

Le modèle *Individual Placement and Support* (IPS) du soutien en emploi

Manuel de base IPS

Réalisé par Deborah R. BECKER, Gary R. BOND, Kim T. MUESER
et William C. TORREY

Chapitre 3

Principes du soutien en emploi

Aperçu du chapitre

Les programmes de soutien en emploi sont basés sur un ensemble de principes fondamentaux. Les principes constituent la fondation du programme ; ils sont essentiels pour garantir la validité des services pour tous les usagers, le respect des choix des usagers par le personnel, et la réalisation et le soutien de l'objectif d'un travail compétitif dans la communauté.

Les principes, dont la liste est présentée ci-dessous, sont détaillés par la suite.

Les 6 principes fondamentaux du soutien en emploi

1. l'éligibilité se fait sur le choix des usagers.
2. le soutien en emploi complète le traitement.
3. l'objectif est un emploi compétitif.
4. la recherche d'un emploi débute dès que l'utilisateur exprime son intérêt pour le travail.
5. le soutien est continu tout au long du suivi.
6. les préférences de l'utilisateur sont prises en compte.

 **Note du superviseur :**

Ces principes sont tellement importants qu'il est bon de demander aux spécialistes de l'emploi de les apprendre par cœur. Vous pouvez commencer vos sessions de supervision en faisant écrire à chaque spécialiste de l'emploi les principes de mémoire jusqu'à ce qu'il puisse le faire facilement et qu'il en comprenne le sens.

1^{er} principe : exclusion zéro**Personne n'est exclu.**

Les usagers qui sont intéressés par le travail peuvent participer au soutien en emploi, sans distinction de leur diagnostic psychiatrique, de leurs symptômes, de leur histoire professionnelle, ou d'autres problèmes, y compris l'abus de substance et le déficit cognitif.

La philosophie fondamentale du soutien en emploi est que toute personne présentant une incapacité peut travailler dans des emplois compétitifs dans la communauté sans formation préalable, et que personne ne devrait être exclu de cette opportunité.

Le soutien en emploi ne cherche pas à amener les usagers à une quelconque norme préconçue de « disponibilité au travail » avant de commencer la recherche d'un emploi. Les usagers sont « prêts au travail » lorsqu'ils disent qu'ils veulent travailler. La recherche visant à connaître qui sont les usagers les plus susceptibles de réussir dans les programmes de soutien en emploi montre que les symptômes, l'abus de substance, et d'autres facteurs liés à l'utilisateur ne sont pas de solides et constants prédicteurs de réussite.

Ainsi, il n'y a aucune justification à exclure des programmes de soutien en emploi des usagers qui se montrent intéressés par le travail.

2^e principe : intégration de la réhabilitation professionnelle et de la santé mentale**Les services du domaine professionnel et de la santé mentale sont intégrés.**

La réhabilitation professionnelle et le traitement en santé mentale sont intégrés au niveau d'un travail d'équipe entre les différents fournisseurs de ces services. C'est mieux lorsque les spécialistes de l'emploi sont des membres de l'équipe de soins de l'utilisateur et qu'ils participent régulièrement à des réunions d'équipe. Une coordination directe du soutien en emploi avec les autres services de réhabilitation et de traitement garantit que toute personne impliquée dans un service donnera une grande priorité aux objectifs professionnels de l'utilisateur, et

pas seulement le spécialiste de l'emploi. La participation des spécialistes de l'emploi aux réunions d'équipe fournit un vecteur de discussions des résultats cliniques et de la réhabilitation pertinentes pour le travail, tels que les effets secondaires du traitement, les symptômes persistants (par ex., hallucinations, les difficultés cognitives), et d'autres besoins de réhabilitation (par ex., entraînement aux habiletés pour améliorer les aptitudes à socialiser avec les collègues de travail, ou les habiletés d'affirmation de soi). Des réunions régulières entre les spécialistes de l'emploi et les autres membres de l'équipe donnent aussi aux autres praticiens l'opportunité d'aider et contribuent à porter assistance à l'utilisateur pour qu'il réalise ses objectifs professionnels.

3^e principe : un emploi compétitif

L'objectif est un emploi compétitif.

Le soutien en emploi met l'accent sur l'aide apportée aux usagers pour obtenir des emplois compétitifs rémunérés de façon compétitive. « Les emplois compétitifs » sont des emplois qui existent sur le marché du travail ouvert à tous, que tout un chacun peut obtenir sans se soucier d'un statut d'incapacité, plutôt que des emplois élaborés à part pour des personnes présentant des incapacités, et qui ne sont pas moins rémunérés que le minimum. Le salaire ne devrait pas être inférieur à un salaire normal (et du niveau des allocations) obtenu pour le même travail effectué par des personnes qui n'ont pas de maladie mentale.

Un travail compétitif est précieux à plusieurs égards. Premièrement, les usagers expriment une forte préférence pour les emplois compétitifs plutôt que pour les emplois protégés, et désirent travailler dans la communauté. Deuxièmement, un travail compétitif favorise l'intégration dans la communauté des personnes présentant des incapacités psychiatriques par leur participation à des activités normales qui réduiront les stigmates de la maladie mentale qu'ils ont vécue. Troisièmement, l'estime de soi des usagers s'améliore souvent lorsqu'ils se rendent compte qu'ils sont capables de travailler de façon compétitive, que leur travail est apprécié, et qu'ils peuvent être utiles à la société. Enfin, par le passé, de nombreux programmes de réhabilitation dans le domaine professionnel ont amené les usagers présentant des incapacités à des emplois non compétitifs, souvent rémunérés en dessous du minimum et qui menaient rarement à un emploi compétitif. L'expérience montre que les usagers peuvent réussir dans des emplois compétitifs sans avoir au préalable participé à des programmes de formation ou à des emplois non compétitifs.

4^e principe : une recherche rapide d'un travail

La recherche d'un emploi débute dès que l'utilisateur exprime son intérêt pour le travail.

Le processus de recherche d'un emploi débute dès que l'utilisateur commence à travailler avec un spécialiste de l'emploi et n'est pas retardé parce qu'on exigerait une évaluation approfondie avant l'emploi, une formation, ou des expériences de travail intermédiaire (comme des unités de travail pré-professionnel, des emplois de transition, ou des expériences de travail protégé). Une recherche rapide d'un travail est essentielle à plusieurs titres. Lorsque l'utilisateur commence à identifier et à explorer les possibilités d'un travail spécifique, il apprend plus (les spécialistes en emploi aussi) au sujet du type de travail et du lieu de travail qu'il désire.

Commencer tôt le processus de recherche montre aux utilisateurs que l'on tient compte sérieusement de leur désir de travailler, et apporte l'optimisme qu'il existe de nombreuses opportunités dans la communauté pour que l'utilisateur concrétise ses objectifs professionnels. Rechercher un emploi dès qu'un utilisateur est entré dans un programme de soutien en emploi peut également être important pour les utilisateurs encore ambivalents au sujet du travail et dont la motivation pourrait être précaire.

Aider les utilisateurs à réellement examiner les emplois possibles peut souvent permettre un meilleur affrontement des peurs et des idées fausses concernant le travail. Rechercher un emploi immédiatement tire profit de la motivation actuelle de l'utilisateur. Les études montrent que peu de personnes obtiennent un emploi lorsque la recherche d'un travail est retardée par des préparations ou des exigences pré-professionnelles.

Finalement, une recherche rapide d'un travail est essentielle parce qu'il est nécessaire d'examiner de nombreux emplois avant de choisir le bon, et que commencer le processus au plus tôt augmente les chances d'une réussite éventuelle. De même que la plupart des gens qui deviennent des travailleurs stables, les utilisateurs essaient habituellement plusieurs emplois avant de trouver celui qu'ils garderont.

Pour aider directement la recherche d'emploi, le spécialiste en emploi dresse un profil professionnel qui comprend le bilan de travail de l'utilisateur, ses préférences pour un type de travail et d'autres informations fondamentales. La collecte des informations est réalisée auprès des utilisateurs, des services de soins, et avec la permission de l'utilisateur auprès des membres de sa famille et des anciens employeurs.

Ce profil peut être complété en quelques jours lorsque l'utilisateur s'engage dans le programme professionnel. Cependant, plutôt que d'être statique et de ne se faire qu'avant l'obtention d'un travail, l'évaluation se fait en allant, sans que l'on définisse un commencement ou une fin. Les spécialistes de l'emploi, en

collaboration avec les usagers, mettent à jour et révisent constamment leurs évaluations des atouts de l'usager, des défis, des domaines de soutien, des facteurs environnementaux critiques qui influencent le travail et l'adaptation au lieu de travail, en fonction de leurs expériences de travail compétitif dans la communauté.

5^e principe : un soutien non limité dans le temps

Le soutien est assuré tout le temps, aussi longtemps que l'usager le désire.

L'aide apportée aux usagers recevant les services du soutien en emploi doit être donnée sans limite de temps. Certains usagers luttent avec leurs incapacités psychiatriques qui persistent sans fin, ce qui implique que leur traitement optimal et leur réhabilitation exigent un engagement à long terme. Ainsi, les usagers recevant un soutien en emploi ne sortent jamais de ces services, malgré l'importance de leur succès professionnel, à moins qu'ils ne le demandent franchement. Puisque le soutien est fourni sans limite de temps, pour de nombreux usagers, l'importance qui lui est accordée diminue à la longue à mesure que les spécialistes de l'emploi enseignent et facilitent les compétences des usagers à trouver leurs propres besoins pour réussir sur leur lieu de travail (par ex. se débrouiller pour le moyen de transport jusqu'au travail, la compétence à assurer ce travail sans être guidé, des habiletés de socialisation au travail, des habiletés pour répondre aux critiques du contremaître). Aussi l'objectif du spécialiste en emploi est d'aider l'usager à devenir aussi indépendant que possible dans un rôle professionnel, tout en demeurant toujours disponible pour apporter aide et assistance.

6^e principe : l'attention portée aux préférences de l'usager

Le choix d'un travail respecte la préférence de l'usager.

La préférence de l'usager joue un rôle crucial pour déterminer le type de travail à rechercher, la nature du soutien à fournir par le spécialiste en emploi, et la décision de révéler ou non l'incapacité psychiatrique à l'employeur. Les usagers qui obtiennent un travail dans le domaine de leurs intérêts tendent à avoir des niveaux de satisfaction plus élevés dans leur travail, et demeurent titulaires de leur poste plus longtemps. Ainsi, porter attention aux préférences de l'usager en matière de travail pourra souvent faciliter le travail du spécialiste en emploi parce que les usagers seront plus susceptibles de demeurer à leur travail.

Les usagers sont différents dans la façon dont ils veulent être aidés par leur spécialiste en emploi, et ces préférences doivent être précisément prises en compte. Certains usagers veulent révéler leur incapacité aux éventuels employeurs, et désirent que leur spécialiste en emploi s'implique dans tous les aspects du travail, y compris l'aide à identifier et à trouver un emploi, le maintien

d'un contact permanent avec l'employeur, et une assistance tant au travail qu'en dehors. D'autres usagers préfèrent conserver leur incapacité psychiatrique confidentielle, et demandent à ce que leur spécialiste en emploi leur fournisse une aide « dans les coulisses », et qu'ils n'aient pas de contact direct avec les employeurs. Ces préférences doivent être respectées, tout comme il est crucial d'écouter la façon dont les usagers désirent être aidés dans la poursuite de leurs objectifs professionnels.

Résumé du chapitre

En résumé, le soutien est guidé par six principes fondamentaux. Ces principes, corroborés par la recherche, qualifient le soutien en emploi et le différencient d'autres pratiques.