



# Emploi des personnes ayant un problème de santé mentale

## Atelier

Halifax (Nouvelle-Écosse)

Date : 19 juin 2018

Congrès : Congrès annuel de  
l'Association canadienne de soutien à  
l'emploi

Rapport sommaire

## INTRODUCTION

Le 19 juin 2018, la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) a organisé un atelier d'une journée à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Plus de 100 professionnels de soutien à l'emploi, employeurs, personnes ayant vécu la maladie mentale, chercheurs, entreprises à vocation sociale et experts de partout au Canada ont pris part à l'atelier dans le but d'explorer les possibilités d'amélioration de l'engagement et de la collaboration axées sur la satisfaction des besoins complexes des personnes aux prises avec des maladies mentales dans le cadre de leur emploi. Les discussions tenues lors de l'atelier ont été transposées en illustration (annexe 1) par un facilitateur graphique. Les objectifs de l'atelier étaient les suivants :

- Mieux comprendre les nombreux modèles de soutien à l'emploi actuellement en place pour aider les personnes aux prises avec une maladie mentale à trouver et à conserver un emploi valorisant;
- Présenter les résultats d'une analyse environnementale nationale des organismes de soutien à l'emploi dans l'ensemble du Canada, dirigée par la CSMC, afin de déterminer où et comment les approches fondées sur des données probantes sont mises en œuvre afin d'aider les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale à intégrer le marché du travail;
- Cerner les obstacles systémiques qui entravent la réussite des initiatives en matière de soutien à l'emploi pour les personnes ayant des problèmes associés à la santé mentale;
- En apprendre davantage au sujet de [Collective Impact](#) en tant que cadre éventuel d'action concertée visant à entraîner un changement systémique relatif aux questions complexes;
- Explorer les possibilités d'utiliser le cadre de retombées collectives pour surmonter les obstacles systémiques repérés auxquels les personnes aux prises avec une maladie mentale sont confrontées.

## ANALYSE ENVIRONNEMENTALE DES PROGRAMMES DE SOUTIEN À L'EMPLOI

Adele Furrie, d'**Adele Furrie Consulting Inc.**, a présenté les résultats de sa récente analyse environnementale des programmes de soutien à l'emploi dans l'ensemble du Canada. L'analyse a permis d'identifier plus de 518 organismes de soutien à l'emploi en fonction des critères suivants : l'analyse *inclut* tous les programmes de soutien à l'emploi offrant leurs services uniquement aux personnes aux prises avec une maladie mentale ou tout type de problème du genre, y compris la maladie mentale; l'analyse *exclut* tous les programmes de soutien à l'emploi dont les participants doivent être aux prises avec un problème autre qu'une maladie mentale, comme une déficience développementale, l'autisme, une déficience visuelle, une incapacité physique, etc.

Les résultats de l'analyse ont été consolidés pour créer une [carte](#) à l'aide d'un outil de visualisation interactif qui repose sur des données économiques provinciales et régionales ainsi que sur les données du Recensement de 2016 (y compris l'information au sujet des 2,9 millions de personnes de 18 à 64 ans qui disent vivre avec une maladie mentale).

Les participants se sont ensuite penchés sur les résultats de l'analyse présentés et sur les modèles de programme de soutien à l'emploi identifiés. En réponse aux commentaires reçus lors de l'atelier, un guide (accessible sur le site Web de la CSMC au cours des prochaines semaines) a été élaboré pour accompagner l'outil de visualisation interactif.

## IDENTIFICATION DES OBSTACLES SYSTÉMIQUES À LA RÉUSSITE DU SOUTIEN À L'EMPLOI

Sylvia Cheuy, directrice-conseil du **Tamarack Institute**, a expliqué la distinction entre les programmes de soutien à l'emploi et les efforts de changement systémique pour surmonter les obstacles de soutien à l'emploi pour les personnes ayant des problèmes associés à la santé mentale. Au cours de cette présentation, des participants offrant actuellement des programmes de soutien à l'emploi aux personnes ayant une maladie mentale ont défini un objectif commun clé pour le domaine : identifier les obstacles systémiques qui limitent le succès de ces programmes et examiner la possibilité de travailler en collaboration pour surmonter ces obstacles.

L'outil de visualisation des facteurs clés, servant à déterminer conjointement les facteurs qui ont la plus grande incidence lorsqu'il s'agit de s'attaquer à un enjeu ou un défi complexe, a été présenté aux participants. L'outil est particulièrement utile quand un groupe souhaite mieux comprendre les enjeux sous-jacents et la dynamique qui peuvent compliquer la mise en œuvre ou l'évolution d'un défi ou d'un enjeu. Son action est optimale lorsqu'il est utilisé par un groupe diversifié d'intervenants qui partagent une passion ou un intérêt commun pour la résolution d'un problème donné. L'illustration ci-contre donne un exemple de carte des facteurs pour le soutien à l'emploi.

Carte des facteurs clés d'obstacle systémique du soutien à l'emploi



Voici les solutions possibles proposées pour surmonter les obstacles systémiques du soutien à l'emploi :

- Fonds supplémentaires et plus grande marge de manœuvre quant à l'utilisation des fonds, en particulier en ce qui concerne l'aide au revenu;
- Amélioration de la sensibilisation et de l'éducation du public (par exemple en intensifiant les efforts visant à réduire les craintes associées à l'auto-identification et la stigmatisation liée à la maladie mentale);
- Accent sur une éducation et un engagement accru des employeurs et des employés afin de créer des milieux de travail plus inclusifs et positifs;
- Amélioration de l'accès aux programmes et aux services et meilleurs liens et coordination avec d'autres fournisseurs de services afin d'obtenir les ressources nécessaires à la gestion des problèmes de santé mentale complexes;
- Programme stratégique pour mieux informer les membres du gouvernement sur la santé mentale et le milieu de travail afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées.

## EXPLORATION DU CADRE DE RETOMBÉES COLLECTIVES

Le cadre Collective Impact a été présenté aux participants comme un cadre possible pour les aider à travailler en collaboration à la mise en œuvre des stratégies de changement systémique identifiées lors de l'exercice de cartographie des facteurs. Le cadre Collective Impact est une forme disciplinée de collaboration multisectorielle comportant cinq conditions qui, lorsqu'elles sont intégrées les unes aux autres, donnent d'excellents résultats en matière de changement positif sur des questions complexes.

# Les 5 phases de l'impact collectif

Tous les participants **partagent la même vision du changement**, y compris une même analyse du problème et une approche commune pour résoudre celui-ci grâce à des mesures concertées.

**Programme commun**

**Vision diversifiée \* Sensibilité \* Aspiration communautaire**

**Système d'évaluation commun**

Recueillir des informations et évaluer de manière régulière les résultats de tous les participants permet de s'assurer que les efforts demeurent synchronisés, et que les participants assument leurs responsabilités mutuelles.

**Explorer \* Aligner \* Suivre le progrès \* Résultats**

**Activités se soutenant mutuellement**

Les activités des participants doivent être **différenciées, tout en étant coordonnées** par un plan d'action mutuellement renforcé.

**Lien\* Système \* Soutien\* Centré**

**Communication permanente**

Il est nécessaire d'établir une **communication régulière et ouverte** entre les nombreux acteurs pour établir des relations de confiance, s'assurer d'avoir des objectifs mutuels et créer une motivation commune.

**Confiance \* Transparence \* Progrès\* Engagement**

**Structure de soutien**

Pour créer et gérer l'impact collectif, il est nécessaire d'avoir un personnel distinct doté de compétences spécifiques. Il **servira de structure de soutien à toute l'initiative et coordonnera les activités de toutes les organisations et organismes participants**

**TAMARACK INSTITUTE**  
Source: FSG

**Faciliter \* Convenir \* Coordonner \* Mouvement**

[www.tamarackcommunity.ca](http://www.tamarackcommunity.ca)

En petits groupes, les participants à l'atelier ont été invités à trouver les avantages et les défis associés à l'utilisation du cadre Collective Impact pour surmonter les obstacles systémiques du soutien à l'emploi identifiés plus tôt. Parmi les défis présentés par le cadre Collective Impact qui sont ressortis lors des discussions entre les participants, mentionnons :

- Le manque de confiance entre les différents intervenants;
- Les ressources limitées (temps, argent, connaissances à mettre en commun);
- L'engagement et le leadership efficaces (qui faire participer et comment);
- L'absence d'un langage commun et d'une terminologie commune dans le domaine de l'emploi et de la santé mentale;
- La façon de présenter un problème complexe de manière à faire naître un sentiment d'appropriation et à inspirer l'action.

Voici les avantages à travailler avec le cadre Collective Impact pour surmonter les obstacles systémiques du soutien à l'emploi :

- Mise à profit d'une abondance et d'une diversité de points de vue grâce à la collaboration avec un éventail d'intervenants (personnes ayant vécu la maladie mentale, responsables des politiques, développeurs de programmes, bailleurs de fonds, etc.);
- Occasions partagées de faire mieux connaître et de promouvoir la cause en travaillant collectivement;
- Possibilité d'aborder la « situation dans son ensemble » à l'aide d'un cadre global et d'une réflexion préalable et postérieure au processus;
- Partage des ressources entre les organismes, le gouvernement et les employeurs;
- Mise à profit des compétences et ressources diversifiées des participants.

## PROCHAINES ÉTAPES

On a ensuite demandé aux participants de réfléchir aux idées et aux opinions formulées tout au long de la journée et de recommander les meilleures façons de poursuivre la réflexion amorcée dans le cadre de l'atelier. Parmi les recommandations proposées par les participants, mentionnons :

- Continuer à développer et à élargir ce réseau;
- Créer un sommaire des communications et des ressources;
- Élaborer un plan d'action commun;
- Continuer de travailler en collaboration.

## CONCLUSION

L'atelier a permis de jeter des bases solides pour continuer à rassembler et mobiliser les membres du secteur des fournisseurs d'emploi aux personnes ayant une maladie mentale. Il s'agit pour eux de travailler en collaboration dans l'ensemble du Canada et d'élaborer une stratégie pour surmonter les obstacles systémiques qui limitent l'efficacité des programmes et services offerts à leur clientèle.

Pour continuer ce travail, la CSMC et l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE) ont annoncé la formation d'une communauté de pratique (CdP) nationale sur le soutien à l'emploi. Des gens offrant du soutien à l'emploi aux personnes aux prises avec la maladie mentale de partout au Canada ont été invités à poser leur candidature en tant que membre du CdP à part entière. L'objectif de la communauté est de faire avancer le travail en matière de soutien à l'emploi à l'échelle nationale en travaillant avec les responsables des politiques, les gens ayant vécu la maladie mentale, les bailleurs de fonds, les développeurs de programmes, etc. de partout au pays afin de répondre aux besoins de ce secteur et de développer des outils et ressources pratiques. Avec l'appui de la CSMC et de l'ACSE, ce groupe établira de solides assises pour entreprendre un travail collectif dans tout le secteur et sera bien placé pour offrir le leadership et l'infrastructure nécessaires dans ce domaine.

# ÉTUDE DES CHANGEMENTS SYSTÉMIQUES EN EMPLOI ASSISTÉ POUR LES PERSONNES ATTEINTES DE MALADIE MENTALE

19 JUIN 2018

**ANALYSE ENVIRONNEMENTALE**

- 518 emplacements
- 7 modèles d'emploi assisté
- Axé sur le client
- 1:5635 emplacements pour les personnes atteintes de maladie mentale
- 8 caractéristiques

**BASE DE DONNÉES EMPLOI ASSISTÉ**

**Taux de Déclaration ?**

**RÉTROACTION** → SVP

**SYSTÈMES SOCIAUX**  
HÉTÉROGÈNES COMPLEXES

**PENSÉES PERTURBANTES**

→ Aller au-delà des limites du système

**RÉPERCUSSIONS**

## SCHEMATISATION DES FACTEURS CLÉS

**IMPACT COLLECTIF**

- champion influent
- urgence du problème
- ressources adéquates

partage des connaissances

approche « ex à dos »

un salaire de subsistance

accès aux ressources

Éducation

soutien gouvernemental

pratique exemplaires

La personne

Services aux enfants

politique

réseaux

autodéclaration

Peur

outil d'évaluation

disponibilité des employeurs

Formation

Investir dans les efforts communs

Employeur exceptionnel

Les membres de la famille sont les bienvenus

Humilité

Rein pour nous sans nous

**INTROSPECTION**

Besoins et langue

T'aider, pas te dire quoi faire

Comment assumer nos propres responsabilités?

contacts personnels

**CE QUI RESSORT**

- Les foyers collectifs de soins aux patients ne sont pas inclus
- Les régions rurales sont mal desservies
- besoin de plus d'emplacements et de ressources
- La N-É a le plus haut taux de maladies mentales

**DÉFIS**

- trouver des employeurs
- stigmatisation
- accès aux soins de santé
- maintien de l'emploi
- sans jugement
- Le financement peut ne pas être à long terme
- auto-identification volontaire

**SUCCÈS**

- répérer où sont les lacunes pour pouvoir les combler
- voir les statistiques
- partenariats
- collaborations
- supports visuels

« une approche disciplinée, intersectorielle qui permet de résoudre des problèmes sociaux et environnementaux complexes à grande échelle » - FSG

- 1 programme commun
- 2 mesures partagées
- 3 activités de renforcement mutuel
- 4 communication permanente
- 5 pilier de soutien

sans problèmes ne signifie pas qu'on soit entièrement prêt

Si nous savons comment régler le problème de l'itinérance, nous l'avons déjà fait



**PROBLÈME**

- simple • connu
- complicé • connaissable
- complexe • inconnissable

**CHANGER LES MENTALITÉS**

POÈTES

GUERRIERS

INGÉNIEURS

comme le bambou... long terme

ÉCRIRE UNE LETTRE

DÉCRIREZ L'IMPACT QUE VOUS CÉREZ

Soyez le guerrier

**PROCHAINES ÉTAPES**

le gouvernement à la table

collaborer

Inclusif

**ACTIONS**

Rapporter des renseignements à l'agence

développement professionnel pour accomplir ce travail (temps et ressources)