

# L'Arrimage<sup>Inc</sup>

**SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI**

*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 2019-2020  
par Joseph Giulione, directeur**

---

**Octobre 2020**

# L'ARRIMAGE

---

## Mission

L'Arrimage est un service d'aide en emploi, financé par Services 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 Services 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 2019-2020.

## Statistiques 2019-2020

---

Nous avons fait cette année 532 admissions et 412 placements. L'impact de la pandémie a eu un effet direct sur l'atteinte de nos objectifs annuels ne nous permettant de faire que 76% des admissions prévues. En ce qui concerne le taux de placement de 115% obtenus, tout porte à croire que ce pourcentage aurait été plus élevé, nonobstant la pandémie.

<b>RÉSUMÉ DES RÉSULTATS</b>	<b>MONTRÉAL</b>	<b>LAVAL*</b>	<b>Total</b>
<b>Admissions</b>	406	126	<b>532</b>
<b>Placements en emploi</b>	286	126	<b>412</b>
<b>Mesures développement de l'employabilité</b>	67	13	<b>80</b>
<b>Soutien structuré en emploi :</b>			
<b>Renouvellements CIT/ Suivis long terme - PSEA</b>	173 <u>62</u>	52 <u>31</u>	<b>318</b>
<b>Total</b>	235	83	

*\*includ le groupe Jeunes adultes*

- Cette année, nous avons fait 532 admissions et avons complété 492 activités (dont 412 intégrations en emploi)
- Concernant le *Soutien structuré pour personnes handicapées*, nous comptons un total de 318 activités (dont 225 renouvellements de CIT)
- Nous avons donc complété un total de 810 activités : 412 placements en emploi, 80 mesures d'employabilité et 318 de soutien structuré
- Au 30 juin 2020, nous avons 197 demandes de services en attente (167 au bureau de Montréal et 30 à Laval)

## Caractéristiques des participants admis

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.

SEXE	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Hommes	249	69	318	60%
Femmes	157	57	214	40%

ÂGE	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
17-24 ans	60	39	99	19%
25-34 ans	123	38	161	30%
35-44 ans	109	26	135	25%
45-54 ans	81	13	94	18%
+ 55 ans	33	10	43	8%

SCOLARITÉ	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Primaire	11	7	18	3%
Secondaire	233	86	319	60%
Collégiale	73	21	94	18%
Universitaire	89	12	101	19%

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Aucune expérience	27	17	44	8%
Moins de 1 an	32	23	55	10%
1-5 ans	124	28	152	29%
6-9 ans	38	11	49	9%
10 et +	185	47	232	44%

SOURCE DE REVENU	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Aide sociale (PSR)	72	35	107	20%
Contraintes sévères	123	17	140	26%
Assurance-emploi (admissible)	41	7	48	9%
Sans soutien public de revenu	170	67	237	45%

## Caractéristiques des participants admis/ suite

---

DIAGNOSTICS	MONTREAL	LAVAL	TOTAL	%
Schizophrénie	134	28	162	31%
Troubles de l'humeur	99	22	121	23%
Autres psychoses	78	24	102	19%
Troubles anxieux	48	22	70	13%
Troubles de la personnalité	41	18	57	11%
Autres	6	12	18	3%

### Autres aspects cliniques

- 72% de la clientèle a déjà été hospitalisée en psychiatrie
- 95% prend une médication en lien avec la santé mentale

Les caractéristiques des participants admis cette année sont similaires à celles des années précédentes.

Profil de personnes éloignées du marché du travail :

- 51% sont âgées de plus de 35 ans (la moyenne d'âge est de 41 ans)
- 63% ont une scolarité de niveau primaire ou secondaire
- 47% possèdent 5 ans ou moins d'expérience de travail
- 46% sont prestataires d'une aide financière de dernier recours

## Activités de placements

---

Le tableau qui suit donne les détails des 412 placements en emploi.

EN EMPLOI	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Sans subvention	116	59	175	43%
<b>PSEA</b>	81	37	118	29%
<b>CIT</b>	82	27	109	26%
Autres subventions	7	3	10	2%

- 43% des placements en emploi se font sans l'aide d'une subvention
- 67% des emplois sont à temps plein (30 heures ou plus/ semaine)
- 57% des personnes ont débuté avec un salaire égal ou supérieur à 13,50\$/ heure

## Mesures de développement de l'employabilité

---

Pour certains participants, 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	50	4	54
Formation (MFOR)	4	3	7
Entreprise d'insertion	9	6	15
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>13</b>	<b>76</b>

## Maintien en emploi

---

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

<b>Toujours en emploi après 12 semaines</b>	<b>MONTRÉAL</b>	<b>LAVAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Sans subvention	61/107	26/69	87/176	49%
PSEA	49/67	30/44	79/111	71%
CIT	66/83	26/38	92/121	76%
Autres	7/8	1/3	8/11	73%
<b>Total</b>	<b>183/265</b>	<b>85/154</b>	<b>268/419</b>	<b>64%</b>

Ces résultats excluent les participants qui sont en voie de compléter la période de 12 semaines.

## Soutien structuré - Activités de maintien en emploi

---

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

<b>SOUTIEN STRUCTURÉ</b>	<b>MONTRÉAL</b>	<b>LAVAL</b>	<b>TOTAL</b>
Renouvellements de CIT	173	50	223
Suivis en entreprises adaptées (PSEA)	62	31	93
<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>81</b>	<b>316</b>

## Pandémie

---

Suite à l'annonce du 13 mars, concernant les mesures de confinement établies par le gouvernement, L'Arrimage a dû rapidement s'adapter à cette nouvelle réalité. Tout en respectant les consignes de la Santé publique, nous avons mis en place un plan de continuité de services afin de répondre aux demandes des participants, des employeurs et des partenaires, tout en assurant la sécurité des employés. En quelques jours seulement, nous avons mis en place le télétravail, instauré les règles de sécurité dans les locaux, cessé tous services extérieurs (cliniques externes et visites d'entreprise) et remplacé toutes les rencontres en présentielles par des rendez-vous téléphoniques ou vidéo-conférences.

Nous avons dû faire face à plusieurs pertes d'emploi suite à les fermetures d'entreprises adaptées ou non et d'organismes communautaires. Bien que certains d'entre eux ont continué à payer leurs employés à la maison, plusieurs se retrouvaient sans revenu. Avec l'arrivée de nouveaux programmes de soutien offert par le gouvernement fédéral et provincial, nous avons adapté notre offre de service aux nouveaux besoins de la clientèle. Pour certains, il s'agissait d'un appel de courtoisie pour prendre des nouvelles et briser l'isolement. Pour d'autres, nous complétions leur demande de Prestation canadienne d'urgence (PCU), d'assurance emploi ou Sécurité du revenu, sans négliger, tous les participants à qui nous continuions d'offrir du support afin d'assurer leur maintien en emploi.

Les chiffres qui suivent donnent un aperçu de nos activités lors du premier trimestre de la pandémie.

<b>INTERVENTIONS</b>	<b>MONTRÉAL</b>	<b>LAVAL</b>	<b>TOTAL</b>
Appels de courtoisie	549	161	710
Autres (participants en suivi)	1071	204	1275
Prises en charge (PCU, ARC, AE)	171	38	209



## **Projet pilote – Agents d’intégration en emploi**

---

En décembre 2018, une entente a été conclue entre le ROSEPH et le ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) pour le Projet d’agents d’intégration dans les organismes spécialisés pour l’emploi des personnes handicapées. Le projet pilote s’adresse aux personnes qui rencontrent des obstacles importants pour intégrer, réintégrer ou se maintenir en emploi. Le rôle des agents d’intégration est d’offrir un accompagnement intensif et personnalisé directement dans le milieu du travail. Trois postes d’agent d’intégration ont été accordés à L’Arrimage. Cette forme de soutien intensif auprès des personnes vulnérables permettra de mettre en place des accommodements, des outils et des moyens concrets en lien avec les difficultés de la personne afin d’éviter une perte d’emploi. Ceux-ci pourront être mis en place pour les difficultés d’apprentissage, les difficultés à établir des relations avec les collègues et les supérieurs, les attitudes et comportements inappropriés en milieu de travail, les difficultés à résoudre les conflits, etc.

Nous avons débuté le Projet d’agent d’intégration en janvier 2019. À ce jour, nous avons dû embaucher 6 personnes pour combler deux des trois postes. Dû à un roulement important de personnel à L’Arrimage dans la dernière année, 4 d’entre eux sont maintenant des conseillers en emploi. Le troisième poste sera comblé si le nombre de référence continue d’augmenter.

L’objectif annuel fixé par le projet est d’offrir des services à 60 personnes. Avec la pandémie, les agents ont eu à modifier leur fonctionnement. En fait, tous les accompagnements à l’extérieur du bureau ont été suspendus. Les agents ont maintenu des liens avec les participants soit par téléphone ou par vidéoconférence.

### **En date du 30 juin 2020**

- Demandes reçues : 109
- Suivis en emploi : 93 (objectif annuel 60)
- Visites en entreprises : 226

## Conclusion

---

Les conséquences de la pandémie, ont eu un impact majeur sur nos résultats annuels. Les huit premiers mois de l'année présageaient un dépassement des objectifs opérationnels. Durant cette période, nos admissions allaient bon train et nous avons même une liste d'attente à nos bureaux de Montréal et de Laval. Nous recrutons de nouveaux employeurs et les placements en emploi dépassaient nos attentes. Le travail des agents d'intégration faisait partie de notre fonctionnement et nous répondions aux demandes des participants. La pandémie a bouleversé nos opérations. Rapidement, nous avons su nous adapter à une nouvelle réalité en modifiant notre fonctionnement usuel pour ainsi répondre aux nouveaux besoins de nos participants.

Avec la pandémie, nous avons instauré le télétravail à temps plein. L'accent a été mis sur le soutien des participants. Les activités allaient de l'appel de courtoisie à la prise en charge complète incluant les demandes d'assurance emploi et de la PCU pour les participants. Depuis la fin mai, les employés sont de retour au bureau. En juin, les conseillers ont recommencé les rencontres avec les participants en présentielle. Malgré les bouleversements, les équipes de Montréal et de Laval ont su performer. Sur une période de neuf mois, nous avons complété 532 admissions, 412 placements en emploi, tout en maintenant un taux de maintien en emploi de 64%.

Pour terminer, nous aimerions souligner le départ à la retraite de madame Diane Le Bel. Elle nous quitte après 37 ans de loyaux services. Madame Le Bel a fait partie de la toute première équipe de L'Arrimage. Elle a contribué aux développements des services, à l'évolution du poste de conseiller en emploi et à l'établissement des standards qui ont permis à L'Arrimage de croître en tant qu'organisme. De façon plus personnelle, madame Le Bel a été ma voisine de palier lors de mes débuts à L'Arrimage. Elle était toujours disponible et prête à aider. Pour un nouveau conseiller sans expérience, son support a été très apprécié. De la part des membres du Conseil d'administration, des employés et des participants, nous te remercions Diane pour tout ce que tu as fait pour nous, et te souhaitons une belle et heureuse retraite.

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 et dans l'évolution de notre offre de service. L'ajout du projet d'agents d'intégration amène un plus valu auprès des personnes vulnérables en leur offrant un service encore plus personnalisé et adapté afin de les maintenir en emploi.

*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 2020**

Joseph Giulione, directeur

**MONTRÉAL**

---

Linda Bisante, adjointe administrative  
Mariama Sadio Soumaré, réceptionniste

**Conseillères et conseillers en emploi :**

Robin Bélanger  
Yves Bourcier  
Nelly Cardoso  
Roxane Guinois  
Karine His  
Marie-Ève Huard  
Marie-Hélène Lavoie  
Marc Lopez  
Stéphanie Paquette  
Nathalie Pépin  
Valérie Prud'homme  
Julie Saumier  
Shadia Wahbeh

**LAVAL**

---

Carmen Carpentier, secrétaire  
Kathleen Carpentier-Bates, réceptionniste

**Conseillères en emploi :**

Stéphany Allaire  
Caroline Bleau  
Émilie Lafleur  
Nadia Veilleux  
Julie Gamelin

**Agents d'intégration**

Sébastien Décary-Secours  
Marie-France Dufour