

SEPT. 2024 | VOL. 2

Travail social Recrutement et maintien en poste

MISE À JOUR DE 60 SECONDES



La Stratégie de recrutement et de maintien en poste de travailleuses et de travailleurs sociaux 2023-2028 réunit les parties prenantes qui sont tenues de mettre en œuvre la stratégie et de veiller à ce qu'elle soit efficace. De nombreux développements ont eu lieu depuis la mise à jour d'avril 2024. C'est avec plaisir que nous vous présentons les progrès réalisés au cours des six derniers mois!

La Stratégie vise à améliorer le recrutement et le maintien en poste des travailleuses et des travailleurs sociaux provinciaux et est composée de 7 piliers, 23 objectifs et 87 actions.

Le Comité directeur examine la Stratégie pour veiller à ce qu'elle soit en phase avec les enjeux et priorités actuels des différents ministères.

Progrès réalisés sur le 1er pilier : **Recrutement**

Ce mois-ci, le programme de Baccalauréat en travail social (BTS) de l'Université du Nouveau-Brunswick à Saint John (UNBSJ) accueille sa première cohorte d'étudiants. Le programme est complet, avec un total de 35 étudiants inscrits. Le BTS est un cursus sur quatre ans, mais un parcours 2+2 est proposé pour les diplômés du programme de Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.

Ce mois-ci, le programme Technique en service social et communautaire du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) accueille également sa première cohorte d'étudiants!

Le programme a été évalué par l'ATTSNB et est reconnu pour l'inscription de technicienne et technicien en travail social. La création d'un nouveau programme pour faciliter la transition du CCNB à l'Université de Moncton suivra.

Progrès réalisés sur le 1er pilier : **Recrutement (suite)**

L'ATTSNB a obtenu des fonds du ministère de la Santé en vue de mettre en place un programme de reconnaissance des titres de compétences internationaux. À cet effet, l'ATTSNB a recruté une personne qui sera chargée de concevoir le programme destiné à aider les travailleuses et travailleurs sociaux diplômés à l'étranger à obtenir une licence leur permettant d'exercer au Nouveau-Brunswick.

L'ATTSNB a entamé la deuxième année de son partenariat avec le centre d'excellence en santé du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin de sensibiliser les jeunes à la profession de travail social.

Progrès réalisés sur le 2e pilier : **Maintien en poste**

Au printemps 2023, l'ATTSNB a réalisé un sondage auprès de ses membres dans le cadre de l'action stratégique pour améliorer la qualité et la fiabilité des données. Nous remercions les 663 membres qui ont répondu au sondage de cette année. Les résultats préliminaires sont encourageants et semblent indiquer que la stratégie progresse dans la bonne direction. En effectuant des sondages annuels, l'ATTSNB pourra ainsi mesurer l'efficacité de la stratégie et anticiper les besoins futurs qui pourraient émerger.

L'ATTSNB a continué à collaborer avec le ministère du Développement social (MDS), le ministère de la Santé et l'Institut de recherche, de données et de formation du Nouveau-Brunswick pour développer un rapport sur le recrutement et la rétention des travailleuses et des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick. Grâce à l'analyse des données codées fournies par chaque organisation, ainsi que celles de la Commission des études supérieures des provinces maritimes, ce rapport permettra de discerner les tendances dans les parcours professionnels des travailleuses et des travailleurs sociaux et de fournir une vue d'ensemble de la profession au Nouveau-Brunswick.

Progrès réalisés sur le 3e pilier : **Rôle**

Le 7 juin 2024, la Loi sur l'ATTSNB a été promulguée, conférant à l'Association le pouvoir de réglementer les techniciens en travail social! Les techniciens en travail social sont des paraprofessionnels spécialement formés pour assister les travailleuses et travailleurs sociaux en mettant en œuvre certaines parties des plans de cas élaborés par ces derniers. En réglementant les techniciens en travail social, l'ATTSNB veillera à ce que les clients bénéficient de services paraprofessionnels de haute qualité, tout en créant une voie d'accès à la profession de travailleuse et travailleur social.

Progrès réalisés sur le 3e pilier : **Rôle (suite)**

L'ATTSNB a diffusé le document Champs de pratique des travailleuses et travailleurs sociaux et des techniciennes et techniciens en travail social en même temps que l'adoption de la nouvelle Loi sur l'ATTSNB (2024). Ce document définit les limites de chaque profession et décrit les activités correspondantes. Des informations supplémentaires sur les champs de pratique et les parcours menant à l'obtention d'une licence de technicienne et technicien en travail social sont également disponibles dans le document promotionnel succinct en pièce jointe.

Progrès réalisés sur le 4e pilier : **Image**

L'ATTSNB collabore avec le ministère de la Santé dans sa campagne de recrutement visant à attirer des travailleuses et travailleurs sociaux du Québec et de l'Ontario au Nouveau-Brunswick.

Cet automne, le MDS soutient le déploiement de la campagne publique de protection de l'enfance. Cette campagne a été lancée et propose des versions abrégées des vidéos déjà publiées.

L'ATTSNB et le ministère de la Santé s'associent également en vue d'organiser une campagne publique sur la santé mentale et les dépendances! Après le succès de la campagne publique de protection de l'enfance, l'ATTSNB et le ministère de la Santé travaillent avec la même agence de marketing, M5, afin d'élaborer cette campagne. Le lancement est prévu pour mars 2025, à l'occasion du Mois du travail social.

Progrès réalisés sur le 5e pilier : **Protection de l'enfance**

Le MDS poursuit la mise en œuvre des meilleures pratiques, notamment la diffusion des vidéos de la campagne publique de protection de l'enfance, l'accélération du processus d'obtention du statut permanent pour les travailleuses et travailleurs sociaux, et la délivrance de lettres d'intention d'embauche aux étudiantes et étudiants en travail social.

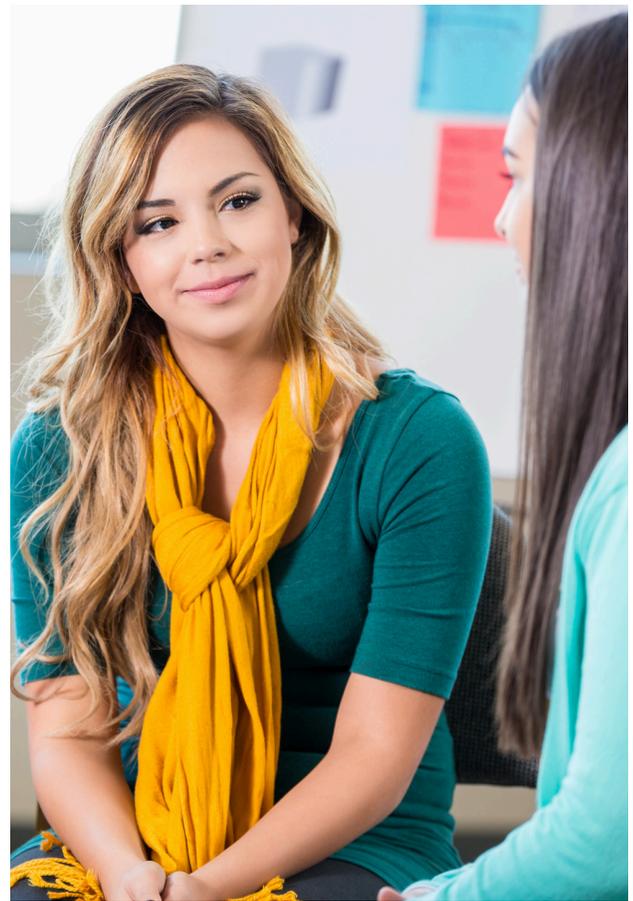
Le MDS a mis en place un nouveau poste en ressources humaines axé sur le recrutement et le maintien en poste des travailleuses et travailleurs sociaux, ainsi que sur la réalisation des actions stratégiques.

Le MDS continue de développer des équipes multidisciplinaires en protection de l'enfance et d'incorporer des techniciennes et techniciens en travail social réglementés dans ces équipes.

Progrès réalisé sur le 6e pilier : **Santé mentale et dépendances**

Dix formateurs en éducation, formation et connaissances ont été engagés à l'échelle provinciale au sein de Vitalité et Horizon. Ces postes offriront aux travailleuses et travailleurs sociaux une formation approfondie ainsi que du mentorat après les sessions. Ces rôles de soutien devraient permettre aux professionnels de rester plus longtemps dans le domaine et dans le système de santé. Le plan de formation est en cours de développement.

Afin de combler la pénurie de travailleuses et travailleurs sociaux dans la région de Restigouche, Vitalité a mis en place des incitatifs de recrutement renforcés.



Progrès réalisés sur le 7e pilier : **Travail social en milieu scolaire**

Un comité sur les travailleuses et travailleurs sociaux en milieu scolaire, représentant le secteur anglophone, a créé des documents soulignant les rôles des travailleuses et travailleurs sociaux et des techniciennes et techniciens en travail social en milieu scolaire, afin de les inclure dans le système de l'équipe des services de soutien à l'éducation. Ces documents permettront aux autres professionnels de mieux saisir les principales responsabilités des travailleuses et travailleurs sociaux et des techniciennes et techniciens en travail social en milieu scolaire.

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance poursuit sa collaboration avec les écoles de travail social de la province afin d'examiner les possibilités de stages en travail social au sein des écoles.