

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 8

Les soutiens au travail

Aperçu du chapitre

Ce chapitre décrit et présente les moyens par lesquels les spécialistes en emploi peuvent soutenir des usagers au travail. Le soutien au travail facilite la vie professionnelle des personnes présentant une maladie mentale sévère. La tâche du spécialiste en emploi est d'apporter les soutiens appropriés pour le défi spécifique au travail que doit affronter l'usager. Le type de défi va différer selon que le spécialiste en emploi soutient une personne qui :

- 1) commence un nouveau travail,
- 2) est au travail,
- 3) présente une crise au travail,
- 4) quitte un emploi.

La théorie de la Réhabilitation

Le soutien au travail fait partie de la réhabilitation psychiatrique. L'objectif de toute réhabilitation est d'aider les personnes à faire de leur mieux dans leurs rôles habituels d'adultes. En réhabilitation, les interventions peuvent mettre l'accent sur l'individu, sur le réseau social de la personne, ou sur l'environnement physique. Dans le domaine médical, par exemple, la réhabilitation d'une personne paralysée depuis la taille pourrait comprendre des interventions ciblées sur la personne, telles que lui renforcer la force des bras et lui apprendre à passer de son fauteuil roulant à une chaise, ou des interventions ciblées sur l'environnement, telles que placer une rampe dans la maison ou apprendre à l'épouse à aider son mari à s'habiller. De la même façon, les interventions de réhabilitation psychiatrique peuvent être dirigées sur la personne, comme lui apprendre à l'aide du jeu de rôle l'aptitude nécessaire pour avoir un contact

efficace avec son patron et ses collègues de travail, ou mettre l'accent sur le système de soutien de la personne, comme engager les membres de la famille à l'aider à se lever à l'heure pour le travail, ou négocier pour un environnement de travail qui ne serait pas trop bruyant ou désordonné.

Mode d'emploi de ce chapitre

Dans les paragraphes suivants, des exemples de cas présentent des usagers pouvant bénéficier de soutiens au travail dans les circonstances suivantes :

1. Débuter un nouveau travail
2. Exercer son travail au long cours
3. Présenter une crise au travail
4. Quitter un emploi

Après avoir lu chaque étude de cas, mettez-vous au défi de faire la liste des stratégies possibles pour résoudre les difficultés de l'utilisateur avant de lire les solutions proposées.

N'oubliez pas :

Les interventions de soutien en emploi peuvent s'adresser :

- à l'utilisateur
- au réseau de soutien de l'utilisateur comprenant les amis, la famille et les praticiens
- l'environnement social et matériel du milieu professionnel

Note du superviseur

Ce chapitre se prête à un enseignement de groupe et à la discussion. Servez-vous de ces vignettes, ou d'autres cas tirés de votre expérience, pour susciter des discussions constructives sous forme de résolution de problèmes.

Faites l'effort d'aider les spécialistes en emploi à développer un large répertoire d'interventions pouvant être utilisées pour faciliter le travail. Demandez-leur d'établir la liste des soutiens de l'environnement aussi bien que ceux de l'utilisateur.

Débuter un travail

Ce paragraphe fait état des problèmes de Mary lorsqu'elle débuta un nouveau travail.

Histoire de Mary

Il y a cinq ans, avant de devenir malade de dépression récurrente, Mary travaillait comme secrétaire. Le travail lui manque, et avec l'aide de son spécialiste en emploi, elle s'est arrangée pour retravailler à temps partiel en tant que secrétaire. Connaissant la nature anxieuse de Mary, son spécialiste en emploi lui a donné un rendez-vous pour évaluer son premier jour de travail.

Mary arrive en retard, les yeux larmoyants et toute ébouriffée, disant « Je ne peux pas travailler, c'est bien trop pour moi. Je me suis perdue sur la route, et voilà, je suis arrivée en retard pour mon premier jour ! En plus ma patronne m'a fait des remarques sur mon look. Elle ne m'aime pas. » Mary mentionne que sa mère, son case manager, et son psychiatre l'avaient mise en garde en ce qui concerne le travail, en disant que ça serait trop stressant pour elle.

Envisager les solutions

Si vous étiez le spécialiste en emploi, que feriez-vous ?

Réponses raisonnables

Quelques réponses possibles : Il n'y a pas une seule et unique réponse correcte pour gérer cette situation. Voici plusieurs approches que le spécialiste en emploi pourrait emprunter.

Renforcer les habiletés de la personne et ses capacités

Soutiens de réhabilitation envers la personne

Bien souvent, les premiers jours d'un nouveau travail sont stressants. En tant que spécialiste en emploi, vous désirez rassembler de l'information sur les difficultés vécues par l'usager, puisqu'une évaluation du problème pourra guider votre intervention.

D'abord vous pouvez aider Mary à retrouver son calme en lui donnant un Kleenex et un verre d'eau. Aidez à banaliser la situation en disant que beaucoup de gens trouvent difficile le premier jour d'un nouvel emploi, mais que ces problèmes du début se résolvent souvent. Ensuite demandez à Mary de raconter ce qui s'est passé. Vous pourriez apprendre que la patronne de Mary lui a demandé si elle ne voulait pas commencer son travail une heure plus tôt que ce qui avait été prévu initialement. Désirant plaire à sa nouvelle patronne, Mary avait répondu qu'elle pourrait commencer plus tôt ; cependant, le premier matin, elle eut de la difficulté à déposer son enfant à l'école à temps pour attraper le bus. Elle prit alors un mauvais bus et arriva en retard au travail. Durant son trajet en bus, elle se fit de plus en plus de soucis sur ce que penserait sa patronne et commença à douter sérieusement de sa capacité à assumer le travail.

Après avoir compris la situation, vous désirez répondre d'une manière compatible avec les stratégies de coping de Mary. Par exemple, vous pourriez avoir appris d'entretiens précédents et de réunions d'équipe avec le case manager et le psychiatre que Mary peut se sentir submergée par un soucis, mais qu'elle répond bien à un soutien direct et pratique. Si Mary continue à vouloir travailler, elle doit réaliser qu'il ne lui sera pas possible de commencer son travail si tôt. Mary et vous devez chercher le moyen qu'elle retrouve la confiance de continuer son travail.

Cela pourrait passer par la façon dont Mary pourrait parler de ses horaires de travail à sa nouvelle patronne. Vous pouvez faire avec Mary un jeu de rôle mettant en scène un appel téléphonique. Pour la soutenir, vous proposez à Mary de rester à ses côtés lorsqu'elle appelle.

Lorsqu'ils débutent un emploi, les usagers peuvent voir avec leurs spécialistes en emploi les moyens de transport pour se rendre au travail. Mary et vous pourriez faire ensemble la route en bus jusqu'au travail, chronométrer le temps nécessaire pour faire le trajet et noter les changements de bus sur une fiche que Mary pourrait emmener dans son porte-monnaie pour s'y référer.

Et finalement, vous pourriez féliciter Mary d'être restée au travail ce premier jour qui fut si dur. Elle vous a tendu la main pour un soutien et une aide à la résolution de problème de la manière qu'il fallait.

Renforcer les soutiens du réseau et de l'équipe

Soutiens à la réhabilitation dirigés sur le réseau de soutien de l'utilisateur

Le réseau de soutien de l'utilisateur joue un rôle important pour fournir un appui au travail efficace. Les membres de l'équipe ont-ils donné des informations adaptées en ce qui concerne le travail ? En tant que spécialiste en emploi, vous voulez mettre les membres de l'équipe au courant de ce qui est arrivé et leur demander leur perception de la situation. Chaque membre de l'équipe soutient-il l'effort actuel au travail ? Si, par exemple, le psychiatre exprime une inquiétude concernant le stress généré par le travail, vous pourriez expliquer comment d'autres ont atteint des niveaux plus élevés d'indépendance au travail en apprenant les moyens de faire face au stress en situation de travail.

Aborder les inquiétudes des membres de la famille et faire la liste de leurs soutiens aident les usagers dans leurs efforts au travail. Avec la permission de Mary, vous pourriez appeler sa mère. Qu'est-ce qui la tourmente ? Vous pourriez apprendre qu'elle pense que vous poussez Mary alors qu'elle n'est pas prête. Organiser une rencontre entre Mary, sa mère et vous-même peut donner à Mary le moyen de communiquer clairement à sa mère qu'elle désire travailler. Les familles peuvent être d'un bon soutien si un membre de l'équipe prend en compte leurs inquiétudes et leur apporte des informations sur les avantages du soutien en emploi.

Aménager des adaptations du poste de travail et apporter du soutien

Les soutiens à la réhabilitation concernant l'environnement de travail de l'utilisateur

Le troisième champ du soutien est celui de l'environnement physique et social au poste de travail. Avec la permission de l'utilisateur, le spécialiste en emploi peut s'entretenir directement avec le supérieur hiérarchique pour résoudre le problème. Mary pourrait vouloir que vous parliez à sa patronne de son combat contre l'anxiété et la dépression, mais aussi que vous lui faisiez part de son désir de réussir dans son travail.

Comment l'employeur évalue-t-il la performance au travail de l'utilisateur/employé ? Vous pourriez apprendre que la patronne de Mary a remarqué que Mary fut en retard le premier jour, mais qu'elle pensait, globalement, que cette journée s'était bien passée, et qu'elle trouvait que Mary avait pris ses marques rapidement. Un contact direct avec l'employeur peut vous apprendre quelles sont ses propres inquiétudes. Vous pourriez apprendre que le seul réel souci de la

patronne est que Mary ne s'était pas coiffée et qu'elle ne paraissait pas assez soignée pour un poste où il faut accueillir le public.

Les spécialistes en emploi apportent conseils et soutien aux employeurs et suggèrent des moyens d'aider les usagers/employés à améliorer leur performance au travail. En rencontrant l'employeur, vous pourriez expliquer que Mary était anxieuse à l'idée de retourner au travail après cinq années d'inactivité professionnelle. Vous pourriez encourager l'employeur à féliciter Mary pour sa capacité à apprendre rapidement, et à lui dire régulièrement qu'elle fait bien son travail pour essayer de vaincre l'anxiété initiale de Mary. Amenez l'employeur à savoir que vous croyez vraiment que Marie deviendra plus confiante en elle avec le temps. Bien souvent les employeurs trouvent utile de discuter avec les spécialistes en emploi pour mieux savoir comment diriger et soutenir les employés.

Discussion sur les débuts au travail

Commencer un nouveau travail peut être stressant pour tout un chacun. Cela peut être un challenge encore plus grand pour quelqu'un qui doit gérer une maladie mentale et qui n'a pas pu travailler depuis longtemps. En tant que spécialiste en emploi, votre tâche est d'anticiper et d'essayer de parer les problèmes de début d'emploi. Vous pouvez vous assurer que l'utilisateur a pris les dispositions pratiques pour gérer les soucis quotidiens, tels que se lever à l'heure, s'habiller de façon adéquate, et se rendre au travail. Vous pouvez entraîner l'utilisateur à pratiquer cette routine journalière en avance. Vous pouvez aussi travailler avec la famille de l'utilisateur, ses amis, et l'équipe de soin pour vous assurer qu'il a le soutien nécessaire pour aborder et traverser les premiers jours critiques de son emploi.

Les soucis ordinaires

Etablir une check-list pour débiter le travail

Dans l'appendice E, vous trouverez une check-list que vous pouvez utiliser avec l'utilisateur pour l'aider à préparer le début de son emploi. Vous trouverez aussi une liste supplémentaire de questions utiles pour anticiper les défis possibles liés au début d'un emploi.

Travailler

Exercer son travail au long cours peut apporter d'autres challenges, des répercussions d'un changement de la routine jusqu'à un travail prenant trop de place. L'histoire de Patrick met l'accent sur cette étape de l'emploi compétitif.

Travailler au long cours

Histoire de Patrick

Patrick est un homme de 32 ans, célibataire, présentant un trouble schizo-affectif et bénéficiant des services de santé mentale depuis 8 ans. Aujourd'hui, Patrick se présente au bureau en disant qu'il entend beaucoup plus de voix et qu'il a des troubles du sommeil. Il dit qu'on l'a récemment muté à l'équipe du soir au magasin de proximité où il travaille. Le spécialiste en emploi de Patrick pose quelques questions sur la situation et trouve que l'équipe du soir est surchargée. Souvent, il y a de longues files de clients, qui, parfois, sont agacés.

Lors des pauses, Patrick a l'habitude de boire force cafés, et après le travail, il va avec ses collègues de travail boire de la bière. Il dit qu'il ne veut pas retourner à l'hôpital.

Envisager les solutions

Si vous étiez le spécialiste en emploi, que feriez-vous ? Comment aborderiez-vous les soutiens liés à Patrick, son réseau, son lieu de travail ?

Réponses raisonnables

Quelques réponses possibles : Il n'y a pas une seule et unique réponse correcte pour gérer cette situation. Voici plusieurs approches que vous pourriez emprunter.

Renforcer les habiletés de la personne et ses capacités

Soutiens de réhabilitation envers la personne

Les changements dans les horaires de service et dans les responsabilités peuvent être stressants. Les spécialistes en emploi ont besoin de comprendre la façon dont les personnes répondent différemment à ces changements.

Qu'est-ce qui est stressant pour Patrick ? Qu'est-ce que Patrick pourrait trouver pour avoir plus d'aide ? Patrick pourrait demander de l'aide pour s'imaginer ce qu'il faudrait dire à ses collègues de travail lorsqu'ils lui demandent de venir boire une bière. C'est bon pour les relations amicales, mais il ne faut pas oublier qu'il a eu par le passé des problèmes de boisson.

Beaucoup d'usagers, comme Patrick, sont motivés à changer parce qu'ils veulent travailler. Revoir avec Patrick les moyens de refuser les invitations à boire lui donnera des réponses à ces situations stressantes. Organiser des jeux de rôles inversant les rôles de Patrick et de ses collègues de travail qui veulent l'inviter lui permettra d'entraîner son habileté.

Les spécialistes en emploi auront besoin de consulter le psychiatre ou l'infirmière au sujet de l'augmentation des symptômes et des troubles du sommeil. Ces derniers pourront recommander un ajustement du traitement médicamenteux de Patrick pour gérer efficacement son sommeil et ses voix.

Renforcer les soutiens du réseau et de l'équipe

Soutiens à la réhabilitation dirigés sur le réseau de soutien de l'utilisateur

Les spécialistes en emploi sont en communication constante avec les case managers et les autres membres de l'équipe sur le fonctionnement des usagers au travail. Dans cet exemple, vous pourriez communiquer avec le case manager de Patrick qui pourrait donner plus d'informations sur ce qui aiderait à résoudre le problème. Par exemple, le case manager pourrait savoir que la dernière hospitalisation de Patrick avait eut lieu à la suite d'une période similaire de boisson et de troubles du sommeil. Il pourrait aussi savoir que Patrick avait dans le passé participé, au centre, à un groupe pour les problèmes d'assuétude et qu'il était resté une année sans boire. Lorsque le case manager verra Patrick, il devra lui rappeler le fait et lui demander s'il ne voudrait pas retourner au groupe. Les membres du groupe sont souvent heureux de se voir les uns les autres et apportent des suggestions utiles.

Aménager des adaptations du poste de travail et apporter du soutien

Les soutiens à la réhabilitation concernant l'environnement de travail de l'utilisateur

L'évaluation du fonctionnement de l'utilisateur à son poste de travail peut fournir des indices sur les soutiens et les aménagements qui pourraient être utiles. Vous pouvez discuter avec Patrick de ce qui pourrait être fait différemment au travail. Est-il capable de gérer l'animation et la tension de l'équipe du soir ? Aider Patrick à identifier le pour et le contre à rester dans l'équipe du soir ou à demander à retourner dans l'équipe de jour est un moyen de clarifier le problème. A ce moment, les usagers qui n'ont pas dévoilé leur statut d'handicapé à leur employeur peuvent revoir la chose. Conformément à la loi concernant les

handicapés américains (ADA) les personnes présentant des incapacités, mais par ailleurs qualifiées pour l'emploi, peuvent demander des aménagements.

Discussion sur le cours du travail

Une fois le travail mis en route, un usager sera confronté à différents défis. Le travail peut avoir un impact sur plusieurs domaines de la vie de l'usager comme son emploi du temps quotidien, les relations avec sa famille et avec les amis, l'apport financier, la consommation de toxiques, et les besoins médicamenteux. Le travail le mènera aussi à de nouvelles situations sociales, parfois complexes. Faire face à cela peut exiger votre soutien et votre aide. Etablir et maintenir le contact avec lui, et lorsque c'est approprié avec son employeur, vous tiendra informé et accessible l'un l'autre à mesure qu'il continuera à travailler.

Les soucis ordinaires

Etablir une check-list pour le travail au long cours

Dans l'appendice E, vous trouverez une check-list utilisable avec l'usager pour l'aider à aborder quelques tracas habituels liés au travail. Vous trouverez également une liste de questions supplémentaires dont vous pouvez vous servir pour anticiper certains challenges possibles au travail.

La crise au travail

Dans le paragraphe suivant vous lirez la crise présentée par Bonita au travail.

Histoire de Bonita

Bonita travaillait comme commis au courrier dans une grande entreprise. Elle est diagnostiquée schizophrène, mais n'a pas rechuté depuis le début de son travail il y a plusieurs années. Hier, elle ne s'est pas présentée à son travail. Aujourd'hui elle jette violemment le courrier sur le bureau des employés tout en grommelant. L'employeur téléphone à son spécialiste en emploi pour lui dire qu'il reçoit des appels de toute l'entreprise. Il paraît effrayé et veut renvoyer Bonita.

Envisager les solutions

Si vous étiez le spécialiste en emploi, que feriez-vous ? Comment aborderiez-vous les soutiens liés à l'usager, son réseau, son lieu de travail ?

Réponses raisonnables

Quelques réponses possibles : Il n'y a pas une seule et unique réponse correcte pour gérer cette situation. Voici plusieurs approches que vous pourriez emprunter.

Renforcer les habiletés de la personne et ses capacités

Soutiens de réhabilitation envers la personne

Lorsqu'un problème survient au travail, les spécialistes en emploi peuvent s'entretenir avec les employeurs en donnant quelques informations. Dans cet exemple, vous pourriez remercier l'employeur d'avoir appelé et lui donner quelque information rassurante. Vous pourriez lui dire que Bonita est malade depuis de longues années et qu'elle n'a jamais eu de passage à l'acte agressif. Vous pourriez lui proposer d'aller sur place pour essayer de comprendre ce qui se passe. Vous pourriez lui dire : « Ce serait dommage si elle perdait son travail après plusieurs années de service sans d'abord se renseigner là-dessus ». Proposer une visite sur place immédiatement permet souvent de rassurer le patron dans une situation de crise. Se rendre sur le site de son travail va vous permettre d'évaluer Bonita et d'apprécier la situation. Bonita présente-t-elle une aggravation de ses symptômes comme se parler à elle-même ou faire les cent pas dans la cafétéria ? Comment réagissent les autres employés à son égard ? Vous pourriez estimer si Bonita a besoin de voir un autre membre de l'équipe pour une évaluation. Si Bonita est incapable de reprendre correctement le travail, vous pourriez négocier un arrêt maladie avec son employeur.

Renforcer les soutiens du réseau et de l'équipe

Soutiens à la réhabilitation dirigés sur le réseau de soutien de l'utilisateur

En apportant du soutien, les membres du réseau de l'utilisateur peuvent agir positivement ou négativement. Comment les personnes constituant le réseau de soutien de Bonita ressentent-elles la situation de crise ? En tant que spécialiste en emploi, vous voulez découvrir quels stressseurs ont fait monter les symptômes de Bonita. Lorsque Bonita se sentira prête à parler de la situation, vous pourrez la questionner sur ces stressseurs. Elle pourrait vous apprendre que tout au long du mois dernier, son ex-mari l'avait poussée à avoir plus de contacts avec leurs enfants dont il a la garde. Il lui avait aussi demandé de contribuer financièrement davantage aux besoins des enfants. Bien qu'elle ait accepté le surcroît de contacts et, dans une moindre mesure, de responsabilités, l'augmentation des exigences avait perturbé son quotidien. Sachant que le case manager de Bonita rencontrait périodiquement son ex-mari, vous pourriez lui

demander d'organiser une rencontre entre eux deux. Avec votre aide et celle du case manager, Bonita pourrait trouver un compromis avec son ex-mari qui serait moins stressant pour elle.

Aménager le poste de travail et fournir du soutien

Soutiens à la réhabilitation dirigés sur l'environnement de travail de l'utilisateur

Les spécialistes en emploi doivent trouver ce qui stresse les gens à leur poste de travail. Qu'est-ce que Bonita trouve stressant au travail ? Elle pourrait dire que distribuer le courrier à un nouvel étage est stressant. Depuis qu'elle a changé son parcours, elle doit passer devant un homme qui ressemble à son oncle qui, lorsqu'elle était enfant, avait abusé sexuellement d'elle. Elle avait pu gérer cela pendant quelques jours, mais elle avait commencé à penser que cet homme était en fait son oncle et à entendre sa voix dans sa tête pendant le travail. Bien qu'elle n'avait pas continué à entendre de voix, elle avait peur de retourner au travail. Elle était aussi gênée de se sentir si malade au travail. Elle avait peur que maintenant son patron ne la traite différemment. Un moyen qu'ont les spécialistes en emploi pour apporter leur soutien est de faciliter la communication entre les usagers/employés et leurs patrons. Vous pourriez suggérer que Bonita et son patron se rencontrent pour discuter de ce qui s'est passé et pour voir s'il veut bien la remettre à son ancien trajet de distribution de courrier. A cette rencontre, où vous seriez présent, Bonita pourrait exprimer qu'elle avait honte de ce qui s'était passé et demander à reprendre son ancien parcours parce qu'elle trouvait « trop stressant » le nouveau trajet. Le patron voyant qu'elle retrouve son état antérieur pourrait accepter qu'elle reprenne son ancien travail.

Discussion sur la crise au travail

La réapparition de symptômes ou la rechute d'abus de substance peut interférer avec la capacité de l'utilisateur à faire son travail. Des changements au travail, ou dans la vie personnelle de l'utilisateur, peuvent aussi créer des difficultés au travail. Bien qu'éviter toute crise soit impossible, vous pouvez en réduire le risque en sachant ce qui a déclenché des problèmes dans le passé, en aidant l'utilisateur à éviter les situations à haut risque, et en étant attentif aux premiers signes d'une difficulté. Si des problèmes apparaissent, vous pouvez empêcher qu'une petite difficulté ne devienne une grosse crise en apportant rapidement soutien et résolution du problème.

Les soucis ordinaires

Etablir une check-list pour la crise au travail

Dans l'appendice E, vous trouverez une check-list que vous pouvez utiliser avec l'utilisateur pour l'aider à éviter une crise au travail. Vous trouverez aussi une liste de questions supplémentaires utiles pour aider l'utilisateur dans les moments difficiles au travail.

Quitter un emploi

Dans le chapitre suivant, vous lirez comment Jack a quitté son emploi.

Histoire de Jack

Jack est un homme de 44 ans, divorcé, présentant un trouble bipolaire et qui travaillait depuis cinq ans comme concierge au même endroit. Il se montrait bon travailleur et était devenu chef d'équipe, dirigeant et supervisant les autres. Il se plaignait d'en avoir marre de nettoyer les toilettes, mais n'avait pas entrepris de rechercher un autre emploi. Soudainement, il a disparu trois jours, absent à son travail et à ses rendez-vous médicaux. Lorsqu'en fin de compte son spécialiste pu l'avoir au téléphone, Jack lui dit avec colère qu'il ne voulait plus travailler, et lui raccrocha au nez.

Envisager les solutions

Si vous étiez le spécialiste en emploi, que feriez-vous ? Comment aborderiez-vous les soutiens liés à Jack, son réseau, son lieu de travail ?

Réponses raisonnables

Quelques réponses possibles : Il n'y a pas une seule et unique réponse correcte pour gérer cette situation. Voici plusieurs approches que vous pourriez emprunter.

Renforcer les soutiens du réseau et de l'équipe

Soutiens à la réhabilitation dirigés sur le réseau de soutien de l'utilisateur

Les spécialistes en emploi sont parfois perplexes face au comportement des personnes. Vous connaissiez Jack comme une personne très tranquille et qui vous avait toujours semblé bien se débrouiller. Vous pourriez vouloir discuter avec un autre membre de l'équipe qui le connaît mieux et pourrait vous apporter quelques réponses. Les case managers, qui travaillent étroitement et au long cours avec les usagers, peuvent donner d'autres points de vue. Le case manager de Jack pourrait suggérer que le problème ne concerne pas le résultat global du travail, mais plutôt le travail spécifique qu'il a actuellement.

Les usagers peuvent ne pas toujours vouloir dire à leur spécialiste en emploi ce qu'ils pensent des conditions de leur travail. Jack a-t-il une relation solide avec le case manager avec qui il pourrait se sentir plus à l'aise pour discuter de la situation ? Jack pourrait confier à son case manager que la nature ennuyeuse de son travail l'amenait à penser qu'il n'allait nulle part dans la vie. Il est en colère contre vous qui le poussez à s'accrocher à ce travail, sans voir comme ça le rend mal. Dans la conversation, Jack dit, pour la première fois, qu'il désirait reprendre des études de travailleur social. Le case manager dit à Jack qu'il est persuadé que vous allez soutenir son projet. Il organise une réunion entre vous trois pour dresser un plan compatible avec les préférences et les objectifs de Jack.

Renforcer les habiletés de la personne et ses capacités

Soutiens de réhabilitation envers la personne

Rassembler de l'information auprès du réseau de soutien de l'utilisateur comprenant les autres praticiens, la famille et les amis, aide les spécialistes en emploi à comprendre plus clairement ses objectifs. Maintenant que vous en savez plus sur ce que veut Jack, vous pouvez l'assurer de votre soutien concernant son évolution professionnelle et que vous seriez honoré de pouvoir l'aider dans le processus. Vous pourriez parler à Jack des différents programmes que vous connaissez et lui montrer comment rechercher des emplois sur internet.

Aménager des adaptations du poste de travail et apporter du soutien

Les soutiens à la réhabilitation concernant l'environnement de travail de l'utilisateur

Les spécialistes en emploi aident les usagers à quitter leur emploi dans de bonnes conditions. Si c'est possible, vous voudriez aider l'utilisateur à quitter son emploi

tout en restant en bons termes avec son employeur afin obtenir de bonnes références professionnelles. Jack pourrait se sentir incapable d'affronter son employeur après trois jours d'absence injustifiée. Vous pourriez alors proposer d'expliquer la situation à son employeur. Vous pourriez apprendre que l'employeur de Jack s'était inquiété à son sujet et qu'il était soulagé de savoir qu'il était hors de danger. Il pourrait signaler que si Jack devait réellement partir il aimerait qu'il poursuive encore deux semaines, le temps d'essayer d'embaucher un remplaçant.

Discussion sur le fait de quitter un emploi

Quitter un emploi peut être une décision salutaire pour un usager. Avant toute décision finale, il est utile d'explorer les raisons pour lesquelles il désire partir, et de voir s'il n'y a pas d'autres options. Naturellement, la décision ultime de partir revient à l'individu. S'il désire partir, le rôle du spécialiste en emploi sera de demeurer une ressource pour qu'il puisse quitter son emploi en toute connaissance de cause et de la meilleure façon possible.

Les soucis ordinaires

Etablir une check-list pour quitter un emploi

Dans l'appendice E, vous trouverez une check-list que vous pouvez utiliser avec l'usager pour l'aider à aborder le défi consistant à quitter son emploi. Vous trouverez également une liste supplémentaire de questions pour examiner dans les détails la façon d'aider un usager à quitter efficacement son emploi.



Note du superviseur

Nous vous suggérons d'utiliser ces quatre vignettes comme points de départ pour discuter de ce qui peut se passer aux différentes étapes de la vie au travail. Vous pouvez demander aux spécialistes en emploi de consigner leurs propres réponses avant d'en discuter en groupe. Vous pouvez modifier ces vignettes pour illustrer différents points. N'hésitez pas à ajouter des situations tirées de votre propre expérience et adaptées à votre ville ou agglomération. Cette discussion peut se faire dans le cadre d'une réunion de service ou d'un groupe de supervision.

Résumé du chapitre

Soutenir l'effort envers le travail des personnes présentant une maladie mentale sévère est un processus créatif. Certains problèmes peuvent être anticipés. D'autres doivent être abordés à mesure qu'ils surviennent. Bien souvent, il y a de nombreuses solutions possibles pour chacun des défis. En tant que spécialiste en

emploi, vous aborderez chaque situation, puis apporterez soutien à l'utilisateur et à son environnement pour que l'emploi se déroule bien.