

*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 2017-2018  
par Joseph Giulione, directeur**

---

**Octobre 2018**

## Table des matières

---

	PAGE
<b>L'ARRIMAGE</b> .....	3
<b>STATISTIQUES 2017-2018</b>	
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
<b>SOUTIEN STRUCTURÉ</b>	
ACTIVITÉS DE MAINTIEN EN EMPLOI .....	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, le réseau communautaire 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 2017-2018.

## Statistiques 2017-2018

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	491	192	683
SERVICES SPÉCIALISÉS :			
<b>Placements en emploi</b>	328	124	452
<b>Mesures développement de l'employabilité</b>	125	5	130
SOUTIEN STRUCTURÉ EN EMPLOI :			
<b>Renouvellements CIT/ Suivis long terme - PSEA</b>	211	61	272

\*inclut le groupe Jeunes adultes

- Cette année, nous avons fait 683 admissions et avons complété 582 activités (dont 452 intégrations en emploi)
- Concernant le *Soutien structuré pour personnes handicapées*, nous comptons un total de 272 activités (dont 189 renouvellements de CIT)
- Nous avons donc complété un total de **854 activités** : 452 placements en emploi, 130 mesures d'employabilité et 272 de soutien structuré
- Au 30 juin 2018, nous avons 170 demandes de services en attente

## Caractéristiques des clients admis

---

**ADMISSIONS : 683**

SEXE	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Hommes	311	105	416	61%
Femmes	180	87	267	39%

ÂGE	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
18-24 ans	54	44	98	14%
25-34 ans	119	45	164	24%
35-44 ans	147	42	189	28%
45-54 ans	112	35	147	22%
+ 55 ans	59	26	85	12%

SCOLARITÉ	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Primaire - autre	11	6	17	2%
Secondaire	322	125	447	66%
Collégiale	71	40	111	16%
Universitaire	87	21	108	16%

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Aucune expérience	26	16	42	6%
Moins de 1 an	37	12	49	7%
1-5 ans	159	62	221	32%
6-9 ans	54	14	68	10%
10 et +	215	88	303	45%

SOURCE DE REVENU	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Aide sociale (PSR)	82	34	116	17%
Contraintes sévères	199	49	248	36%
Assurance-emploi (admissible)	51	24	75	11%
Sans soutien public de revenu	159	85	244	36%

## Caractéristiques des clients admis

DIAGNOSTICS	MONTREAL	LAVAL	TOTAL	%
Schizophrénie	142	31	173	25%
Troubles de l'humeur	118	52	170	25%
Autres psychoses	114	31	145	21%
Troubles anxieux	53	29	82	12%
Troubles de la personnalité	56	30	86	13%
Autres	8	19	27	4%
<b>Total</b>	<b>491</b>	<b>192</b>	<b>683</b>	<b>100%</b>

### AUTRES ASPECTS CLINIQUES

- 70% de la clientèle a déjà été hospitalisée en psychiatrie
- 94% 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, 62% sont âgées de plus de 35 ans (la moyenne d'âge est de 41 ans), 68% ont une scolarité de niveau primaire ou secondaire, 45 % possèdent 5 années ou moins d'expérience de travail et 53 % sont prestataires d'une aide financière de dernier recours. De plus, 70 % ont vécu au moins une hospitalisation en psychiatrie et 94 % prennent une médication pour aider à gérer leur maladie.

## Activités de placements

---

Les tableaux qui suivent donnent les détails des 452 placements en emploi.

EN EMPLOI :	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Sans subvention	171	75	246	55%
<b>PSEA</b>	<b>97</b>	<b>18</b>	<b>115</b>	<b>25%</b>
<b>CIT</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>51</b>	<b>11%</b>
Autres subventions	34	6	40	9%
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>124</b>	<b>452</b>	<b>100%</b>

- 55% des placements en emploi se font sans l'aide d'une subvention
- 63% des emplois sont à temps plein (30 heures ou plus/ semaine)
- 46% des personnes ont débuté avec un salaire égal ou supérieur à 13,00\$/ 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	108	1	109
FORMATION (MFOR)	11	1	12
ENTREPRISE D'INSERTION	6	3	9
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>5</b>	<b>130</b>

## Maintien en emploi

---

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

### CLIENTS TOUJOURS EN POSTE APRÈS 12 SEMAINES :

	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Sans subvention	89/157	33/58	122/215	57%
<b>PSEA</b>	<b>66/97</b>	<b>14/21</b>	<b>80/118</b>	<b>68%</b>
<b>CIT</b>	<b>26/32</b>	<b>13/18</b>	<b>39/50</b>	<b>78%</b>
Autres	29/33	2/2	31/35	89%
<b>Total</b>	<b>210/319</b>	<b>62/99</b>	<b>272/418</b>	<b>65%</b>

*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**, les **suivis en entreprises adaptées (PSEA)** des personnes admises à nos services depuis plus d'un an et les services de maintien en emploi offerts de façon ponctuelle aux personnes handicapées qui sont en emploi sans avoir préalablement participé à nos services.

SOUTIEN STRUCTURÉ (FICHE 4)	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL
Renouvellements de CIT	148	41	189
Suivis en entreprises adaptées (PSEA)	62	19	81
Service ponctuel de maintien en emploi	1	1	2
<b>Total</b>	<b>211</b>	<b>61</b>	<b>272</b>

## Conclusion

---

Pour commencer, j'aimerais souligner que nous terminons l'année en ayant complété 683 admissions et un total de **854 activités** : 452 placements en emploi, 130 mesures d'employabilité et 272 soutiens structurés avec un taux de maintien en emploi de 65%. Ce sont des résultats dont nous pouvons être fiers. C'est encore plus impressionnant si nous considérons que nous avons eu à travailler sans avoir accès à la mesure CIT pendant une bonne partie de l'année.

L'implantation du « Plan d'action en santé mentale 2015-2020 » ainsi que la réorganisation du Réseau de la Santé et des Services Sociaux (RSSS) ont un impact sur notre mode de fonctionnement. La restructuration des équipes de traitement, l'ajout des équipes de suivi intensif dans le milieu et de suivi d'intensité variable (SIM/ SIV), le transfert de la clientèle de la deuxième ligne vers la première ligne, le retrait du pavillon Albert-Prévost (PAP) de la région de Laval a fait qu'il y a eu beaucoup de mouvement dans le réseau (RSSS).

Pour composer avec les changements, nous avons travaillé à renforcer nos relations avec les professionnels de la santé et nos partenaires des ressources communautaires, de l'éducation, de l'employabilité et des employeurs. Les activités nous ont permis de consolider nos relations avec nos référents et d'établir des liens de collaboration avec nos partenaires des divers réseaux.

Il est très important pour nous de s'assurer que les personnes vivant avec un trouble de santé mentale, qui veulent entreprendre des démarches d'emploi aient accès à nos services. Nous continuons à être présents dans différents événements, autant auprès des partenaires que les individus et les employeurs, pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes qui font appel à nos services.

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.

Pour terminer, j'aimerais souligner le départ à la retraite de madame Lucie Benoit qui nous quitte après 29 ans de loyaux services. Avec un souci d'une qualité professionnelle impeccable, elle a contribué à la rédaction, à la correction et conception de projets, de rapports, de demandes de subventions, d'offres de services, de présentation et d'outils pour faciliter la recherche d'emploi des clients et j'en passe. De façon plus personnelle, Lucie a eu la tâche peu enviable de traduire ma pensée dans un français impeccable. Cela n'a pas toujours été évident, mais elle a toujours très bien réussi. De la part des membres du conseil d'administration, des employés et des clients, nous la remercions pour tout ce qu'elle a fait pour nous, et nous lui souhaitons une belle et heureuse retraite.

*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 Caroline Paradis, vice-présidente  
Madame Louise de Bellefeuille, secrétaire-trésorière  
Monsieur Hughes LaForce, administrateur  
Monsieur Martin Binette, administrateur  
Monsieur David Michaliszyn, administrateur  
Monsieur Sébastien Rivest, administrateur  
Me Charles Nichols, administrateur

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

---

**LE PERSONNEL DE L'ARRIMAGE – OCTOBRE 2018**

Joseph Giulione, directeur  
Danielle St-Jean, adjointe administrative

**MONTRÉAL**

---

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