



Rapport sommaire

Recrutement et maintien des travailleurs sociaux au
Nouveau-Brunswick



Avril 2026

Titre du projet

Recrutement et maintien des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick

Chercheur principal

Ted McDonald, directeur, DataNB

Équipe de recherche

Pablo Miah, analyste principal de données, DataNB

Jacob Morehouse, analyste de données, DataNB

Remerciements

Le financement de ce projet a été accordé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'intermédiaire du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT), dans le cadre d'une entente de recherche quinquennale entre EPFT et DataNB.

DataNB tient également à saluer la précieuse contribution de l'Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATTSNB) à ce projet. Ses membres ont joué un rôle essentiel en donnant leur avis sur les questions de recherche et en formulant des commentaires sur les résultats provisoires. Toute erreur ou omission relève de la seule responsabilité des auteurs, et les opinions exprimées dans la présente étude ne reflètent pas nécessairement celles de l'ATTSNB, d'EPFT, ni de leurs partenaires.

Comment citer ce produit

T. McDonald, P. Miah et J. Morehouse, Recrutement et maintien des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick. Fredericton (N.-B.) DataNB, 2026.



[Lire le rapport complet](#)



Pourquoi cette étude est-elle importante?

Les travailleurs sociaux jouent un rôle essentiel dans le soutien des personnes, des familles et des communautés partout au Nouveau-Brunswick. Ils fournissent des services cliniques, répondent à des besoins sociaux complexes et contribuent à préserver le bien-être de certaines des populations les plus vulnérables de la province. Malgré ce travail indispensable, le Nouveau-Brunswick peine continuellement à attirer et à retenir assez de travailleurs sociaux pour répondre à une demande croissante. On constate des pénuries depuis des années et les pressions récentes – complexité croissante des cas, épuisement professionnel accru, répercussions persistantes de la pandémie de COVID-19 – ont amplifié les inquiétudes quant à la stabilité des effectifs.

Ces défis surviennent à un moment où la province connaît d'importants changements démographiques et économiques. La croissance démographique, l'augmentation de la migration intérieure et les besoins changeants au sein des communautés ont accru les pressions sur les services sociaux. Renforcer le recrutement et le maintien des effectifs est donc une priorité centrale pour l'Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATTSNB), et pour la province dans son ensemble.

Une planification efficace des effectifs requiert une bonne compréhension des facteurs qui déterminent qui entre dans la profession, qui y reste et qui la quitte. Cette étude explore et analyse ces facteurs en croisant les données du registre des travailleurs sociaux, des dossiers de diplomation universitaire et de l'assurance-maladie provinciale pour la période 2010-2024. Cette approche permet non seulement de déterminer si les diplômés restent au Nouveau-Brunswick, mais aussi s'ils s'immatriculent en tant que travailleurs sociaux, s'ils continuent à exercer au fil du temps ou s'ils quittent tout simplement la profession. Elle permet également d'examiner de plus près la variation des tendances de recrutement et de maintien selon les groupes démographiques et d'emploi, et leur évolution en période de pressions accrues.

En traçant un portrait plus précis de qui entre dans la profession et de qui y reste, ainsi que des vulnérabilités potentielles du système, on fournit des données probantes permettant d'étayer la planification à long terme des effectifs et d'orienter les stratégies visant à constituer un effectif de travailleurs sociaux stable et durable au Nouveau-Brunswick.



Comment cette étude a-t-elle été réalisée?

Pour réaliser cette étude, nous nous sommes servi des données administratives du registre de l'ATTSNB, qui fournit de l'information annuelle sur tous les travailleurs sociaux immatriculés dans la province pour la période allant de 2010 à 2024. Nous avons recoupé ces données avec celles de l'assurance-maladie provinciale et des dossiers de diplomation universitaire pour suivre certaines informations sur les travailleurs sociaux : quand obtiennent-ils leur baccalauréat en travail social (BTS) au Nouveau-Brunswick? S'immatriculent-ils pour exercer dans la province? Combien de temps restent-ils immatriculés? Restent-ils dans la province après avoir quitté la profession?

Nous explorons ces questions à l'aide de statistiques descriptives et de modèles multivariés. Nous avons eu recours à l'analyse de régression logistique pour déterminer les facteurs associés aux titulaires d'un BTS qui obtiennent l'immatriculation en tant que travailleurs sociaux et aux travailleurs sociaux non immatriculés qui quittent le Nouveau-Brunswick. Afin d'étudier la durée pendant laquelle les travailleurs sociaux restent immatriculés, nous avons estimé, à l'aide de modèles de survie, la probabilité de quitter la profession au fil du temps en tenant compte de caractéristiques comme le type de rôle, le niveau d'études et les facteurs démographiques. [Le rapport complet](#) détaille les sources de données, les définitions et les méthodes de modélisation.



Limites

À la lecture des résultats, il est important de garder certaines limites à l'esprit. Notamment, l'immatriculation auprès de l'ATTSNB a généralement lieu entre janvier et mars. Les données ne tenant pas compte des renouvellements tardifs, on peut avoir l'impression que certaines personnes ont quitté la profession alors qu'elles ont simplement obtenu leur immatriculation après la limite.

Le programme de baccalauréat en travail social de l'Université du Nouveau-Brunswick ayant été lancé très récemment (en 2024), ses diplômés ne sont pas pris en compte dans l'analyse. Les techniciens en travail social sont eux aussi exclus de l'analyse puisque l'ATTSNB n'a obtenu le pouvoir légal de réglementer cette profession qu'en 2024. Ils seront pris en compte dans les travaux à venir.

Ces résultats reflètent donc l'expérience vécue par les travailleurs sociaux pendant la période étudiée, mais ne rendent pas compte de l'ensemble des parcours qui seront possibles à mesure que la réglementation de la profession de technicien/technicienne en travail social et les programmes de passerelle continuent à se développer.

Comment les effectifs ont-ils évolué au fil du temps?

Ces dix dernières années, le Nouveau-Brunswick a connu une augmentation régulière du nombre de travailleurs sociaux immatriculés, mais la composition de ce groupe et les parcours qui y mènent ont évolué.

Dans l'ensemble, de plus en plus de personnes obtiennent l'immatriculation de travailleurs sociaux, mais une proportion moindre d'entre elles occupent des postes de première ligne, et de moins en moins de titulaires d'un BTS intègrent la profession immédiatement après l'obtention de leur diplôme.



Croissance globale des effectifs

Le nombre de travailleurs sociaux immatriculés a augmenté de **39 %** entre 2010 et 2023 (passant de 1 635 à 2 275).

Le nombre de travailleurs sociaux pour 100 000 habitants du Nouveau-Brunswick a augmenté de **25 %** (de 217 à 271).

La proportion de travailleurs de première ligne pourrait toutefois être en baisse

Dans le même temps, la proportion de travailleurs sociaux jouant un rôle de première ligne a **diminué**, passant de 73 % à 67 %, tandis que celle de ceux jouant un rôle hors première ligne a **augmenté**, passant de 16 % à 22 %.

↳ Même si cela pourrait signifier qu'une part croissante des travailleurs sociaux ne sont pas en contact direct avec les clients, il est important de noter que de nombreux professionnels (en particulier les personnes nouvellement immatriculées) laissent ce champ vide à l'immatriculation.

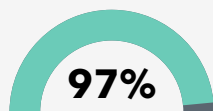
Ce que suggèrent les tendances en matière de recrutement des diplômés pour l'avenir

Un peu plus de la moitié des titulaires d'un BTS des universités du Nouveau-Brunswick sont immatriculés comme travailleurs sociaux dans la province dans l'année qui suit l'obtention de leur diplôme, et environ deux tiers d'entre eux finissent par intégrer la profession. Si la baisse du nombre de diplômés observée depuis 2020 a exercé une pression accrue sur le système, le programme de BTS récemment lancé par l'UNB devrait permettre d'augmenter le nombre de diplômés en travail social (et le nombre de personnes nouvellement immatriculées) à l'avenir.

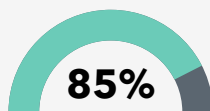
Combien de temps les travailleurs sociaux restent-ils dans la profession?



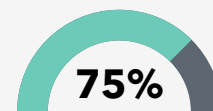
La plupart des personnes nouvellement immatriculées continuent d'exercer pendant plusieurs années après leur entrée dans la profession.



97%
sont toujours
immatriculées
après **un an**



85%
sont toujours
immatriculées
après **trois ans**



75%
sont toujours
immatriculées
après **cinq ans**

Ces tendances montrent un taux de maintien élevé en début de carrière, la plupart des départs ayant lieu plus tard dans la carrière.

Les taux d'attrition (c'est-à-dire les renoncements à l'immatriculation) sont généralement faibles

En moyenne, **5 %** des travailleurs sociaux immatriculés au Nouveau-Brunswick pour une année donnée ont choisi de ne pas renouveler leur immatriculation l'année suivante.

↳ Seuls **4 %** des travailleurs sociaux ont quitté la profession sans revenir par la suite. La majorité (**70 %**) de ceux qui sont revenus l'a fait dans les trois ans.

↳ Le taux d'attrition n'était que de **3 %** pour les travailleurs de première ligne et hors première ligne, mais était nettement plus élevé (**14 %**) pour ceux dont le rôle était « inconnu », ce qui n'a rien d'étonnant, bon nombre d'entre eux n'ayant probablement pas d'emploi.

Les travailleurs sociaux peuvent toutefois conserver leur immatriculation tout en cessant d'exercer

Ces dernières années, les tendances dans l'exercice de la profession ont évolué : certains travailleurs sociaux renoncent à leur immatriculation, d'autres la renouvellent avec le statut « non praticien ».

↳ Le taux annuel de départ de la pratique est passé de **5 % ou 6 %** avant 2019 à environ **10 %** pendant la pandémie et les années qui ont suivi.

Qui est le plus susceptible de partir?

À l'aide de modèles statistiques, nous avons déterminé quelles caractéristiques sont associées à un risque plus ou moins élevé de départ de la profession et de la province des travailleurs sociaux.

Nous avons appris ce qui suit.

Les membres praticiens sont moins enclins à se renoncer à leur immatriculation.



Les travailleurs sociaux en exercice ont un risque de renoncer à leur immatriculation **inférieur de 57 %** à celui de leurs homologues qui n'exercent pas actuellement.

Les personnes nouvellement immatriculées sont plus enclines à le rester.

Les personnes nouvellement immatriculées ont un risque de quitter la profession **inférieur de 54 %** à celui des celles qui sont immatriculées depuis un plus grand nombre d'années.



Les résidents du Nouveau-Brunswick sont plus enclins à rester.



Les travailleurs sociaux qui ne sont pas nés au Nouveau-Brunswick ont un risque **26 % plus élevé** de renoncer à leur immatriculation que ceux qui y sont nés.



Quels facteurs influencent la probabilité que les travailleurs sociaux quittent la province?

Le statut d'emploi avant le renoncement à l'immatriculation est important.

Les travailleurs sociaux qui n'avaient pas d'emploi l'année avant leur renoncement à l'immatriculation ont **58 % moins de chances** de quitter le Nouveau-Brunswick que ceux qui en avaient un.

La COVID-19 pourrait avoir eu un effet sur le maintien dans la province.

Les travailleurs qui ont renoncé à leur immatriculation après la pandémie de COVID-19 ont **59 % moins de chances** de quitter la province que ceux qui y ont renoncé avant.

Conclusions

Pris ensemble, ces résultats montrent que, même si le nombre de travailleurs sociaux immatriculés au Nouveau-Brunswick a augmenté, la province subit une pression croissante pour maintenir un effectif actif solide. De plus en plus de travailleurs sociaux quittent la pratique active par rapport aux années précédentes, et une part croissante d'entre eux semble se tourner vers des fonctions hors première ligne. Ces changements suggèrent que les conditions de travail au quotidien et les exigences de services de plus en plus complexes jouent un rôle croissant dans les décisions de carrière. Parallèlement, moins de nouveaux diplômés se lancent immédiatement dans la profession, et les promotions récentes sont plus petites. Beaucoup finissent par se joindre à l'effectif, mais l'afflux en décélération de personnes nouvellement immatriculées complique la réponse aux besoins de services.

Les modèles statistiques soulignent l'importance du lien avec le travail, un emploi stable et la province. Les travailleurs sociaux actifs ou en début de carrière sont plus enclins à rester immatriculés auprès de l'ATTSNB, tandis que ceux qui ont moins de liens avec le Nouveau-Brunswick ou occupent des postes moins stables ont un risque plus élevé de quitter la profession. Toutefois, quitter la profession ne veut pas dire quitter la province. Les travailleurs sociaux qui ont renoncé à leur immatriculation après la période de la COVID-19 étaient moins susceptibles de quitter le Nouveau-Brunswick que les cohortes précédentes, ce qui suggère que de nombreux départs survenus pendant la pandémie ont été motivés par des contraintes professionnelles plutôt que par la volonté de déménager. On observe une tendance similaire chez ceux qui n'avaient pas d'emploi dans le domaine l'année précédant leur renoncement à l'immatriculation : ce groupe était plus susceptible de rester dans la province, pour des raisons comme la retraite, les études ou le travail dans d'autres domaines, qui retiennent ses membres dans la région.

Dans l'ensemble, l'étude met en évidence un effectif qui repose largement sur un noyau de praticiens qui ont des racines profondes dans la province et leurs milieux de travail. Pour assurer un effectif stable et réactif au Nouveau-Brunswick, il importera de soutenir l'entrée précoce dans la profession, d'améliorer les conditions qui aident les travailleurs sociaux à maintenir leur pratique et de renforcer le recrutement dans les rôles de première ligne.



Questions? Communiquez avec nous

Tél. : 506-447-3363

Courriel : datanb@unb.ca

Site Web : <https://www.unb.ca/datanb/>