77 % 3	7,10 % 52
Medavie (Programme extramural)	16,67 % 2	16,67 % 2	33,33 % 4	25,00 % 3	8,33 % 1	1,64 % 12
Ministère du Développement social	24,69 % 79	36,88 % 118	27,81 % 89	8,44 % 27	2,19 % 7	43,72 % 320
Régies régionales de la santé (Horizon ou Vitalité)	14,93 % 30	28,36 % 57	37,81 % 76	15,92 % 32	2,99 % 6	27,46 % 201
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	26,47 % 9	20,59 % 7	47,06 % 16	5,88 % 2	0,00 % 0	4,64 % 34
Autre ministère provincial	30,00 % 9	33,33 % 10	23,33 % 7	10,00 % 3	3,33 % 1	4,10 % 30
Gouvernement fédéral	15,00 % 3	40,00 % 8	40,00 % 8	5,00 % 1	0,00 % 0	2,73 % 20
Pratique privée	22,22 % 14	22,22 % 14	33,33 % 21	15,87 % 10	6,35 % 4	8,61 % 63
Ont répondu	21,04 % 154	30,87 % 226	33,06 % 242	12,02 % 88	3,01 % 22	100,00 % 732

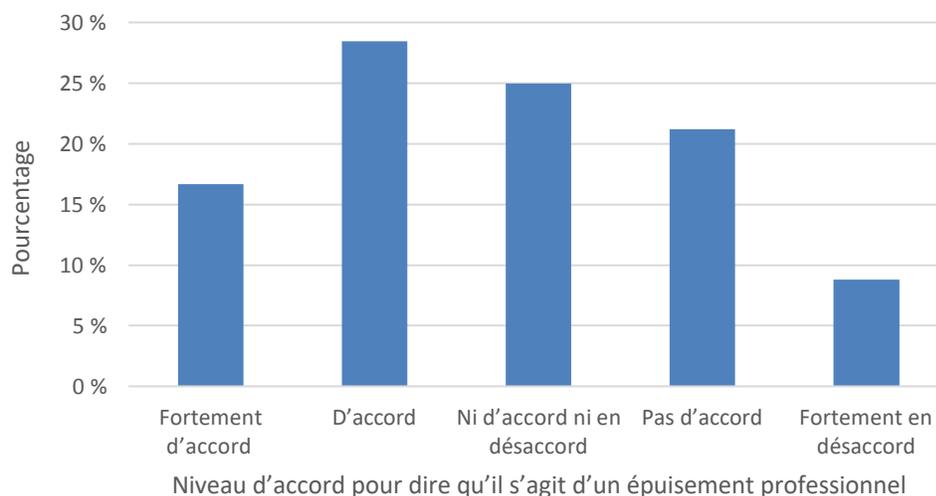
En examinant les programmes spécifiques de Développement social et en combinant les réponses « très fréquemment » et « fréquemment », les répondants des enfants pris en charge ont signalé le pourcentage le plus élevé de stress ingérable fréquent, avec un pourcentage combiné de 74 %.

Lorsque l'on compare les niveaux de stress avec le nombre d'heures de travail hebdomadaire des répondants, on constate qu'un plus grand nombre d'heures de travail hebdomadaire est associé à des fréquences de stress plus élevées. Les répondants qui travaillent de 40 à 49 heures par semaine ont choisi « très fréquemment » beaucoup plus souvent (27 %) que ceux qui travaillent de 35 à 39 heures par semaine (18 %). Les répondants qui travaillent de 35 à 39 heures par semaine (33 %) et de 40 à 49 heures par semaine (35 %) ont choisi « fréquemment » beaucoup plus souvent que ceux qui travaillent de 15 à 24 heures par semaine (10 %) et de 25 à 34 heures par semaine (17 %).

2.25 Question 25 (Épuisement professionnel)

L'épuisement professionnel est décrit comme un état d'épuisement extrême causé par un stress excessif ou prolongé. L'épuisement est généralement associé à un sentiment de déception et une détérioration du rendement. Dans cette optique, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec l'énoncé « Je suis sur le point de m'épuiser ou je suis en train de m'épuiser ».

2.25.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Fortement d'accord	16,67 %	129
D'accord	28,42 %	220
Ni d'accord ni en désaccord	24,94 %	193
Pas d'accord	21,19 %	164
Fortement en désaccord	8,79 %	68
Ont répondu		774

2.25.2 Analyse

À la question de savoir s'ils sont proches de l'épuisement professionnel ou s'ils en font l'expérience, le pourcentage le plus élevé de répondants est d'accord avec l'affirmation : 17 % sont « tout à fait d'accord », 28 % sont « d'accord », 25 % sont « ni d'accord ni en désaccord », 21 % sont « en désaccord » et 9 % sont « fortement en désaccord ».

Tableau F

Burnout par rapport à l'employeur principal	Fortement d'accord	D'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Pas d'accord	Fortement en désaccord	Total
Organisation non gouvernementale	9,62 % 5	26,92 % 14	19,23 % 10	28,85 % 15	15,38 % 8	7,10 % 52
Medavie (Programme extramural)	8,33 % 1	25,00 % 3	0,00 % 0	33,33 % 4	33,33 % 4	1,64 % 12
Ministère du Développement social	21,88 % 70	29,06 % 93	25,00 % 80	19,38 % 62	4,69 % 15	43,72 % 320
Régies régionales de la santé (Horizon ou Vitalité)	11,44 % 23	26,87 % 54	28,36 % 57	24,88 % 50	8,46 % 17	27,46 % 201
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	14,71 % 5	44,12 % 15	26,47 % 9	8,82 % 3	5,88 % 2	4,64 % 34
Autre ministère provincial	20,00 % 6	40,00 % 12	16,67 % 5	20,00 % 6	3,33 % 1	4,10 % 30
Gouvernement fédéral	5,00 % 1	40,00 % 8	20,00 % 4	25,00 % 5	10,00 % 2	2,73 % 20
Pratique privée	14,29 % 9	25,40 % 16	19,05 % 12	23,81 % 15	17,46 % 11	8,61 % 63
Ont répondu	16,39 % 120	29,37 % 215	24,18 % 177	21,86 % 160	8,20 % 60	100,00 % 732

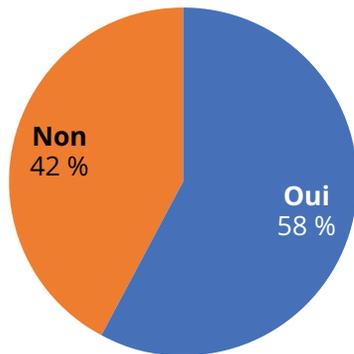
Si l'on compare les programmes spécifiques de Développement social, on constate que les répondants auprès des enfants pris en charge signalent les taux d'épuisement les plus élevés, 55 % des personnes interrogées se disant « fortement d'accord » ou « d'accord » avec le fait qu'elles sont proches de l'épuisement professionnel ou qu'elles le subissent.

Les répondants qui font régulièrement des heures supplémentaires signalent qu'ils s'approchent de l'épuisement ou qu'ils en font l'expérience dans des proportions plus élevées que ceux qui travaillent à temps plein. Pour les répondants qui travaillent de 40 à 49 heures par semaine, 27 % sont fortement d'accord avec l'énoncé, ce qui est significativement plus élevé que le pourcentage de répondants qui ont choisi « fortement d'accord » et qui travaillent de 15 à 24 heures (10 %), de 25 à 34 heures (12 %) et de 35 à 39 heures (13 %) par semaine.

2.26 Question 26 (Accès à la supervision clinique)

Dans votre poste actuel, avez-vous accès à une supervision clinique régulière par un travailleur social immatriculé?

2.26.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Oui	57,66 %	444
Non	42,34 %	326
Ont répondu		770

2.26.2 Analyse

La majorité des répondants ont déclaré avoir accès à une supervision clinique régulière par un travailleur social immatriculé dans leur poste actuel, 58 % ayant répondu « oui » et 42 % « non ».

Si l'on compare ces réponses avec les réponses reçues à la question 23, qui demandait quelle était l'importance de la supervision clinique pour votre pratique, on constate que tous les répondants qui voient l'importance de la supervision clinique n'y ont pas nécessairement accès dans leur lieu de travail actuel. Parmi ceux qui la considèrent comme « extrêmement importante », 49 % ont répondu « oui » à la supervision clinique, tandis que 44 % ont répondu « non ». Parmi ceux qui la considèrent comme « très importante », 36 % ont répondu « oui » à l'accès à la supervision, tandis que 30 % ont répondu « non ».

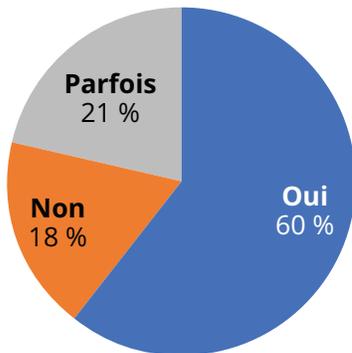
Pour les principaux employeurs du travail social, 78 % des répondants du ministère du Développement social ont répondu « oui », tandis que 22 % ont répondu « non ». Pour les Régies régionales de la santé, 48 % ont répondu « oui » et 52 % « non ».

Les questions 27 et 28 abordent plus en détail la supervision clinique et les différences d'interprétation possibles entre les lieux de travail quant à ce qu'est la « supervision clinique ».

2.27 Question 27 (Supervision clinique programmée)

Si vous avez répondu oui, la supervision clinique que vous recevez est-elle programmée?

2.27.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Sommes de réponses
Oui	60,36 %	265
Non	18,22 %	80
Parfois	21,41 %	94
Ont répondu		439

2.27.2 Analyse

La majorité des personnes interrogées ont déclaré avoir accès à une supervision programmée, 60 % ayant répondu « oui », 21 % « parfois » et 18 % « non ».

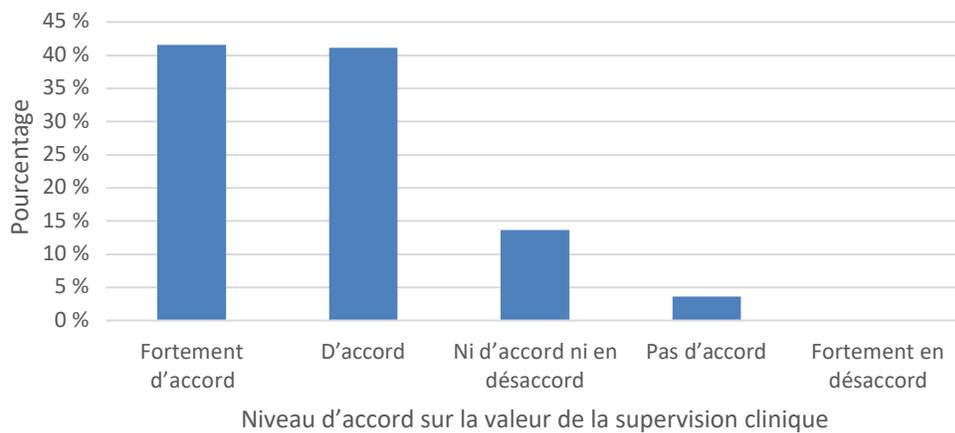
Au ministère du Développement social, 75 % ont répondu « oui », 8 % ont répondu « non » et 17 % ont répondu « parfois ». Pour les Régies régionales de la santé, 37 % ont répondu « oui », 39 % « non » et 24 % « parfois ».

Les répondants s'identifiant comme des hommes étaient beaucoup plus susceptibles que les répondants s'identifiant comme des femmes de déclarer bénéficier d'un accès programmé à une supervision clinique dans le cadre de leurs fonctions (79 % des hommes contre 58 % des femmes).

2.28 Question 28 (Valeur de la supervision clinique)

Êtes-vous d'accord que la supervision clinique que vous recevez est utile?

2.28.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Fortement d'accord	41,59 %	183
D'accord	41,14 %	181
Ni d'accord ni en désaccord	13,64 %	60
Pas d'accord	3,64 %	16
Fortement en désaccord	0,00 %	0
Ont répondu		440

2.28.2 Analyse

La majorité des répondants qui bénéficient d'une supervision clinique déclarent que celle-ci est utile, 42 % d'entre eux se disant « tout à fait d'accord », 41 % « d'accord », 14 % « ni d'accord ni en désaccord », 4 % « en désaccord » et aucun répondant ne se disant « fortement en désaccord » (0 %).

En comparant les réponses combinées pour « fortement d'accord » et « d'accord » avec les différents milieux de travail, on constate que 100 % des répondants en pratique privée, 90 % de ceux qui travaillent pour d'autres ministères provinciaux, 85 % de ceux qui travaillent pour les Régies régionales de la santé et 80 % de ceux qui travaillent pour le ministère du Développement social trouvent que cela est utile à leur pratique. Ceux qui travaillent pour le gouvernement fédéral sont les moins susceptibles de le trouver utile, avec 67 %.

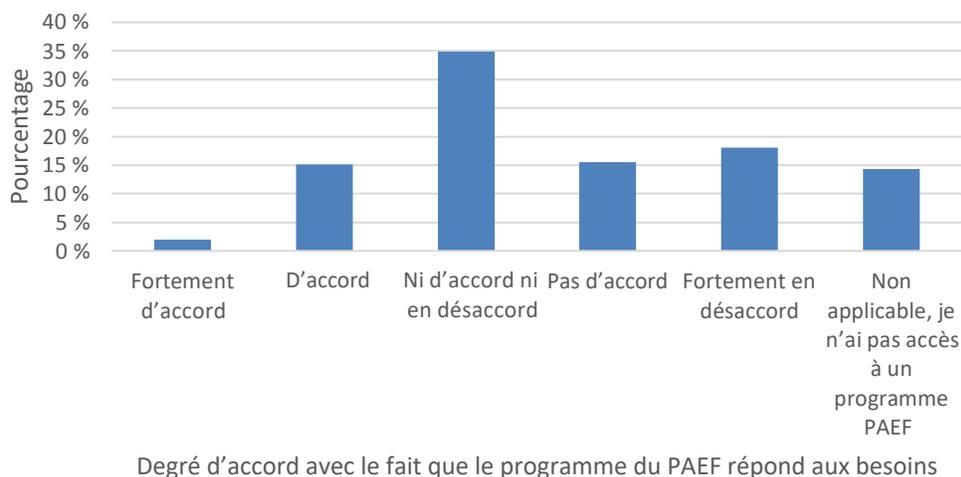
D'après les résultats obtenus par les questions sur la supervision clinique, il semble qu'il puisse y avoir différentes interprétations de ce qui constitue la « supervision clinique ». Étant donné que le rôle de travailleur social s'est érodé au fil du temps au sein du ministère du Développement social, passant d'un rôle purement clinique à une charge de travail personnel, les répondants du ministère peuvent considérer leurs réunions avec les superviseurs d'unité comme de la supervision clinique.

Cette interprétation peut différer de ce que les personnes travaillant dans les Régies régionales de la santé considèrent comme une « supervision clinique », car la supervision clinique au sein des Régies régionales de la santé fait généralement référence à des séances de supervision qui se concentrent uniquement sur les compétences cliniques et non sur la charge de travail actuelle. Bien que cette différence mérite d'être soulignée, il convient également de noter que l'une ne peut être valorisée par rapport à l'autre; il est important que tous les lieux de travail permettent une supervision appropriée, où les travailleurs sociaux se sentent soutenus de manière adéquate et ont le temps d'apprendre et d'améliorer leurs compétences et leurs capacités. D'après les résultats du sondage, les travailleurs sociaux des Régies régionales de la santé bénéficieraient d'un accès accru à la supervision du travail social clinique.

2.29 Question 29 (Programme PAEF)

Êtes-vous d'accord pour dire que le Programme d'aide aux employés et leurs familles (PAEF) est suffisant pour répondre à vos besoins?

2.29.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Fortement d'accord	1,95 %	15
D'accord	15,19 %	117
Ni d'accord ni en désaccord	34,94 %	269
Pas d'accord	15,58 %	120
Fortement en désaccord	18,05 %	139
Non applicable, je n'ai pas accès à un programme PAEF	14,29 %	110
Ont répondu		770

2.29.2 Analyse

À la question de savoir si le programme PAEF est suffisant pour répondre à leurs besoins, le pourcentage le plus élevé de répondants n'était ni d'accord ni en désaccord avec l'énoncé. 2 % ont répondu « tout à fait d'accord », 15 % ont répondu « d'accord », 35 % ont répondu « ni d'accord ni en désaccord », 16 % ont répondu « en désaccord », et 18 % ont répondu « fortement en désaccord ». 14 % des répondants n'ont pas eu accès à un programme de PAEF, la question étant donc « non applicable ».

Lorsque l'on ventile les réponses en fonction du lieu d'emploi principal des répondants, les réponses des personnes travaillant dans d'autres ministères provinciaux sont particulièrement remarquables, puisque 33 % des répondants ont déclaré être « fortement en désaccord », contre zéro « fortement en accord » (0 %), 13 % « en accord », 27 % « ni en accord ni en désaccord », 17 % « en désaccord » et 10 % « non applicable ».

Les résultats des répondants du ministère du Développement social sont également remarquables, avec 2 % de réponses « fortement d'accord », 15 % de réponses « d'accord », 40 % de réponses « ni d'accord ni en désaccord », 17 % de réponse « en désaccord », 22 % de réponses « fortement en désaccord » et 3 % de réponses « non applicable ».

Pour les Régies régionales de la santé, 2 % sont « fortement d'accord », 17 % « d'accord », 41 % « ni d'accord ni en désaccord », 18 % « en désaccord », 13 % « fortement en désaccord », et 8 % ont dit « non applicable ».

Les répondants de Medavie semblent plus satisfaits du programme PAEF : 8 % se disent « fortement d'accord », 17 % « d'accord », 58 % « ni d'accord ni en désaccord », personne (0 %) ne se dit « en désaccord » ou « fortement en désaccord », et 17 % disent que la question est « non applicable ».

À compter du 1^{er} août 2020, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a retenu les services de Homewood Health comme nouveau fournisseur du PAEF pour la province. Le PAEF est offert par les employeurs sans frais pour les employés et offre des services confidentiels de thérapie à court terme (4 à 6 heures²), d'encadrement et de services en ligne pour les employés et les membres³ de leur famille immédiate. Le PAEF représente un investissement gouvernemental important et doit être conçu de manière à répondre efficacement aux besoins de ceux qui bénéficieraient de ses services. Les résultats du sondage montrent l'avantage potentiel de la promotion du PAEF et des services qu'il offre, ainsi que de l'examen du programme par le gouvernement pour en assurer l'efficacité.

Compte tenu des limites du PAEF (p. ex. les services de counselling sont de courte durée et peuvent ne pas suffire à répondre aux besoins de santé mentale à long terme) et de la constatation que le PAEF ne suffit pas à répondre aux besoins des travailleurs sociaux, il faudrait envisager de faire reconnaître les travailleurs sociaux comme des premiers intervenants et de les inclure dans les programmes provinciaux de santé mentale pour les premiers intervenants.⁴

² Récupéré en ligne sur <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ohr-brh/pdf/efap-paef/HomewoodFrequentlyAskedQuestions.pdf>

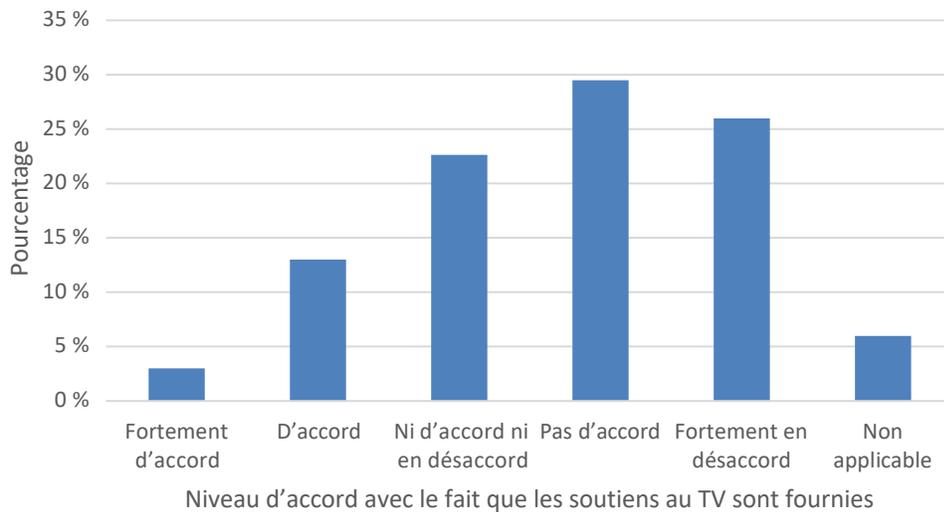
³ Récupéré en ligne sur <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ohr-brh/pdf/efap-paef/IntroducingHomewoodHealth.pdf>

⁴ Récupéré en ligne sur https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/health/news/news_release.2022.02.0068.html

2.30 Question 30 (Traumatisme vicariant)

Êtes-vous d'accord pour dire que votre lieu de travail offre les soutiens et les services nécessaires pour faire face à l'impact des traumatismes vicariants (également appelés fatigue de compassion)? Le traumatisme vicariant étant l'impact émotionnel de l'exposition indirecte à un événement traumatique par le biais de récits de première main de cet événement.

2.30.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Fortement d'accord	2,99 %	23
D'accord	12,99 %	100
Ni d'accord ni en désaccord	22,60 %	174
Pas d'accord	29,48 %	227
Fortement en désaccord	25,97 %	200
Non applicable	5,97 %	46
Ont répondu		770

2.30.2 Analyse

À la question de savoir si leur lieu de travail offre le soutien nécessaire pour faire face au traumatisme vicariant, le plus grand pourcentage de répondants a répondu « pas d'accord », soit 29 %. 3 % des répondants ont dit qu'ils étaient « fortement d'accord », 13 % ont dit qu'ils étaient « d'accord », 23 % ont dit qu'ils n'étaient « ni d'accord ni en désaccord », 29 % ont dit qu'ils étaient « pas d'accord », 26 % ont dit qu'ils étaient « fortement en désaccord », et 6 % ont dit que c'était « non applicable ». En combinant les réponses « fortement d'accord » et « d'accord » et les réponses « pas d'accord » et « fortement en désaccord », la majorité des répondants sont en désaccord (55 %) tandis que la minorité des répondants sont d'accord (16 %).

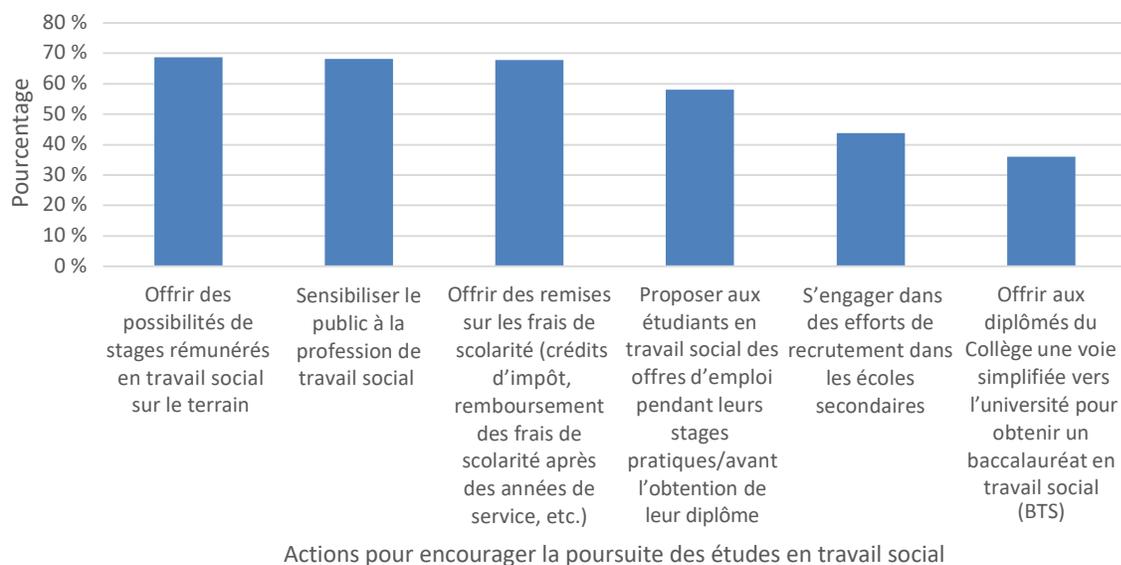
Les répondants travaillant pour d'autres ministères provinciaux étaient les moins susceptibles d'être en accord avec l'énoncé. Pour mettre en évidence les données des deux principaux employeurs, les

répondants du ministère du Développement social sont fortement en désaccord avec l'énoncé (1 % « fortement en accord », 11 % « en accord », 22 % « ni en accord ni en désaccord », 36 % « pas d'accord », 29 % « fortement en désaccord » et 2 % disent « non applicable »). Les résultats sont similaires au sein des Régies régionales de la santé (3 % « fortement d'accord », 14 % « d'accord », 29 % « ni d'accord ni de désaccord », 28 % « pas d'accord », 23 % « fortement en désaccord » et 1 % « non applicable »).

2.31 Question 31 (Stratégies de recrutement [université])

Selon vous, quelles actions seraient les plus efficaces pour encourager les gens à poursuivre des études en travail social? Veuillez choisir toutes les réponses qui s'appliquent.

2.31.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Offrir des possibilités de stages rémunérés en travail social sur le terrain	68,70 %	529
Sensibiliser le public à la profession de travail social	68,18 %	525
Offrir des remises sur les frais de scolarité (crédits d'impôt, remboursement des frais de scolarité après des années de service, etc.)	67,79 %	522
Proposer aux étudiants en travail social des offres d'emploi pendant leurs stages pratiques/avant l'obtention de leur diplôme	58,05 %	447
S'engager dans des efforts de recrutement dans les écoles secondaires	43,77 %	337
Offrir aux diplômés du Collège une voie simplifiée vers l'université pour obtenir un baccalauréat en travail social	36,10 %	278
Ont répondu		770

2.31.2 Analyse

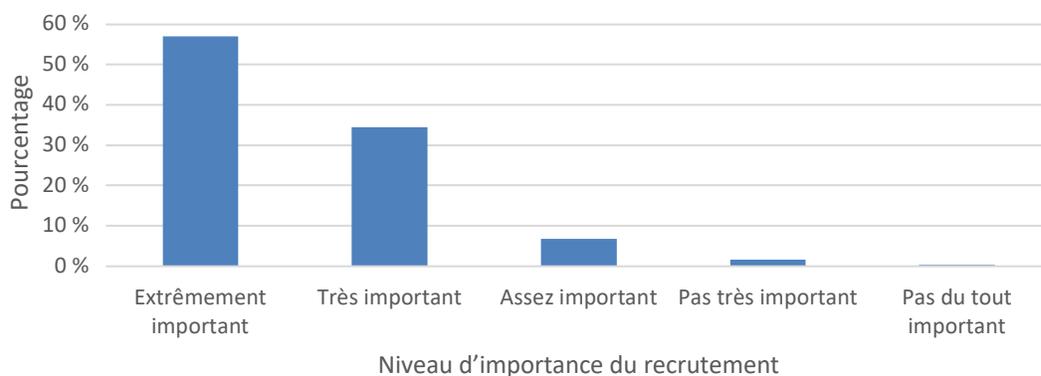
En ce qui concerne les activités qui, selon les répondants, seraient les plus efficaces pour encourager les gens à poursuivre des études en travail social, les trois principaux résultats étaient les suivantes : « offrir des possibilités de stages rémunérés en travail social » (69 %), « sensibiliser le public sur la profession de travail social » (68 %) et « offrir des rabais sur les frais de scolarité » (68 %).

La réponse la plus fréquente chez les répondants du ministère du Développement social était « offrir des rabais sur les frais de scolarité » (66 %), tandis que celles des répondants des Régions régionales de la santé était « sensibiliser le public sur la profession de travail social » (76 %).

2.32 Question 32 (Importance du recrutement)

Selon vous, dans quelle mesure est-il important de recruter des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick?

2.32.1 Résultats



Choix de réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Extrêmement important	57,01 %	439
Très important	34,42 %	265
Assez important	6,75 %	52
Pas très important	1,56 %	12
Pas du tout important	0,26 %	2
Ont répondu		770

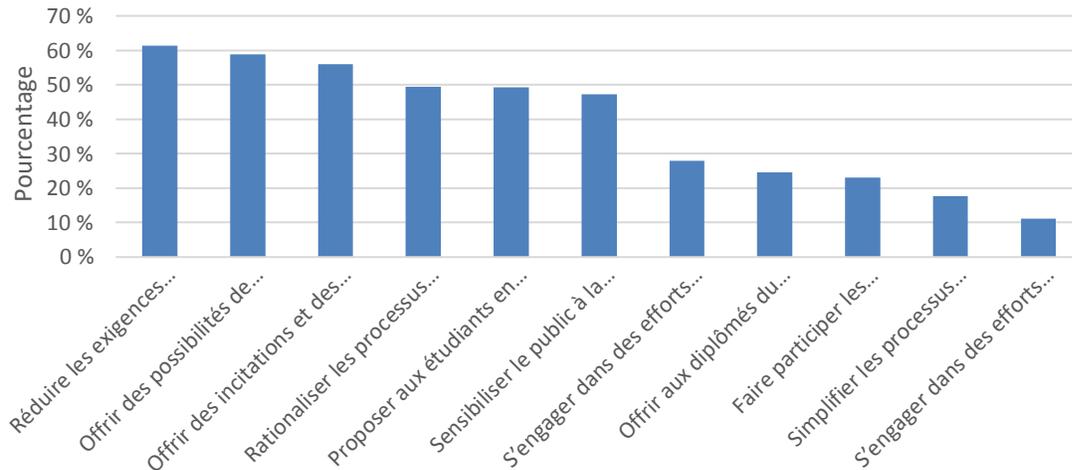
2.32.2 Analyse

La majorité des répondants considèrent qu'il est important de recruter des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick, 57 % d'entre eux affirmant que c'est « extrêmement important », 34 % que c'est « très important », 7 % que c'est « assez important », 2 % que ce n'est « pas très important » et 0 % que ce n'est « pas du tout important ». Les répondants du ministère du Développement social étaient les plus susceptibles de le considérer comme « extrêmement important », à 67 %. Ce pourcentage est de 20 % supérieur à celui des répondants des Régions régionales de la santé, qui sont 47 % à le considérer comme « extrêmement important ».

2.33 Question 33 (Stratégies de recrutement [au N.-B.]

Selon vous, quelles sont les meilleures méthodes pour recruter des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick? Veuillez choisir les méthodes que vous jugez les plus efficaces, jusqu'à un maximum de cinq.

2.33.1 Résultats



Les meilleurs moyens de recruter des travailleurs sociaux

Choix des réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Réduire les exigences administratives et permettre aux travailleurs sociaux de travailler dans le cadre de leur champ d'exercice.	61,43 %	473
Offrir des possibilités de stages rémunérés en travail social sur le terrain.	58,83 %	453
Offrir des incitations et des primes à l'emploi (par exemple, des primes à la signature).	55,97 %	431
Rationaliser les processus d'embauche (publication des postes permanents).	49,35 %	380
Proposer aux étudiants en travail social des offres d'emploi avant l'obtention de leur diplôme.	49,22 %	379
Sensibiliser le public à la profession de travail social.	47,27 %	364
S'engager dans des efforts de recrutement dans les écoles secondaires	27,92 %	215
Offrir aux diplômés du Collège une voie simplifiée vers l'université pour obtenir un BSW.	24,55 %	189
Faire participer les employeurs aux salons de l'emploi universitaires au Nouveau-Brunswick et dans tout le Canada.	22,99 %	177
Simplifier les processus d'inscription	17,66 %	136
S'engager dans des efforts de recrutement international	11,17 %	86
Ont répondu		770

2.33.2 Analyse

Les cinq méthodes qui, selon les répondants, seraient les plus efficaces pour recruter des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick sont les suivantes : réduire les exigences administratives et permettre aux travailleurs sociaux de travailler dans tout le cadre de leur pratique (61 %), offrir des possibilités de stages rémunérés en travail social sur le terrain (59 %), offrir des incitatifs ou des primes à l'emploi (56 %), simplifier les processus d'embauche (49 %) et offrir aux étudiants en travail social des offres d'emploi avant l'obtention de leur diplôme (49 %).

Lorsque l'on compare l'employeur principal des répondants avec ce qu'ils considèrent comme la meilleure méthode de recrutement, on constate que les actions prioritaires diffèrent légèrement en fonction du milieu de travail. Ceci est mis en évidence dans le Tableau G ci-dessous, qui décompose ce que les répondants considèrent comme les meilleures méthodes de recrutement pour chaque lieu de travail.

Lorsqu'on examine les résultats propres aux différents programmes de Développement social, on constate certaines variations quant à ce que les répondants considèrent comme des stratégies de recrutement. Les répondants avec des enfants pris en charge étaient beaucoup plus susceptibles de considérer l'éducation du public sur la profession du travail social comme une stratégie de recrutement que les répondants pour le soutien familial aux enfants handicapés (65 % enfants pris en charge contre 15 % pour le soutien familial aux enfants handicapés). Les répondants du secteur des ressources pour enfants étaient beaucoup plus susceptibles de considérer la rationalisation des processus d'inscription comme une stratégie de recrutement que ceux du secteur de la protection de l'enfance (33 % pour les ressources pour enfants contre 14 % pour la protection de l'enfance). La dernière différence significative entre les programmes de Développement social concerne les résultats relatifs à l'engagement dans des efforts de recrutement à l'échelle internationale : les répondants des services de soutien à la famille pour les enfants handicapés (31 %) sont beaucoup plus susceptibles de considérer cette stratégie de recrutement que les répondants des services de protection de l'enfance (9 %), des ressources pour enfants (5 %) et des soins de longue durée (2 %).

Tableau G

Employeur principal par rapport aux stratégies de recrutement	Choix le plus élevé	Deuxième choix le plus élevé	Troisième choix le plus élevé
Organisation non gouvernementale	Réduire les exigences administratives et permettre aux travailleurs sociaux de travailler dans le cadre de leur champ d'exercices 62,75 % (32)	*Offrir des possibilités de stages rémunérés dans le domaine du travail social 54,90 % (28)	*Rationalisation des processus d'embauche 54,90 % (28)
Medavie (Programme extramural)	Sensibilisation du public à la profession de travail social 83,33 % (10)	Offrir des incitations et des primes à l'emploi 66,67 % (8)	Offrir des possibilités de stages rémunérés dans le domaine du travail social 58,33 % (7)
Ministère du Développement social	Réduire les exigences administratives et permettre aux travailleurs sociaux de travailler dans le cadre de leur champ d'exercices 67,71 % (216)	Offrir des incitations et des primes à l'emploi 62,38 % (199)	Offrir des possibilités de stages rémunérés dans le domaine du travail social 55,49 % (177)
Régies régionales de la santé (Horizon ou Vitalité)	Offrir des possibilités de stages rémunérés dans le domaine du travail social 61,19 % (123)	Offrir des incitations et des primes à l'emploi 54,23 % (109)	**Rationalisation des processus d'embauche 50,75 % (102) **Proposer aux étudiants en travail social des offres d'emploi avant l'obtention de leur diplôme 50,75 % (102)
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	Réduire les exigences administratives et permettre aux travailleurs sociaux de travailler dans le cadre de leur champ d'exercices 76,42 % (26)	Offrir des possibilités de stages rémunérés dans le domaine du travail social 67,65 % (23)	Rationalisation des processus d'embauche 55,88 % (19)
Autre ministère provincial	Réduire les exigences administratives et permettre aux travailleurs sociaux de travailler dans le cadre de leur champ d'exercices 63,33 % (19)	*Offrir des possibilités de stages rémunérés dans le domaine du travail social 56,67 % (17)	*Sensibilisation du public à la profession de travail social 56,67 % (17)
Gouvernement fédéral	Offrir des possibilités de stages rémunérés dans le domaine du travail social 90,00 % (18)	*Réduire les exigences administratives et permettre aux travailleurs sociaux de travailler dans le cadre de leur champ d'exercices 65,00 % (13)	*Offrir des incitations et des primes à l'emploi 65,00 % (13)
Pratique privée	Réduire les exigences administratives et permettre aux travailleurs sociaux de travailler dans le cadre de leur champ d'exercices 73,77 % (45)	Offrir des possibilités de stages rémunérés dans le domaine du travail social 57,38 % (35)	Sensibilisation du public à la profession de travail social 55,74 % (34)

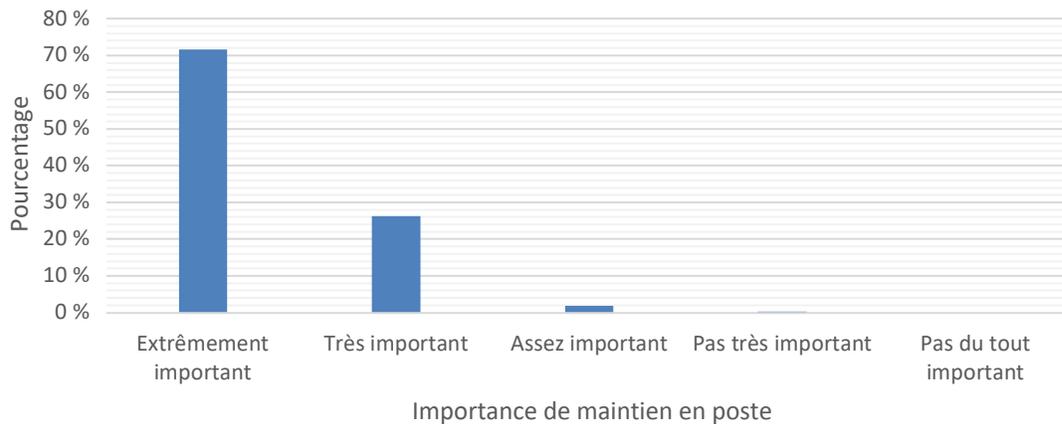
***Égalité des résultats, pas de différence dans le classement.**

****Égalité des résultats, deux en troisième position.**

2.34 Question 34 (Importance de maintien en poste)

À quel point pensez-vous qu'il est important de retenir les travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick?

2.34.1 Résultats



Choix des réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Extrêmement important	71,67 %	549
Très important	26,24 %	201
Assez important	1,83 %	14
Pas très important	0,26 %	2
Pas du tout important	0,00 %	0
Ont répondu		766

2.34.2 Analyse

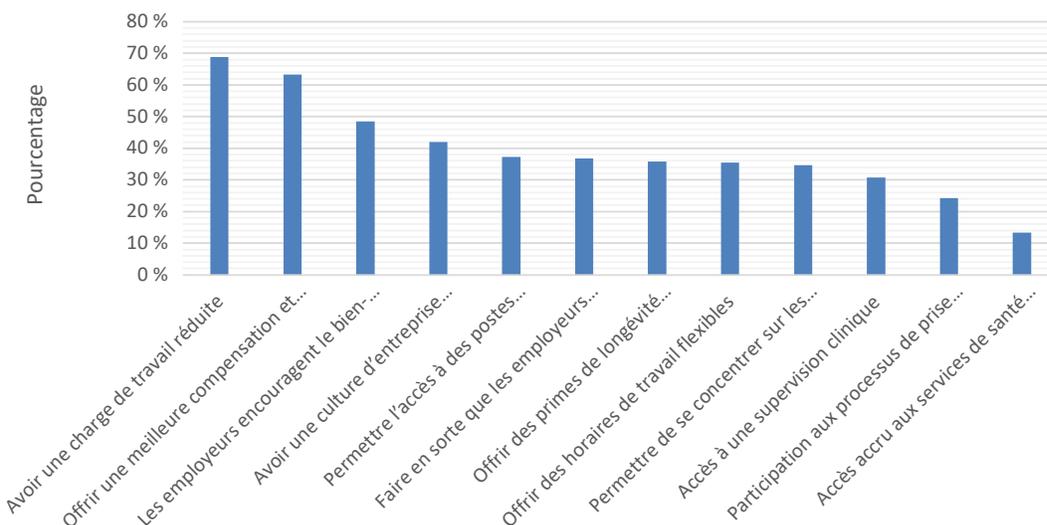
La majorité des répondants considèrent qu'il est important de retenir les travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick, 72 % d'entre eux déclarant que c'est « extrêmement important », 26 % déclarant que c'est « très important », 2 % déclarant que c'est « assez important » et 0 % déclarant que c'est à la fois « pas très important » et « pas du tout important ».

Les répondants du ministère du Développement social et de Medavie étaient les plus susceptibles de le considérer comme « extrêmement important », à 75 %. En raison du plus grand nombre de répondants du ministère du Développement social, les répondants du ministère étaient plus susceptibles de considérer le maintien en poste des travailleurs sociaux comme « extrêmement important » que les travailleurs sociaux des Régions régionales de la santé (75 % des répondants du ministère du Développement social contre 67 % des répondants des Régions régionales de la santé).

2.35 Question 35 (Stratégies de maintien en poste)

Selon vous, quelles sont les meilleures façons de maintenir les travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick dans leurs postes? Veuillez choisir les méthodes que vous jugez les plus efficaces, jusqu'à un maximum de cinq.

2.35.1 Résultats



Les meilleurs moyens de maintenir les travailleurs sociaux dans leurs postes

Choix des réponses	Pourcentage	Somme des réponses
Avoir une charge de travail réduite	68,80 %	527
Offrir une meilleure compensation et de meilleurs avantages	63,32 %	485
Les employeurs encouragent le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	48,56 %	372
Avoir une culture d'entreprise favorable et saine	42,04 %	322
Permettre l'accès à des postes permanents	37,21 %	285
Faire en sorte que les employeurs soutiennent les opportunités de développement professionnel (fournir des formations, accorder des congés payés pour assister à des formations ailleurs, financer des formations, etc.)	36,81 %	282
Offrir des primes de longévité (primes pour rester dans un poste pendant un certain nombre d'années, par exemple 15 ans, 20 ans ou 25 ans)	35,90 %	275
Offrir des horaires de travail flexibles	35,51 %	272
Permettre de se concentrer sur les interventions directes auprès des clients et de consacrer moins de temps aux tâches administratives	34,73 %	266
Accès à une supervision clinique	30,81 %	236
Participation aux processus de prise de décision sur le lieu de travail (par exemple, participation à des discussions sérieuses sur les changements de politique)	24,28 %	186
Accès accru aux services de santé mentale	13,32 %	102
Ont répondu		766

2.35.2 Analyse

Les cinq méthodes qui, selon les répondants, seraient les plus efficaces pour retenir les travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick sont les suivantes : avoir une charge de travail réduite (69 %), offrir une meilleure compensation et de meilleurs avantages sociaux (63 %), faire en sorte que les employeurs encouragent le bien-être et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (49 %), avoir une culture de soutien et une culture de travail saine (42 %), et donner accès à des postes permanents (37 %). Les répondants s'identifiant comme des femmes (51 %) sont beaucoup plus susceptibles que les répondants s'identifiant comme des hommes (31 %) de considérer comme une priorité le fait que les employeurs encouragent le bien-être et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Lorsque l'on compare l'employeur principal des répondants avec ce qu'ils considèrent comme la meilleure méthode de maintien en poste du personnel, on constate que les actions prioritaires diffèrent légèrement selon la région de travail. Ceci est mis en évidence dans le Tableau H ci-dessous, qui décompose ce qui est considéré comme les meilleures méthodes de maintien en poste du personnel pour chaque lieu de travail.

Lorsqu'on examine les résultats propres aux différents programmes de développement social, on constate certaines variations quant à ce que les répondants considèrent comme des stratégies de recrutement. Les répondants de concertation familiale (86 %), d'adoption (62 %) et de protection des adultes (65 %) étaient beaucoup plus susceptibles que ceux de la protection de l'enfance (29 %) et des enfants pris en charge (13 %) de considérer l'accès à des postes permanents comme une stratégie de maintien en poste, tandis que ceux des programmes soins de longue durée (48 %) étaient beaucoup plus susceptibles que ceux des programmes enfants pris en charge (13 %) de le considérer comme tel.

Comme on pouvait s'y attendre, lorsqu'on compare la situation d'emploi des répondants qui travaillent actuellement (postes permanents à temps plein, postes temporaires à temps plein, postes permanents à temps partiel et postes temporaires à temps partiel) avec les stratégies qu'ils considèrent comme les plus efficaces pour retenir les travailleurs sociaux, on constate que les répondants qui travaillent dans des postes temporaires à temps plein sont beaucoup plus susceptibles de considérer l'accès à des postes permanents comme une stratégie clé de maintien en poste que ceux qui travaillent dans des postes permanents à temps plein et permanents à temps partiel (51 % de postes temporaires à temps plein contre 36 % de postes permanents à temps plein et 28 % de postes permanents à temps partiel). En contrepartie, les répondants qui occupent des postes permanents à temps plein et permanents à temps partiel sont significativement plus susceptibles de considérer le fait d'offrir des primes d'ancienneté comme une stratégie principale de maintien en poste du personnel que ceux qui occupent des postes temporaires à temps plein (40 % pour les postes permanents à temps plein et 28 % pour les postes permanents à temps partiel contre 10 % pour les postes temporaires à temps plein).

Les répondants des services de soins de longue durée (46 %) et des services de soutien aux personnes handicapées (50 %) étaient significativement plus nombreux que ceux des services de protection de l'enfance (21 %) et des services de soutien aux familles pour enfants handicapés (8 %) à considérer les horaires de travail flexibles comme une stratégie clé de maintien en poste du personnel, et les répondants des services des ressources pour enfants (38 %), de l'adoption (38 %) et des services de soutien aux familles pour enfants handicapés (38 %) étaient significativement plus nombreux que les répondants des services de soins de longue durée (11 %) et des services de protection de l'enfance (15 %) à considérer le fait d'être inclus dans les processus décisionnels au travail comme une stratégie clé de maintien en poste du personnel.

Tableau H

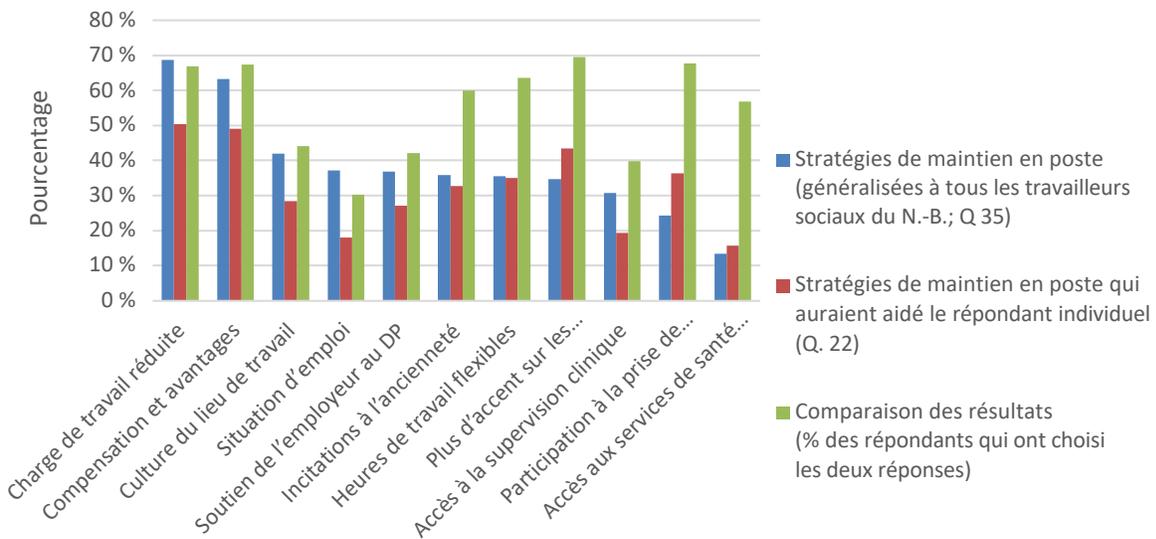
Employeur principal par rapport aux stratégies de maintien en poste	Choix le plus élevé	Deuxième choix le plus élevé	Troisième choix le plus élevé
Organisation non gouvernementale	Avoir une culture d'entreprise saine et favorable 60,78 % (31)	Avoir une charge de travail réduite 58,82 % (30)	Faire en sorte que les employeurs encouragent le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée 54,90 % (28)
Medavie (Programme extramural)	*Faire en sorte que les employeurs soutiennent les possibilités de développement professionnel 75,00 % (9)	*Meilleure compensation et meilleurs avantages 75,00 % (9)	*Faire en sorte que les employeurs encouragent le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée 75,00 % (9)
Ministère du Développement social	Avoir une charge de travail réduite 82,02 % (260)	Meilleure compensation et meilleurs avantages 71,61 % (227)	Providing long service incentives 47,00 % (149)
Régies régionales de la santé (Horizon ou Vitalité)	Meilleure compensation et meilleurs avantages 62,50 % (125)	Avoir une charge de travail réduite 55,50 % (111)	Faire en sorte que les employeurs soutiennent les possibilités de développement professionnel 49,00 % (98)
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	Avoir une charge de travail réduite 85,29 % (29)	*Meilleure compensation et meilleurs avantages 58,82 % (20)	*Faire en sorte que les employeurs encouragent le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée 58,82 % (20)
Autre ministère provincial	Avoir une charge de travail réduite 73,33 % (22)	Meilleure compensation et meilleurs avantages 63,33 % (19)	Faire en sorte que les employeurs encouragent le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée 56,67 % (17)
Gouvernement fédéral	Avoir une charge de travail réduite 70,00 % (14)	Meilleure compensation et meilleurs avantages 65,00 % (13)	**Faire en sorte que les employeurs encouragent le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée 50,00 % (10) **Offrir des horaires de travail flexibles 50,00 % (10)
Pratique privée	Faire en sorte que les employeurs encouragent le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée 65,00 % (39)	Avoir une culture d'entreprise saine et favorable 53,33 % (32)	Avoir une charge de travail réduite 51,67 % (31)

***Égalité des résultats, pas de différence dans le classement.**

**** Égalité des résultats, deux en troisième position.**

La question 22 demandait aux répondants de réfléchir à leur(s) rôle(s) actuel(s) de travail social ou au(x) rôle(s) de travail social occupé(s) au cours des cinq dernières années et d'identifier les principales stratégies qui les aideraient ou les auraient aidés à rester dans ce poste, jusqu'à un maximum de cinq. La formulation de cette question demande aux répondants de s'autoréfléchir afin d'identifier les principales stratégies qui permettraient de maintenir les travailleurs sociaux dans leurs postes. Cela diffère légèrement de la formulation de la question 25, qui demande aux répondants d'identifier ce qu'ils considèrent être les cinq principales stratégies pour maintenir les travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick dans leurs postes. Les options de réponse pour ces deux questions sont similaires, et lorsque nous faisons une comparaison croisée des deux questions, nous pouvons identifier les actions que les répondants considèrent les plus efficaces pour se maintenir et maintenir les autres en poste. Dans cette comparaison (personnelle par rapport à générale/externe), les cinq principales stratégies de maintien en poste identifiées par les répondants comprennent la capacité de se concentrer sur les interventions directes auprès des clients en consacrant moins de temps aux tâches administratives (70 %), le fait d'être inclus dans les processus de prise de décision dans le milieu de travail (68 %), une meilleure compensation et de meilleurs

Comparaison de la maintien en poste (Q. 22 contre Q. 35)



Les meilleurs moyens de maintenir les travailleurs sociaux dans leurs postes

3.0 Discussion et recommandations

Il est reconnu que le travail social est un vaste domaine et que les réalités quotidiennes des travailleurs sociaux changent considérablement en fonction de leur domaine de pratique et de leur lieu de travail. Tout en reconnaissant les variations qui existent au sein de la profession, il y aura une pénurie de travailleurs sociaux dans la province si des changements importants ne sont pas apportés en temps opportun. Les employeurs du travail social, dans tous les secteurs, devront être compétitifs pour recruter et maintenir les travailleurs sociaux dans leur lieu de travail.

Les résultats obtenus dans le cadre de ce sondage seront pris en compte dans toutes les mesures liées au recrutement et maintien en poste, car le sondage a recueilli de nombreuses réponses et est représentatif de la population des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick. Avec une légère surreprésentation des répondants des principaux employeurs de travailleurs sociaux de la province, le ministère du Développement social et les Régies régionales de la santé (Horizon et Vitalité), selon les données d'inscription de l'ATTSNB basées sur l'emploi, les données obtenues par ce sondage brossent un tableau des besoins des travailleurs sociaux dans tous les secteurs de la province, tout en fournissant des résultats spécifiques aux employeurs de travailleurs sociaux.

Bien que certaines mesures soient spécifiques au recrutement et/ou au maintien en poste, ces initiatives sont plus souvent étroitement liées, car de nombreuses mesures qui inciteraient les gens à poursuivre la profession les inciteraient également à rester dans la profession et vice versa.

Les employeurs devraient reconnaître les caractéristiques démographiques de leur main-d'oeuvre et élaborer des stratégies individuelles pour recruter et maintenir les travailleurs sociaux dans leurs postes, en tenant compte des rôles spécifiques, des réalités quotidiennes et des politiques et procédures actuelles propres à leur lieu de travail.

Il est recommandé qu'une stratégie spécifique à la protection de l'enfance soit également élaborée, compte tenu de la nature difficile de ce travail, ce que confirment les résultats de ce sondage.

4.0 Conclusion et prochaines étapes

Les résultats du sondage, tels que décrits dans ce rapport, seront distribués aux membres de l'ATTSNB et au Comité directeur du recrutement et de maintien en poste des travailleurs sociaux, qui les utilisera pour orienter le contenu du Plan d'action quinquennal. Le Comité est composé d'intervenants de tous les secteurs et ministères qui continueront à travailler ensemble à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'une stratégie de grande envergure pour recruter et maintenir en poste les travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick.

Encore une fois, merci à tous les membres de l'ATTSNB qui ont pris le temps de participer à ce sondage! Votre dévouement continu à la profession est grandement apprécié par l'ATTSNB et ce travail ne serait pas possible sans le soutien et l'engagement des travailleuses et travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick.