

Sondage aux intervenants en réadaptation en Centre jeunesse - mesures de rétention de personnel

mercredi 26 février 2020

235

Total des réponses

Date de création: janvier et mars 2020

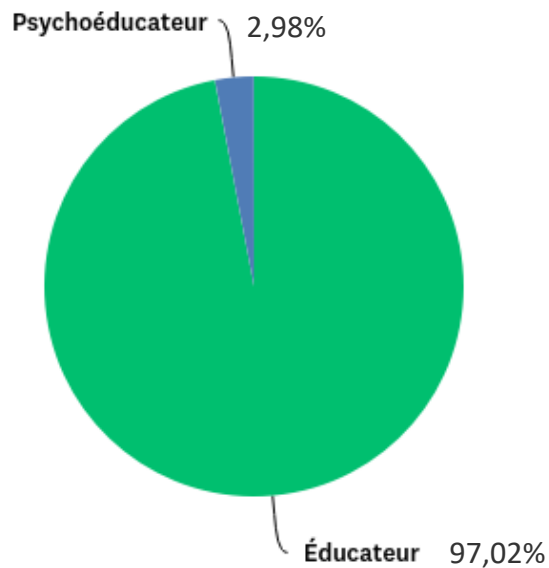
Réponses complètes: 235

Documentation qui a inspiré ce sondage

- Grille d'identification des risques psychosociaux au travail de l'INSPQ
- Une démarche paritaire de prévention pour contrer les effets du travail émotionnellement exigeant dans les centres jeunesse de l'IRSST
- ÉVÉNEMENTS TRAUMATIQUES EN MILIEU DE TRAVAIL - Comprendre pour mieux prévenir et intervenir, Steve Geoffrion, institut universitaire en santé mentale de Montréal

Quel est votre titre d'emploi?

Answered: 235 Skipped: 0



Proportions représentatives :

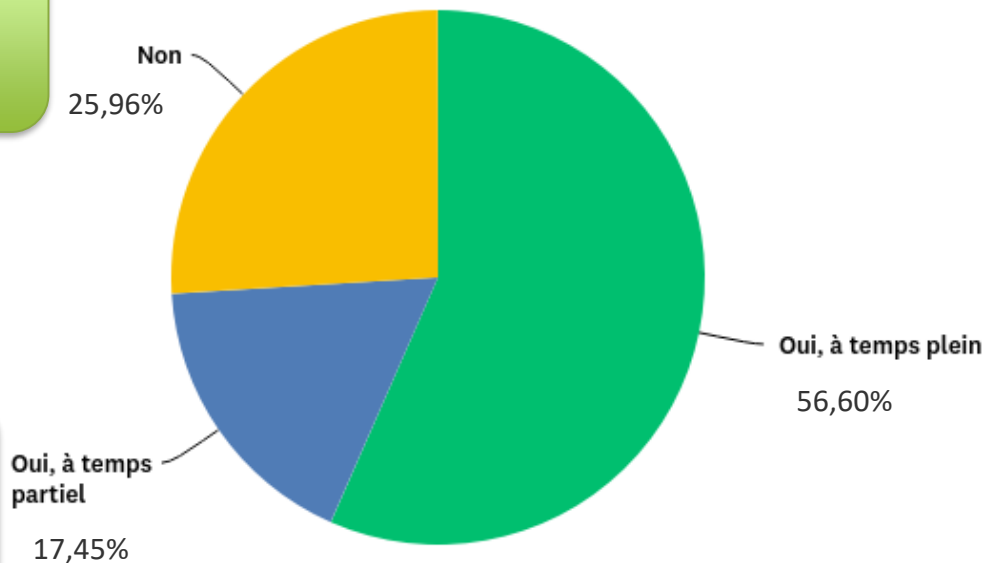
- Titre d'emploi
- Détenteur/ non détenteur
- Lieu de travail
- Secteur de travail

Êtes-vous détenteur de poste?

Answered: 235 Skipped: 0

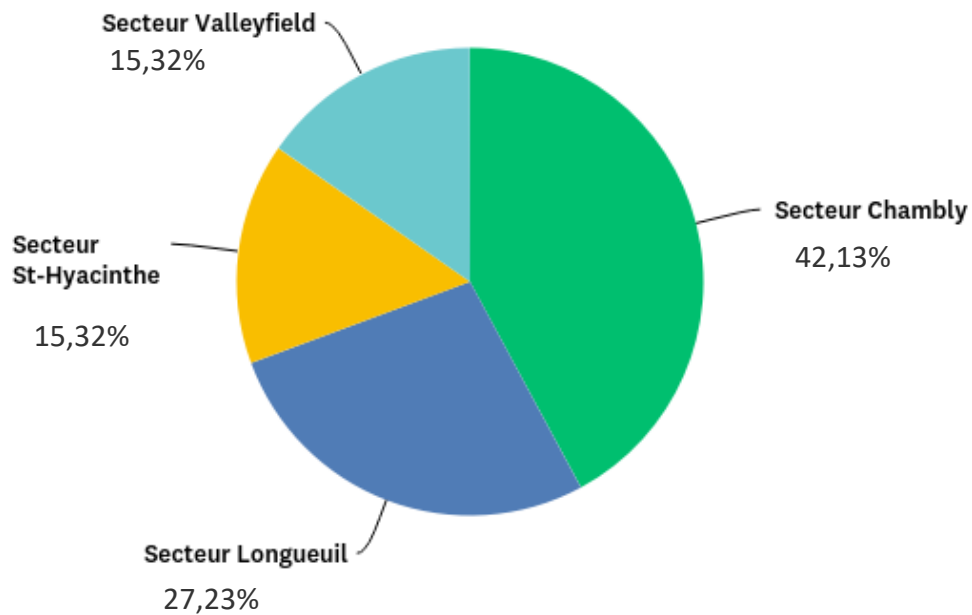
64% 0-2 ans
23% 2-5 ans
7% 6-10 ans
7% 11-20 ans

17% 0-2 ans
24% 2-5 ans
4.4% 6-10 ans
12% 11-20 ans



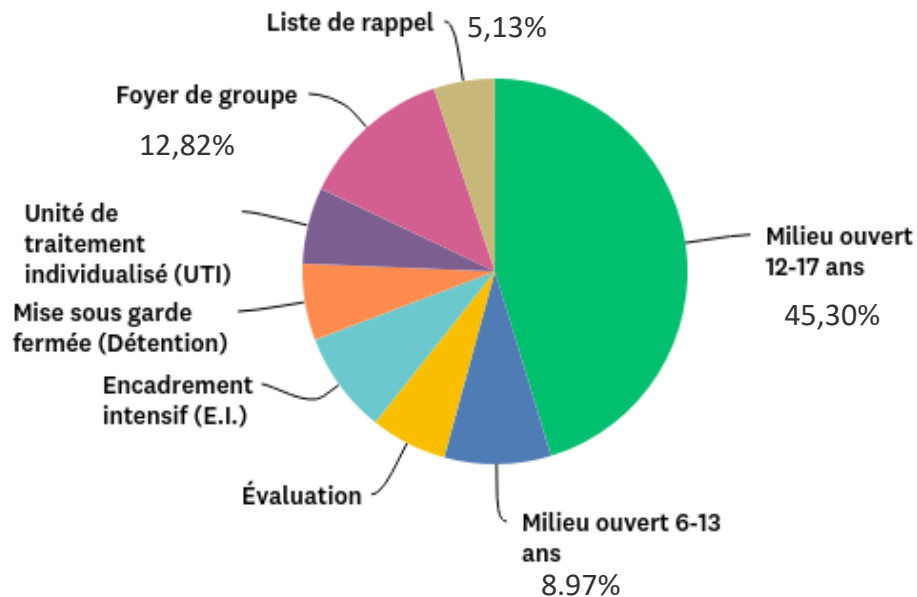
Où travaillez-vous?

Answered: 235 Skipped: 0



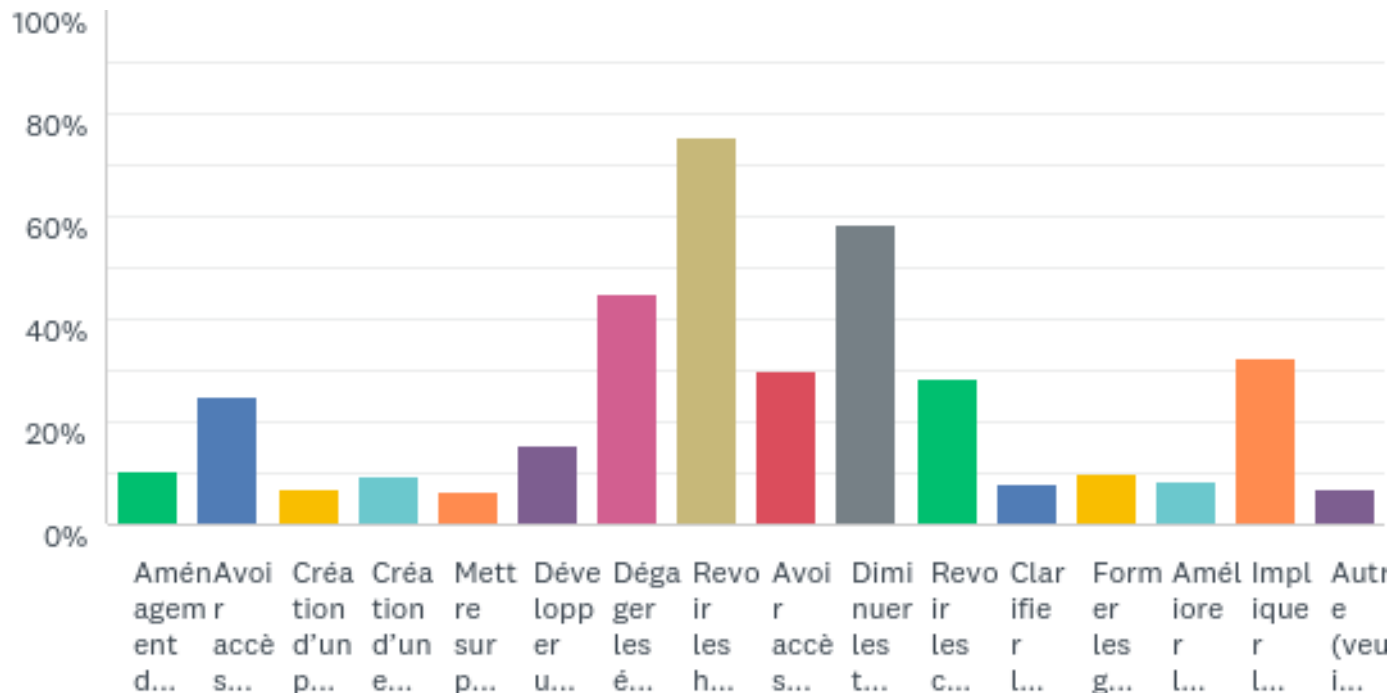
Dans quel type d'unité travaillez-vous?

Answered: 234 Skipped: 1



Parmi les mesures énumérées ci-bas, lesquelles trouvez-vous intéressantes (maximum 4)?

Answered: 235 Skipped: 0








Q8: Parmi les mesures énumérées ci-bas, lesquelles trouvez-vous intéressantes (maximum 4)?

Answered: 235 Skipped: 0

ANSWER CHOICES	RESPONSES
Aménagement d'un ou de locaux convivial(aux) pour les employés de tous les corps de métier en contact avec la clientèle. Un lieu de pause/détente (ex; table de billard, ordinateur, télévision, lit, divan, douche).	10.64% 25
Avoir accès à une ressource d'aide spécialisée (formée en choc post traumatique, fatigue de compassion, travail émotionnellement exigeant...) qui connaît bien le Centre jeunesse.	25.11% 59
Création d'un programme de pairs aidants volontaires et habilités à répondre aux demandes ponctuelles de collègues confrontés à une crise pour permettre de ventiler.	6.81% 16
Création d'une conférence pour faire connaître la réalité du travail du Centre jeunesse aux partenaires (inter et externe au CISSS) afin de favoriser la reconnaissance et la collaboration.	9.36% 22
Mettre sur pied des rencontres de co-développement entre collègues.	6.38% 15
Développer un programme de mentorat.	15.74% 37
Dégager les éducateurs pour permettre de réaliser les tâches attendues dans leur horaire.	45.11% 106



Aide spécialisée
33% chez les 0-2 ans

	Revoir les horaires pour permettre de travailler une fin de semaine sur 4 (aménagement d'horaire exemple 38,75h réparties sur 4 jours).	75.74%	178
	Avoir accès à de la formation.	29.79%	70
	Diminuer les tâches administratives (ou déléguer certaines tâches à un autre titre d'emploi).	58.72%	138
	Revoir les charges de travail des chefs d'équipe afin qu'ils soient plus disponibles sur le plancher.	28.51%	67
	Clarifier les attentes/tâches attendues.	8.09%	19
	Former les gestionnaires en matière de reconnaissance, savoir-être, support.	9.79%	23
	Améliorer les mécanismes de communication de l'information nécessaire à la réalisation du travail.	8.51%	20
	Impliquer les employés dans les décisions organisationnelles qui les concerne.	32.34%	76
	Autre (veuillez préciser)	6.81%	16

Formation:
0-2 ans: 46%

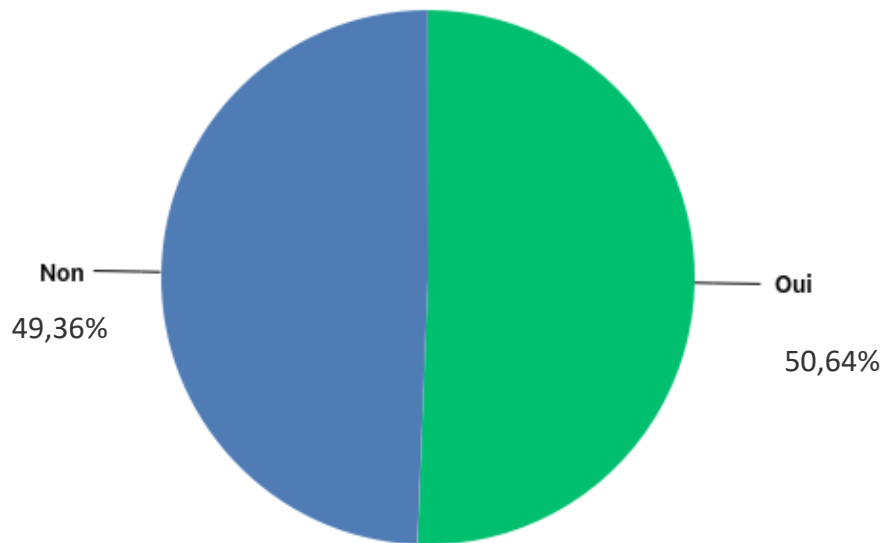
Constats

La grande priorité: les horaires... surtout pour nos 6 à 20 ans d'ancienneté. Hypothèse: parents d'enfants mineurs.

Diminution des tâches administratives et diminution de la charge des chefs d'équipes: plus augmente en ancienneté, plus les salariés y accordent de l'importance. Hypothèse: personnes qui ont connu d'autres façons de faire avant les différentes fusions/réorganisations

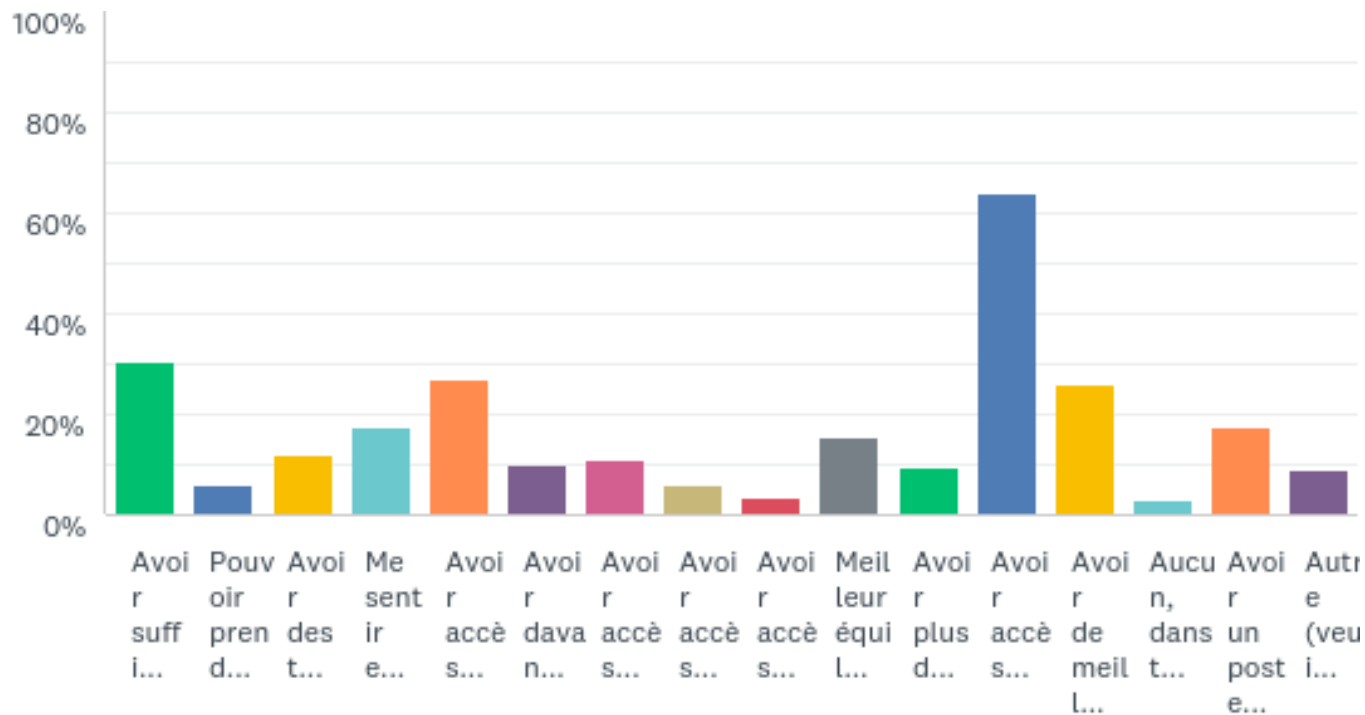
Envisagez-vous quitter le Centre jeunesse?

Answered: 235 Skipped: 0





Si oui, quel(s) facteur(s) contribueraient à vous donner envie de rester à l'emploi du Centre jeunesse de la Montérégie (maximum 3)?

Answered: 235 Skipped: 0







Si oui, quel(s) facteur(s) contribueraient à vous donner envie de rester à l'emploi du Centre jeunesse de la Montérégie (maximum 3)?

Answered: 235 Skipped: 0

ANSWER CHOICES	RESPONSES
 Avoir suffisamment de temps pour compléter l'ensemble de mes tâches	30.64% 72
Pouvoir prendre mes pauses	5.96% 14
Avoir des temps de repos lorsque j'en ressens le besoin	11.91% 28
Me sentir en sécurité sur mon lieu de travail	17.45% 41
 Avoir accès aux ressources nécessaires pour répondre aux besoins des jeunes	27.23% 64
Avoir davantage d'autonomie professionnel	9.79% 23
Avoir accès à de la formation	11.06% 26
Avoir accès à plus de support clinique	5.96% 14
Avoir accès à plus de support psychologique	3.40% 8
Meilleur équilibre entre le travail clinique et clérical/administratif	15.74% 37
Avoir plus de soutien de mon gestionnaire/ gestionnaire plus disponible	9.36% 22

Plus augmente en ancienneté, plus les ressources sont importantes

	Avoir accès à un meilleur horaire de travail	63.83%	150	 
	Avoir de meilleurs choix de vacances/congés ponctuels	25.96%	61	
	Aucun, dans tous les cas, je vais quitter le Centre jeunesse	2.98%	7	
	Avoir un poste ou voir mon poste rehaussé	17.45%	41	
	Autre (veuillez préciser)		21	
	Total Respondents: 235			

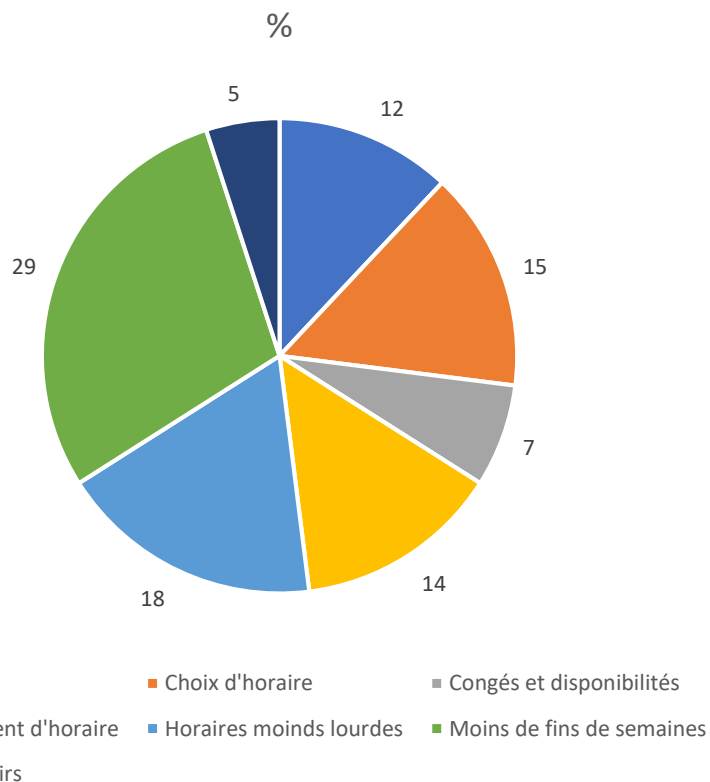
36% des non détenteurs de poste
22% des temps partiels

Priorités

Éducateurs

1. Revoir les horaires
2. Revoir les tâches administratives (diminuer)
3. Dégager les éducateurs afin de leur permettre de réaliser leurs tâches
4. Revoir la charge des gestionnaires afin qu'ils soient davantage présents sur le terrain
5. Avoir les ressources nécessaires pour répondre aux besoins des jeunes.

Revoir les horaires



Travailler moins de fins de semaine

Horaires moins lourds. Quart de travail de moins de 8 heures (moins de long quarts), pas de culbute (terminer tard et commencer tôt le lendemain), plus d'éducateurs par quart.

Horaire au choix de jour ou de soir exclusivement, choix de ligne horaire, 35h semaine

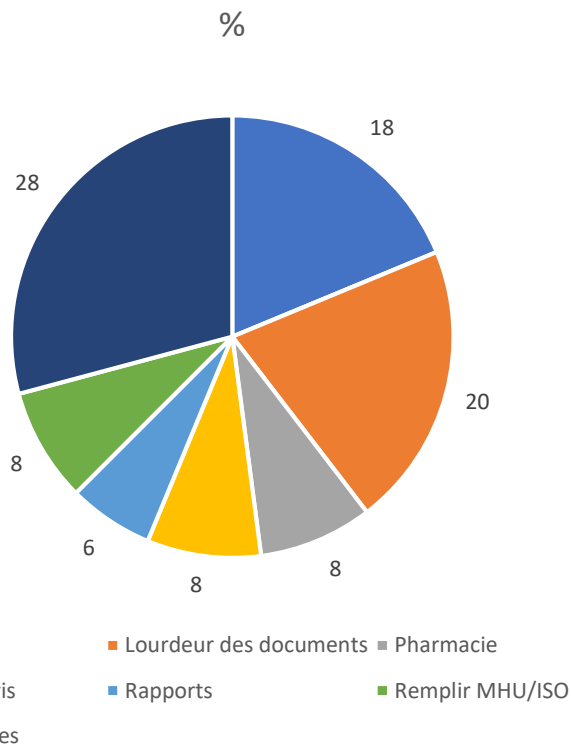
Aménagements d'horaire. TC sur 4 jours. Horaire 7/7

Autre.

Congés et/ou disponibilités. Accessibilité et souplesse face aux demandes de congés, vacances ou congés familiaux. Disponibilités respectées (par ex : étudiants), revoir dispo minimales

Travailler moins de soirs.

Revoir les tâches administratives (diminuer)



Tâches connexes (revoir) comme répondre au téléphone, remplir certaines paperasses de tout ce qui est matériel et monétaire pour l'unité

Lourdeur des documents (les simplifier) (lors d'idéations suicidaires, de fugue ou d'admission, les prestations sécuritaires, les documents scolaires, etc). Parfois ces informations se dédoublent.

Autres

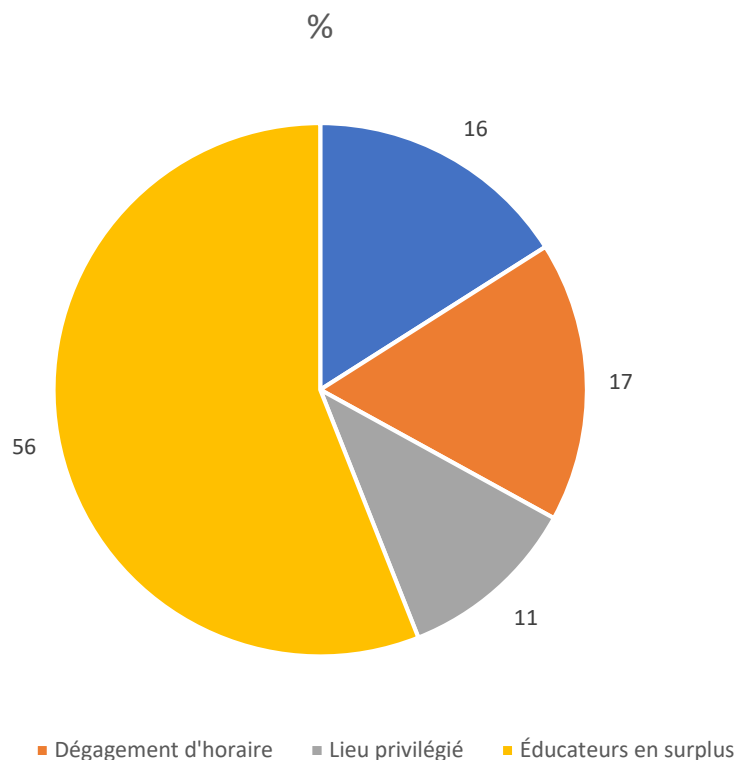
MHU/ISO Revoir qui pourrait remplir les mesures de retrait hors-service/isolement

Pharmacie Revoir qui gère la pharmacie (médicaments, stock de pansements suffisants, etc). Infirmière?

Cahiers de suivis Revoir qui pourrait imprimer et préparer les différents cahier d'entrées de données quotidiennes (cahier de relais, cartable pharmacie)

Rappports Revoir qui fait les rapports, les suivis et outils cliniques (le psychoéducateur/trice pourrait les faire)

Dégager les éducateurs afin de leur permettre de réaliser leurs tâches



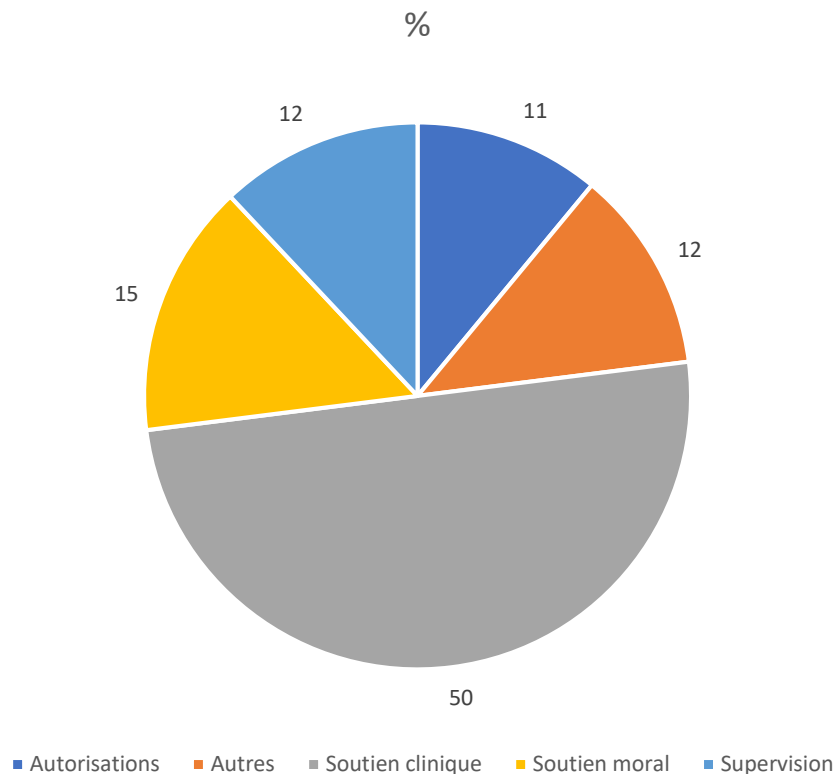
Éducateurs en surplus Avoir des éducateurs ou autres titres d'emploi de plus au plancher (psychoéducateurs, surcroits, surtitularisation des TPR, quarts mitoyens). Remplacer si télétravail autorisé.

Dégagement d'horaire Avoir du temps, heures précises et stables de dégagement (faire un horaire)

Autre

Lieu privilégié Bénéficier d'un lieu adéquat avec les outils technologiques adéquats (pouvoir s'installer dans un bureau à l'extérieur de l'unité) afin de ne pas être dérangé.

Revoir la charge des gestionnaires afin qu'ils soient davantage présents sur le terrain



Soutien clinique Connait mieux la réalité du plancher donc plus facile au niveau de la communication lorsqu'il y a gradation des interventions. Meilleur soutien clinique à l'employé car il connaît les jeunes

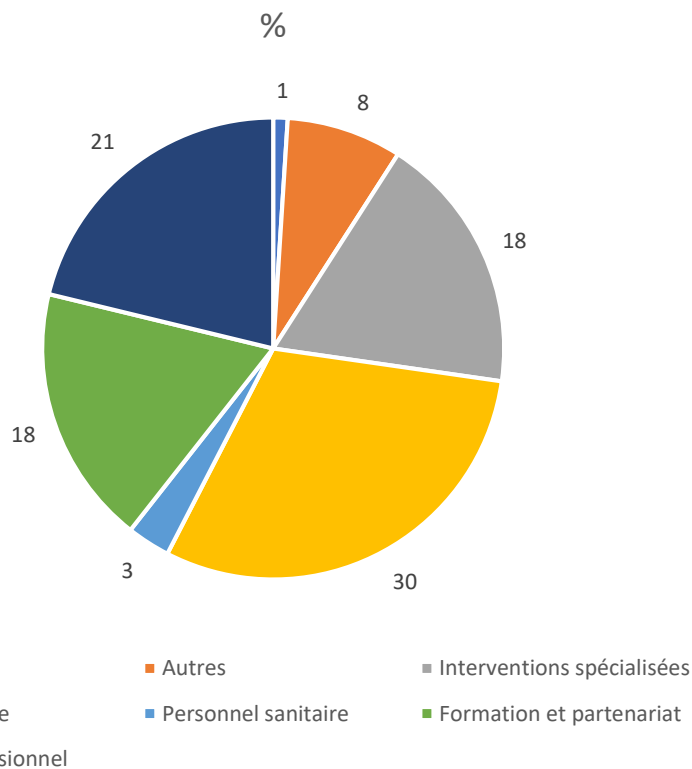
Soutien moral Il offre un soutien moral à son équipe dans les périodes plus difficiles.

Autres

Supervision Avoir des supervisions, des accompagnements spécifiques par exemple pour les tâches administratives.

Autorisations Avoir des réponses et/ou autorisations plus rapidement.

Avoir les ressources nécessaires pour répondre aux besoins des jeunes.



Milieu de vie Bénéficier d'un milieu de vie adapté et sécuritaire (avoir les ressources financières et diminuer le nombre de jeune) et faciliter l'utilisation de salles spécialisées fonctionnelles (salle de sport, salle de décharge motrice, activités)

Suivis professionnels Avoir accès plus facilement à des suivi de professionnels

Formation et partenariat Plus de personnel formé (agents/intervenants/bénévoles) afin d'assurer une présence autant avec les jeunes en crise que ceux qui fonctionnent bien (développer le partenariat).

Intervenants spécialisés Avoir accès à des intervenants spécialisés (exemple: toxico, suivi externe, partenariat avec les organismes communautaires, zoothérapie, emploi, autonomie, etc)

Autres

Personnel sanitaire Plus de personnel formé adéquatement pour s'occuper du ménage, lavage, cuisine, etc.

Autonomie dans les interventions