

JOB COACHING

Insertion professionnelle en milieu ordinaire

Christophe ALLEMAND – Messidor – juillet 2013



Plan de l'intervention

- A l'origine, une rencontre...
- La méthode I.P.S.
- Expérimentation & point d'avancement
- Perspectives de développement

A l'origine, une rencontre...

- Une volonté de l'association Messidor
 - Plan d'actions 2010/2014 : s'ouvrir à un public plus large
- La découverte du concept de rétablissement
 - Concept présenté lors d'un colloque par le Dr Pachoud, psychiatre et enseignant chercheur à l'Université Paris Diderot
 - Proximité d'une théorie avec les pratiques de Messidor

En 2011, des liens s'établissent entre le Dr Pachoud et l'association Messidor pour donner naissance à deux projets

- Une recherche développement (2012 – 2015) : le concept de transition par l'activité professionnelle, une voie de rétablissement pour les personnes handicapées psychiques
- Le dispositif job coaching

LA METHODOLOGIE I.P.S.

Individual Placement and Support



Historique

- Origine États Unis
- Début des années 80
 - Réseau de la déficience intellectuelle s'interroge sur l'exclusion sociale provoquée par les ateliers protégés
 - Naissance du modèle de soutien en emploi « place - train » (placer – former)
- Milieu des années 80
 - Gary Bond et d'autres s'interrogent sur la pertinence d'utiliser le modèle de soutien en emploi pour les personnes avec troubles mentaux graves
- Début des années 90
 - Dr Bob Drake et Deborah Becker formule le modèle I.P.S. comme variante du soutien à l'emploi adaptée aux personnes avec troubles mentaux graves

Les apports du soutien en emploi

- Taux d'emploi significativement plus élevé (62% vs 23% groupe contrôle) sur une période de 2 ans (Bond, Drake & Becker 2012)
- Taux d'abandon en cours de parcours significativement plus faible (13% vs 45% groupe contrôle) (EQOLYSE in Europe)
- Taux de réadmission en soins légèrement plus faible (20% vs 31% groupe contrôle) (EQOLYSE in Europe)

Les 8 principes du modèle I.P.S.

1. Le but est le travail en milieu ordinaire
2. L'éligibilité est basée sur le choix de la personne
3. Les équipes IPS sont intégrées aux équipes de soins
4. Les services sont basés sur les choix et préférence de la personne
5. Une assistance personnalisée est accordée pour informer et comprendre les enjeux économiques reliés au choix de chaque personne
6. La recherche d'emploi est rapide
7. Le développement d'un réseau d'employeurs est systématique
8. Le soutien est individualisé et illimité dans le temps

Les 8 principes du modèle I.P.S.

1. Le but est le travail en milieu ordinaire
2. L'éligibilité est basée sur le choix de la personne
3. Les équipes IPS sont intégrées aux équipes de soins
4. Les services sont basés sur les choix et préférence de la personne
5. Une assistance personnalisée est accordée pour informer et comprendre les enjeux économiques reliés au choix de chaque personne
6. La recherche d'emploi est rapide
7. Le développement d'un réseau d'employeurs est systématique
8. Le soutien est individualisé et illimité dans le temps

Les 8 principes du modèle I.P.S.

1. Le but est le travail en milieu ordinaire
2. L'éligibilité est basée sur le choix de la personne
3. Les équipes IPS sont intégrées aux équipes de soins
4. Les services sont basés sur les choix et préférence de la personne
5. Une assistance personnalisée est accordée pour informer et comprendre les enjeux économiques reliés au choix de chaque personne
6. La recherche d'emploi est rapide
7. Le développement d'un réseau d'employeurs est systématique
8. Le soutien est individualisé et illimité dans le temps

Les 8 principes du modèle I.P.S.

1. Le but est le travail en milieu ordinaire
2. L'éligibilité est basée sur le choix de la personne
3. Les équipes IPS sont intégrées aux équipes de soins
4. Les services sont basés sur les choix et préférence de la personne
5. Une assistance personnalisée est accordée pour informer et comprendre les enjeux économiques reliés au choix de chaque personne
6. La recherche d'emploi est rapide
7. Le développement d'un réseau d'employeurs est systématique
8. Le soutien est individualisé et illimité dans le temps

EXPERIMENTATION & POINT D'AVANCEMENT



Déroulement de l'expérimentation

Fin 2011	Appel à projet Fondation de France
2012	Ingénierie du dispositif Recherche de financement Communication auprès des partenaires et prescripteurs
Avril 2013	Prise en charge des premières situations Au 01/07 : 10 situations en cours
Sept. 2013	Recrutement d'un deuxième job coach

Phase expérimentale

- Zone d'expérimentation : Haute Savoie
- 30 parcours / an
- Durée 2013 - 2014

Avec le soutien de



FONDATION
DE
FRANCE

Rhône-Alpes^{Région}

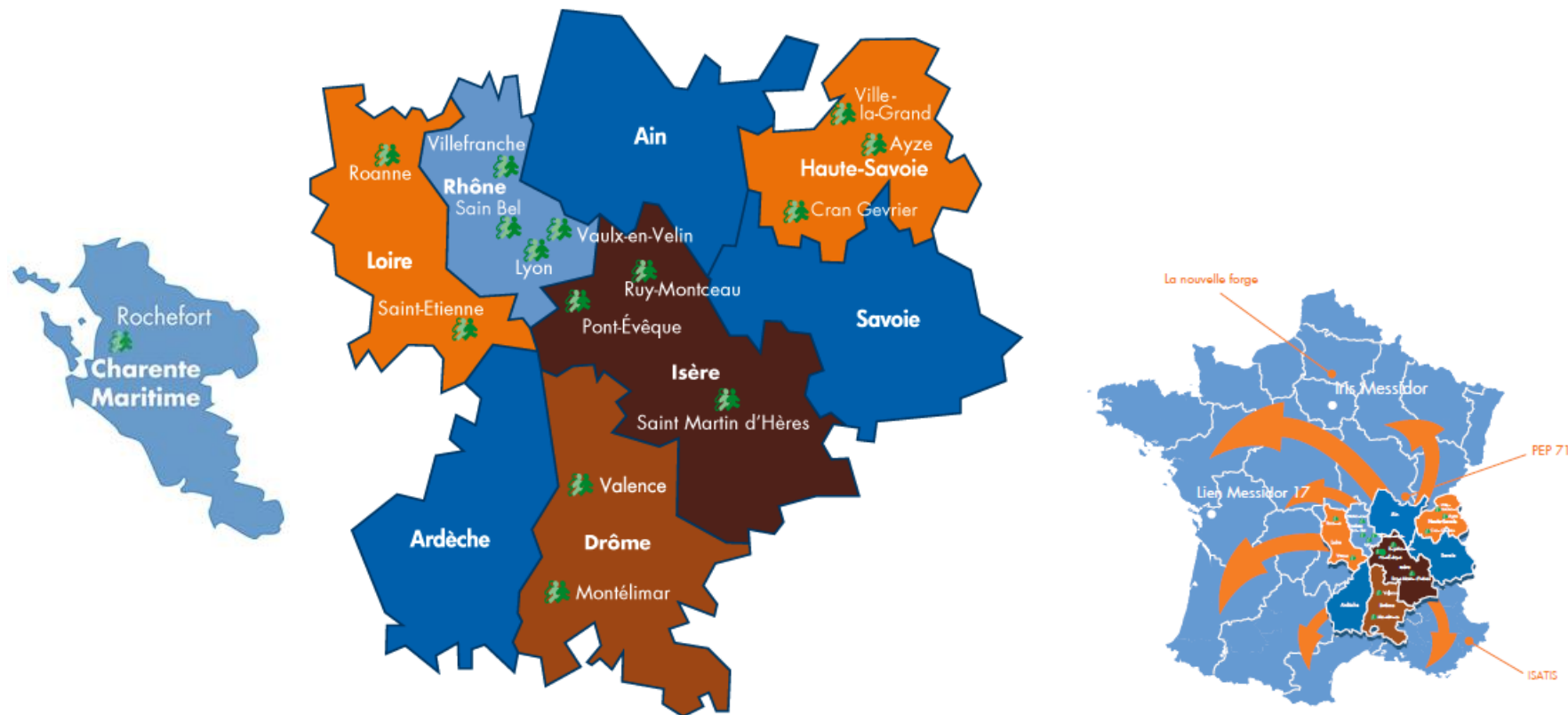
FONDATION
SOLIDARITE
SOCIETE GENERALE



PERPECTIVES de DEVELOPPEMENT



Perspectives de développement



L'association Messidor a pour ambition de généraliser le dispositif sur l'ensemble des sites où elle est implantée

Les différents parcours à Messidor

