

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 7

Trouver un emploi

Aperçu du chapitre

Ce chapitre envisage les problèmes rencontrés dans la recherche d'emploi.

Dans le soutien en emploi, la recherche d'emploi est le moment où l'on entre « dans le vif du sujet ». Pour trouver le bon travail pour l'utilisateur, une recherche d'emploi énergique est essentielle et elle sera guidée par le profil de l'expérience de travail de l'utilisateur, ses intérêts et préférences professionnelles, ses atouts personnels, ses défis particuliers, et par la contribution des membres de l'équipe soignante et de la famille. Pour maintenir un haut niveau de motivation au travail chez l'utilisateur, la recherche d'emploi devrait commencer dès que possible après la fin de l'évaluation initiale, généralement dans le mois où débuta le programme de soutien en emploi. Des recherches d'emploi couronnées de succès nécessitent un vaste réseau pour identifier des pistes d'emplois potentiels (par exemple parler aux membres de la famille, aux amis, aux autres praticiens de l'équipe, aux anciens employeurs, à des groupes communautaires comme les paroisses, la Chambre de Commerce, ou le Rotary Club) et une exploration active des entreprises dans la communauté. Bien que le spécialiste en emploi prenne la tête pour guider l'utilisateur dans le processus de chercher un travail, c'est l'utilisateur lui-même qui prend les décisions allant du type de travail, du début du travail jusqu'au choix de révéler ou non sa pathologie mentale.

Mode d'emploi du chapitre :

Dans les paragraphes suivants, des exemples de cas exposent les éléments d'une recherche d'emploi :

1. Commencer la recherche d'emploi rapidement après l'entrée dans le programme de soutien en emploi
2. Personnaliser la recherche d'emploi en fonction des atouts de l'utilisateur, de ses préférences et de son vécu
3. Utiliser le réseau pour identifier des pistes d'emploi
4. Impliquer l'équipe de soin et la famille pour maintenir le soutien

Faites, s'il vous plaît, l'effort d'envisager les stratégies possibles pour rechercher un emploi à l'utilisateur présenté dans la vignette, avant de lire les solutions présentées.

Souvenez-vous

Une recherche d'emploi couronnée de succès :

- Débute rapidement après l'entrée dans le programme
- S'appuie sur les préférences de l'utilisateur
- Nécessite le travail en réseau
- Requiert le soutien au long cours de l'équipe de soin et de la famille

Note du superviseur

Ce chapitre se prête à un enseignement de groupe et à la discussion. Servez-vous des vignettes, ou d'autres cas tirés de votre expérience, pour susciter des discussions, de type résolution de problème, créatives. Vous pouvez commencer la supervision de chaque groupe en discutant des solutions proposées par l'une des vignettes. Quand cela est possible, généralisez les leçons aux solutions habituelles devant le groupe.

Entrer en contact avec les employeurs est souvent une tâche difficile pour les spécialistes en emploi qui débutent dans ce genre de travail. Encouragez les spécialistes en emploi à s'échanger les stratégies qui se sont révélées efficaces dans la négociation d'emploi avec les employeurs. Organisez des jeux de rôle où les spécialistes en emploi vont s'entraîner à entrer en contact avec des employeurs.

Les superviseurs renforcent ces habiletés en accompagnant les spécialistes en emploi durant leur prise de contact avec les employeurs. Les superviseurs suggèrent comment les spécialistes en emploi peuvent améliorer leurs présentations.

Commencer la recherche d'emploi

Ce paragraphe présente Steven, qui a été orienté il y a trois semaines vers le programme de soutien en emploi. Le spécialiste en emploi a rencontré Steven quatre fois pour discuter du programme et pour recueillir des informations sur son passé professionnel, sur ses préférences et il a décrit le programme à sa famille. Le spécialiste en emploi, tout comme Steven, sont prêts à commencer à chercher un emploi pour Steven.

Histoire de Steven

Steven est un homme de 47 ans, souffrant de schizophrénie, qui vit seul et qui chaque semaine rencontre sa famille constituée de sa mère, de son frère, de sa sœur et de leurs conjoints.

Les habiletés sociales de Steven sont tout à fait déficientes : il tend à avoir un contact visuel pauvre et ne s'exprime pas très clairement. Il a aussi quelques pensées délirantes et des hallucinations, mais qui n'ont qu'un impact minime sur son comportement. Lorsqu'il est seul, les membres de sa famille disent qu'il soliloque et rit parfois, mais qu'il ne le fait pas lorsqu'il est parmi les autres ou en interaction avec eux. Bien que Steven oublie certaines choses (de prendre son traitement, par exemple), son fonctionnement cognitif est plutôt bon et il est d'un niveau intellectuel supérieur à la moyenne.

Le profil professionnel montre que Steven est tombé malade peu après avoir terminé ses études supérieures, et qu'il n'a jamais travaillé dans un emploi régulier qu'il soit en milieu ordinaire ou non. Steven est un musicien qui a une formation professionnelle de batteur, et qui a de lui-même appris le piano et la guitare. Il fait partie du syndicat local des musiciens depuis presque ses vingt ans, et occasionnellement (environ une fois par an) est payé pour jouer de la batterie. Steven passe la majeure partie de son temps seul, mais se rend une fois par semaine au club psychosocial local pour faire un bœuf avec plusieurs autres musiciens. Depuis plusieurs années Steven rejette la suggestion de son case manager d'entrer dans un programme à visée professionnelle parce qu'il se considère comme musicien et qu'il n'est pas intéressé par un travail de bureau ou d'entretien. Cependant, profitant d'un nouveau programme de soutien en emploi dans son service, le case manager de Steven recommença à parler de travail avec lui, en mettant, cette fois, l'accent sur la recherche d'un travail dans son domaine d'intérêt. Il fut d'accord pour rencontrer le spécialiste en emploi qui renforça l'idée que Steven pourrait trouver un travail dans son domaine d'intérêt. La rencontre suivante avec le spécialiste en emploi confirma l'intérêt de Steven envers la musique, et sa préférence pour un emploi dans une entreprise musicale. Steven sait lire la musique et possède de solides connaissances en musique,

spécialement le jazz, le blues et le rock. Steven dit que ce qu'il préférerait le plus serait de jouer plus de musique professionnellement, mais qu'il pourrait considérer d'autres emplois possibles concernant la musique.

Envisager les solutions

Si vous étiez le spécialiste en emploi, comment essayeriez-vous de trouver un emploi pour Steven ? Comment pourriez-vous, dans votre réseau, identifier les emplois possibles dans le domaine d'intérêt de Steven ?

Réponses raisonnables

Quelques réponses possibles : Il n'y a pas une seule et unique réponse correcte pour gérer cette situation, mais voici quelques idées.

Steven a un véritable intérêt pour la musique. Il s'identifie comme musicien et possède des connaissances et des habiletés concernant la musique. En considérant les intérêts et les préférences de Steven pour un emploi dans une entreprise musicale, il est essentiel que vous mettiez l'accent sur la recherche, avec Steven d'un emploi qui corresponde avec cet intérêt. En effet, si les efforts antérieurs pour motiver Steven à travailler avaient échoué c'est parce qu'ils ne prenaient pas en compte son intérêt pour un travail en tant que musicien. Steven et son spécialiste en emploi pourraient envisager de nombreux emplois possibles liés à la musique. L'intérêt premier de Steven à travailler en tant que musicien pourrait être suivi en l'aidant à explorer des pistes d'emploi : regarder les annonces publiques des groupes musicaux à la recherche d'un batteur, rechercher les petites annonces des journaux locaux à la rubrique « arts » ou bien sur Internet, entamer la conversation avec les membres des groupes musicaux lors de concerts dans le quartier, parler avec les autres usagers du club des groupes musicaux à la recherche d'un batteur, ou encore rencontrer un représentant du syndicat local des musiciens. Entrer en contact avec ces personnes peut mener directement à un emploi. Ces contacts peuvent aussi conduire à de nouvelles opportunités de jouer, gratuitement, avec d'autres musiciens, mais qui, à la longue, à travers le réseau, pourraient mener à un travail rémunéré.

Bien que trouver un travail de musicien soit l'objectif professionnel principal de Steven, de tels emplois peuvent être très difficiles à obtenir, et pas avant

longtemps. Ainsi, il pourrait être mieux d'élargir la recherche d'emploi de Steven à un travail lié à la musique sans pour autant que ce soit celui d'un musicien. Il y a de nombreux emplois possibles de la sorte, et les connaissances musicales de Steven pourraient être un atout pour en obtenir un. Des exemples d'emploi liés à la musique pourraient être : travailler dans un magasin de musique (vendre des CD, des cassettes, etc.), être placeur dans une salle de concert ou au théâtre, être l'assistant d'un facteur d'instruments de musique, travailler dans une station de radio, publier pour une entreprise musicale, ou travailler dans une école de musique.

Steven se considère comme un musicien, et il pourrait être peu enthousiaste à chercher un travail qui n'implique pas directement ce type d'emploi. Vous pouvez étudier avec lui les bénéfices possibles des autres sortes de travail lié à la musique. Par exemple s'il obtenait un travail dans un domaine lié à la musique, Steven pourrait se faire des relations valables susceptibles de mener à un travail de musicien. Qui plus est, en plus d'accroître ses revenus, Steven pourrait trouver intéressant ce travail lié à la musique, ça l'aiderait à structurer son temps, ça lui donnerait des occasions d'entrer en contact avec les autres, et ça renforcerait son estime de soi.

Repérer des pistes d'emplois possibles pourrait demander à Steven d'élargir son réseau. La famille de Steven, les amis, l'équipe de soin, les usagers avec qui il joue au club sont des relations précieuses. A mesure que Steven commencera à étudier les différentes possibilités d'emploi, un nouveau réseau se formera lors des visites des différentes entreprises, des conversations avec les autres musiciens, et à mesure qu'il en apprendra davantage sur les activités liées à la musique dans sa communauté.

Révélation du statut d'handicapé durant la recherche d'emploi

Ce paragraphe présente Anita qui a décidé de révéler son handicap psychiatrique lors de sa recherche d'un poste de couturière. Elle désire que son spécialiste en emploi l'aide à trouver un emploi à temps partiel.

La recherche d'emploi avec les usagers qui choisissent de révéler leur handicap

La recherche d'emploi et le choix de se dévoiler

Histoire d'Anita

Anita est une femme de 30 ans souffrant d'une schizophrénie paranoïde et d'un trouble anxieux. Cela fait six mois qu'elle rencontre sa spécialiste en emploi. Elle voulait trouver son propre emploi et ne pas impliquer directement sa spécialiste en emploi avec son employeur. Anita veut être traitée comme une employée

ordinaire et pense qu'on la traiterai diff eremment si son employeur savait qu'elle avait un handicap psychiatrique et qu'elle était aid e par un spécialiste en emploi. Elle est persuadée que si elle faisait des fautes au travail, ce serait attribué à sa maladie mentale.

Récemment, Anita a changé d'idée concernant la révélation de son statut psychiatrique parce qu'elle n'avait pas réussi à trouver d'emploi. Anita a discuté avec sa spécialiste en emploi de la façon dont celle-ci pourrait approcher les employeurs en son nom.

La spécialiste en emploi a contact  le propriétaire d'une petite entreprise de couture et de reprises avec qui elle avait eu affaire pour ses propres vêtements. Elle se présenta en disant : « Je m'appelle Janice Parker. Je suis une job-coacher aux services de santé du Comté d'Orange. Mon travail consiste à trouver de bons emplois qui correspondent aux demandeurs d'emplois et aux employeurs et entreprises qui recherchent de bons travailleurs. Je suis actuellement en train d'aider une femme qui a une expérience de couturière. Elle veut retrouver ce genre de travail à temps partiel. Je viens à votre entreprise parce que j'amène ici mes vêtements pour les faire retoucher et que j'ai toujours trouvé le service de bonne qualité. En outre, Anita recherche un emploi dans une petite entreprise. »

Envisager les solutions

Si vous étiez le spécialiste en emploi, comment présenteriez-vous à l'employeur Anita et vous-même ?

Réponses raisonnables

Quelques réponses possibles : Il n'y a pas une unique réponse correcte pour gérer cette situation, mais voici quelques idées.

Tout d'abord Anita ne voulait pas révéler qu'elle avait un handicap à ses employeurs. Mais, comme la plupart des gens qui souffrent d'une maladie mentale sévère, elle a changé d'idée quand elle a eu du mal à obtenir un emploi. L'avantage a vouloir dévoiler le statut psychiatrique, c'est que vous, en tant que spécialiste en emploi, vous pourrez alors parler directement avec les employeurs potentiels. Vous devez être très clair avec les usagers sur ce qu'ils entendent par dévoilement. Dans beaucoup de circonstances, vous n'aurez pas besoin de révéler

aux employeurs quelques détails que ce soit sur le handicap psychiatrique de l'usager, parce que ça n'est pas pertinent pour la possibilité pour la personne d'être employée. Il faut restreindre le dévoilement à l'information nécessaire pour que ça marche pour l'emploi. Vous pouvez donner de l'information quand il est probable que ce sera utile (parfois ça aide l'employeur d'avoir à connaître l'usager en tant que personne avant que de parler de son besoin d'aménagement). Révéler l'étiquette diagnostique n'apporte généralement pas d'aide, et est parfois nocif, puisque la plupart des employeurs n'en savent pas assez sur la maladie mentale pour utiliser l'information de façon constructive. Dans la situation d'Anita, par exemple, vous pourriez vouloir que l'employeur sache à quelle poste probablement elle travaillerait le mieux, un poste de travail isolé et non pas à côté de nombreuses personnes parce que parfois elle se sent effrayée au milieu des autres.

En tant que spécialiste en emploi, vous présenterez votre carte professionnelle aux employeurs et vous décrierez ce que vous faites lorsque vous les rencontrerez. En faisant cela, vous révélez automatiquement que le chercheur d'emploi que vous aidez reçoit des services en rapport avec la réhabilitation. En général, la plupart des employeurs sont plus intéressés par les employés qui vont bien faire leur travail que par leurs antécédents personnels. Les employeurs sont aussi intéressés par les employés potentiels qui ont été sélectionnés par un spécialiste en emploi en fonction d'un travail particulier et de son environnement. Ils apprécient que vous leur apportiez un retour et un soutien sous forme d'un suivi au cas où l'employé aurait des difficultés dans son emploi.

Vous aurez plus de succès en négociant les emplois de façon professionnelle et avec enthousiasme. Avec le temps, vous deviendrez plus apte à déterminer quelles informations donner aux futurs employeurs. Vous trouverez que certains employeurs sont très intéressés à offrir des opportunités à des personnes qualifiées qui ont un handicap et qu'il n'est pas rare qu'eux-mêmes aient dans leur famille ou parmi leurs amis des personnes présentant un handicap psychiatrique.

Un autre avantage à dévoiler le handicap psychiatrique est que les usagers puissent obtenir des aménagements corrects de leur poste de travail. En notifiant à l'employeur que la personne a un handicap, cela l'oblige à fournir des aménagements corrects pour que celle-ci puisse assumer les tâches de son emploi. Par exemple, quelqu'un qui a des pensées paranoïaques se sentira mieux si son bureau est placé de sorte que les gens ne passent pas tout le temps derrière elle.

Une clef importante du job-coaching est d'être préparé. Sachez comment vous allez vous présenter aux employeurs. Répétez votre scénario plusieurs fois avant de l'utiliser avec les employeurs. Les employeurs vont rapidement s'apercevoir si vous êtes peu sûr de vous et hésitant dans votre travail. Si vous éveillez l'attention des employeurs avec enthousiasme parce que vous croyez vraiment

dans la parfaite adéquation d'un emploi et d'une personne qui profite à la fois à l'usager et à l'employeur, vous aurez beaucoup de réussites.

Recherche d'emploi et non-dévoilement

Certains usagers désirent révéler leur maladie mentale aux futurs employeurs, et avec eux, le spécialiste en emploi peut jouer un rôle pivot dans l'identification et la poursuite des pistes d'emploi. D'autres préfèrent ne pas dévoiler leur trouble psychiatrique, et avec ces personnes le rôle du spécialiste en emploi est de soutenir l'usager dans son processus de recherche d'emploi, tout en restant « dans les coulisses ». La vignette suivante présente l'histoire de Cassandra, qui a choisi de ne pas révéler sa maladie mentale lors de son processus de recherche d'emploi. Lisez la vignette sur Cassandra, puis examinez les questions qui suivent en planifiant comment son spécialiste en emploi pourrait soutenir ses efforts de recherche d'emploi.

Histoire de Cassandra

Cassandra est une femme de 23 ans présentant un trouble bipolaire. Cassandra vit avec son petit ami et a des contacts réguliers avec ses parents et son frère qui vivent dans la même banlieue. Cassandra est tombée malade il y a deux ans, après ses études supérieures et un diplôme en comptabilité. Cassandra fut hospitalisée deux fois pour traiter ses épisodes maniaques. Entre ces épisodes, Cassandra vit souvent des symptômes dépressifs d'intensité moyenne à modérée. Cela est associé avec un bas niveau d'énergie, qui parfois conduit à une tension dans la relation avec son ami.

Cassandra a travaillé à temps partiel dans plusieurs emplois au lycée et au collège pour s'occuper des enfants et dans la restauration rapide, mais n'a plus travaillé depuis l'écllosion de sa maladie. Elle est intéressée pour travailler dans le champ des entreprises, si possible comme comptable ou comme gérante d'entreprise. Cassandra n'a pas fait de demande d'emploi depuis trois ans, et elle appréhende de parler à des employeurs et d'aller à un entretien d'embauche.

Envisager les solutions

Comment le spécialiste en emploi pourrait aider Cassandra à identifier les pistes d'emplois possibles dans son domaine d'intérêt ? Que pourrait faire le spécialiste en emploi pour aider Cassandra à se préparer à aller à des « entretiens d'information » et à des entretiens d'embauche ?

Réponses raisonnables

Quelques réponses possibles : Il n'y a pas une unique réponse correcte pour gérer cette situation, mais voici quelques idées.

Certains usagers choisissent de mener leur recherche d'emploi de façon indépendante. Ils peuvent vouloir quelques conseils et du soutien de la part du spécialiste en emploi, mais ne désirent pas que celui-ci ait un contact avec les futurs employeurs. En tant que spécialiste en emploi, vous pouvez passer en revue avec Cassandra où chercher des pistes d'emploi. Vous pouvez l'encourager à retourner à l'école où elle a obtenu son diplôme de comptable pour recueillir des pistes auprès du service de placement ou auprès de n'importe quelle personne du département de comptabilité pour avoir des pistes d'emploi. Différentes sources font connaître aux gens les débouchés pour des emplois : la famille, les amis, les anciens professeurs et employeurs, les journaux, les forums d'emploi, les paroisses, et les organisations communautaires. Les spécialistes en emploi aident aussi les gens qui sont intéressés par le travail indépendant.

Vous voudriez aussi voir avec Cassandra la façon de contacter les employeurs, comment rédiger un curriculum vitæ si elle n'en n'a pas un, et comment se préparer à un entretien.

Faites un jeu de rôle sur la situation d'entretien d'embauche avec Cassandra. Faites jouer à Cassandra le rôle du chercheur d'emploi, puis celui de l'employeur. Vivre le point de vue de l'employeur peut éclairer le chercheur d'emploi sur les façons de se présenter à l'entretien.

Les gens diffèrent par le niveau d'aide qu'ils désirent. Parfois, les gens veulent rechercher un emploi par eux-même, mais par la suite ils demandent de l'aide s'ils sont insatisfaits de leur progrès. Vous trouverez dans l'appendice D une liste de contrôle que les usagers peuvent utiliser comme un guide tout au long de leur recherche d'emploi.

Résumé du chapitre

Ce chapitre met l'accent sur la recherche d'emploi, un aspect actif et créatif du soutien en emploi. Lorsqu'un usager choisit de dévoiler son handicap, vous pouvez travailler avec l'employeur pour minimiser l'impact négatif de la difficulté dans l'environnement de travail. Lorsque l'usager choisit de ne pas se dévoiler, il y a de nombreux moyens de l'aider « depuis les coulisses ».

Voir l'appendice D pour un exemplaire de *Mener des recherches d'emploi* : une liste de contrôle pour l'usager que vous pouvez leur remettre pour guider leur recherche d'emploi.