



**Mémoire du Regroupement des
organismes spécialisés pour l'emploi
des personnes handicapées – ROSEPH,
pour l'élaboration du Plan d'action en
Santé mentale 2014-2020**

Février 2014

Mémoire pour le Plan d'action en Santé mentale 2014-2020

Avant-propos

Le *Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées* (ROSEPH) est une association à but non lucratif qui réunit 25 services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO-PH), financés par Emploi Québec, s'adressant spécifiquement aux personnes handicapées. Issus des divers réseaux communautaires, plusieurs d'entre eux ont à leur actif plus de 35 années d'expérience. Présents dans toutes les régions du Québec, les quelque 225 intervenants professionnels du ROSEPH offrent des services à toutes personnes handicapées désireuses d'entreprendre une démarche d'intégration en emploi.

Principe directeur

Avant de répondre aux différentes questions formulées dans le document de consultation : *Forum national sur le plan d'action en santé mentale 2014-2020*, le ROSEPH tient à affirmer un grand principe qu'il souhaiterait voir guider toutes les pratiques en matière d'intégration et de maintien emploi des personnes handicapées : **l'universalité**. En effet, nos 25 organismes membres considèrent que l'accès à un programme, un service, ou une mesure d'accommodement quels qu'ils soient, ne devrait pas être empêché à certains individus en fonction de critères tels que la source de revenus ou la nature de la déficience, tout comme il serait inacceptable de le faire en fonction de l'âge, du sexe ou de l'origine ethnique. Tout individu répondant à la définition de personnes handicapées selon la loi désirant travailler doit avoir accès à nos services.

État de situation pour la clientèle ayant des troubles de santé mentale graves

En 2012-2013, les organismes membres du ROSEPH ont admis 6104 personnes handicapées pour des services d'intégration ou de réintégration en emploi. De ce nombre, 3479 ont obtenu un emploi. Le ROSEPH a aussi soutenu 3788 personnes pour leur permettre de se maintenir en emploi à long terme. Nos statistiques démontrent que 47 % des personnes admises à nos services et 46 % des personnes qui ont intégré un emploi sont des personnes ayant des troubles mentaux graves. À la lumière de ces informations, nous constatons que les personnes ayant des troubles de santé mentale graves sont des utilisateurs de services de plus en plus présents dans nos organismes.

Les membres du ROSEPH offrent des services d'aide en emploi aux personnes défavorisées sur le plan de l'embauche, qui rencontrent de sérieuses difficultés à trouver, intégrer et maintenir un emploi, incluant les personnes ayant un trouble de santé mentale grave. La participation de chaque personne dans son processus d'intégration en emploi est indispensable. Les préférences, les intérêts et les besoins de la personne sont la base sur laquelle nos services sont structurés. L'implication de la personne, tout en respectant ses capacités et ses limitations fonctionnelles, vise le développement de son autonomie et la responsabilise dans l'application de son plan d'action. Le conseiller en main-d'œuvre s'assure, tout au long de la démarche, de procurer tout le soutien nécessaire pour concrétiser les objectifs d'emploi de la personne.

Nos structures ainsi que le financement reçu d'Emploi-Québec nous permettent d'offrir un service de soutien en emploi, d'intensité variable, à la fois à l'employé et à l'employeur, tant et aussi longtemps que la personne demeure en emploi. Diverses façons de faire ont été développées afin d'arrimer les services d'employabilité avec les services de santé et services sociaux dans le but de travailler en collaboration pour l'intégration et le suivi en emploi des personnes ayant un problèmes de santé mentale graves. Ces dernières, pour la plupart, sont des 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 visant à stabiliser ou à améliorer leur condition mentale et émotionnelle. La collaboration entre l'équipe traitante et les services d'employabilité s'avère une formule gagnante pour le client.

Le plein exercice de la citoyenneté

Les conditions sociales du rétablissement : intervenir sur le contexte de vie

Le plein exercice de la citoyenneté comprend une multitude de volets. Notre intervention se limitera au volet de l'emploi. Le travail occupe un rôle prédominant dans le rétablissement des personnes ayant des problèmes de santé mentale graves. 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.

Le processus d'intégration en emploi des personnes ayant des problèmes de santé mentale graves peut être long et complexe. En grande majorité les personnes qui font appel à nos services se sentent prêts à travailler. Bien que stables sur le plan clinique, ces personnes demeurent fragiles. Souvent les démarches vers un emploi déstabilisent la personne et deviennent un nouveau facteur de stress et d'anxiété avec lequel elle doit apprendre à composer d'où l'importance d'assurer un soutien psychosocial tout au long du processus d'intégration en emploi.

En fait, *le Plan d'action en santé mentale (PASM) 2005-2010 – La force des liens* souligne que :

Pour l'ensemble des mesures d'intégration au travail, des activités de soutien psychosocial sont nécessaires tout au long du processus d'intégration. Ce soutien doit faire partie de la gamme de services destinés aux personnes ayant un trouble mental grave. Le soutien psychosocial vise à accompagner la personne dans les différentes étapes de son cheminement vers l'emploi. Il doit être offert tant aux personnes engagées dans des activités de participation sociale qu'à l'étape de l'insertion et du maintien en emploi. (MSSS, 2005).

L'obtention d'un 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 - l'apprentissage des nouvelles tâches, la nouveauté de la routine, du milieu et des relations sociales. Pour certaine personne le début d'un emploi est souvent accompagné d'anxiété, d'incertitude et d'intensification des symptômes de la maladie. Certains vivront cette transition sans trop de mal alors que d'autres y verront un obstacle important. Le résultat de ces changements est une fragilisation de la

condition de la personne et, par conséquent, demande beaucoup plus de soutien et d'accompagnement tout au long du processus d'intégration.

Le soutien en emploi devient donc très important pour aider ses personnes à composer avec leur nouveau statut de travailleur et assurer leur maintien en poste. Le soutien, l'efficacité d'intervention et l'échange d'informations avec le réseau de la santé deviennent des outils importants pour le maintien en emploi. Des suivis réguliers et personnalisés doivent être assurés auprès des individus en processus d'intégration en vue de favoriser leur passage vers le marché du travail et le développement de leur autonomie. Malgré que l'intensité et la fréquence varient selon les cas, le fait de garder un lien avec les personnes permettent aux intervenants de désamorcer les situations stressantes et de prévenir la crise.

Le transfert de la clientèle ayant des troubles mentaux graves vers la première ligne et surtout pour les personnes prises en charge par des médecins omnipraticiens en cabinets privés fait que le soutien psychosocial devient de plus en plus difficile à obtenir. Les organismes dans la communauté par manque de ressources et de financement n'arrivent pas à répondre à la demande. Dans un processus d'intégration et de maintien en emploi, l'intervention préventive et le soutien psychosocial doivent être disponibles quand la personne en manifeste le besoin.

Les échanges avec les thérapeutes permettent les interventions ponctuelles pour éviter des situations de crise et, parfois même, la perte de l'emploi. Or, pour les personnes n'ayant pas accès au soutien psychosocial, la salle d'urgence devient souvent la seule alternative pour assurer les soins nécessaires aux gens vivant une détresse psychologique importante.

L'imprévisibilité de la maladie et la possibilité de récurrence ou d'intensification des symptômes (exemples : psychose, anxiété, délire) obligent un mode d'intervention efficace et efficient pour éviter l'abandon ou l'hospitalisation. Une étroite collaboration entre le travailleur, les représentants d'entreprises, les intervenants du réseau de la santé et les conseillers en emploi facilitera, de plus, l'échange d'informations pour des interventions rapides et efficaces.

Selon le Plan d'action en santé mentale (PASM) 2005-2010 – *La force des liens*

Le MSSS partage des responsabilités, en matière d'intégration au travail et aux études des personnes ayant des troubles mentaux, avec le ministère de l'Emploi,

de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) et le ministère de l'Éducation (MEQ).

Pour l'ensemble des mesures d'intégration au travail, des activités de soutien psychosocial sont nécessaires tout au long du processus d'intégration. Ce soutien doit faire partie de la gamme de services destinés aux personnes ayant un trouble mental grave. Le soutien psychosocial vise à accompagner la personne dans les différentes étapes de son cheminement vers l'emploi. Il doit être offert tant aux personnes engagées dans des activités de participation sociale qu'à l'étape de l'insertion et du maintien en emploi.

Le Plan d'action en santé mentale 2014-2020 reprend cette approche comme alternative prometteuse :

À ce sujet, l'accompagnement individuel d'un intervenant provenant du secteur de l'emploi, à la fois à l'affût des ressources liées au travail et des contraintes des employeurs et en lien étroit avec les équipes et les services de suivi et de soutien en communauté, apparaît comme une formule prometteuse. Page 6

Le financement d'Emploi Québec permet aux Services d'aide à l'emploi d'offrir un service de suivi d'intensité variable à ses utilisateurs de services. Cette intensité de suivi nous permet de répondre à la grande majorité de nos clients. Pour certaines personnes, l'accompagnement offert doit être plus intense. Dans certaines régions des ententes peuvent être prises avec les équipes santé mentale des CSSS, des équipes SIM ou des équipes SIV pour assurer le soutien psychosocial. Malheureusement, pour diverses raisons, il demeure une quantité importante de personnes qui n'ont pas accès à ces services. Nous croyons que le poste d'accompagnateur à l'intérieur même des Services d'aide à l'emploi pourra permettre des interventions plus rapides et efficaces. Le réseau de la santé (MSSS) finance déjà des postes d'Agent d'intégration en emploi au SSMO ÉquiTravail à Québec. Reste à évaluer s'il est possible de financer des postes d'agent d'intégration en emploi dans toutes les régions du Québec. (Voir le modèle d'ÉquiTravail en annexe)

Les préoccupations des membres du ROSEPH au sujet de la santé mentale et le travail ont aussi été soulignées dans le Mémoire du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées, dans le cadre de la consultation sur la deuxième phase de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. En voici un extrait.

Thème III : RÉPONDRE AUX ENJEUX PARTICULIERS ENTOURANT L'EMPLOI DES PERSONNES PRÉSENTANT UN TROUBLE MENTAL

1. Il apparaît pertinent de se demander si les services offerts par le réseau de la santé et des services sociaux, le réseau de l'emploi et le milieu associatif contribuent suffisamment à la progression vers le marché du travail des personnes vivant avec un trouble mental et ce, dans le respect de la volonté des personnes concernées et de leur capacité de travail. De quelle façon les services offerts de part et d'autre pourraient être mieux arrimés pour contribuer plus efficacement à la poursuite de cet objectif commun?

Comment avoir un meilleur arrimage entre les réseaux pour maximiser l'offre de service aux personnes vivant avec un trouble mental ?

- Les réseaux travaillent indépendamment l'un de l'autre et il y a très peu de collaboration, d'échange et de communication entre eux. Ceci est un des constats qui ont été faits par le Groupe provincial d'experts sur l'intégration au travail en santé mentale (GPEITSM, voir document d'orientation).
- La présence d'une instance intersectorielle régionale qui regroupe tous les acteurs œuvrant en employabilité (incluant des représentants du MESS et le MSSS) faciliterait certainement la collaboration, la communication et les échanges d'information entre les partenaires.
- L'offre de service doit être adaptée pour répondre aux besoins de l'individu. Des passerelles doivent être développées (incluant la possibilité de faire chevaucher deux mesures) pour faciliter la transition entre les mesures.
- Pour assurer une continuité de service, il faut mettre en place un processus qui permet aux intervenants impliqués dans le dossier du participant, d'échanger de l'information et de redistribuer les responsabilités visant à offrir au client le support et l'accompagnement pour faciliter son intégration en emploi. De plus, cette structure servira aussi à réduire le dédoublement et permettra aux intervenants clés de demeurer disponibles dans le dossier si le besoin se manifeste.

- Des participants dans la mesure PAAS-Action nous disent qu'ils craignent la perte de leurs acquis à la sécurité du revenu s'ils s'inscrivent dans une mesure active d'emploi.
- Il serait important que les organismes bénéficiant du PASS Action et recevant bon nombre de personnes présentant un trouble mental (42 % de l'ensemble des participants), soient mieux informés et plus enclin à encourager leur participants à utiliser, tout en respectant le choix de la personne, les services publics d'emploi. À la base, il faut rassurer la personne en lui confirmant qu'il ne perd pas ses droits acquis s'il fait une tentative en emploi. Il faut créer des passerelles qui permettent une période de transition entre deux mesures. La double participation pendant la période de transition leur permet d'entreprendre une démarche de recherche d'emploi tout en préservant leur place dans la mesure PAAS-Action si la démarche ne se termine pas avec un emploi.

Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un véritable enjeu pour les personnes ayant des troubles mentaux graves. La structure actuelle du marché du travail et les exigences de la vie personnelle et familiale de tous les Québécois tend de plus en plus vers une offre d'emploi qui se diversifie. Si le travail à temps partiel est de plus en plus une réponse aux besoins de certaines personnes sans incapacités, ça l'est encore plus pour les personnes ayant des troubles mentaux graves. Que ce soit directement lié aux incapacités d'une personne qui font en sorte qu'elle n'a pas la capacité physique ou mentale de travailler à temps plein ou parce qu'une personne doit partager son temps entre le travail et les traitements, le travail à temps partiel pourra être une voie privilégiée pour certaines personnes ayant des troubles mentaux graves. Il faut donc se rendre compte que l'intégration et le maintien en emploi chez ces personnes peut passer, dans plusieurs cas, par l'emploi à temps partiel.

Il n'est pas rare que des personnes qui reçoivent des prestations pour contraintes sévères à l'emploi fassent le choix de commencer à travailler à temps partiel car l'horaire comporte des exigences moins élevées que celles d'un emploi à temps plein. C'est souvent pour eux la seule chance d'intégrer le travail suite à une longue absence ou à un changement majeur dans leur vie. Avec cette option progressive, plusieurs en arrivent à occuper un emploi à temps plein par la suite.

Par ailleurs, compte tenu du faible montant de revenu de travail qui est exclu du calcul des prestations, certaines personnes hésitent justement à aller travailler à temps partiel ou même à temps plein au salaire minimum lorsqu'elles comparent les gains attendus si elles cessent de recevoir des prestations qui sont bonifiées par la participation à un PAAS, par exemple. Le travail à temps partiel est donc souvent perçu comme non rentable.

Pour les personnes qui reçoivent des prestations de solidarité sociale et qui ont des contraintes sévères à l'emploi, les 100\$ de revenus de travail qui sont exclus du calcul de ses prestations sont souvent inférieurs aux dépenses engendrées pour aller travailler. Pour plusieurs, cela peut constituer un frein important dans leur démarche d'intégration en emploi. Nous recommandons que le revenu de travail exclu du calcul des prestations pour les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi soit le même que pour les prestataires sans contrainte. Ce montant commun devrait aussi être indexé, de la même manière que les prestations de l'aide sociale l'ont été depuis 1995. Nous estimons que le montant du revenu de travail exclu devrait actuellement s'élever à 250 \$ par mois.

La transition des jeunes adultes présentant un trouble mental des établissements d'enseignement vers le marché du travail semble comporter des difficultés particulières. Quels moyens pourraient être pris pour faciliter cette transition et mieux assurer l'orientation de ces personnes vers une participation au marché du travail?

Nous en profitons pour souligner l'impact très positif à cet égard qu'a eu la mise en place des différents efforts de concertation pour la réalisation de la Transition école – vie active – TÉVA. Depuis 2008, année de la mise en place de la Stratégie, les lieux de concertation, les protocoles, les cheminements et autres outils concrets pour faciliter la transition des élèves handicapés vers la vie adulte, et particulièrement vers l'emploi, ont porté fruit. Leur maintien et leur augmentation, là où le besoin le justifie, ne saurait que contribuer davantage à un accompagnement réellement adapté aux besoins de ces personnes. Les Services spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées se sont rapidement investis dans la TÉVA et les résultats sont intéressants, surtout dans les régions où des responsables de la TÉVA ont été nommés, autant dans le milieu scolaire que dans le milieu de la réadaptation et de l'employabilité.

Pour s'assurer de la concordance des mesures et de l'offre d'accompagnement pour ces jeunes personnes handicapées, il faut faire en sorte que toutes les mesures leurs soient accessibles dès l'âge de 16 ans. Cela est nécessaire si nous voulons réaliser une transition et non simplement un passage instantané d'une ressource à l'autre. Des améliorations à cet égard permettront sûrement d'éviter que plusieurs de ces jeunes aboutissent à la Solidarité sociale avant même d'avoir goûté au marché du travail.

Il serait aussi souhaitable de favoriser l'emploi en cours de formation ou l'alternance travail-études avec, à cet égard, des programmes d'attribution des aides à l'adaptation (RAMQ, CIT volet adaptation) plus complémentaires afin de permettre l'adaptation de plus d'un environnement à la fois (école et milieu de travail).

Les troubles mentaux peuvent survenir à tout moment de la vie. Ces troubles sont directement associés à des arrêts de travail prolongés ou définitifs de bon nombre de travailleuses et de travailleurs. Qui plus est, encore aujourd’hui, le trouble mental est perçu très négativement, notamment au sein des milieux de travail. Le problème de stigmatisation des personnes présentant un trouble mental est d’ailleurs largement documenté. Ces facteurs contribuent à l’exclusion prolongée du marché du travail de plusieurs personnes présentant un trouble mental.

Quels moyens pourraient être mis de l’avant pour intervenir de façon à favoriser le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs vivant avec un trouble mental?

Les employeurs devraient davantage être sensibilisés qu’ils existent des services qui peuvent les aider à maintenir en emploi les personnes qui dont la santé mentale s’est détériorée depuis qu’elles sont en emploi.

Le fait de permettre à une personne de modifier son horaire de travail ou d’être affectée temporairement à des tâches différentes est un exemple des mesures qui peuvent être prises pour éviter qu’une personne éprouvant un trouble mentale soit obligée d’arrêter complètement son travail. Le maintien en emploi, même à temps partiel, fait souvent partie des plus puissants éléments de rétablissement, sur le plan de la santé.

Le fait de permettre à ces personnes de contribuer au marché du travail en tenant compte de leurs capacités temporairement réduites peut-être tout à fait bénéfique pour elles ainsi que pour leur employeur. On évite ainsi une perte d’expertise et on reconnaît l’importance de la contribution de la personne. Le fait de continuer à être reconnu dans son milieu de travail, malgré une contribution moindre en intensité, se révèle habituellement un facteur de réussite à long terme.

Conclusion

Chaque intégration en emploi réussie est une promotion des capacités du travailleur vivant avec un trouble mental à bien répondre aux exigences du marché du travail. Il faut s’assurer que les moyens sont mis en place pour faciliter l’intégration en emploi de ses individus. Donc, les mesures d’accommodements doivent être disponibles pour ceux qui en ont besoin. Le soutien à l’employé et à l’employeur doit être disponible quand la situation l’exige.

Une image plus positive du travailleur ayant un trouble mental doit être véhiculée. Les personnes qui ont un trouble de santé mentale couvrent tout le spectre de la société. Il faut mettre en évidence que les personnes vivant avec un trouble mental occupent déjà un rôle important dans le marché du travail. Comme leur difficulté n’a pas d’impact

dramatique sur leur travail, les employeurs ignorent qu'ils ont des personnes ayant des troubles mentaux parmi leur personnel. Les études montrent qu'un adulte sur cinq vivra *un problème de santé mentale dans sa vie. Logiquement, ils ne peuvent pas tous être des chômeurs. La maladie mentale est incomprise. Elle fait peur. Il reste que chaque intégration en emploi réussie est une promotion des capacités du travailleur de bien répondre aux besoins de son employeur.*

SERVICE D'AGENT D'INTÉGRATION EN EMPLOI ÉQUITRAVAIL

Historique

Le projet-pilote d'un agent d'intégration en emploi pour suivi en milieu de travail est né d'observations, échelonnées sur plusieurs années, de la part des conseillers et conseillères en emploi d'ÉquiTravail, qui constataient que la clientèle desservie se butait régulièrement à deux obstacles majeurs :

1. **La difficulté d'intégrer adéquatement un emploi** (apprentissage des tâches souvent plus long, relations sociales avec les collègues et les supérieurs plus complexes, attitudes et comportements inappropriés en milieu de travail ...).
2. **La difficulté à se maintenir en emploi** (en plus des éléments cités au point 1 : difficulté à résoudre les conflits de façon appropriée, difficulté à surmonter les obstacles adéquatement, tendance à abandonner l'emploi aux premiers ennuis, difficulté à maintenir la motivation en emploi ...).

C'est pourquoi la possibilité d'offrir un soutien aux participants directement en milieu de travail par le biais d'un agent d'intégration en emploi, devenait un élément important à considérer, pouvant aller jusqu'à faire la différence entre un refus et un engagement des employeurs face à la clientèle d'ÉquiTravail.

Le projet pour la mise en place d'un tel programme s'est discuté en 2003-2004 dans le cadre du plan d'action de la Table de concertation intersectorielle sur la formation et l'intégration au travail en santé mentale de la région de la Capitale-Nationale.

Cette Table a mis fin à ses travaux en 2005-2006 et par la suite l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale a annoncé, en 2006-2007, le financement pour un poste d'agent d'intégration.

Services offerts

Ce service a pour but de favoriser l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes présentant un problème de santé mentale.

L'agent d'intégration en emploi intervient auprès du participant travailleur, de l'employeur, des intervenants du participant travailleur (éducateur, travailleur social...) et des proches du participant travailleur (parents, tuteur...) en fonction des besoins identifiés par le travailleur, l'employeur ou les conseillers en emploi d'*ÉquiTravail*. L'agent d'intégration fournit l'accompagnement et le soutien nécessaire afin de favoriser le développement, l'acquisition et le maintien des habiletés reliées aux relations interpersonnelles, à l'exécution des tâches et au sens des responsabilités. L'agent peut être appelé à intervenir dès l'intégration en emploi ou encore lorsqu'une difficulté survient en cours d'emploi.

Effectuer des visites en milieu de travail pour rassurer la personne lors de l'intégration, faire l'enseignement des tâches, contribuer et implanter les adaptations nécessaires et participer à des processus de résolution de conflits. Les principales tâches de l'agent d'intégration dans le milieu de travail sont :

- Assister l'employeur dans l'organisation du travail ;
- Fournir des outils personnalisés qui favorisent les apprentissages et souvent diminue le stress et l'anxiété chez le travailleur ;
- Créer des routines de travail, des outils visuels, des aide-mémoire qui favorisent de bonnes balises de référence pour la personne ;
- Aider la personne à acquérir de bonnes méthodes de travail par la démonstration ou le faire avec ;
- Aider l'employeur à bien encadrer et superviser le nouvel employé, en fonction de ses capacités et limitations ;
- Faire un suivi régulier et personnalisé auprès de l'employé et de l'employeur afin de s'assurer que tous deux soient satisfaits.

Avantages

N'étant pas mandaté ni par le travailleur ni par l'employeur, l'agent d'intégration offre une position objective et priorise autant la satisfaction de l'employeur que le bien-être de l'employé.

Il est important de mentionner que l'agent d'intégration travaille en étroite collaboration avec le conseiller ou la conseillère en emploi d'ÉquiTravail ce qui favorise une meilleure compréhension de la situation du travailleur et assure ainsi un service plus personnalisé.

L'agent d'intégration en emploi permet de mettre en lien toutes les sphères de vie du client (en étant en contact avec les différents réseaux de la personne : intervenants, famille, travail, etc.) en ayant une vue d'ensemble des répercussions de la problématique sur la vie du client et notamment en milieu de travail. Cela permet d'identifier les outils et interventions qui seront nécessaires à la bonne intégration et au maintien en emploi de la clientèle.

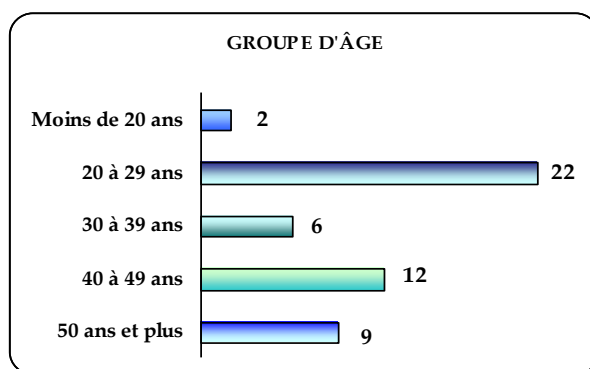
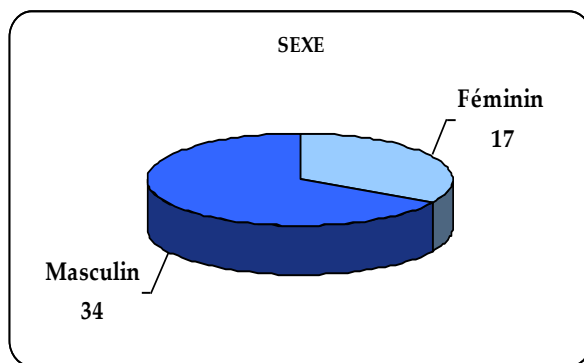
Objectifs visés et moyens utilisés

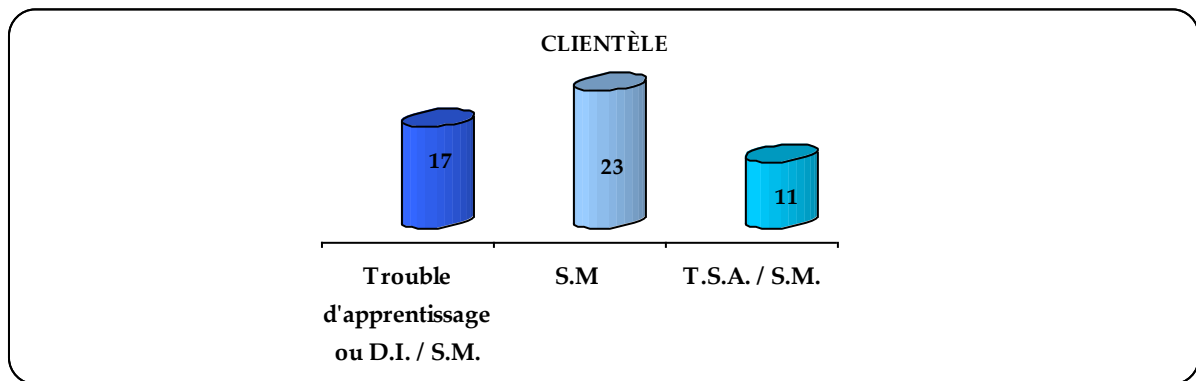
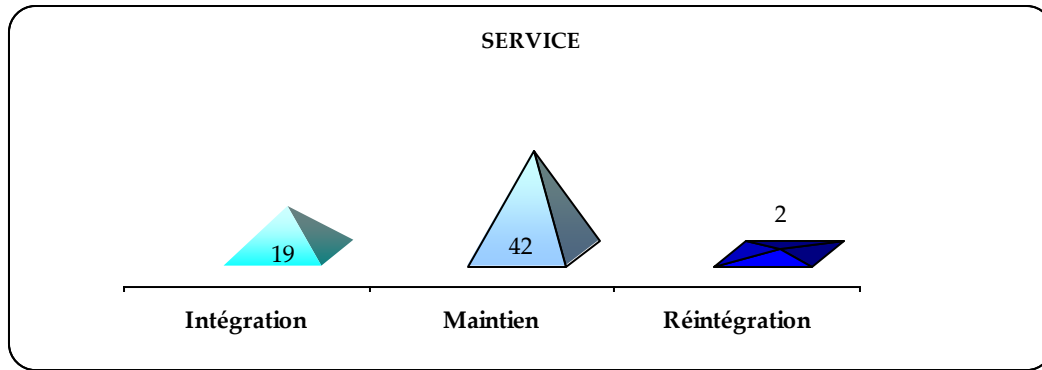
Objectifs	Façon de faire possible
Préparer une intégration en maximisant les chances de réussite.	<ul style="list-style-type: none">♦ Rencontres préalables avec l'employeur afin d'expliquer le rôle de l'agent d'intégration en emploi et comment cela se traduit au quotidien ;♦ Visite avec le travailleur du milieu de travail et faire une première exploration des tâches, du contexte de travail versus d'éventuelles difficultés ;♦ Contact avec les différents intervenants dans la vie du travailleur afin de coordonner l'entrée au travail (autant dans l'organisation concrète qu'au niveau psychosocial) ;♦ Présence de l'agent d'intégration en emploi dès les premières journées afin de gérer les situations stressantes au fur et à mesure et ainsi éviter un abandon d'emploi.
Permettre aux participants d'ÉquiTravail d'avoir un soutien en milieu de travail :	<ul style="list-style-type: none">♦ Fréquence des visites selon les besoins du travailleur et du milieu de travail ;

<ul style="list-style-type: none"> ➤ à la carte (adapté à ses propres besoins) ; ➤ sur une base régulière et constante ; ➤ objectif d'un meilleur rendement ou d'une meilleure productivité de l'employé ; ➤ adapté aux besoins et exigences de l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Méthodes d'intervention souples adaptées au besoin du client ; ◆ Enseignement des tâches et prise de conscience de la qualité du travail demandé par le milieu ; ◆ Analyse des situations problématiques avec le travailleur afin de les placer dans leur juste perspective (l'agent d'intégration en emploi étant neutre, les nouvelles perceptions amenées sont mieux acceptées).
<p>Permettre aux participants d'ÉquiTravail de se maintenir à long terme en emploi en consolidant les acquis : meilleure confiance en ses capacités professionnelles, donc meilleure rétention sur le marché du travail, contribué au rétablissement et à la réalisation de son projet de vie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Rencontres permettant de recadrer les situations, mettre en valeur les réussites et les renforcer, identifier les objectifs atteints et en fixer de nouveaux afin d'outrepasser la simple intégration, favorisant ainsi l'assimilation de bonnes attitudes et de bons comportements.
<p>Permettre au milieu de travail d'avoir accès à un soutien et une supervision adéquats selon les capacités de leur employé et le contexte de travail, sans « alourdir » de façon significative leur propre charge de travail.</p> <p>Possibilité de favoriser l'acquisition de bonnes méthodes de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Enseignement des méthodes d'interventions appropriées ; ◆ Préparation d'outils personnalisés (cahier de travail, description détaillée des tâches, horaire, listes, aide-mémoire, etc.).
<p>Prévenir les situations problématiques qui conduisent souvent à la perte d'emploi.</p> <p>Comprendre les différents paramètres de la situation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Suivi régulier et constant permettant à l'agent d'intégration de sensibiliser le milieu adéquatement et intervenir auprès du travailleur en conséquence.

À la lumière des informations précédentes, il est facile de constater que les services de l'agent d'intégration en emploi à *ÉquiTravail* permettent aux différents acteurs de travailler en complémentarité et d'ainsi favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs qui présentent des problèmes de santé mentale.

D'avril 2012 à mars 2013, cinquante-et-une (51) personnes ont bénéficié du service de l'agent d'intégration. Il est à noter que le travailleur peut avoir besoin des services de l'agent d'intégration à une ou plusieurs étapes de son cheminement en emploi, soit en intégration, en réintégration ou pour le maintien en emploi.





Veillez noter que certains participants ont reçu plus d'un service.

\$\$\$: A.S.S.C.N. : 63 550\$ pour 2013-2014 (Budget santé mentale)