



L'Arrimage - Laval
Rapport annuel 2013-2014

L'ARRIMAGE	3
 SERVICES SPÉCIALISÉS	
RÉSULTATS	4
CARACTÉRISTIQUES DES CLIENTS ADMIS	5-6
ACTIVITÉS DE PLACEMENTS	7
MESURES DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ	8
TOTAL DES ACTIVITÉS	8
SUIVIS EN EMPLOI	9
 SOUTIEN STRUCTURÉ	
ACTIVITÉS DE MAINTIEN EN EMPLOI	10
 CONCLUSION	
IMPLICATIONS	11
 LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA CORPORATION ET LE PERSONNEL DE L'ARRIMAGE	
	13

TABLEAUX :	
<i>Objectifs opérationnels et résultats</i>	4
<i>Caractéristiques de la clientèle</i>	5-6
<i>Types de placements / source de revenu</i>	7
<i>Mesures de développement de l'employabilité</i>	8
<i>Résultats / maintien en emploi</i>	9
<i>SOUTIEN STRUCTURÉ : activités de maintien en emploi</i>	10

C'est avec plaisir que nous vous présentons le rapport des activités de *L'Arrimage* pour l'année 2013-2014. Voici un sommaire de nos résultats statistiques : les caractéristiques de la clientèle admise, les détails des activités de placements et de suivis ainsi que les résultats de maintien en emploi.

L'Arrimage existe depuis 1976. La mission de l'organisme demeure l'intégration ou la réintégration en emploi de personnes ayant des problèmes graves de santé mentale tout en visant le développement de leur employabilité. L'Arrimage offre, depuis 1989, des services spécialisés de main-d'œuvre aux personnes résidant à Laval où nous avons pignon sur rue depuis 1999.

Nos services s'adressent aux personnes fortement défavorisées sur le plan de l'embauche, qui rencontrent de sérieuses difficultés à trouver, intégrer et maintenir un emploi. Il s'agit de personnes, suivies en clinique externe de psychiatrie, par une équipe en santé mentale du CSSS ou par un médecin omnipraticien, participant à un plan de traitement médical visant à stabiliser ou à améliorer leur condition mentale et émotionnelle. Les références peuvent également provenir de cliniques médicales, de médecins omnipraticiens, d'autres organismes en santé mentale du secteur et des Centres locaux d'emploi (CLE) de Laval.

Le tableau ci-dessous présente une synthèse de nos objectifs opérationnels et de nos résultats pour l'année 2013-2014.

Objectifs opérationnels/résultats

À titre de *Service d'aide à l'emploi*, L'Arrimage doit répondre aux exigences de deux ententes avec Emploi-Québec :

1. offrir des **services spécialisés** s'adressant aux personnes handicapées et
2. assurer un **soutien structuré** pour cette même clientèle.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	RÉSULTATS	%
ADMISSIONS	145	146	100%
SERVICES SPÉCIALISÉS – FICHE 7:			
Placements en emploi		82	
Mesures développement de l'employabilité		10	
Total	84	92	112%
SOUTIEN STRUCTURÉ EN EMPLOI – FICHE 4:			
Renouvellements CIT/ Suivis long terme – PSEA (un an après la date d'admission)	55	60	109%

- Nous avons dépassé nos objectifs opérationnels pour l'année 2013-2014

Caractéristiques

Les caractéristiques des clients tracent un profil de personnes éloignées du marché du travail. Mentionnons qu'il s'agit de personnes âgées de plus de 35 ans (la moyenne d'âge est de 39 ans), 37% possèdent 5 années ou moins d'expérience de travail et 51% sont prestataires d'une aide financière de dernier recours (*Sécurité du revenu* et *Solidarité sociale*). Ces personnes éprouvent des problèmes graves de santé mentale, 68% ayant vécu au moins une hospitalisation en psychiatrie et 97% nécessitant une médication psychiatrique.

ADMISSIONS : 146

SEXE

Hommes	79	54%
Femmes	67	46%

ÂGE

18-24 ans	19	13%
25-34 ans	37	25%
35-44 ans	39	27%
45-54 ans	34	23%
+ 55 ans	17	12%

SCOLARITÉ

Primaire - autre	7	5%
Secondaire	92	63%
Collégiale	30	20%
Universitaire	17	12%

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

Aucune	8	5%
Moins de 1 an	15	10%
1-5 ans	30	21%
6-9 ans	11	8%
10 et +	82	56%

SOURCE DE REVENU

Sécurité du revenu (PSR)	22	15%
Solidarité sociale (CSE)	53	36%
Assurance-Emploi	19	13%
Sans soutien public de revenu	49	34%
Autres (CSST, RRQ, SAAQ, IVAC)	3	2%

Sommairement :

- 54 % des personnes admises à nos services sont des hommes
- 68% ont une scolarité de niveau primaire ou secondaire
- La clientèle CSE (*contraintes sévères à l'emploi*) représente 36% des personnes admises à nos services (une hausse de 8% comparativement à l'année dernière)
- 59% des clients CSE sont prestataires depuis 5 ans et plus (30% depuis plus de 10 ans)
- Malgré une moyenne d'âge de 39 ans, 44% ont moins de 10 années d'expérience sur le marché du travail (36% moins de 5 années)

DIAGNOSTICS

Schizophrénie	24	16%
Troubles de l'humeur	31	21%
Autres psychoses	22	15%
Troubles anxieux	17	12%
Troubles de la personnalité	36	25%
Autres	16	11%

AUTRES ASPECTS CLINIQUES

- 68% de la clientèle a déjà été hospitalisée en psychiatrie;
 - 97% prend une médication psychiatrique

Cette année, 25% de nos participants ont un diagnostic de « trouble de personnalité limite ».

Ce trouble est caractérisé par des comportements et attitudes générant des difficultés importantes d'adaptation. Ces personnes ont une humeur instable et éprouvent, de plus, des difficultés à établir et à maintenir des relations interpersonnelles. Elles ont du mal à contrôler leurs pulsions, leurs actions et leurs agirs ou leurs réactions impulsives.

La prise en charge de ces personnes est ardue. Le conseiller doit constamment encadrer la personne en plus de composer avec des comportements parfois inappropriés; les entrevues sont exigeantes. Une fois établie, la relation de confiance (à la base de toutes les interventions à venir) demeure un terrain glissant, susceptible de s'effriter au moindre malentendu. Cette clientèle exige une approche particulière pour bien saisir ses besoins et y répondre de manière efficace.

Activités – placements en emploi

Nos services s'adressent surtout aux personnes éloignées du marché du travail et, malgré leur faible profil d'employabilité, la majorité d'entre elles font un retour en emploi à temps plein.

TYPES DE PLACEMENTS/SOURCE DE REVENU

	Contraintes sévères (CSE)	Sécurité du revenu	Sans soutien du revenu public	Assurance-Emploi	Autres revenus	TOTAL	%
Sans subvention	3	8	29	8	0	48	58%
PSEA	5	5	3	1	0	14	17%
CIT	6	1	5	0	0	12	15%
Autres (ex : Sphère-Québec)	4	1	3	0	0	8	10%
TOTAL	18	15	40	9	0	82	100%

Sommaire :

- 58% des placements se font sans subvention
- 83% des personnes ayant des *contraintes sévères à l'emploi* (CSE) sont intégrées avec l'aide d'une subvention
- 40% des activités de placements concernent des personnes prestataires de revenu de dernier recours

- 54 % des personnes en emploi travaillent 30 heures ou plus/semaine
- 61% des personnes ont débuté leur emploi avec un salaire égal ou supérieur à 11,00\$/heure

Activités - Mesures de développement de l'employabilité

Pour certains clients, une étape préparatoire à l'intégration au travail est nécessaire. Dans ces cas, nous devons avoir recours aux *Programmes d'Aide et d'Accompagnement social* (PAAS-Action) ou de *Formation professionnelle* (MFOR). Pour la majorité, les conseillers recrutent des organismes, promoteurs de projets, avec lesquels ils maintiennent une étroite collaboration; ils effectuent un suivi dans le but d'évaluer les progrès des participants et les perspectives de transfert de leurs compétences vers un éventuel emploi. Pour cette clientèle encore plus défavorisée sur le plan du travail, cette étape est essentielle dans son cheminement vers l'emploi.

PLACEMENTS DANS LES MESURES	
PAAS- ACTION	9
FORMATION (MFOR)	1
Total	10

78% des clients dirigés vers des mesures PAAS-Action ont le statut de CSE

Total des activités

PLACEMENTS :

EN EMPLOI	82
EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ	10
TOTAL	92

- Pour l'année 2013-2014 nous avons complété 92 activités de placements; 89% sont des intégrations en emploi

Note :

- Nous terminons l'année avec 35 demandes de services en attente;
- 5 participations ont été interrompues avant la fin (décès, déménagements dans une autre région et transferts à un autre programme)

Le suivi est essentiel au maintien en emploi de notre clientèle. L'intégration en emploi représente un grand changement dans la vie quotidienne d'une personne, car une fois en poste, elle se retrouve face à une situation exigeant de nombreuses adaptations - nouveautés de la routine, du milieu et des relations sociales. Ajouté à l'apprentissage des différentes tâches, ceci constitue un facteur important de stress et d'anxiété qui risque de déstabiliser son fonctionnement au quotidien.

Certaines personnes vivront cette transition sans trop de mal alors que d'autres y verront un obstacle important face au travail. Le suivi nous permet donc de leur accorder le soutien nécessaire et ce, tout au long de cette étape de transition. En gardant un lien avec notre client, nous pourrons l'aider à désamorcer les situations stressantes et prévenir la crise.

La situation de la personne 12 semaines après la date de début d'emploi nous sert de paramètre du maintien en emploi.

MAINTIEN EN EMPLOI/RÉSULTATS

	Toujours en emploi après 12 semaines	% Rétention
Sans subvention	24 / 45	53%
Entreprise adaptée/PSEA	9 / 11	82%
CIT	9 / 15	60%
Autres	1/4	25%
TOTAL	43 / 75	57%

Des 75 personnes intégrées en emploi, 43 étaient toujours en poste après 12 semaines; il s'agit d'un ratio de maintien en emploi de 57%;

Ces résultats excluent les clients qui sont « en voie de compléter » la période de 12 semaines

Le maintien en emploi des personnes qui intègrent un poste avec subvention est de 63% (19/30)

Soutien structuré - Activités de maintien en emploi

Les personnes visées par ce groupe de services nécessitent des démarches structurées de maintien en emploi à long terme. De plus, leur situation particulière commande une approche et un mode d'intervention spécifiquement adaptés compte tenu de leurs difficultés et leur manque d'autonomie.

Le soutien structuré comprend les activités de **renouvellements de CIT**, mais sont aussi inclus les **suivis en entreprises adaptées** (PSEA) des personnes admises à nos services depuis plus d'un an.

Notons que le suivi PSEA comporte deux volets :

- d'abord le suivi obligatoire prévu dans « *Le guide de soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises adaptées* » concernant les clients admis pour une période d'évaluation ou une période déterminée de développement de l'employabilité
- et le suivi ponctuel auprès des clients déjà en emploi dans ces entreprises et pour qui nous avons eu à faire des interventions significatives en vue d'assurer leur maintien en poste.

En ce qui a trait au Contrat d'Intégration au Travail (CIT), le suivi et le renouvellement de la subvention font partie intégrante du programme. Généralement, le maintien en emploi de nos clients sera directement lié au renouvellement de cette subvention.

SOUTIEN STRUCTURÉ - FICHE 4		
Activités	Objectifs	Résultats
Renouvellements de CIT		30
Suivis en entreprises adaptées (PSEA)		30
Total	55	60

- Dans le cadre du « *soutien structuré* », nous avons complété un total de 60 activités, ce qui dépasse légèrement l'objectif annuel de 55 activités

Conclusion

Le travail occupe un rôle prédominant dans le rétablissement des personnes ayant des problèmes de santé mentale. En effet, le travail est reconnu comme étant un maillon important dans leur processus de réadaptation. La « normalité » qu'apporte le travail à l'identité de la personne n'est pas nécessairement mesurable, mais ce sentiment d'appartenance à la communauté contribue de façon significative à son bien-être.

Nos services s'adressent aux personnes éloignées du marché du travail. Malgré leurs difficultés et leurs limitations, bon nombre a réussi à intégrer le marché du travail. Une grande partie des réussites revient aux efforts que chaque individu doit faire pour obtenir et maintenir un emploi. En arrière plan, il y a le travail en partenariat des diverses instances qui offrent un soutien thérapeutique et/ou psychosocial à ces individus. Les mesures offertes par Emploi-Québec jouent un rôle primordial dans le processus d'intégration en emploi des personnes ayant des troubles mentaux.

Pour la clientèle moins autonome, la mesure CIT est la mieux adaptée pour faciliter l'intégration en emploi. Le programme CIT est une mesure d'accommodement. Il est utilisé pour compenser le manque à gagner de l'employeur, programme renouvelable selon la capacité d'adaptation et le rendement de l'employé. Ce programme permet la mise en place d'un plan d'intégration personnalisé, tenant compte des besoins particuliers de chacun en visant à court ou à long terme l'intégration et le maintien au travail.

Malheureusement, Emploi-Québec ayant à respecter une enveloppe budgétaire fermée a dû limiter le nombre de contrats initiaux alloués pour une partie de l'année. Ces restrictions budgétaires furent des obstacles majeurs pour certains de nos clients. Enfin, des personnes ayant des limitations fonctionnelles plus importantes n'ont pu intégrer le marché du travail par manque d'accès aux accommodements nécessaires dans leur cas.

L'obtention d'un emploi demeure au cœur de notre engagement et le soutien offert par la suite à chaque nouveau travailleur est l'étape-clé qui assurera son maintien en poste. Car, malgré leur faible profil d'employabilité et les certificats médicaux les déclarant parfois « inaptés au travail », nous croyons fermement que les clients de l'Arrimage ont leur place sur le marché du travail et nous continuerons d'en faire la preuve.

Implications

Les employés de L'Arrimage sont impliqués auprès de nos partenaires pour voir à l'avancement de notre mission. Nous sommes actifs au conseil d'administration du *Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées* (ROSEPH) que nous représentons à différents comités d'Emploi-Québec. Nous participons également aux niveaux national, régional et local aux diverses tables et comités dans le but de maintenir un arrimage avec le réseau de la main-d'œuvre et de la santé mentale.

Nous siégeons au Forum régional de concertation et du recours aux ressources externes de Laval et faisons partie de comités qui en découlent. Nous sommes du Groupe d'experts intersectoriels - Intégration au travail santé mentale, regroupant, entre autres, des représentants du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du ministère de la Santé et des Services sociaux, de l'Association québécoise de la réadaptation psychosociale ainsi que des chercheurs et organismes en employabilité. Nous agissons à la coprésidence de la Table intersectorielle-Santé mentale Travail de Laval mise en place par le CSSS et nous sommes présents au CAPHIT en plus d'être membre des conseils d'administration des entreprises adaptées Le Sextant et RAMI. Ne négligeons pas le travail en étroite collaboration avec Café Le Signet et Placement Potentiel.

Enfin, considérant les nombreux changements dans les réseaux de l'emploi et de la santé, nous tenons à être présents auprès de divers comités ministériels pour faire valoir notre expertise dans ces domaines. Nous poursuivons également notre implication dans les comités locaux mis sur pied par Emploi-Québec dans le cadre de la *Stratégie personnes handicapées*. Nous souhaitons que la collaboration de tous ces partenaires permette d'atteindre les objectifs visés et croyons important d'y conserver notre place.

**En terminant,
je remercie sincèrement les membres de notre conseil d'administration**

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA CORPORATION

Monsieur Serge Comtois, président
Madame Lynn Grégoire, vice-présidente
M^e Marie-Ève Lajoie, secrétaire-trésorière
Madame Nathalie Dinh, administratrice
Madame Caroline Paradis, administratrice
Madame Francine Rousseau, administratrice
Monsieur Claude Therrien, administrateur

***Merci également aux employés pour leur engagement
et leur grand respect envers la mission de L'Arrimage***

LE PERSONNEL DE L'ARRIMAGE - OCTOBRE 2014

Joseph Giulione, directeur
Danielle St-Jean, adjointe administrative

LAVAL

Carmen Carpentier, secrétaire

Conseillères en emploi :

Caroline Bleau
Émilie Lafleur
Diane Le Bel

MONTRÉAL

Lucie Benoit, secrétaire
Mariama Sadio Soumaré, réceptionniste

Conseillères et conseillers en emploi :

Yves Bourcier
Émilie Bourgault
Nelly Cardoso
Catherine Hélie-Harvey
Marie-Ève Huard
Marie-Hélène Lavoie
Marc Lopez
Nathalie Pépin
Julie Saumier
Shadia Wahbeh

**Joseph Giulione, directeur
octobre 2014**