

Reconnu comme étant un maillon important dans le processus de réadaptation, le travail occupe un rôle prédominant dans le rétablissement des personnes ayant des problèmes graves de santé mentale.

En effet, 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.

**Rapport annuel 2016-2017
par Joseph Giulione, directeur**

septembre 2017

Table des matières

	PAGE
L'ARRIMAGE	3
STATISTIQUES 2016-2017	
RÉSULTATS	4
CARACTÉRISTIQUES DES CLIENTS ADMIS	5-6
ACTIVITÉS DE PLACEMENTS	7
MESURES DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ	7
MAINTIEN EN EMPLOI	8
SOUTIEN	8
SOUTIEN STRUCTURÉ	
ACTIVITÉS DE MAINTIEN EN EMPLOI	9
PROJETS	9
CONCLUSION	10
LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA CORPORATION ET LE PERSONNEL DE L'ARRIMAGE	11

Mission

L'Arrimage est un service d'aide en emploi financé par Emploi-Québec qui existe depuis 1976. Notre mission est l'intégration ou la réintégration en emploi des personnes vivant avec un trouble grave de santé mentale. Il s'agit de personnes qui rencontrent d'importantes difficultés à trouver, intégrer et maintenir un emploi. Nos références nous proviennent de cliniques externes de psychiatrie ou d'équipes en santé mentale du CIUSSS ou de cabinets privés d'omnipraticiens.

Objectifs

- Offrir des services visant le placement, le suivi et le maintien en emploi;
- Explorer le marché du travail en fonction des besoins spécifiques de la clientèle et effectuer des recherches d'emplois personnalisées;
- Maintenir un partenariat avec Emploi-Québec, le réseau des organismes en employabilité, le réseau de la santé et de la réadaptation psychosociale et les entrepreneurs de la grande région de Montréal et de Laval.

Offre de services

L'offre de services de L'Arrimage comporte deux volets.

Le premier est axé sur l'intégration en emploi. En approche individuelle nous adaptons nos services selon les besoins, les intérêts et les capacités des individus.

Le deuxième volet vise le maintien en emploi à long terme. Il inclut :

- le renouvellement des Contrats d'Intégration au Travail (CIT);
- les interventions en emploi dans les entreprises adaptées (PSEA);
- les services de maintien en emploi offerts de façon ponctuelle aux personnes handicapées qui sont en emploi sans avoir préalablement participé à nos services.

C'est avec plaisir que nous vous présentons le rapport des activités de l'Arrimage pour l'année 2016-2017.

Statistiques 2016-2017

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.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS	MONTRÉAL	LAVAL*	Total
ADMISSIONS	483	150	633
SERVICES SPÉCIALISÉS :			
Placements en emploi	311	105	416
Mesures développement de l'employabilité	112	11	123
SOUTIEN STRUCTURÉ EN EMPLOI :			
Renouvellements CIT/ Suivis long terme - PSEA	218	56	274

*inclus le projet-pilote Jeunes adultes

- Cette année, nous avons fait 633 admissions et avons complété 539 activités (dont 416 intégrations en emploi)
- Concernant le *soutien structuré pour personnes handicapées*, nous comptons un total de 274 activités (dont 198 renouvellements de CIT)
- Nous avons donc complété un total de **813 activités** : 416 placements en emploi, 123 mesures d'employabilité et 274 de soutien structuré

Caractéristiques des clients admis

ADMISSIONS : 633

SEXE	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Hommes	298	85	383	61%
Femmes	185	65	250	39%
TOTAL	483	150	633	100%

ÂGE	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
18-24 ans	65	29	94	15%
25-34 ans	146	40	186	29%
35-44 ans	135	30	165	26%
45-54 ans	103	37	140	22%
+ 55 ans	34	14	48	8%
TOTAL	483	150	633	100%

SCOLARITÉ	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Primaire - autre	10	2	12	2%
Secondaire	311	115	426	67%
Collégiale	65	18	83	13%
Universitaire	97	15	112	18%
TOTAL	483	150	633	100%

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Aucune expérience	34	13	47	7%
Moins de 1 an	40	13	53	8%
1-5 ans	152	43	195	31%
6-9 ans	56	11	67	11%
10 et +	201	70	271	43%
TOTAL	483	150	633	100%

SOURCE DE REVENU	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Aide sociale (PSR)	104	36	140	22%
Contraintes sévères	185	45	230	36%
Assurance-Emploi (admissible)	62	15	77	12%
Sans soutien public de revenu	132	54	186	30%
TOTAL	483	150	633	100%

Caractéristiques des clients admis

DIAGNOSTICS	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Schizophrénie	176	19	195	31%
Troubles de l'humeur	117	37	154	24%
Autres psychoses	79	25	104	16%
Troubles anxieux	54	30	84	13%
Troubles de la personnalité	44	28	72	12%
Autres	13	11	24	4%
Total	483	150	633	100%

AUTRES ASPECTS CLINIQUES

- 70% de la clientèle a déjà été hospitalisée en psychiatrie
- 95% prend une médication psychiatrique

Sommairement :

Les caractéristiques des clients admis cette année sont similaires à celles des années passées : profil de personnes éloignées du marché du travail, 56% sont âgées de plus de 35 ans (la moyenne d'âge est de 40 ans), 69% ont une scolarité de niveau primaire ou secondaire, 46 % possèdent 5 années ou moins d'expérience de travail et 58 % sont prestataires d'une aide financière de dernier recours. De plus, 70 % ont vécu au moins une hospitalisation en psychiatrie et 95 % prennent une médication pour aider à gérer leur maladie.

Note : Au 30 juin 2017, nous avons 175 demandes de services en attente.

Activités de placements

Les tableaux qui suivent donnent les détails des 416 placements en emploi.

EN EMPLOI :	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Sans subvention	126	55	181	43%
PSEA	74	18	92	23%
CIT	88	28	116	27%
Autres subventions	23	4	27	7%
TOTAL	311	105	416	100%

- 43% des placements en emploi se font sans l'aide d'une subvention
- 65% des emplois sont à temps plein (30 heures ou plus/semaine)
- 60% des personnes ont débuté avec un salaire égal ou supérieur à 11,50\$/heure

Mesures de développement de l'employabilité

Pour certains clients, une étape préparatoire à l'intégration au travail est nécessaire. Nous devons alors avoir recours aux *Programmes d'Aide et d'Accompagnement social* (PAAS-Action) ou de *formation professionnelle* (MFOR) ou en entreprise d'insertion. Dans la majorité des cas, 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 rémunéré. 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	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL
PAAS-ACTION	88	4	92
FORMATION (MFOR)	14	2	16
ENTREPRISE D'INSERTION	10	5	15
Total	112	11	123

Maintien en emploi

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

CLIENTS TOUJOURS EN POSTE APRÈS 12 SEMAINES :

	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Sans subvention	64 / 111	24/50	88/161	55%
PSEA	51 / 66	12/19	63/85	74%
CIT	71 / 83	19/26	90/109	83%
Autres	20/ 26	3/3	23/29	79%
TOTAL	206 / 286	58/98	264/384	69%

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

Soutien

Le processus d'intégration en emploi des personnes ayant des problèmes de santé mentale est complexe. Les personnes qui font appel à nos services ont souvent de la difficulté à composer avec des nouveaux facteurs de stress et d'anxiété. Le soutien 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 et/ ou nouveautés dans la routine, dans le milieu et dans les relations sociales. L'apprentissage des différentes tâches, constitue également un facteur important de stress et d'anxiété qui risque de déstabiliser son fonctionnement au quotidien. Ces changements peuvent occasionner un appauvrissement de la condition de la personne et, par conséquent, demande beaucoup plus de soutien et d'accompagnement de la part du conseiller tout au long du processus d'intégration. Le conseiller doit intégrer, dans ses démarches avec les clients, les composantes nécessaires pour faciliter cette transition.

Les employeurs ont également un grand rôle à jouer dans le processus d'intégration du client. Ils doivent mettre en place les accommodements ou adaptations pour faciliter l'intégration et la productivité du travailleur. Ils s'interrogent sur les façons d'agir en cas de crise ou de l'identification des signes annonciateurs ou sur l'intensification des symptômes de la maladie. Les conseillers leur offrent leur soutien et surtout s'assurent que les employés peuvent recevoir toute l'aide nécessaire.

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.

SOUTIEN STRUCTURÉ (FICHE 4)	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL
Renouvellements de CIT	160	39	199
Suivis en entreprises adaptées (PSEA)	58	17	75
Total	218	56	274

Projets

À l'hiver 2016, nous avons commencé deux projets-pilotes à Laval qui visaient à mieux adapter notre offre de services aux jeunes adultes et aux personnes en fin de participation aux mesures PAAS-Action.

Les projets ont été maintenus pour la période 2016-2017. Le projet jeunes adultes nous a permis d'adapter notre approche pour mieux répondre aux demandes et besoins de la clientèle jeunes. Les résultats encourageants dans ce projet (19 admissions, 13 placements en emploi et 3 références vers autres mesures) font qu'il sera incorporé dans notre entente triennale 2017-2020.

Par contre, le faible taux de participation dans le projet PAAS-Action, 3 références en un an, nous amène, en accord avec Emploi-Québec, à mettre fin à ce projet.

Conclusion

En conclusion, j'aimerais mentionner quelques facteurs avec lesquels nous avons eu à composer cette année.

Pour commencer, j'aimerais souligner que nous terminons l'année avec plus de 600 admissions, plus de 400 placements et un taux de maintien en emploi de 69%. Ce sont des résultats dont nous pouvons être fiers. C'est encore plus impressionnant si nous considérons que nous avons eu à travailler avec des effectifs réduits pendant une bonne partie de l'année. Des absences prolongées et l'arrivée de nouvelles conseillères ont demandé des efforts supplémentaires à tous les membres du personnel.

Un des deux projets initiés à Laval à l'hiver 2016 se poursuit cette année. Le projet pour les jeunes adultes a été consolidé dans notre offre de service régulière pour les trois années à venir. Par contre, le projet pour les participants de la mesure PAAS-Action n'a jamais vraiment pris son envol et n'a pas été reconduit.

L'année dernière nous avons entamé des travaux pour moderniser notre plateau informatique. Le processus de développement et d'expérimentation de l'outil progresse. La responsable du dossier poursuit ses efforts pour finaliser ce projet et sécuriser notre système de gestion des données pour l'avenir.

En mai dernier, nous avons déménagé nos bureaux de Montréal dans nos nouveaux locaux sur la rue Jean-Talon. Le déménagement s'est bien déroulé grâce à l'implication et la collaboration de tout le personnel. Le tout s'est fait sans trop d'impacts sur l'offre de service à nos clients.

Enfin, à titre de directeur, je suis persuadé que la qualité d'un service est à l'image des gens qui l'offrent, j'aimerais féliciter tous les membres des équipes de Laval et de Montréal pour leur implication. Leur engagement est indispensable à la réalisation de **notre mission qui demeure l'accès au travail** pour une clientèle ayant un trouble de santé mentale.

*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
M^e Marie-Ève Lajoie, vice-présidente
Madame Caroline Paradis, secrétaire-trésorière
Monsieur Hughes LaForce, administrateur
Madame Louise de Bellefeuille, administrateur

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

LE PERSONNEL DE L'ARRIMAGE – SEPTEMBRE 2017

Joseph Giulione, directeur
Danielle St-Jean, adjointe administrative

MONTREAL

Lucie Benoit, secrétaire
Mariama Sadio Soumaré, réceptionniste

LAVAL

Carmen Carpentier,
secrétaire/ réceptionniste

Conseillères et conseillers en emploi :

Yves Bourcier
Nelly Cardoso
Roxane Guinois
Catherine Hélie-Harvey
Karine His
Marie-Ève Huard
Marie-Hélène Lavoie
Marc Lopez
Nathalie Pépin
Julie Saumier
Shadia Wahbeh

Conseillères en emploi :

Stéphany Allaire
Caroline Bleau
Émilie Lafleur
Diane Le Bel