

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 2015-2016
par Joseph Giulione, directeur**

	PAGE
L'ARRIMAGE	
SERVICES SPÉCIALISÉS	
RÉSULTATS – STATISTIQUES 2015-2016	3
CARACTÉRISTIQUES DES CLIENTS ADMIS	4
ACTIVITÉS DE PLACEMENTS	5
MESURES DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ	5
RÉSULTATS ATTENDUS	6
SUIVIS EN EMPLOI	6
SOUTIEN STRUCTURÉ	
ACTIVITÉS DE MAINTIEN EN EMPLOI	7
CONCLUSION	8
IMPLICATIONS	8
LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA CORPORATION ET LE PERSONNEL DE L'ARRIMAGE	9

L'Arrimage existe depuis 1976. La mission de l'organisme demeure l'intégration ou la réintégration en emploi des personnes ayant des troubles graves de santé mentale. Celles-ci sont 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. Nous offrons des services spécialisés aux personnes qui, défavorisées sur le plan de l'embauche, rencontrent de sérieuses difficultés à trouver, intégrer et maintenir un emploi.

L'équipe de travail se compose comme suit :

- 1 directeur
- 10 conseillers en emploi détenteurs d'un baccalauréat ou plus
- 1 adjointe administrative (comptabilité et statistiques)
- 1 secrétaire (responsable des services aux conseillers/clients)
- 1 réceptionniste et préposée à l'entrée de données statistiques

Tout le personnel travaille à temps plein (35 heures/semaine), sauf une conseillère et la secrétaire qui sont à temps partiel (28 heures/semaine).

Statistiques : 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016

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;
2. assurer un **soutien structuré** pour cette même clientèle.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	RÉSULTATS	%
ADMISSIONS	460*	464	101%
SERVICES SPÉCIALISÉS – FICHE 7: Placements en emploi Mesures développement de l'employabilité	276**	325 99	
Total		424	153%
SOUTIEN STRUCTURÉ EN EMPLOI – FICHE 4 RENOUVELLEMENTS CIT/ Suivis long terme – PSEA (un an après la date d'admission)	260	209	80%

*incluant 30 places ajoutées en février 2016 /** objectif ajusté à la cible de 460 admissions

Caractéristiques de la clientèle

Les caractéristiques des clients admis cette année sont similaires à celles des années passées : profil de personnes éloignées du marché du travail, 69% sont âgées de plus de 35 ans (la moyenne d'âge est de 40 ans); 34% sont nées hors Canada. Notons que 40 % possèdent 5 années ou moins d'expérience de travail et que 65% sont prestataires d'une aide financière de dernier recours; 57% sont prestataires de la sécurité du revenu depuis 5 ans et plus.

ADMISSIONS : 464

SEXE	Hommes	276	59%
	Femmes	188	41%
ÂGE	18-24 ans	40	8%
	25-34 ans	106	23%
	35-44 ans	147	32%
	45-54 ans	120	26%
	+ 55 ans	51	11%
SCOLARITÉ	Primaire et autres	9	1%
	Secondaire	296	64%
	Collégiale	68	15%
	Universitaire	91	20 %
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL	Aucune expérience	28	6%
	Moins de 1 an	24	5%
	1-5 ans	136	29%
	6-9 ans	66	14%
	10 et +	210	46%
SOURCE DE REVENU	Sécurité du revenu	109	24%
	Solidarité sociale (CSE)	190	41%
	Assurance-Emploi (ou admissible)	61	13%
	Sans soutien public de revenu	104	22%
DIAGNOSTICS	Schizophrénie	140	30%
	Troubles de l'humeur	125	27%
	Autres psychoses	84	18%
	Troubles anxieux	60	13%
	Troubles de la personnalité	42	9%
	Autres	13	3%

- 69% de la clientèle a déjà été hospitalisée en psychiatrie;
- 93% prend une médication psychiatrique

PLACEMENTS EN EMPLOI / SOURCE DE REVENU

	Contraintes sévères (CSE)	Sécurité du revenu (PSR)	Assurance-Emploi (ou admissible)	Sans soutien - revenu public	TOTAL	%
Sans subvention	21	27	23	63	134	41%
PSEA	48	17	9	20	94	29%
CIT	18	15	11	28	72	22%
Autres	5	6	2	12	25	8%
TOTAL	92	65	45	123	325	100%

PLACEMENTS EN MESURES DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ

PAAS- ACTION *	87
FORMATION (MFOR)	9
ENTREPRISE D'INSERTION	3
Total	99

**70% des clients dirigés vers des mesures PAAS-Action ont le statut de CSE*

Total des activités

EN EMPLOI	325
EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ	99
TOTAL	424

Sommaire :

- 48% des personnes placées en emploi sont prestataires de la sécurité du revenu
- 69% des personnes recevant l'aide de dernier recours (CSE+PSR) ont intégré le marché du travail à l'aide d'une subvention
- 61% des personnes en emploi travaillent 30 heures ou plus/semaine
- 53% des personnes ont débuté avec un salaire égal ou supérieur à 12,00\$/heure

Personnes ayant terminé leur participation et pour lesquelles un résultat positif est attendu

OBJECTIF :	60 %
TOTAL DE RÉSULTATS POSITIFS	424
NOMBRE DE PARTICIPATIONS COMPLÉTÉES	542
incluant des participations débutées dans l'entente précédente	
+ NOMBRE D'ABANDONS / FINS PRÉMATURÉES*	+ 29
(542 + 29)	571
(424/571 = 74 %) - RÉSULTAT :	74 %

Motifs d'abandons ou de fins prématurées de la participation (29)*

- 11 personnes ont mis fin à leur participation pour raison de maladie
- 6 ont été recommandées à un autre programme
- 3 ont quitté dans le but de retourner aux études
- 4 ont quitté après avoir obtenu un emploi (PSEA, CIT ou PAAS-Action) mais ont refusé le poste
- 2 ont quitté pour s'occuper de membre de leur famille
- 3 personnes ont été impossibles à rejoindre

Suivis en emploi

Le travail représente un grand changement dans la vie quotidienne d'une personne et, pour notre clientèle, le début d'un emploi est souvent accompagné d'anxiété, d'incertitude et d'intensification des symptômes de la maladie. Bon nombre de nos clients vivront cette transition sans trop de mal alors que d'autres y verront un obstacle majeur, certaines difficultés persistant parfois pour toute la durée de l'emploi. Le suivi devient donc très important pour aider le client à composer avec son nouveau statut de travailleur et assurer son maintien en poste.

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	67 / 127	53%
Entreprise adaptée/PSEA	67 / 87	77%
CIT	55 / 69	80%
Autres	21 / 26	81%
TOTAL	210 / 309	68%

- De 309 personnes intégrées en emploi, 210 étaient toujours en poste après 12 semaines ; il s'agit d'un ratio de maintien en emploi de 68% ; ces résultats excluent celles « en voie de compléter » la période de 12 semaines

Soutien structuré - Activités de maintien en emploi

Les personnes visées par ce groupe de services (fiche 4) nécessitent des démarches structurées de maintien en emploi à long terme. Leur situation particulière commande une approche et un mode de fonctionnement spécifiquement adaptés compte tenu de leurs difficultés et leur manque d'autonomie.

SOUTIEN STRUCTURÉ - FICHE 4		
ACTIVITÉS :	Objectifs	Résultats
Renouvellements de CIT	205	152
Suivis en entreprises adaptées (PSEA)	55	57
Total	260	209

- Nous sommes à 80 % des objectifs opérationnels pour notre entente de soutien structuré pour l'année 2015-2016;
- Le nombre de suivis PSEA demeure relativement stable d'année en année ;
- Nous observons une baisse du nombre de renouvellements de CIT comparativement aux deux dernières années - de 203 en 2013-2014 à 189 en 2014-2015, puis à 152 cette année. Baisse due principalement à l'absence de demandes initiales en 2014-2015.

Impact de la baisse de CIT initiaux sur le nombre de renouvellements de CIT dans l'entente subséquente, tel qu'illustré par le tableau ci-dessous :

FICHE 7 - SERVICES SPÉCIALISÉS : Placements en emploi			
Subvention	2013-2014	2014-2015	2015-2016
CIT initiaux	160	10	72

FICHE 4 SOUTIEN STRUCTURÉ : Renouvellements de CIT	189	152
---	------------	------------

- En juillet 2014, Emploi-Québec nous annonçait que les budgets alloués aux contrats d'intégration au travail (CIT) ne permettraient pas le dépôt de nouvelles demandes initiales pour la période de 2014-2015;
- Nous remarquons que la baisse des CIT initiaux (10 placements) en 2014-2015 a eu une influence significative sur nos résultats de cette année;
- La hausse des demandes initiales de CIT durant la présente année (de 10 à 72) devrait donc mener à un plus grand nombre de renouvellements en 2016-2017.

De plus en plus de personnes, exclues du marché du travail et majoritairement prestataires de la sécurité du revenu, manifestent un intérêt à entreprendre une démarche d'insertion en emploi. Ceci fait que les demandes de services sont encore plus nombreuses que l'année dernière. Malgré le dépassement de nos objectifs opérationnels, nous terminons l'année avec une liste d'attente de 157 personnes et ce, malgré l'augmentation de nos cibles accordées par Emploi-Québec en cours d'année.

Enfin, l'accès au travail demeure au cœur de notre engagement et le soutien offert par la suite à ces nouveaux travailleurs reste, selon nous, l'étape-clé qui assurera leur maintien en poste. Car, malgré les obstacles auxquels ils doivent faire face, **nous croyons fermement que les clients de L'Arrimage ont leur place sur le marché du travail.**

Implications

Les employés de L'Arrimage poursuivent leur implication auprès de nos partenaires. 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 Montréal et faisons partie du comité mixte régional avec des représentants d'Emploi-Québec sur le CIT. Nous sommes présents aux conseils d'administration des entreprises adaptées Coforce et RAMI.

Pour terminer, il est important de souligner les démarches des conseillers de L'Arrimage quant à la sensibilisation et la promotion de nos services auprès de nos différents partenaires et, de plus, mentionner leurs efforts de recrutement de nouveaux employeurs tout au long de l'année.

*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
Madame Nathalie Dinh, administratrice
Monsieur Hughes Laforce, administrateur
Madame Louise de Bellefeuille, administratrice

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

LE PERSONNEL DE L'ARRIMAGE – SEPTEMBRE 2016

Joseph Giulione, directeur
Danielle St-Jean, adjointe administrative

MONTRÉAL

Lucie Benoit, secrétaire
Mariama Sadio Soumaré, réceptionniste

Conseillères et conseillers en emploi :

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

LAVAL

Carmen Carpentier, secrétaire

Conseillères en emploi :

Caroline Bleau
Diane Le Bel
Émilie Lafleur
Stéphany Allaire

**Joseph Giulione, directeur,
septembre 2016**