

# Sondage aux intervenants du secteur psychosocial en Centre jeunesse - charge de travail et rétention de personnel

mercredi 26 février 2020

# 273

Total des réponses

Date de création: janvier et mars 2020

Réponses complètes: 273

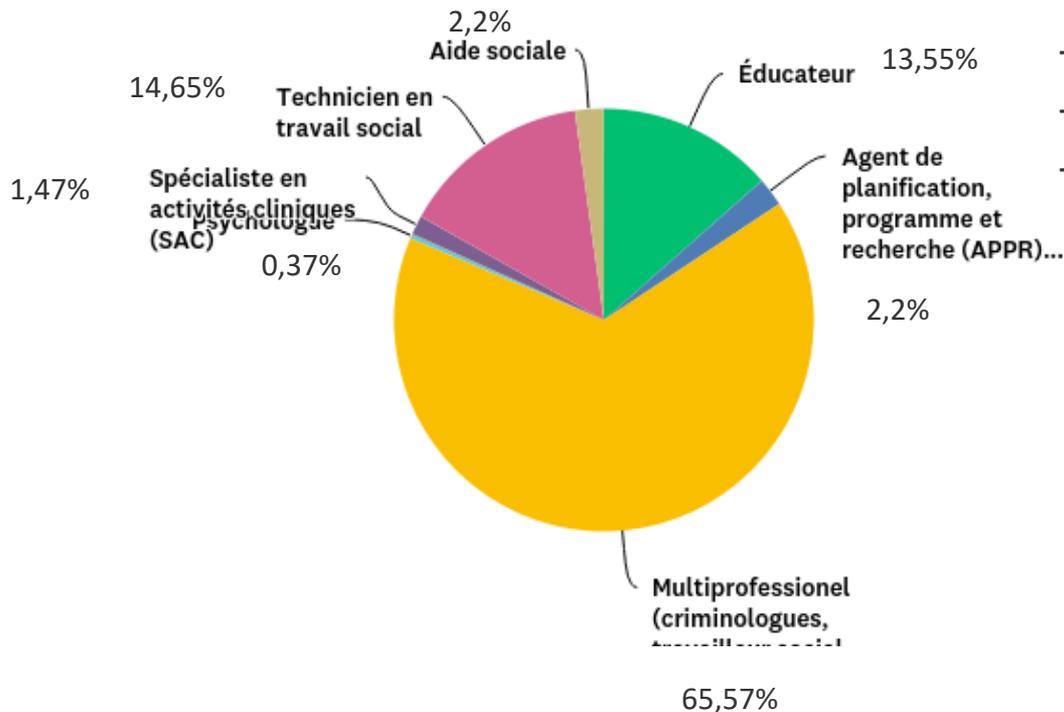
## Documentation qui a inspiré ce sondage

---

- 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: 273 Skipped: 0

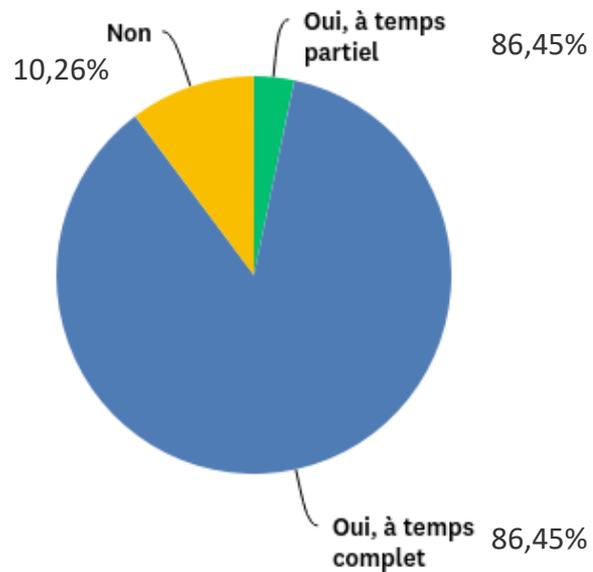


## Proportions représentatives :

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

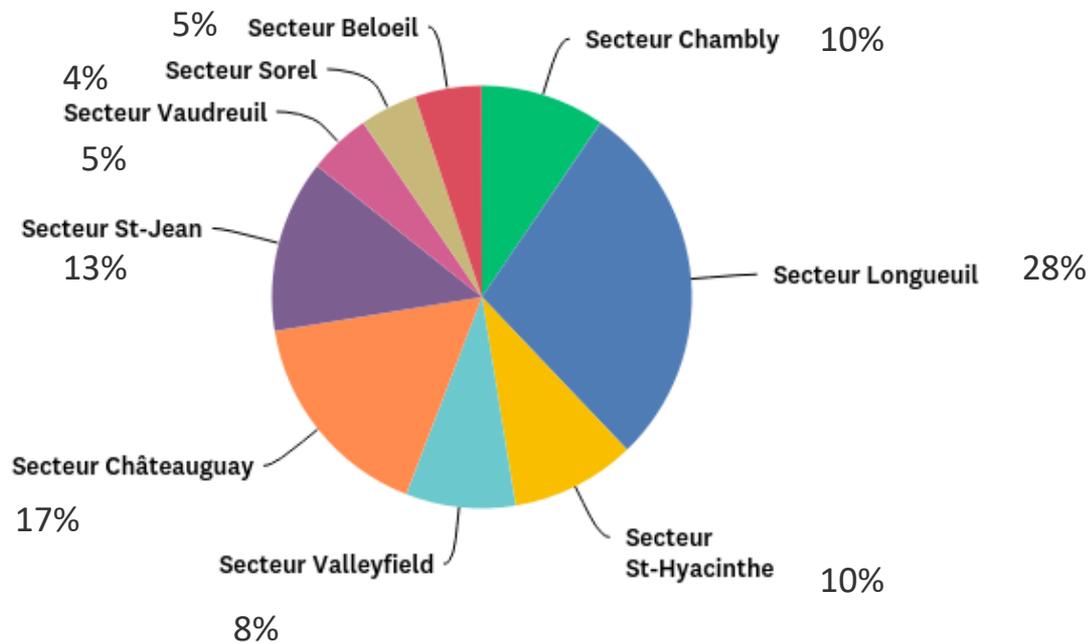
# Êtes-vous détenteur de poste?

Answered: 273 Skipped: 0



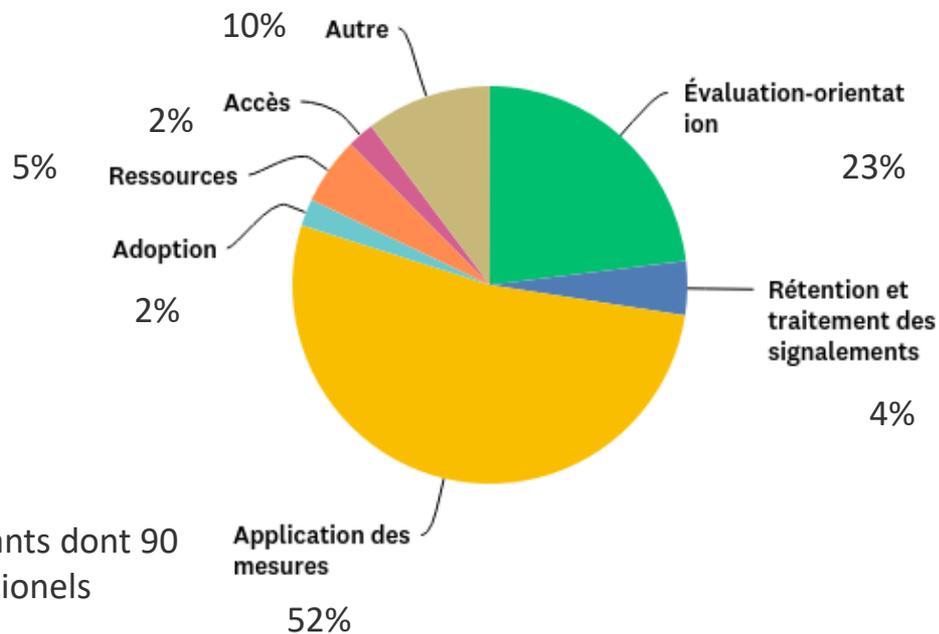
# Actuellement où travaillez-vous?

Answered: 272 Skipped: 1



# Actuellement, dans quel secteur travaillez-vous?

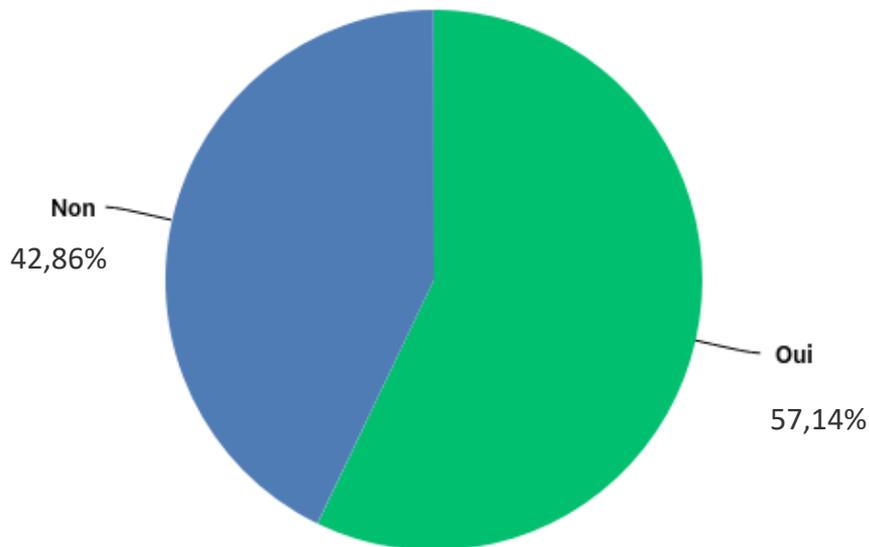
Answered: 273 Skipped: 0



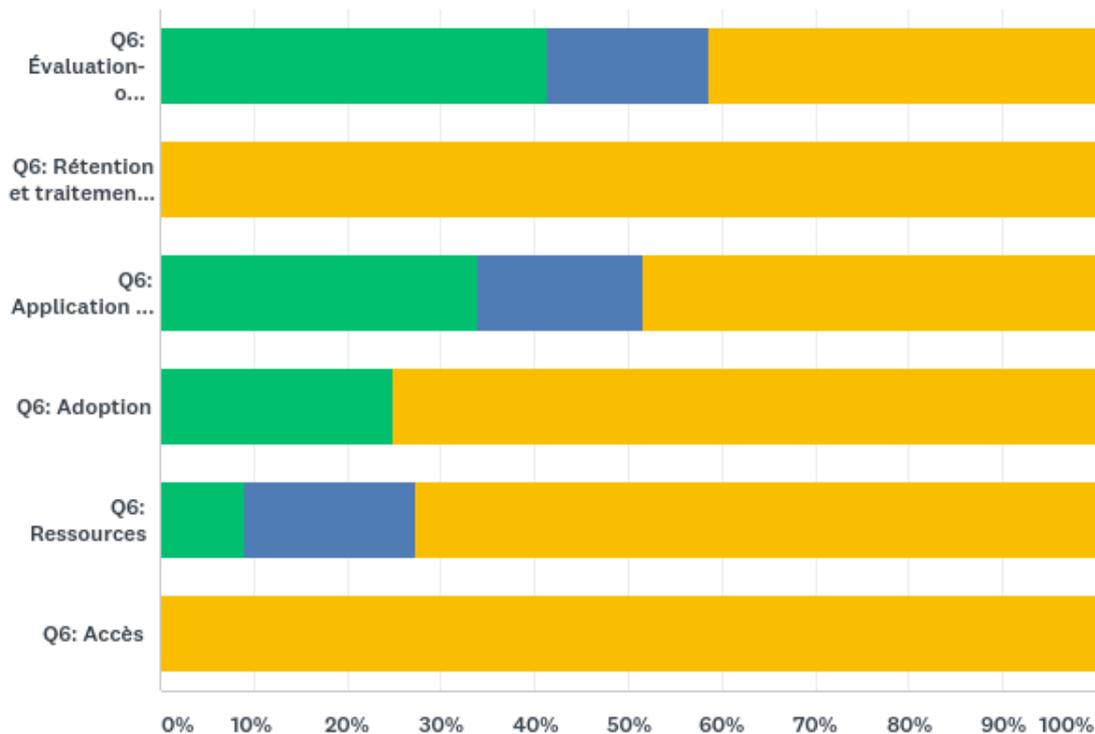
143 répondants dont 90  
multiprofessionnels

**Nous avons été informés de rencontres hebdomadaires ayant lieu dans les équipes afin de distribuer des dossiers. Ces moments de rencontre seraient appelés des caucus. Y a-t-il des caucus dans votre équipe?**

Answered: 1273 Skipped: 0



## Perception par secteur



Positiv ement	négativ ement	neutre
41%	17%	41%
		100%
34%	18%	48%
25%		75%
9%	18%	73%
		100%

■ Positivement
 ■ Négativement
 ■ Neutre

## Expliquez brièvement votre réponse à la question précédente

---

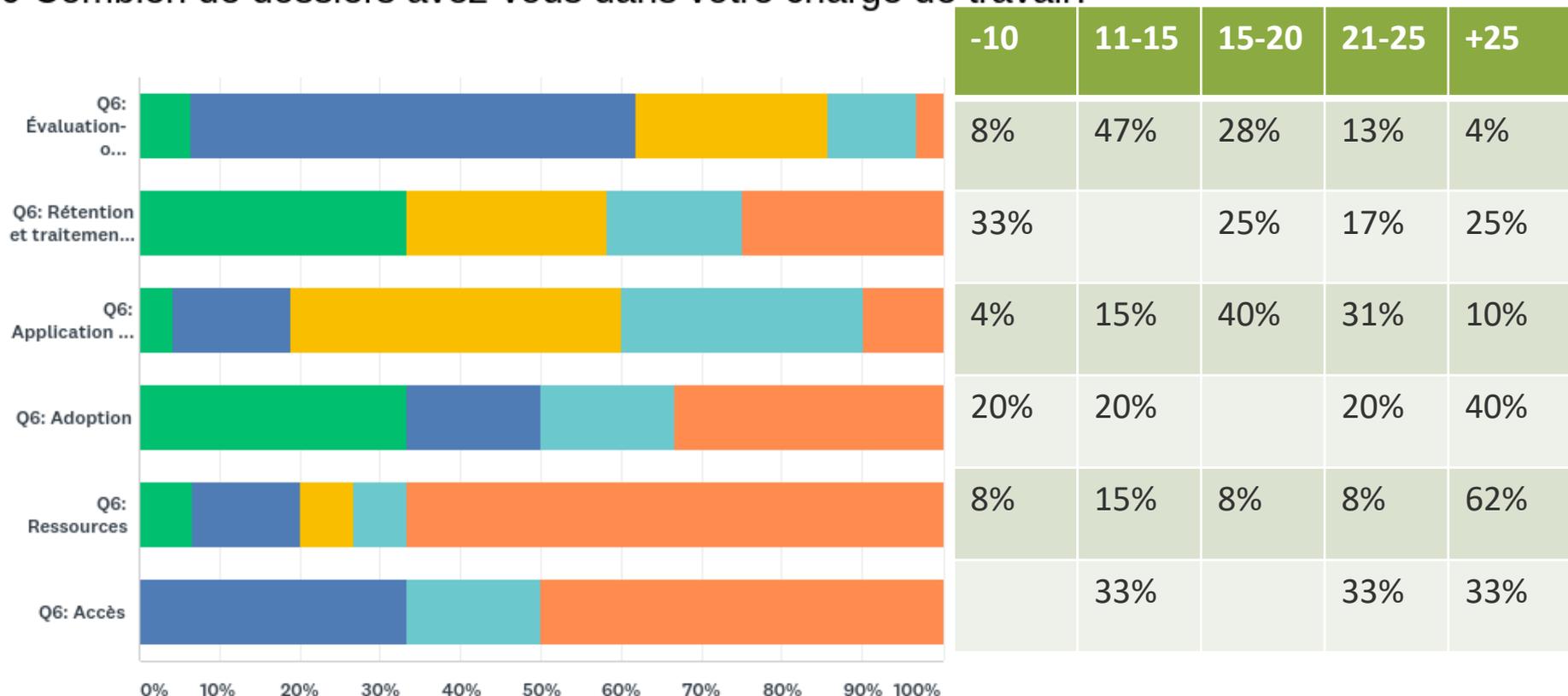
### Constats:

Il semble que deux tendances ressortent des données de la question 9 en nombre égal ou très similaire:

- Tendance 1: Environ la moitié des gens semblent percevoir les caucus comme une façon de décharger la liste d'attente au détriment de la surcharge et ressentent une pression de prendre des dossiers.
- Tendance 2: Environ la moitié des gens nomment que les caucus sont des moments positifs idéals pour partager des questionnements, s'entraider, se guider en équipe.

Il semble que dans certaines équipes, il n'y a pas de distribution de dossiers à ces moments et d'autres équipes que oui. Il semble que le chef y donne sa couleur, ce qui rend le moment agréable et productif ou l'inverse.

# Q10 Combien de dossiers avez-vous dans votre charge de travail?



■ Moins de 10 dossiers   
 ■ 11 à 15 dossiers   
 ■ 15 à 20 dossiers  
■ 21 à 25 dossiers   
 ■ Plus de 25 dossiers

## Charge de cas Temps complet, secteurs selon les titres d'emploi

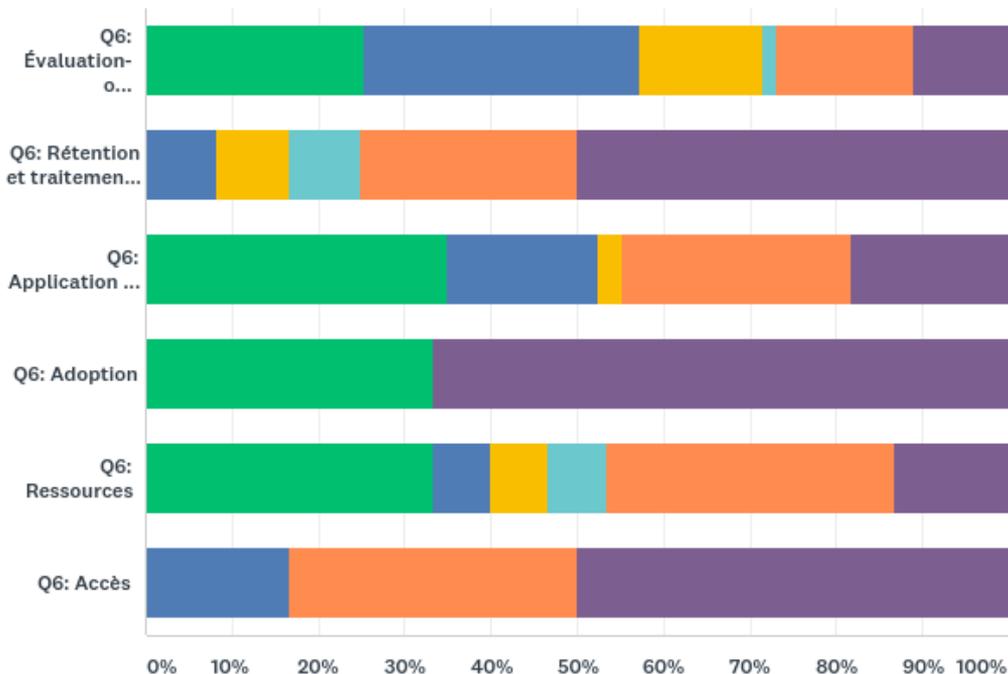
	Application des mesures	Ressources
Éducateur	58% 11 à 15 dossiers 23% 15 à 20 12% 21 à 25	Aucun
APPR, CDP	Aucun	Aucun
Multiprofessionnels	54% 15 à 20 37% 21 à 25	40% 11 à 15 20% plus de 25 20% 15 à 20 20% moins de 10
Psychologue	Aucun	Aucun
Avocat	Aucun	Aucun
SAC	Aucun	Aucun
Technicien T. S.	50% plus de 25 33% 21 à 25	88% plus de 25 12% 21 à 25
Aide social	50% 21 à 25 50% 11 à 15	Aucun

# Constats

---

La charge de cas des différentes équipes demeure importante

# Dans les six derniers mois, vous êtes-vous senti dans l'obligation d'accepter des dossiers supplémentaires?



	1x 6 mois	1x mois	Régu.	non
Q6: Évaluation-o...	25%	32%	32%	11%
Q6: Rétention et traitemen...	0%	8%	42%	50%
Q6: Application ...	35%	17%	29%	18%
Q6: Adoption	33%	0%	0%	67%
Q6: Ressources	33%	7%	33%	50%
Q6: Accès	0%	17%	33%	50%

■ Oui, une fois dans les 6 mois   
 ■ Oui, environ une fois par mois  
■ Oui, environ une fois aux 2 semaines   
 ■ Oui, environ une fois par semaine  
■ Oui, la plupart du temps   
 ■ Non

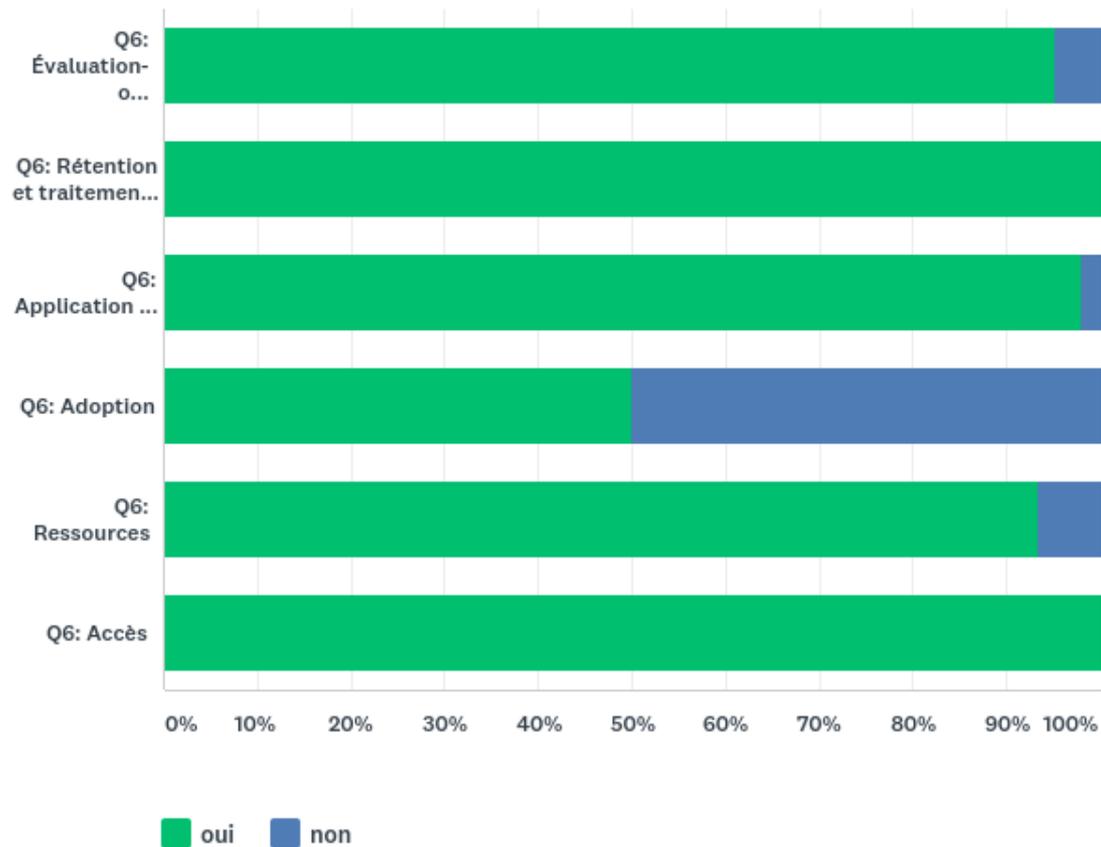
# Constats

---

Évaluation-Orientation et application des mesures: grosses charge de cas vs se sentent obligés régulièrement de prendre des dossiers supplémentaires = lourdeur. D'ailleurs, il s'agit du secteur où l'on retrouve plusieurs postes vacants.

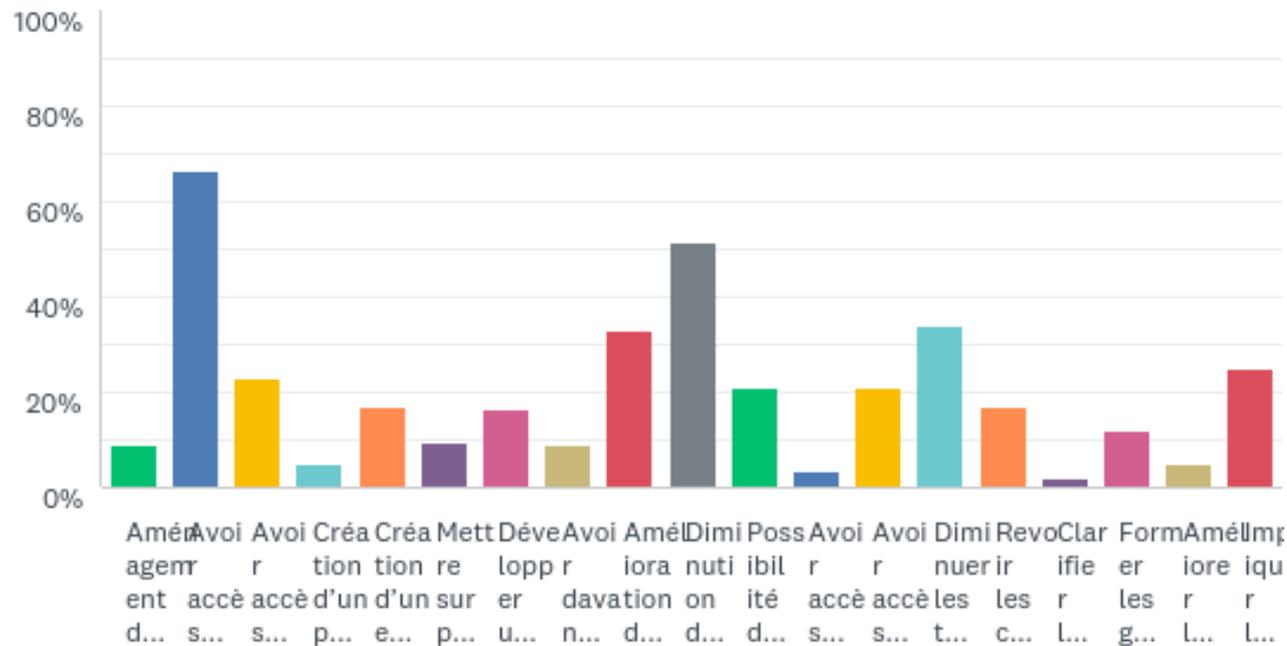
RTS: 42% les gens se sentent obligés de prendre de nouveaux dossiers régulièrement. Avons-nous assez de personnel pour répondre à la demande?

Q14 Y a-t-il des personnes en absence maladie, en congé de maternité, en réaffectation de travail (tâches allégées) ou autre type d'absence dans votre équipe?



# Q17: Parmi les mesures énumérées ci-bas, lesquelles trouvez-vous intéressantes (maximum 4)?

Answered: 273 Skipped: 0



## Q17: Parmi les mesures énumérées ci-bas, lesquelles trouvez-vous intéressantes (maximum 4)?

Answered: 273 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).	9.16% 25
Avoir accès à du matériel nécessaire pour exercer mes fonctions (cellulaire avec données, accès à une voiture de flotte, ordinateur, espace de bureau...)	66.30% 181
Avoir accès à une ressource d'aide spécialisée (formé en choc post traumatique, fatigue de compassion, travail émotionnellement exigeant...) qui connait bien le Centre jeunesse.	23.08% 63
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.	4.76% 13
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.	17.22% 47
Mettre sur pied des rencontres de co-développement entre collègues.	9.52% 26
Développer un programme de mentorat.	16.48% 45
Avoir davantage d'autonomie décisionnelle	8.79% 24



	Amélioration des contraintes temporelles (temps passé à la Cour, déplacements....)	32.97%	90
	Diminution de ma charge de cas (considération de ma capacité à prendre un nouveau dossier)	51.65%	141
	Possibilité d'aménagement d'horaire	21.25%	58
	Avoir accès à une ressource pour apprendre à bien gérer son temps	3.30%	9
	Avoir accès à de la formation. (Thématique/problématique?)	20.88%	57
	Diminuer les tâches administratives (ou déléguer certaines tâches à un autre titre d'emploi).	34.07%	93
	Revoir les charges de travail des chefs d'équipe afin qu'ils soient plus disponibles.	17.22%	47
	Clarifier les attentes/tâches attendues.	2.20%	6
	Former les gestionnaires en matière de reconnaissance, savoir-être, support.	12.09%	33
	Améliorer les mécanismes de communication de l'information nécessaire à la réalisation du travail.	4.76%	13

---

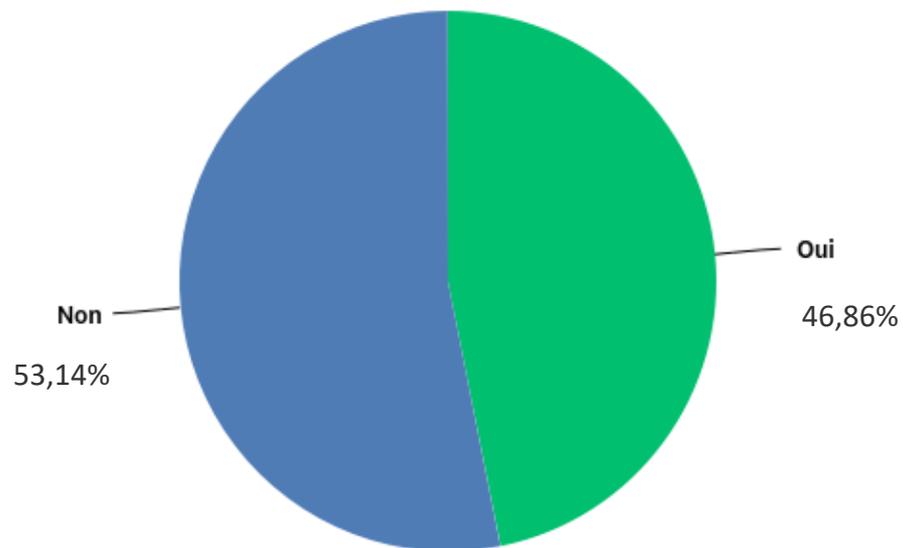
Impliquer les employés dans les décisions organisationnelles qui les concerne.

24.91% 68

Total Respondents: 273

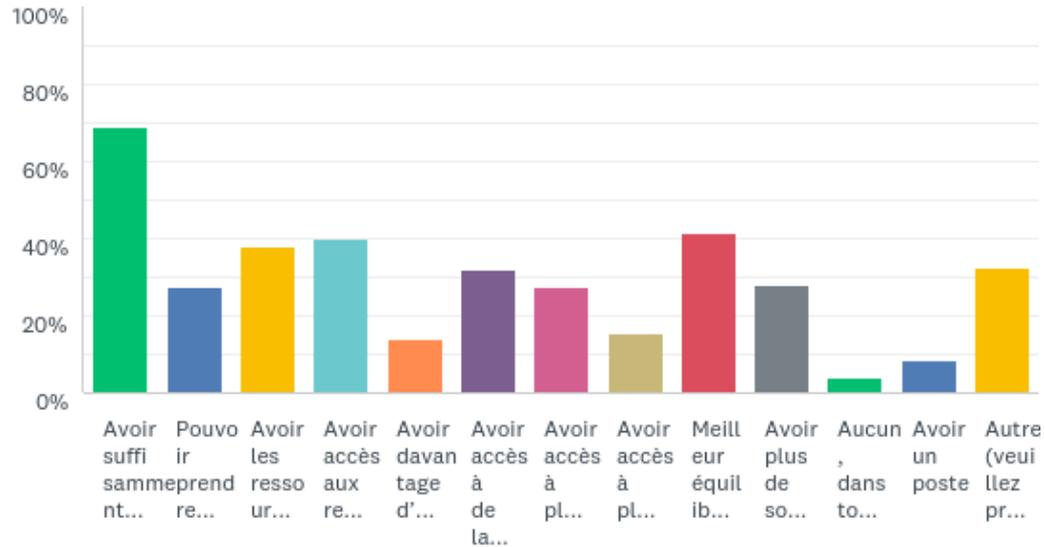
# Envisagez-vous quitter le Centre jeunesse?

Answered: 271 Skipped: 2



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

Answered: 195 Skipped: 78



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

Answered: 195 Skipped: 78

ANSWER CHOICES	RESPONSES
 Avoir suffisamment de temps pour compléter l'ensemble de mes tâches	69.23% 135
Pouvoir prendre mes pauses	27.69% 54
Avoir les ressources nécessaires lors des interventions plus difficiles	37.95% 74
 Avoir accès aux ressources nécessaires pour répondre aux besoins des familles (exemples :.....)	40.00% 78
Avoir davantage d'autonomie professionnelle	13.85% 27
Avoir accès à de la formation	31.79% 62
Avoir accès à plus de support clinique	27.69% 54
Avoir accès à plus de support psychologique	15.38% 30
 Meilleur équilibre entre le travail clinique et clérical/administratif	41.54% 81
Avoir plus de soutien de mon gestionnaire/ gestionnaire plus disponible	28.21% 55
Aucun, dans tous les cas, je vais quitter le Centre jeunesse	4.10% 8



---

Avoir un poste	8.72%	17
Autre (veuillez préciser)	32.31%	63
Total Respondents: 195		

**Autre:**

Meilleur salaire

Aménagement d'horaire

Reconnaissance/considération

Charge de travail plus équitable entre collègues

Moins de pression du tribunal

retraite

Je ne songe pas quitter

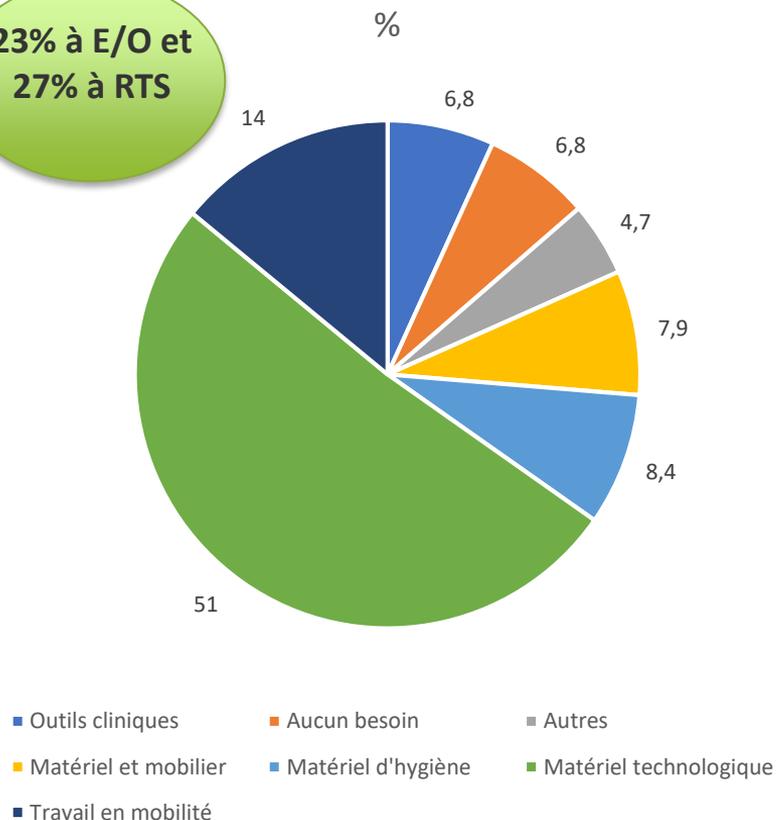
## Grandes priorités

---

1. Avoir du matériel nécessaire pour l'exercice de ses fonctions (66%)
2. Avoir suffisamment de temps pour compléter l'ensemble des tâches (52%)
3. Avoir accès aux ressources nécessaires afin de répondre aux besoins des familles (40%)
4. Revoir les tâches administratives/cléricales (34%)
5. Améliorer les contraintes temporelles (33%)

## Avoir du matériel nécessaire pour l'exercice de ses fonctions (66%)

23% à E/O et  
27% à RTS



**Matériel technologique** (ordinateur performant, cellulaire avec données performant, vitesse internet, outlook pour réservation de salles ou véhicule flotte, en mesure de brancher ordinateur sur imprimante maison, signature électronique sur cellulaire, visio au tribunal, zoom, écouteurs, réseaux sociaux pour rejoindre clientèle...)

**Travail en mobilité** (véhicule de flotte, imprimante portable, espace de travail au tribunal, équipements pour le travail à domicile)

**Matériel d'hygiène** (solution antiseptique, accessibilité des masques)

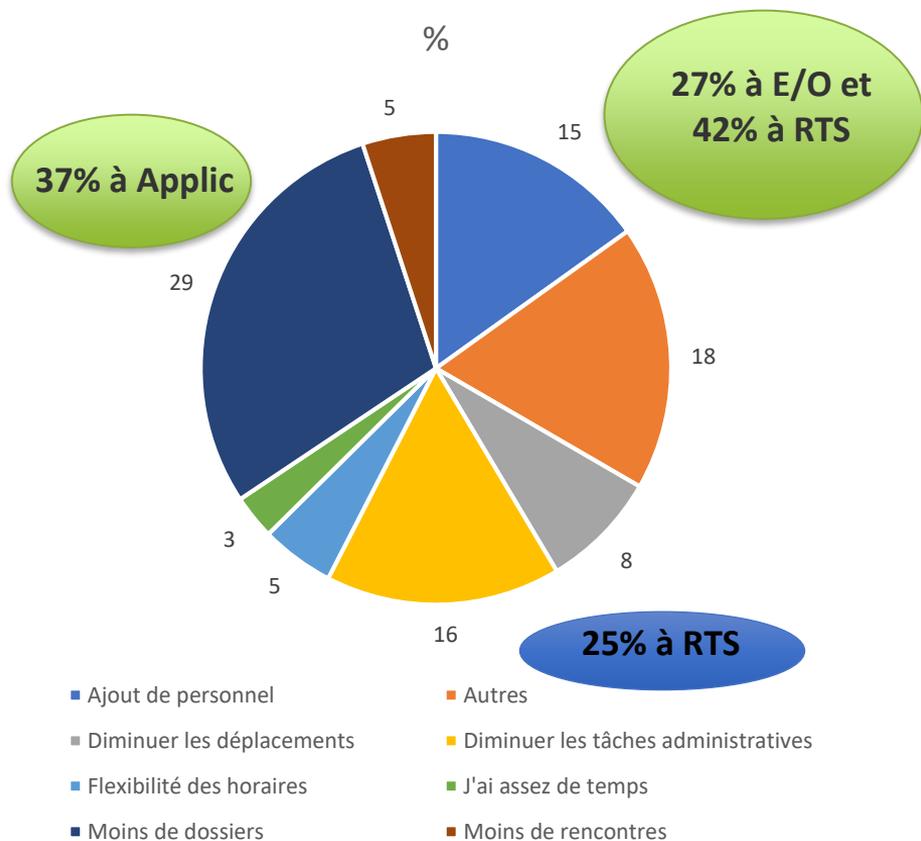
**Matériel et mobilier d'usage** (bureau au travail (espace attribué), papeterie...)

**Outils cliniques** (outils pour clientèle anglo, budget pour matériel d'intervention, outils papiers, ....)

**Aucun besoin**

**Autres**

## Avoir suffisamment de temps pour compléter l'ensemble des tâches (52%)



**Moins de dossiers** (tenir compte de l'évaluation de l'intervenant, tenir compte de la fratrie)

**Autres** (revoir les délais, dédoublements, aide de d'autres quarts de métier, diminuer les comptes à rendre)

**Diminution tâches administratives** (diminuer ou déléguer)

**Ajout de personnel** (de tout ordre)

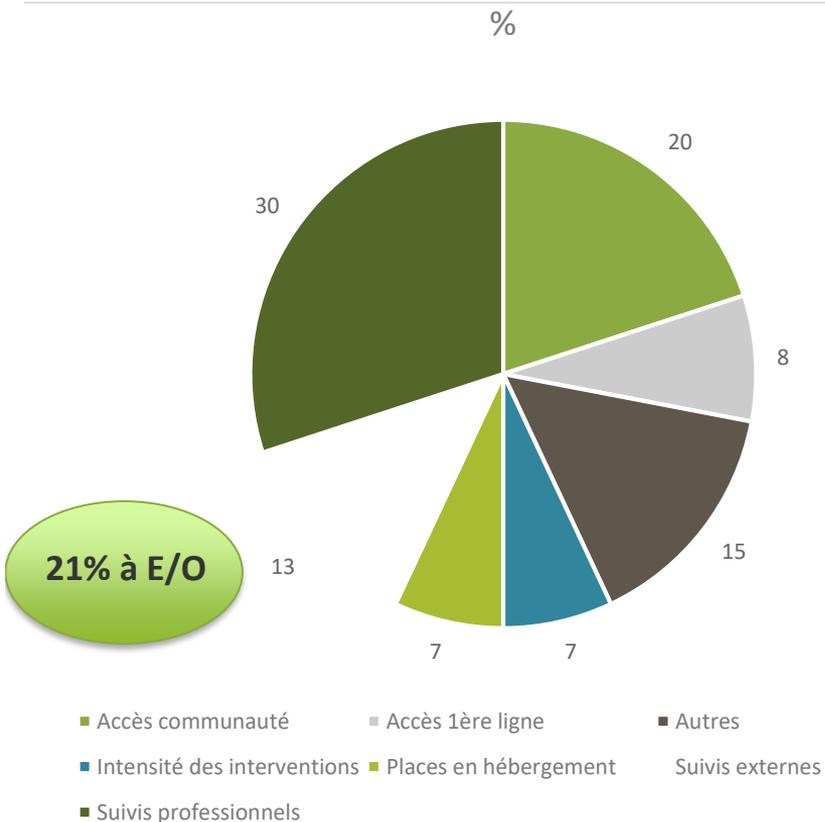
**Diminution déplacements** (travail à domicile, renc en visio, regrouper dossiers dans un même secteur, renc au bureau)

**Flexibilité horaire** (aménagement horaire, horaire 40h (au lieu d'accumuler le temps), temps dédié à la rédaction/suivis d'activités)

**Moins de rencontres** (longueur rencontre équipe, caucus, plage horaire au tribunal pour éviter le temps d'attente)

**J'ai suffisamment de temps**

## Avoir accès aux ressources nécessaires afin de répondre aux besoins des familles (40%)



**Accessibilité aux suivis professionnels** tel que suivi psychologique/psychiatrique, ergothérapie, orthophonie, infirmières...

**Accès communauté** (Facilité d'accès et partenariat avec les services d'aide aux familles dans la communauté (banques alimentaires, vêtements, activités communautaires, écoles, garderies, policiers, aide financière aux familles)

**Autres**

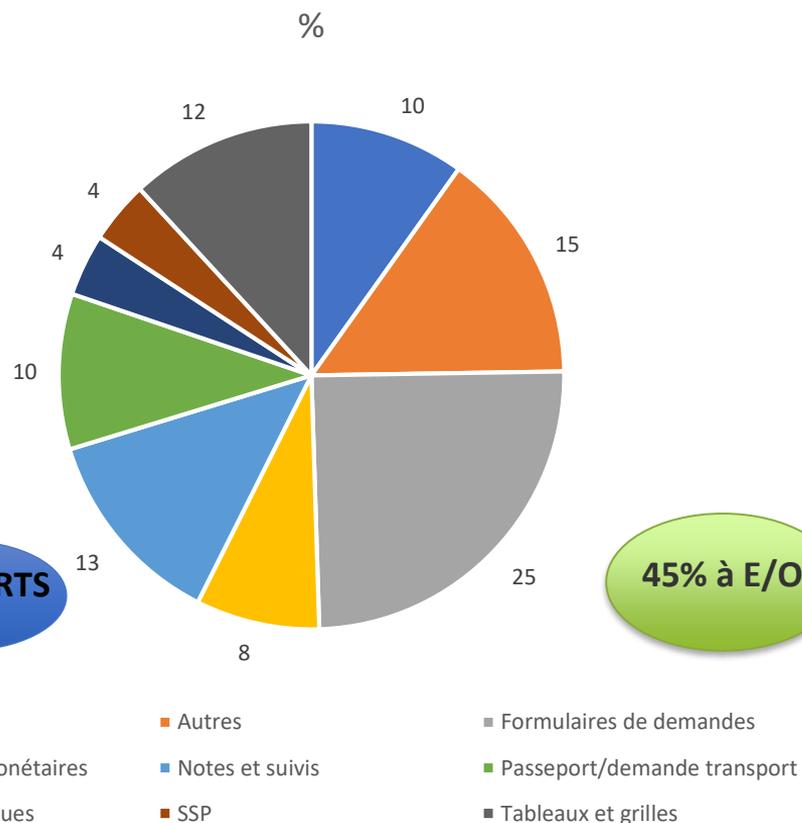
**Suivi externes** (Services d'éducateurs à l'externe plus accessible, suivi bilingues, groupes CSRE)

**Accès aux services de première ligne**

**Intensité d'intervention** (fréquence augmentée des rencontres, groupe de rencontre, spécialisation des interventions)

**Plus de places d'hébergement** (familles d'accueil, CR, RI) et faciliter l'accès et les formations de ces milieux

## Revoir les tâches administratives/cléricales (34%)



**Formulaires de demandes** qui n'incluent pas de monétaire (demandes d'accès au dossier, transfert inter-cj, demande accès CLSC, trop de formulaires (pourrait être compléter par agentes admin))

### Autres

**Notes et suivis** (dédoublage de certaines info qu'on retrouve dans PIJ, l'exigence de différents rapports, devant être faits dans PIJ, devoir imprimer les documents pour tenue dossiers)

**Tableaux, grilles** (paperasse de compilation de données de gestion ou données qui se répètent à plusieurs endroits)

**Demandes de Passeport et organisation des transports** (accès à Outlook pour réservation de véhicule et de salles, demandes de transport)

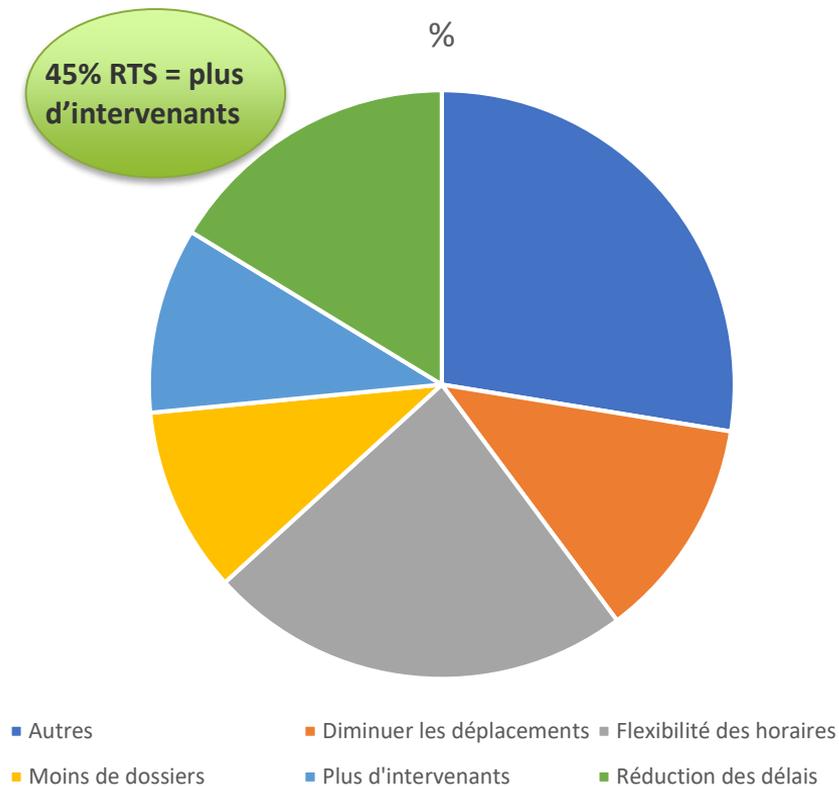
### Aucune

**Demandes monétaires** (Gestion des factures des FA (site internet pour autonomie des FA et familles), nombreux formulaires)

### SSP

**Rapports cliniques** (uniformiser et évaluer la pertinence des différents rapports)

## Améliorer les contraintes temporelles (33%)



**Horaire variable et flexible** (flexibilité horaire, pas de soir, télétravail), paiement du temps supplémentaire permettre le 40h semaine)

### Autres

**Réduire les délais d'attente et le temps perdu** (tribunal (délais et temps d'attente), devoir transporter les clients, rencontre d'équipe trop longues)

### Diminuer les déplacements

**Moins de dossier** (charge de cas en fonction des distances à parcourir sur le territoire, en fonction de la lourdeur des situations et du nombre de personnes dans les fratries)

**Plus d'intervenants** (Avoir des employés supplémentaires pour certaines tâches, et/ou en partenariat)