

RAPPORT ANNUEL 2019-2020

SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE



SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE





TABLE DES MATIÈRES

.....

03

LE SDEM SEMO EN QUELQUES MOTS
NOS VALEURS
L'ÉQUIPE

06

MOT DU PRÉSIDENT
MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE
FAITS SAILLANTS

14

SEMO MONTÉRÉGIE RÉSULTATS

17

SEMO PPE-PH RÉSULTATS

20

PERSPECTIVES 2020-2021

21

QUELQUES BEAUX PARCOURS

28

NOS IMPLICATIONS
ORGANIGRAMME
NOS COORDONNÉES
PRINCIPAUX CIGLES

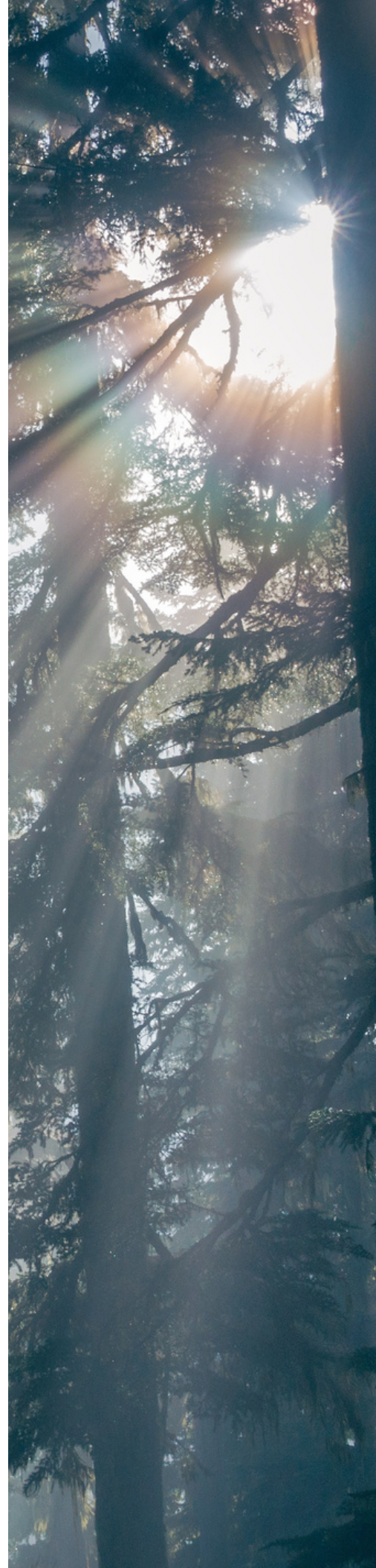
LE SDEM SEMO EN QUELQUES MOTS

Nous sommes le chef de file en Montérégie en ce qui a trait à l'employabilité des personnes handicapées.

Notre rôle premier est de reconnaître la valeur de chaque personne, peu importe sa limitation et de l'aider à développer son potentiel d'employabilité. Pour ce faire, et par une gamme de services variés, nos conseillers spécialisés offrent à notre clientèle un accompagnement sur mesure pour l'amener vers l'emploi ou l'aider à se maintenir en emploi tout en développant et maintenant des liens solides avec une grande diversité d'employeurs accueillants, inclusifs et ouverts à la différence.

Nous sommes fiers d'avoir contribué à l'épanouissement professionnel de plusieurs dizaines de milliers de personnes depuis 1981 et c'est avec la même passion que nous poursuivons notre mission à partir de neuf points de service, dans le but de faire rayonner tous ces succès en emploi partout en Montérégie.

- Le SDEM SEMO Montérégie ... parce que tout le monde a sa place!



NOS VALEURS

Ensemble, unis pour accomplir cette mission, nos administrateurs, nos dirigeants et nos quelques 46 employés et spécialistes de l'aide à l'emploi défendent les valeurs suivantes :

Autonomie : nous laissons place à l'initiative en favorisant la responsabilisation, l'engagement et l'accomplissement du potentiel de chacun.

Coopération : nous favorisons la collaboration de chacun, car notre force s'appuie sur l'entraide et la solidarité.

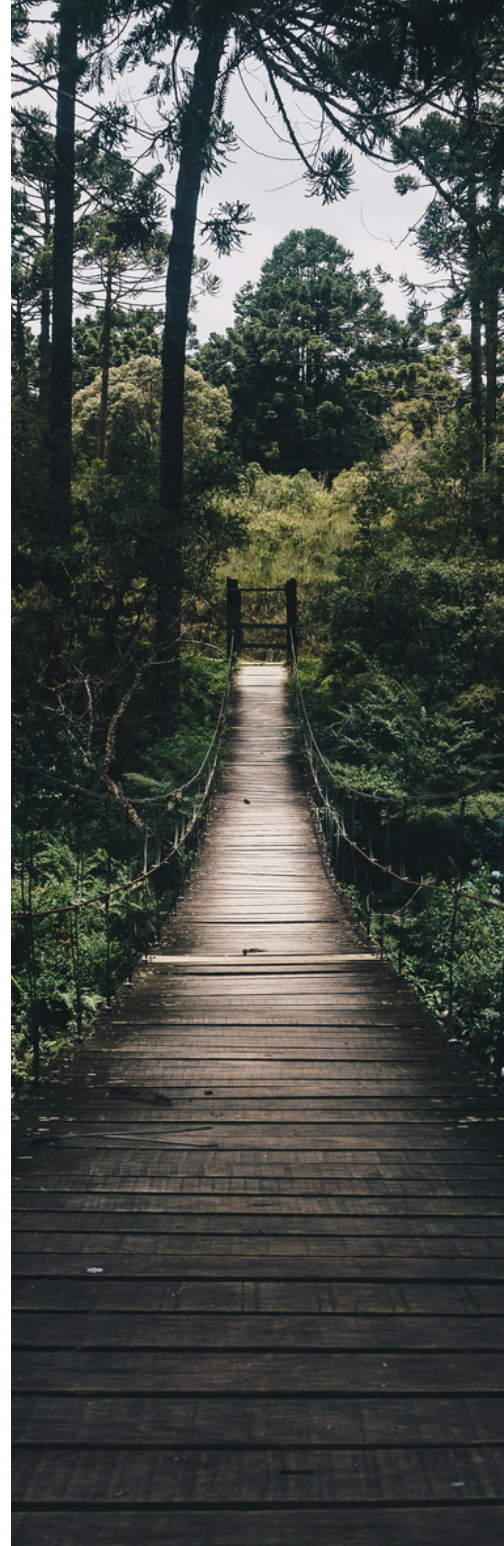
Créativité : nous favorisons les approches dynamiques et novatrices et nous sommes continuellement à la recherche de solutions adaptées.

Équilibre : nous privilégions l'harmonie dans les différentes sphères de vie en créant des conditions accommodantes.

Intégrité : nous adhérons dans le cadre de nos pratiques et de nos interventions, à une démarche honnête et fidèle aux valeurs prônées par l'organisme.

Ouverture d'esprit : nous reconnaissons la richesse de la différence et de l'unicité de chaque personne en faisant preuve de souplesse et de capacité d'adaptation.

Respect : nous préconisons des actions et des comportements empreints de dignité, d'empathie, de tolérance et de discernement.



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président : Bernard Gravel

Vice-présidente : Nicole Quesnel

Trésorier : Jean-Marc Ricard

Administratrice : Pauline Couture

Administratrice : Sylvie Couture

Administratrice : Sussy Galvez

Administrateur : Alain Bertrand

L'ÉQUIPE DU SDEM SEMO MONTÉRÉGIE

Caroline Valade, directrice générale
Édith Boudreault, coordonnatrice du SEMO
Christine Villandr , coordonnatrice du SDEM
Hélène Landry, comptable
Christine Larrivée, agente de communication et de liaison

 quipe PPE-PH

 milie Baril, conseillère en emploi
Sylvie Beauchamp, conseillère en emploi
Franceska Davignon, conseillère en emploi
Mélanie Dolbec, conseillère en emploi
Hectorine Giasson, conseillère en emploi
Daphné Giguère, conseillère en emploi
Céline Lacasse, conseillère en emploi
Marie-Ève Lévesque-Coulombe, conseillère en emploi
Chantal Moquin, conseillère en emploi
Judy Ann Paul-Hus, conseillère en emploi
Ouali Yacine, conseiller en emploi

 quipe des formations adaptées

No lla Bergeron, conseillère au programme
Roxanne Danis, conseillère au programme
Lamine Daou, conseiller au programme
Karine Freni re-Guillet, conseillère au programme
Stéphanie Gascon, conseillère au programme

 quipe du projet STEP

Diane Genest, conseillère en intégration
Ariane LaBadie, conseillère en intégration

 quipe SEMO

Carole-Anne Aubry, conseillère en emploi
Sylvie Bonenfant, conseillère en emploi
Andrée-Anne Boudreault, conseillère en emploi
 milie Chartr -Yip, conseillère en emploi
Isabelle Clément, conseillère en emploi
Marie-Andrée Cournoyer, conseillère en emploi
Chantal Doucet, agente d'intégration
Annie Gagné, conseillère en emploi
Guylaine Gagné, conseillère en emploi
Audrey-Michèle Gamache, conseillère en emploi
Pascale Lapierre, conseillère en emploi
Véronique Léger, agente d'intégration
Sophie Lévesque, agente d'intégration
Siham Livernoche, conseillère en emploi
Stéphanie Mickel, conseillère en emploi
Yann Morrisseau, conseiller en emploi
Christiane Paquette, conseillère en emploi
Caroline Pelletier, conseillère en emploi
Véronica Ramirez, conseillère en emploi
Stéphanie Riendeau, conseillère en emploi
Stéphanie St-Germain, conseillère en emploi
Marie St-Laurent, conseillère en emploi
Nadine Thauvette, conseillère en emploi

 quipe de soutien

Marie-Laure Breton, agente logistique
Évelyne Da Silva, réceptionniste
Amal El Gharbi, correctrice



MOT DU PRÉSIDENT

C'est avec grand plaisir que je vous présente le rapport d'activités du SDEM SEMO Montérégie pour l'année 2019-2020. Malgré une fin d'année difficile, l'ensemble du personnel a travaillé très fort pour l'atteinte de nos objectifs. Encore une fois, les conseillers en emploi de nos 9 bureaux ont multiplié les efforts pour faire rayonner l'organisme auprès de partenaires issus de tous les milieux. Le contexte de rareté de main-d'œuvre nous a permis de faire de nombreuses nouvelles alliances avec des employeurs de partout en Montérégie ainsi que sur l'île de Montréal.

L'année 2019-2020 restera gravée à jamais dans l'histoire du SDEM SEMO Montérégie, elle fut une année de grands changements. En mars, l'arrivée de la pandémie liée à la COVID-19 a durement touché nos services et a eu un impact sur l'atteinte de nos résultats du dernier trimestre. Elle a complètement bouleversé nos façons de faire et nos méthodes de travail. Habités à être en relation directe avec les clients, nos conseillers ont dû apprendre à travailler autrement en utilisant différentes technologies pour demeurer près de ces derniers, tout en respectant les mesures sanitaires gouvernementales.

Cette pandémie nous a obligés à prendre un virage technologique et à nous équiper en télétravail et advenant une deuxième vague, nous serions complètement opérationnels à distance.

Un vent de changement au SDEM SEMO Montérégie

Le 30 mai, madame Liette Landry, directrice générale, effectuait son dernier jour avant un départ à la retraite bien méritée. Je remercie madame Landry pour ses 14 années à la direction du SDEM SEMO Montérégie. Parmi ses nombreuses réalisations, la tenue du gala « Célébrons la différence » pour souligner les 30 ans de l'organisme en 2011, le déménagement du siège social en 2012 et l'organisation du Colloque national du ROSEPH à Bromont en 2009. Également, le développement du projet d'accompagnement des personnes en situation de handicap en formation professionnelle (APHSFP) en partenariat avec la commission scolaire Marie-Victorin ainsi que l'élaboration d'un guide d'accompagnement des étudiants en situation de handicap en formation professionnelle en 2012 pour les commissions scolaires de la Montérégie. À cette longue liste s'ajoutent la mise en place



d'un fonds de pension pour les employés, la refonte complète du manuel de l'employé, l'augmentation considérable des cibles pour les projets PPE-PH et SAE au fil des années ainsi que l'ajout de nouvelles formations pour la clientèle.

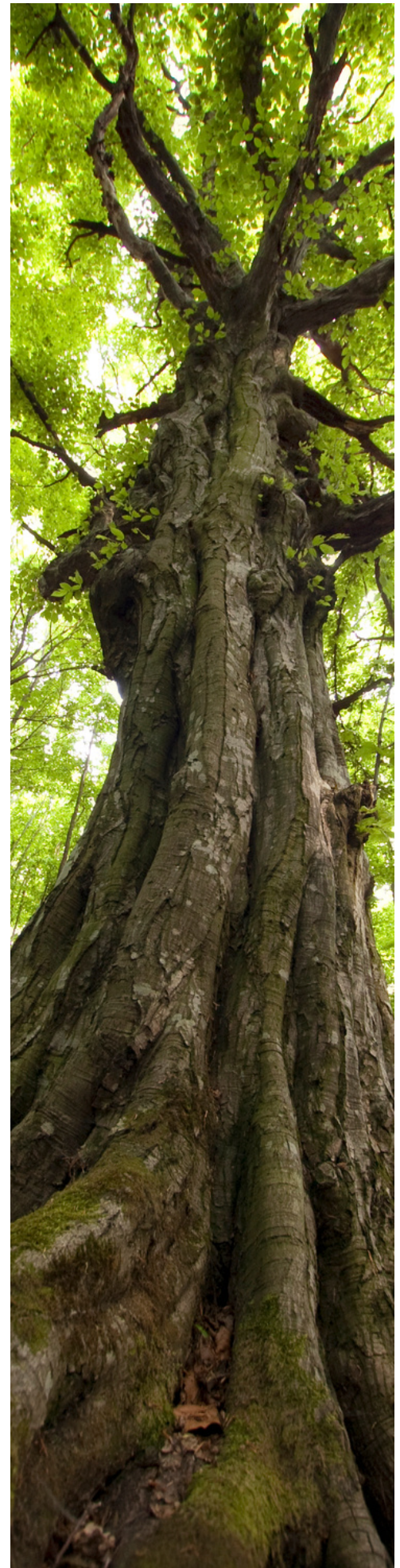
C'est le 1er juin dernier que madame Caroline Valade a débuté ses fonctions de directrice générale. Avec ses 17 années d'expérience au sein de notre organisation, dont 12 ans à occuper un poste de gestion, madame Valade s'est rapidement plongée dans les dossiers prioritaires. Le conseil d'administration et moi-même lui souhaitons le meilleur.

Cette année, nous nous sommes également dotés d'un nouvel outil informatique pour la gestion de nos dossiers clients. Soges-tech, notre firme informatique nous a accompagnés dans le choix d'une firme spécialisée. À la suite d'un appel d'offres, nous avons évalué six propositions et notre choix s'est arrêté sur la firme Exolnet le 29 octobre dernier. Durant plusieurs mois, nous avons collaboré avec Exolnet pour l'élaboration d'un outil sur mesure pour compiler nos statistiques et faire notre reddition de compte auprès de Services Québec. Après plusieurs mois de travail intensif, de questionnements et nombreuses remises en question, la première phase de SOFIA est née et a été implantée au début du mois de juin. Son nom est né d'un petit concours à l'interne; voici la signification de SOFIA : **S**ystème Sdem Semo, **O**util pratique de qualité, **F**acilitant le travail, **I**ntelligemment intuitif et à l'**A**ffût des besoins.

Tout au long de l'année, nous avons également entrepris les travaux de refonte de notre site web qui avait grand besoin d'être mis au goût du jour. Notre comité Web a travaillé à la mise à jour des contenus et la bonification de plusieurs sections tel qu'une section offre d'emploi pour permettre aux employeurs de mettre leurs offres d'emploi sur notre site. Autre nouvel élément, les clients auront également la possibilité de faire une demande d'inscription à nos services directement sur notre site internet. Ce nouveau site sera lancé cet automne.

Au cours de l'année 2019-2020, le conseil d'administration s'est réuni à six reprises. Tous les membres du conseil d'administration sont fiers de leurs employés et les remercient pour leur dévouement exceptionnel, leur collaboration jamais remise en question et leur implication dans ce contexte extraordinaire de pandémie.

Bernard Gravel, président du SDEM SEMO Montérégie



MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Je vous présente mon tout premier rapport annuel en tant que directrice générale. En toute simplicité, je suis très fière de ce que nous tous avons accompli au cours des derniers mois.

Pour ce premier rapport, j'utilise la symbolique de l'arbre et de ses racines. Il représente la stabilité, la force, la croissance et le renouveau. La santé d'une organisation repose sur ses racines, plus la base est solide, plus l'arbre prospérera. La dernière année nous a prouvé que le SDEM SEMO Montérégie est une organisation solide. Malgré les défis des derniers mois et le changement de direction, nous avons maintenu le cap.

Reprendre la direction, de surcroît en temps de pandémie représentait un défi de taille. J'ai pu compter sur l'appui des 50 employés, du conseil d'administration et sur les conseils de madame Liette Landry de qui j'ai beaucoup appris au cours des dernières années. Je les remercie tous.

Le présent rapport témoigne d'un travail d'équipe, tous ont redoublé d'efforts en ce temps de pandémie pour maintenir nos clients en emploi et accompagner ceux touchés par une perte d'emploi.

Malgré le dernier trimestre plus difficile au point de vue des statistiques, Services Québec a maintenu nos ententes PPE et SAE pour l'année prochaine sans tenir compte des résultats.

Nous avons maintenu notre collaboration avec les différentes commissions scolaires de la Montérégie. Dans le but d'explorer de nouvelles avenues de formation, nous avons également échangé avec d'autres commissions scolaires et Services Québec.

En novembre dernier, lors du colloque des services aux entreprises des commissions scolaires du Québec, notre formation de Préposé au bien-être animal remportait le Prix «Distinction» attribué annuellement à l'équipe d'un service aux entreprises (SAE) d'une commission scolaire s'étant distinguée par la conception et la diffusion d'une formation ou d'un projet novateur de développement des compétences de la main-d'œuvre québécoise. Unique en son genre au Québec, cette belle formation a su retenir l'attention du jury parmi sept entreprises.





Cette année marquait le recrutement du premier groupe de notre formation Commis aux opérations manuelles en assemblage et emballage en collaboration avec la Commission scolaire Marie-Victorin et l'entreprise-école AFFI. À sa première année, ce projet allait être mis à l'épreuve, outre le défi que représente le recrutement pour une nouvelle formation en tant de plein emploi, la survie du projet a été sérieusement compromise avec l'arrivée de la pandémie. Les mesures sanitaires et la complexité d'aménager les installations du Groupe AFFI pour nos étudiants dans un court délai nous ont amenés à la recherche d'une nouvelle entreprise pour permettre à nos étudiants de compléter leur formation pratique. Edikom distribution, une entreprise de Longueuil en plein démarrage, nous a chaleureusement accueillis pour la suite.

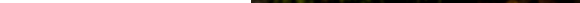


La pandémie a durement touché nos MFOR, nos élèves en formation dans nos différents programmes ont dû faire preuve d'une très grande capacité d'adaptation pour poursuivre leur formation après un arrêt de plusieurs semaines. La COVID-19 est venue compromettre le renouvellement de plusieurs ententes. En collaboration avec les différentes commissions scolaires du territoire, nous avons travaillé très fort et fait preuve de grande ingéniosité pour maintenir nos formations et assurer le renouvellement de toutes nos ententes avec Services Québec pour l'ensemble des formations qui se terminaient au 30 juin 2020.

Cette année encore, nous avons poursuivi notre association avec le projet l'Atelier paysan, mais cette fois comme mandataire de la table ad hoc de concertation pour l'emploi de Vaudreuil-Soulanges et avons donc pu bénéficier d'une subvention de la Communauté métropolitaine de Montréal. À l'aide de ces fonds, L'Atelier Paysan a réussi à finaliser l'aménagement de son site et être fin prêt pour débiter la production des cultures pour la deuxième année du projet.



- Participation à l'émission Studio Direct à TVRS 19-09-2019
- Participation à l'émission Direction emploi pour le salon de l'emploi de Châteauguay à radio Fm 103.3 22-10-2019
- Participation à l'émission Direction emploi pour parler de nos formations adaptées à radio Fm 103.3 03-12-2020
- Participation à l'émission Direction emploi pour le salon de l'emploi de Saint-Rémi à radio Fm 103.3 10-03-2020
- Participation à l'émission Le Régional à TVR9 31-10-2019
- Participation à l'émission Engagez-moi sur Ami-télé automne 2019 et hiver 2020 diffusion avril 2020.



FAITS SAILLANTS 2019 – 2020

Le **SEMO** Montérégie a accueilli un total de **1 076** personnes dans le cadre des Services d'aide à l'emploi (SAE); ces personnes ont reçu des services spécialisés en emploi, un accompagnement en soutien structuré ainsi que des évaluations en orientation professionnelle. La clientèle visée par ces services comprenait les personnes présentant un handicap physique, intellectuel, sensoriel ou en santé mentale et qui éprouvaient des difficultés à trouver, intégrer ou maintenir un emploi. Nous vous présentons un tableau détaillé des résultats en emploi dans les pages qui suivent.

Le **SEMO** Montérégie a permis à **587** personnes d'être admises dans le cadre du groupe de services 7 pour des services d'aide à l'emploi. De plus, **489** personnes ont reçu un accompagnement en soutien structuré dans le cadre du groupe de services 4, soit pour le renouvellement du Contrat d'intégration au travail (CIT) ou pour se maintenir en emploi au Programme de subvention en entreprises adaptées (PSEA).

Cette année marque aussi la première année complète du projet d'agents d'intégration en partenariat avec le ROSEPH. Cette première année, qui s'est complétée à la fin du mois de novembre 2019, a permis à **68** de nos clients de

bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien intensif dans l'intégration et le maintien de leur emploi en misant sur leurs forces et en diminuant l'impact de leurs limitations.

Le **SDEM** en était pour sa part à une première année de son entente triennale au projet de préparation à l'emploi (PPE-PH). Ces activités visaient une clientèle présentant majoritairement une problématique de santé mentale. Dans le cadre de cette nouvelle entente, les cibles sont passées de 120 à 155. Au 30 juin 2020, le **SDEM** a accueilli **120** personnes aux activités du PPE-PH. Elles ont reçu un accompagnement et un soutien accrus par le biais du PPE-PH d'une durée minimale de 180 heures et d'une durée maximale de 52 semaines qui s'est déroulé en entrées progressives et en sorties variables.

Le **SDEM**, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à 2 cohortes d'étudiants de débiter, à l'automne 2019, une formation adaptée *Service à la clientèle : alimentation et entretien* dans les Commissions scolaires de Saint-Hyacinthe et des Grandes Seigneuries. Ces deux programmes, qui se sont terminés en juin 2020, ont accueilli **24** étudiants. De ces deux cohortes d'étudiants, **22** ont terminé leur programme d'études, **2** ont



quitté la formation en raison de problèmes de santé reliés à leur handicap. Des **22** personnes qui ont terminé la formation, **10** personnes étaient en emploi dans leur domaine d'études, **2** ont fait un retour aux études, **5** poursuivent le développement de leur employabilité au programme PPE-PH, 4 sont en recherche d'emploi et **1** personne éprouve des problèmes de santé.

Le SDEM, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à **10** étudiants inscrits à la formation adaptée *Agent de bureau* d'obtenir une attestation de formation dans ce domaine d'activités. Cette formation a été conduite en collaboration avec le Service aux entreprises de la Commission scolaire Marie-Victorin. Des **10** étudiants, **7** ont terminé leur formation en juin 2020, **3** ayant quitté en raison de problèmes de santé. Au dernier suivi statistique, **5** étudiants étaient en emploi dans leur domaine d'études, **1** poursuivait le développement de son employabilité au programme PPE-PH et **1** était en recherche d'emploi.

Le SDEM, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à **9** étudiants inscrits à la formation adaptée *Préposé aux aînés en résidence privée* de faire partie de la deuxième cohorte en formation dans ce domaine d'activités. Ce projet, réalisé en collaboration avec le Service aux entreprises de la Commission scolaire de Saint-Hyacinthe, a débuté en janvier 2019 et s'est terminé en juillet 2019. Les **9** étudiants ont terminé leur formation. Au dernier suivi statistique, **7** étudiants étaient en emploi dans leur domaine d'études, **1** était en maladie pour une période indéterminée et **1** était dans un programme de développement d'employabilité dans son domaine d'études.

Toujours dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), le SDEM a permis à **12** étudiants inscrits à la formation adaptée *Préposé au bien-être animal* de faire partie de la troisième cohorte d'étudiants pour ce projet. Ce projet, réalisé en collaboration avec le Service aux entreprises de la Commission scolaire des Patriotes, a débuté en janvier 2019 et s'est terminé en septembre 2019. De ces **12** étudiants, **10** ont poursuivi et terminé leur programme d'études et **2** ont dû quitter la formation en raison de problèmes de santé reliés à leur handicap. Au suivi statistique trois mois suivant la fin de la formation, **6** étaient en emploi dans leur domaine d'études et **4** étaient en recherche d'emploi dans leur domaine d'études.



Concernant la prestation de services à des clientèles non admissibles aux services réguliers, le **SDEM SEMO Montérégie** a répondu à la demande de **9** personnes qui ont eu recours à des services spécialisés d'intégration professionnelle. Nous avons donc offert des services ponctuels d'exploration professionnelle et d'aide à la recherche d'emploi à des clients n'ayant pas accès aux services et mesures de Services Québec.

Comme les années précédentes, nous avons accordé une priorité à la tenue des rencontres d'équipes mensuelles afin de suivre les opérations et le bon déroulement des différentes composantes du SDEM SEMO Montérégie. Nous avons profité de ces rencontres pour offrir aux membres du personnel une formule de perfectionnement et de ressourcement. Voici les thématiques qui ont été proposées au cours de la dernière année :

- Trouble de personnalité : développement et intervention
- Présentation de l'offre de services de Prêt, disponible et capable
- Présentation Soges-tech et du développement de SOFIA et tenue de dossier
- Transfert de compétences

Lors des rencontres d'équipe, nous avons effectué des études de cas avec l'équipe de superviseurs cliniques pour l'analyse de dos-

siers sensibles. Aussi nous avons ajouté des vignettes cliniques lors de ces rencontres pour permettre l'échange entre intervenants sur leur pratique et les interventions plus difficiles. Évidemment notre calendrier de rencontres a été écourté avec l'arrivée de la pandémie, les rencontres d'avril à juin ont été annulées. Les réunions d'équipe ont repris cet automne en mode virtuel.

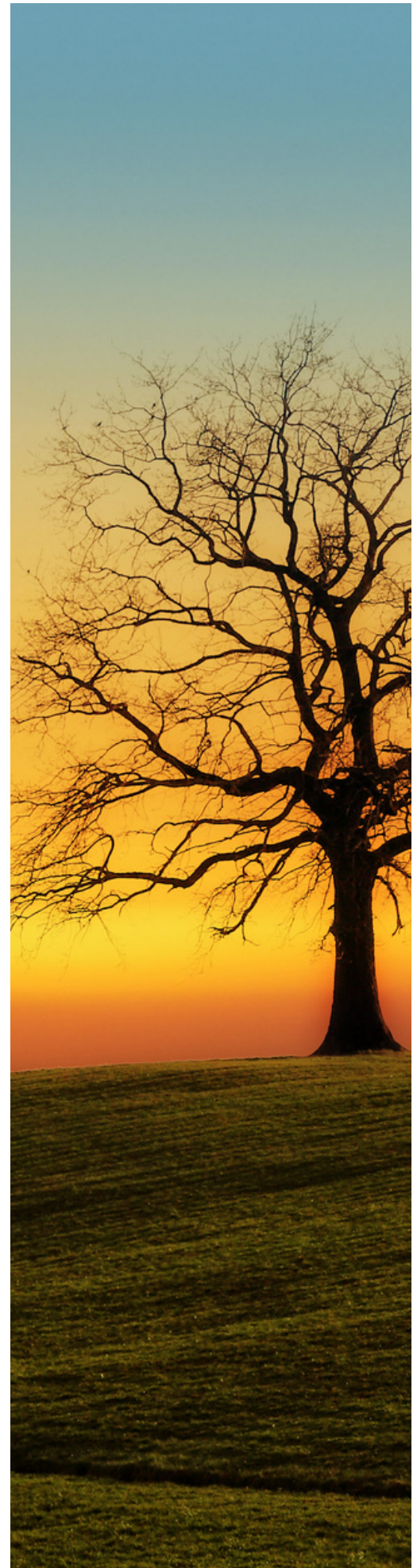
Les comités internes se sont poursuivis, le **comité offre d'emploi** a complété ses travaux en diffusant les offres d'emploi pour faciliter l'arrimage avec nos chercheurs d'emploi dans l'attente de notre nouvelle base de données SOFIA. Aussi, le comité a actualisé la formation démarchage offerte aux nouveaux employés. Nous avons bonifié la lettre aux employeurs concernant nos services en ajoutant les différents liens vers nos réseaux sociaux et nos vidéos corporatives.

Le **comité service à la clientèle** a harmonisé les messages téléphoniques à l'interne en impliquant les employés. Avec ces résultats, nous élaborerons de meilleures pratiques en matière de service à la clientèle. De plus, nous souhaitons effectuer un sondage pour notre clientèle afin de connaître leur avis sur nos services et avons également pris le temps d'échanger lors de leurs commentaires dans Google.



Le **comité web** a, quant à lui, poursuivi ses travaux en accentuant la présence de l'organisme sur les différents réseaux sociaux. L'année a servi à la revue complète de notre site web. Nous avons travaillé avec une firme pour refaire le design et l'actualiser selon les standards du jour. Nous avons ajouté plusieurs sections et bonifié les textes. Ce nouveau site web sera plus intéressant pour nos clients et nos employeurs.

En décembre dernier le **comité social** a organisé un brunch de Noël où la directrice Liette Landry a annoncé son départ aux employés. L'activité de juin a complètement été modifiée étant donné la COVID-19. La rencontre de deux jours sous forme de colloque s'est transformée en une rencontre virtuelle d'une heure où nous avons célébré ensemble l'arrivée de l'été avec des mousses qui avaient au préalable été distribués à chaque point de service par les membres du comité. Ce n'est que partie remise pour le colloque.



SEMO MONTÉRÉGIE – RÉSULTATS ET PROFIL DE LA CLIENTÈLE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE DES SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI PAR POINT DE SERVICE

POINT DE SERVICE	CLE	GROUPE DE SERVICE 7	GROUPE DE SERVICE 4
Châteauguay	Châteauguay Saint-Constant/Saint-Rémi	39	44
Mont-Saint-Hilaire	Vallée-du-Richelieu	68	59
Granby	Haute-Yamaska Brôme-Missisquoi	56	33
Saint-Hyacinthe	Saint-Hyacinthe Acton Vale	53	42
Saint-Jean-sur-Richelieu	Haut-Richelieu Marieville	61	85
Salaberry-de-Valleyfield	Haut-Saint-Laurent Salaberry-de-Valleyfield	26	44
Sorel	Sorel Contrecoeur	48	35
Vaudreuil	Vaudreuil-Soulanges	58	27
Longueuil	Longueuil/Boucherville Brossard/Saint-Hubert	175	117
	Montréal - Laval	3	3
TOTAL		587	489

SEMO MONTÉRÉGIE – ANALYSE DES RÉSULTATS (SAE)

RÉSULTATS DE L'ENTENTE/ADMISSION - GROUPE DE SERVICES 7

PRODUCTION

- » CIBLE : 650 Personnes
- » RÉSULTAT : 587 Personnes

Nous avons admis **587** personnes qui respectaient la définition d'un nouveau participant selon l'entente et qui ont été autorisées sur le service en ligne des intervenants externes (MSI). Des **587** personnes admises, **23** personnes ont interrompu leur participation durant l'année 2019-2020. Les raisons de l'interruption sont les suivantes : les services ne conviennent pas, déménagement, refus de la personne, santé ou aucune nouvelle du client. Au 31 mars 2020, nous avons déjà atteint 78 % de la cible. Si nous avons poursuivi nos activités d'admission sans pandémie tout porte à croire que nous aurions atteint et même dépassé la cible au 30 juin 2020.

IMPACT

- » CIBLE : 325 Personnes en emploi
- » RÉSULTAT : 439 Personnes en emploi

AUTRES INDICATEURS

Nombre de personnes ayant obtenu un emploi dans le cadre d'un programme subventionné.

Au 30 juin 2020, des **439** personnes en emploi, **87** étaient en emploi grâce à un programme subventionné court terme ou long terme : ceci

correspondait à un taux de 20 % d'emplois subventionnés.

Personnes admises au cours de la présente entente qui avaient déjà reçu les services du projet.

Au 30 juin 2020, des **587** personnes que nous avons admises, **70** avaient déjà bénéficié de nos services et respectaient la condition stipulant qu'une période de 12 mois se soit écoulée depuis la date de début de la dernière participation.

135 %

TAUX DE PLACEMENT

RÉSULTATS DE L'ENTENTE/ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN STRUCTURÉ - GROUPE DE SERVICES 4

PRODUCTION

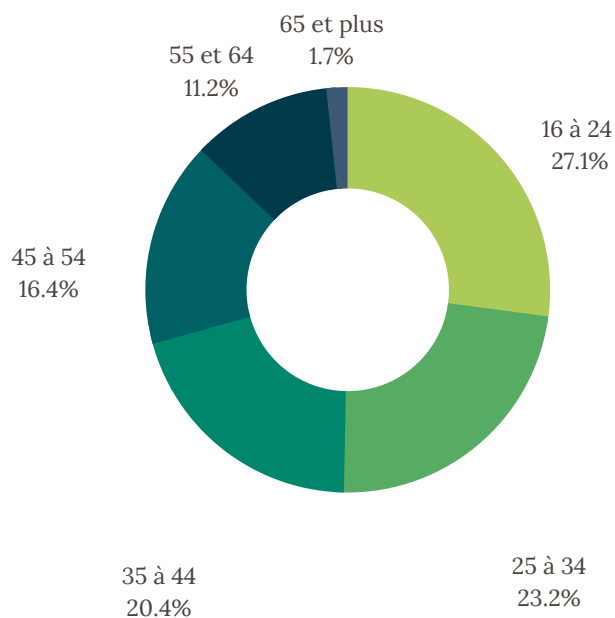
- » CIBLE : 440 Personnes
- » RÉSULTAT : 489 Personnes

Au 30 juin 2020, nous avons procédé au renouvellement de **406** participations dans le cadre du programme Contrat d'Intégration au Travail (CIT). Nous avons accompagné en entreprises adaptées (PSEA) **83** personnes en emploi qui ont rencontré des difficultés et pour qui une intervention significative était requise en vue de leur maintien en emploi.

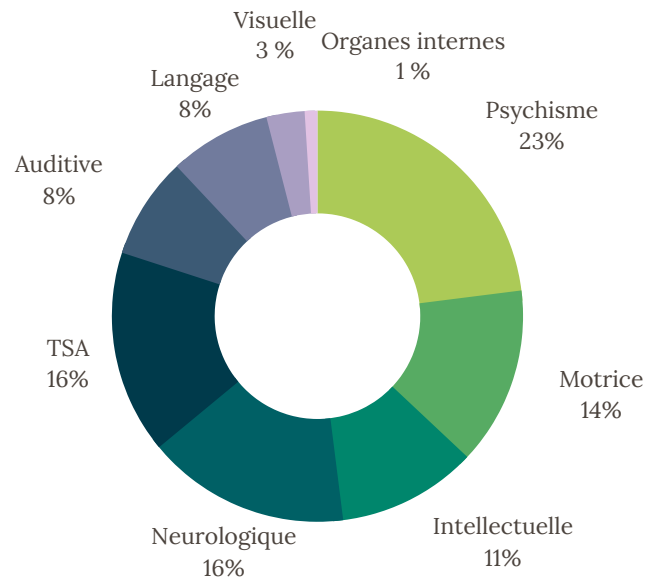
TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE/587 ADMISSIONS

GROUPE DE SERVICES 7

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 587 ADMISSIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 587 ADMISSIONS



- Comorbidité: 43 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 587 ADMISSIONS

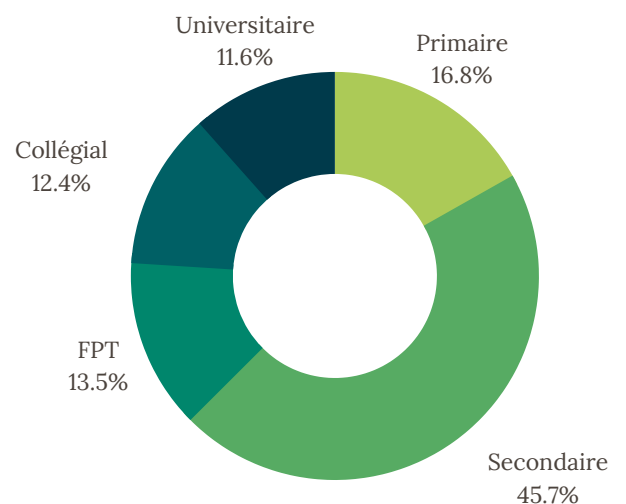


42 %



58 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 587 ADMISSIONS



SDEM – ANALYSE DES RÉSULTATS ET PROFIL DE LA CLIENTÈLE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE DU PROJET DE PRÉPARATION À L'EMPLOI PPE-PH PAR CENTRE LOCAL D'EMPLOI

CLE	NOMBRE D'INTÉGRATIONS	CLE	NOMBRE D'INTÉGRATIONS
Acton Vale	0	Marieville	1
Brome-Missiquoi	5	Saint-Constant	8
Brossard	23	Saint-Hyacinthe	6
Châteauguay	9	Sorel	15
Haute-Yamaska	2	Vallée-du-Richelieu	7
Haut-Richelieu	12	Valleyfield	4
Longueuil	15	Vaudreuil	11
Haut-Saint-Laurent	1	Hors territoire	1

(Total de 120 personnes)

RÉSULTATS POUR L'ENTENTE ET QUELQUES DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES

- » **CIBLE : 155 Intégrations**
- » **RÉSULTAT : 120 Intégrations**

Entre le 1er juillet 2019 et le 30 juin 2020, 14 réadmissions ont été effectuées pour un deuxième service dans la même année. Ces réadmissions n'ont pas été comptabilisées dans la cible de production (arrêt du PPE-PH dû à leur handicap), ainsi les participants ont pu poursuivre leurs activités d'apprentissage.

3 mois après le début de l'entente, soit le 30 septembre 2019, 15 personnes poursuivaient toujours le PPE-PH de l'année précédente.

Le SDEM a offert un projet de préparation à l'emploi pour une clientèle présentant majoritairement une problématique de santé mentale avec son programme d'activités PPE-PH (Projet de préparation à l'emploi pour personnes handicapées). Le SDEM a recruté **264** personnes pour l'évaluation du profil d'employabilité et pour lesquelles l'activité du PPE-PH représentait une possibilité d'intégration au marché du travail.

SDEM – ANALYSE DES RÉSULTATS (PPE-PH) – SUITE

RÉSULTATS POUR L'ENTENTE ET QUELQUES DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES - SUITE

De ces 264 personnes, au 30 juin 2020, le SDEM en a accueilli 120 aux activités du PPE-PH. Celles-ci ont reçu un accompagnement et un soutien accru par le biais d'un programme d'activités d'une durée minimale de 180 heures et d'une durée maximale de 52 semaines qui s'est déroulé en entrées progressives et en sorties variables.

Il est important de mentionner qu'en raison du confinement, plusieurs de nos activités d'intégration n'ont pu débuter comme prévu. Effectivement, un grand nombre de nos clients ont été en arrêt temporaire d'activité étant donné la fermeture de certains secteurs d'activité ou par manque de main-d'œuvre pouvant offrir un encadrement en entreprise. Certaines activités ont cessé en regard de la situation médicale des clients. Ceux-ci étant davantage fragiles ou anxieux face à la COVID ont souhaité reporter leur activité. Nous avons maintenu une communication constante avec les clients afin de les écouter, les rassurer et les référer vers des services psychosociaux en cas de besoin.

Bien que nous ayons atteint 77 % de notre cible au 30 juin dernier, il est important de mentionner que si nous avions poursuivi nos activités d'admission sans la pandémie, nous aurions atteint et peut-être même dépassé notre cible. D'ailleurs, à la fin du troisième trimestre, nous aurions eu un pourcentage d'admission de 78,06 % si tous nos clients avaient débuté leur participation. L'analyse des résultats des années antérieures nous porte aussi à croire que les objectifs seraient atteints.

Il est également important de mentionner que la fin de participation au projet de préparation à l'emploi pour personnes handicapées survient lorsque les objectifs cités au plan d'intervention sont atteints. Cependant, lorsqu'un participant interrompt les activités prévues à son plan d'intervention avant la fin de la période prévue et qu'il n'a pas atteint les objectifs de son plan d'intervention, il peut se retrouver dans une des situations suivantes :

En arrêt temporaire : c'est-à-dire en arrêt de courte durée pour les raisons suivantes : maladie, chirurgie, ajustement de la médication... avec un retour prévu dans le même milieu d'activité
OU

Dans un autre milieu : c'est-à-dire qu'une nouvelle entreprise d'accueil correspondant davantage aux capacités et aux intérêts du participant doit être trouvée pour maximiser les chances de se maintenir en emploi à la suite de sa participation au PPE-PH.

Le participant se trouve alors en attente de reprise du programme de préparation à l'emploi (ce qui n'est pas comptabilisé comme un abandon) pour la poursuite de l'atteinte des objectifs nommés au plan d'intervention, donc la continuité du plan d'action. La clientèle du SDEM peut avoir besoin de plus d'une participation au programme pour atteindre ses objectifs.

IMPACT

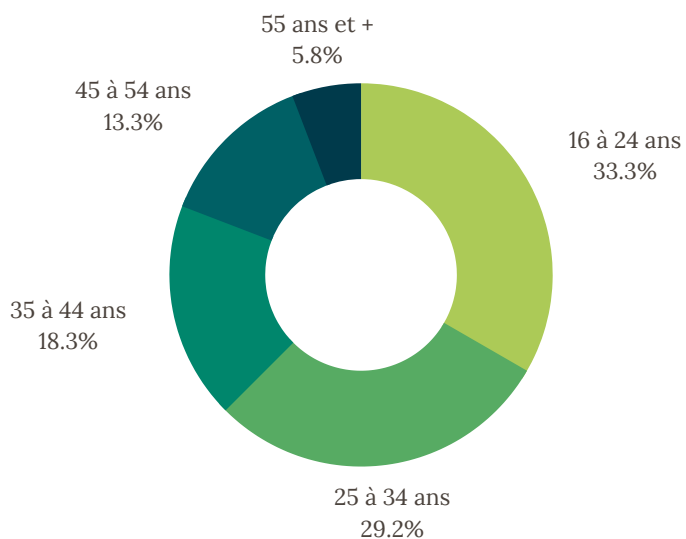
» CIBLE : 78 en emploi ou aux études

» RÉSULTAT : 67 en emploi ou aux études

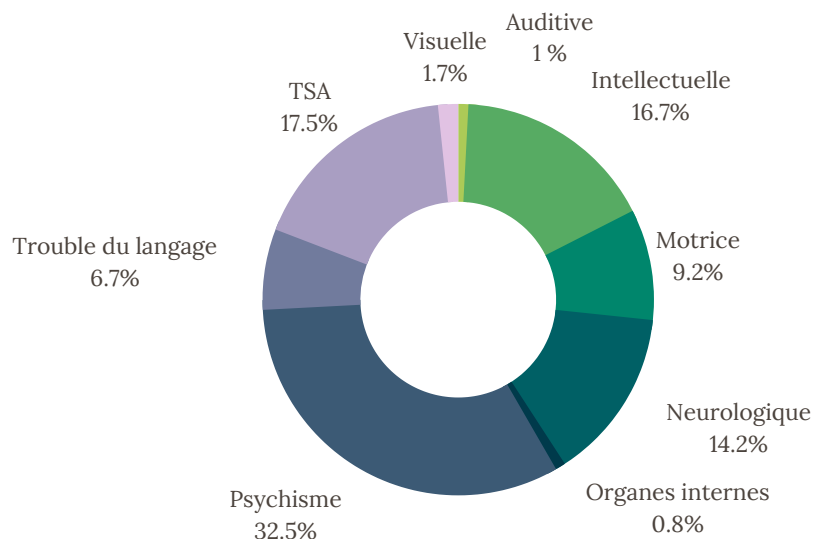
66 en emploi et 1 aux études

TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE/PPE-PH/120 INTÉGRATIONS

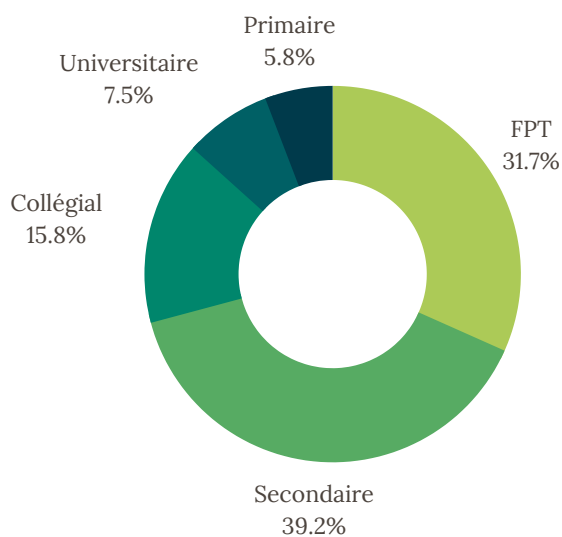
RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE
POUR LES 120 INTÉGRATIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA
DÉFICIENCE POUR LES 120 INTÉGRATIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA
SCOLARITÉ POUR LES 120 INTÉGRATIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE
GENRE POUR LES 120 INTÉGRATIONS



50 %



50 %

PERSPECTIVES 2020 – 2021

Cette année marque la dernière de notre plan stratégique. Toujours au cœur d'une pandémie, certains axes prennent un tout nouveau sens. Pour continuer de nous démarquer et d'accentuer notre visibilité sur tout le territoire nous devons apprendre à travailler autrement. Malgré cette pandémie qui nous aura apporté inquiétude et défi, elle aura aussi apporté une vague de changements et l'arrivée de nouvelles technologies.

Dans la prochaine année :

- Nous travaillerons à maintenir un environnement de travail sécuritaire en tenant compte des mesures sanitaires mises en place par le gouvernement et qui évoluent quotidiennement. Pour poursuivre notre mission, nos employés sont désormais équipés à la fine pointe de la technologie pour faire face à toute éventualité.
- Nous poursuivrons les services à notre clientèle qui est aussi confrontée à la COVID-19 et pour qui cette situation est extrêmement anxiogène. Notre accompagnement et notre soutien seront essentiels pour eux et l'apport de nos trois agents d'intégration, déjà en place, sera primordial pour leur permettre de se maintenir en emploi. Nous travaillerons également à préserver la qualité des services et l'expertise développée en matière d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.
- Nous nous réinventons dans un nouveau mode de communication virtuel avec l'implantation d'Office 365, Zoom, etc. Ces nouvelles plateformes WEB permettent et permettront de rester unis, de poursuivre les rencontres d'équipe et les différents comités de travail.

- Nous offrirons à nos équipes d'intervenants de nouvelles formations apparues en mode virtuel dans les derniers mois par le biais de notre réseau ROSEPH et qui étaient auparavant inaccessibles et trop coûteuses.
- Nous poursuivrons l'appropriation de notre nouvelle plateforme de gestion des données clients et employeurs SOFIA entrée en vigueur au début juin 2020.
- Nous travaillerons à mobiliser nos équipes de conseillers en emploi pour la pérennité de l'organisme. Bien qu'il y ait de la concurrence dans le domaine de l'intervention, nous continuerons d'accueillir des stagiaires finissants au baccalauréat en développement de carrière pour assurer la relève. Nous souhaitons ainsi devenir un milieu de choix prisé pour les finissants dans le domaine

Au printemps prochain nous travaillerons à l'élaboration d'un nouveau plan stratégique pour l'ensemble des employés de la corporation. Cette réflexion mettra de l'avant un environnement de travail stimulant où il fait bon vivre et où le plaisir côtoie la rigueur. Nous avons déjà mis la table avec l'implantation d'un journal hebdomadaire qui se veut informatif et rassembleur. Il fait déjà le plaisir de tous. À l'ère des nouvelles technologies nous devons réfléchir à maximiser leur utilisation pour faciliter la vie professionnelle de nos employés et étudier la compatibilité d'une forme de télétravail avec nos différentes ententes de services.

QUELQUES BEAUX PARCOURS DE NOS CLIENTS

Maude est une jeune fille de 29 ans. Elle présente une scoliose congénitale ainsi qu'une déficience intellectuelle légère. Elle possède deux attestations d'études professionnelles, une première en secrétariat dentaire de 45 heures et une seconde en service à la clientèle de 750 heures. Depuis 2018, elle est active dans sa recherche d'emploi avec le SDEM SEMO Montérégie. Nous avons débuté nos démarches en ciblant des cabinets de dentistes mais rapidement nous avons également sollicité des bureaux puisque Maude possède des habiletés informatiques. En 2019, l'Agence Spatiale Canadienne dont les installations sont situées à St-Hubert nous ont sollicités afin d'accueillir, en projet pilote, un employé présentant une déficience intellectuelle pour du travail de numérisation de dossiers physiques dans le département des ressources humaines. La candidature de Maude a donc été soumise et acceptée. Devenue une employée appréciée de tous, Maude a vraiment fait ses preuves. De plus, l'Agence Spatiale a créé un poste pour elle au sein de leur bibliothèque. Désormais, Maude est une employée à part entière de l'Agence Spatiale Canadienne et elle en tire une énorme fierté.

(ANECDOTE) L'Agence Spatiale Canadienne est un environnement de travail hautement stimulant avec ses répliques de satellites grandeur nature et autres fusées. Le conseiller en emploi de Maude lors d'une visite de suivi a même eu le privilège de voir évoluer en direct David St-Jacques dans la station spatiale internationale.

Alexandra est une jeune femme d'une vingtaine d'années, originaire de Beauharnois. Alexandra a un diagnostic de dysphasie sévère. Nous avons présenté Alexandra au Tim Horton's à Melocheville. Elle a débuté un emploi de préposée à l'entretien ménager et ensuite a été promue au poste de boulangère pour lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Toutefois, lors de forts achalandages au restaurant, Alexandra ressentait de l'anxiété et devenait très stressée. Le rythme de production devenait trop rapide et elle devait s'organiser et prioriser certaines tâches. Alexandra nous a fait part alors de sa préférence pour un milieu moins stressant. Nous avons orienté nos recherches en garderie privée et Alexandra travaille maintenant auprès des enfants. Elle aide les éducatrices à servir les repas et les collations et elle peut aussi parfois les remplacer pour leurs pauses. Alexandra est heureuse et épanouie dans son nouveau travail et elle affirme adorer son emploi. Madame Anny Dubois, la propriétaire de la garderie est une ancienne intervenante, elle connaît bien la dysphasie et comprend que les consignes qu'elle doit donner doivent être courtes, claires et concises. Grâce à son emploi, Alexandra peut maintenant avoir un logement à elle à Valleyfield, gérer ses comptes toute seule, recevoir de l'aide d'une travailleuse sociale et tout se passe bien pour elle.

Bravo et bon succès Alexandra!



Jacques-André a débuté son passage dans nos services via le S.D.E.M. Il a fait appel à nos services plusieurs fois depuis 2009 avant qu'une intégration en stage soit envisageable en 2018. Ayant un trouble du spectre de l'autisme, il présentait des difficultés dans son organisation et ses habiletés personnelles. Il devait donc travailler sur ces compétences de base avant d'être admissible à nos services. Il a travaillé très fort, avec l'aide de Chantal Moquin, afin d'être compétitif sur le marché du travail. En 2018, il a pu intégrer un milieu de travail qui comprend et respecte bien ses particularités. Il s'agit de la Fromagerie 3 continents à Saint-Jean-sur-Richelieu. Le stage s'est terminé en décembre 2019 et depuis, Jacques-André est maintenu en emploi. Il est très satisfait de son premier emploi et est particulièrement heureux de l'avoir obtenu avec l'aide de nos services. Bien qu'il ait toujours besoin de soutien, il se débrouille très bien. Ses employeurs sont très satisfaits de son travail ainsi que de son développement. La qualité principale de Jacques-André est décidément sa détermination, ce qui lui a permis d'atteindre son objectif le plus important, soit obtenir un emploi et le maintenir.

Avant d'arriver au SEMO, **Jean-Paul** a fait de nombreuses démarches pour trouver un emploi. Malgré ses efforts, il n'arrivait pas à se faire embaucher, selon lui, il n'avait possiblement pas la bonne approche. Son plus grand souhait étant de travailler, il s'est tourné vers le SDEM SEMO Montérégie. Après quelques démarches infructueuses, Jean-Paul a été référé à notre formation service à la clientèle (alimentation et entretien) pour acquérir de nouvelles connaissances et ainsi augmenter ses chances d'intégration sur le marché du travail. Durant la période du stage scolaire comme commis de magasin, certaines tâches demeuraient un défi et en dépit de sa grande volonté, il n'a pu obtenir de poste. Malgré sa déception, Jean-Paul dit avoir gardé la tête haute et être resté positif. Il a finalement repris son stage dans un restaurant en tant qu'aide-cuisinier et plongeur. Après 3 jours, Jean-Paul était embauché, l'employeur étant un partenaire de longue date. Jean-Paul explique son succès par le fait qu'il s'est montré travaillant, qu'il a fait ses preuves et qu'il est resté positif en tout temps. L'employeur a reconnu ses forces, son sérieux et a grandement apprécié sa bonne humeur contagieuse qui est selon lui, un réel avantage pour l'entreprise. Jean-Paul souhaite vraiment occuper cet emploi pour la vie.



Kathleen est une jeune femme de 20 ans et elle a commencé un stage avec le SDEM SEMO Montérégie au Centre de personnes âgées Chartwell le Montcalm à Candiac en avril 2019. Madame Linda Beauchemin, directrice du service de l'alimentation connaissait déjà nos services, c'est une directrice compréhensive et tolérante. Kathleen apprend à se faire confiance, à développer d'autres compétences pour se faire une place dans l'équipe de travail et diversifier ses tâches comme aide-cuisinière. « J'ai la chance de travailler avec une équipe dynamique ».

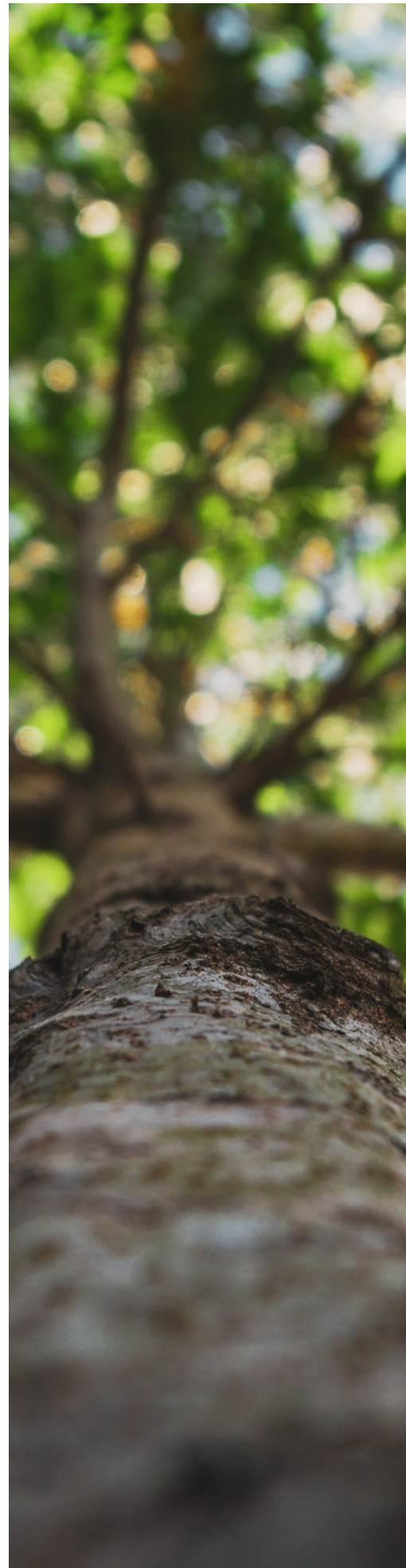
Ce stage est sa première expérience sur le marché du travail régulier et elle en ressent une grande fierté. Malgré la Covid-19, depuis mars 2020, Kathleen travaille vingt heures par semaine dans ce milieu sans avoir manqué une seule journée de travail. Elle est minutieuse, dévouée pour son milieu et elle aime son travail et l'employeur l'aide à gérer sa difficulté de communication avec les employés. « Au fil des mois, j'ai vécu une belle expérience comme aide-cuisinière, j'apprécie l'aide de ma conseillère Marie-Eve Levesque. »

Sarah est âgée de 48 ans et diplômée de notre formation Agent de bureau / cohorte 2018-2019. C'est à la suite d'une réorientation de carrière qu'elle s'est inscrite à notre formation. Auparavant, Sarah avait de l'expérience dans le secteur du service à la clientèle, mais suite à une absence elle a eu besoin de notre accompagnement pour réintégrer le marché du travail. Tout au long de sa formation, Sarah a démontré beaucoup d'intérêt et de motivation. Bien qu'elle ait vécu des moments où elle manquait de confiance en elle, sa persévérance lui a permis de réussir avec succès sa formation.

Par la suite, Sarah a intégré un milieu d'emploi qui correspond parfaitement à ses besoins. Elle occupe donc un poste d'agente administrative depuis septembre 2019 à la Coopérative de solidarité en soutien à domicile Aide Rive-Sud Métropolitaine. C'est dans ce milieu ouvert et compréhensif que Sarah a pu évoluer et reprendre confiance en elle tout en mettant à profit ses compétences académiques acquises lors de notre formation Agent de bureau. À ce jour, Sarah poursuit son cheminement professionnel toujours chez ce même employeur et graduellement, on lui confie plus de tâches et de responsabilités.



Sylvie est une dame ayant une surdité bilatérale. Elle porte des appareils auditifs au quotidien et lit sur les lèvres pour mieux comprendre. Lorsqu'elle a fait une demande de service au SDEM SEMO Montérégie, elle était sans emploi depuis environ 3 ans. Elle avait travaillé à la Banque HSBC durant 25 ans comme commis au département des archives. Durant les années d'absence du marché du travail, elle a été proche aidante. Sylvie a ensuite eu envie de réintégrer le marché du travail, mais ne savait plus comment s'y prendre ni comment trouver un poste adapté à sa limitation. Notre PPE-PH lui a principalement été proposé afin qu'elle puisse tester ses capacités, reprendre confiance en elle dans une nouvelle entreprise et explorer de nouvelles avenues. Ayant un intérêt pour la relation d'aide et le travail en résidence pour personnes âgées, elle a d'abord intégré la résidence Le Bellagio. Ce premier stage lui a permis d'explorer plusieurs départements : l'administration, la buanderie, l'entretien ménager, le service alimentaire et les loisirs. Nous avons conclu que plusieurs postes étaient moins appropriés pour elle à cause de sa limitation auditive. Par exemple, lorsqu'elle travaillait à la buanderie, la chaleur élevée des machines créait de l'humidité dans ses appareils auditifs, ce qui était très inconfortable. Après plusieurs semaines, elle a été en mesure de statuer que ce qui l'intéressait réellement était le département des loisirs. Cependant, au Bellagio, il n'y avait aucune possibilité d'embauche pour ce poste, nous avons donc fait des démarches pour un second milieu. Sylvie s'est retrouvée à la résidence Les Jardins de Montarville pour un deuxième stage à titre d'aide aux loisirs auprès de résidents ayant des diagnostics d'Alzheimer et de démence et l'employeur a été sensibilisé à sa limitation auditive dès le début. Durant ce deuxième stage, elle s'est familiarisée avec la clientèle mais a aussi appris à bien communiquer avec ses collègues malgré sa limitation. Après quelques semaines, Sylvie a pris confiance en elle et a commencé à mettre à profit son côté créatif en créant des activités pour les résidents, ce qui a grandement été apprécié par l'employeur. Elle a été embauchée sans subvention. Le PPE-PH a été bénéfique pour Sylvie. Il lui a permis de constater que malgré sa limitation auditive, elle pouvait réussir à bien communiquer tant avec ses collègues qu'avec les résidents en adoptant les bons comportements.



Cynthia a un diagnostic de schizophrénie paranoïde vs schizo-affectif. Elle a de la difficulté à entrer en contact avec les autres et à bien fonctionner avec le stress et la pression. Elle a des hallucinations auditives qu'elle arrive à contrôler, mais qui nuisent à sa concentration et à son estime personnelle. Il y a plusieurs années, elle avait de la difficulté à faire confiance aux autres ce qui était un handicap important. De 2001 à 2012, Cynthia a travaillé comme journalière chez Sport Maska. Elle a beaucoup apprécié cette expérience de travail, mais la maladie a été diagnostiquée. Elle a dû quitter cet emploi à la suite du déménagement de l'entreprise et de la confirmation de son diagnostic. Elle explique avoir eu de bonnes relations avec son employeur qui l'accompagnait à l'hôpital au début des symptômes de la maladie qui s'amplifiaient avec le stress et même durant les suivis en clinique. Après avoir quitté son emploi, elle a effectué des tentatives de retour aux études mais sans diplôme obtenu. Cynthia a fait appel à nos services pour une intégration progressive vers un emploi. Elle a été absente du marché du travail durant une période de plus de 7 ans. Des rencontres ont eu lieu afin de déterminer un objectif d'emploi convenable pour elle. Le travail avec les animaux lui apparaissait intéressant et après quelques démarches, elle a finalement intégré un stage au Tropicazoo de Saint-Jean-sur-Richelieu. Elle s'est très bien intégrée et s'est adaptée aux tâches. L'employeur était très satisfait et l'a engagée sans subvention après le stage.

Emmanuel est un jeune homme qui n'avait pas la capacité de finaliser son secondaire 5, il s'est donc inscrit à la formation Service à la clientèle (alimentation et entretien) en 2017 afin d'avoir une attestation qui lui permettrait d'accéder plus facilement au marché du travail. Durant sa formation, Emmanuel a dû relever plusieurs défis personnels. Il a réussi à travailler sur son assiduité et sa ponctualité. Il était sur le point de devoir quitter la formation lorsque son superviseur de stage, son enseignante et la conseillère au programme lui ont fait comprendre que ses points à travailler sont les bases de l'employabilité.

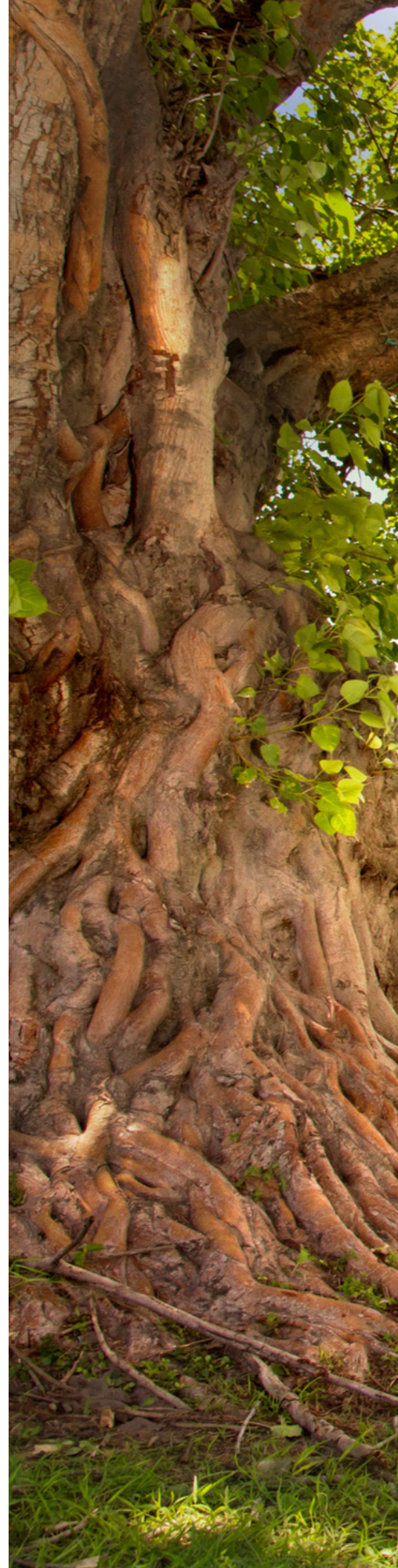
À la suite de son stage, Emmanuel n'a pas été engagé mais sa volonté à se trouver un emploi était plus forte que tout. Avec l'aide de son conseiller en emploi du SEMO, Emmanuel a postulé un emploi au Costco et il a réussi à se faire une place au sein de cette entreprise. Depuis ce temps, il y travaille en étant très apprécié de ses collègues et de ses superviseurs. Emmanuel a réussi et il en est très fier. Aujourd'hui, lorsque l'on se croise, il est resplendissant et il vient chaque année témoigner de son parcours aux étudiants de la formation.



Billy est un jeune homme qui nous a été référé par une travailleuse sociale du CLSC. Il est autiste avec un TDAH. Il n'a jamais travaillé, mais a toujours rêvé de se trouver un emploi à temps partiel qu'il pourrait combiner à ses études. Il est de nature très timide et a tendance à réagir fortement lorsqu'il est confronté à des contradictions. Lors de la première rencontre à nos bureaux, il avait du mal à regarder sa conseillère et à faire des phrases complètes tellement il était gêné. Puis, petit à petit, il a commencé à s'ouvrir et à nous faire confiance. Il a mis beaucoup de rigueur dans les devoirs d'introspection et de préparation aux entrevues qu'on lui donnait. Lorsqu'il s'est senti prêt, nous sommes allés visiter deux milieux d'emplois différents pour qu'il puisse valider ses intérêts (une cuisine de résidence pour personnes âgées et une entreprise en horticulture). Suite à ces deux entrevues, Billy a ainsi pu faire son choix et se faire embaucher à temps partiel à la plonge d'une résidence pour personnes âgées.

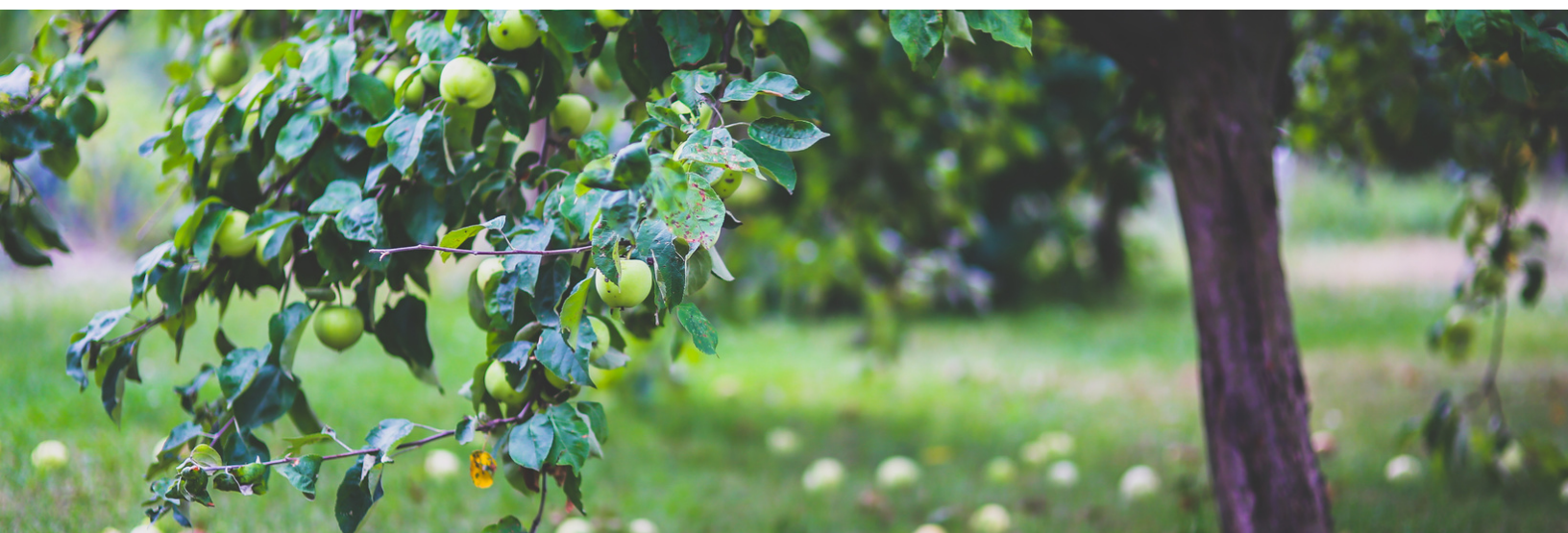
Lors de sa première journée, l'employeur l'a pris sous son aile car il était conscient que la timidité du jeune homme pouvait être un frein à l'emploi. De jour en jour, il a pris confiance et le voilà maintenant bien intégré dans l'équipe de travail. La Covid-19 lui a même permis de travailler davantage étant donné la fermeture de l'école ce qui l'a sorti de son isolement. Il est fiable, sérieux, travaillant et super motivé. Chapeau à ce jeune homme qui a su surmonter ses difficultés et ainsi réussir à l'emploi. Mention honorable à cet employeur ouvert d'esprit qui a accueilli ce jeune homme lui permettant ainsi de se développer et de s'épanouir.

Karim est un jeune homme de 25 ans. À la suite d'un PPE-PH réalisé en 2016, il était à l'emploi d'une commission scolaire pour un poste de commis aux archives. Malheureusement en 2018, à la suite d'une restructuration interne, le poste de Karim a été aboli. Il a alors entamé un processus de recherche d'emploi qui s'est échelonné sur plusieurs mois. Karim a fait preuve de beaucoup de persévérance et a continuellement conservé une attitude positive et optimiste. Il a toujours été très agréable de le côtoyer et de collaborer avec lui. C'est depuis le mois de novembre 2019 que Karim a la chance d'évoluer dans une entreprise spécialisée en système de chauffage où sa bonne humeur, sa patience et sa minutie sont des forces qui sont fort appréciées de tous. Bravo pour ta détermination cher Karim!



Tommy, est un jeune homme de 22 ans déterminé qui avait beaucoup de mal à se maintenir en emploi. Étant donné sa difficulté de communication, ses précédents employeurs n'ont pas été en mesure de lui offrir l'encadrement nécessaire. Cependant, Tommy n'a jamais laissé tomber! Il était résolu à retourner sur le marché du travail malgré le fait que sa confiance en lui avait été grandement ébranlée. Son rêve étant d'intégrer les Forces armées canadiennes, il était conscient que le chemin pour s'y rendre pouvait prendre beaucoup de temps et de patience. Il désirait donc pouvoir maintenir ses acquis et en développer davantage en attendant d'atteindre son objectif premier de carrière. Tommy démontra une grande ouverture et un sérieux hors pair dans les démarches d'exploration avec sa conseillère en emploi tout au long de son parcours. Cela lui permit d'obtenir un poste au sein d'une belle grande entreprise qu'est le BMR. Le jumelage de Tommy et de BMR est jusqu'à maintenant un véritable succès. Il reprend pleinement confiance en lui et découvre même de nouvelles aptitudes. Non seulement l'entreprise souhaite explorer avec lui les possibilités d'autres postes pour ainsi le rendre plus polyvalent, l'entreprise désire également soutenir Tommy dans l'atteinte de son rêve qui est d'intégrer les Forces armées canadiennes.

Un grand accomplissement pour Tommy qui vit maintenant une belle réussite en emploi. « Je suis vraiment heureux de l'expérience que j'ai eu avec ma conseillère du SDEM SEMO Montérégie. Tu m'as aidé à prendre confiance en moi et tu m'as bien guidé dans toutes mes démarches. Merci beaucoup Stéphanie! » - Tommy

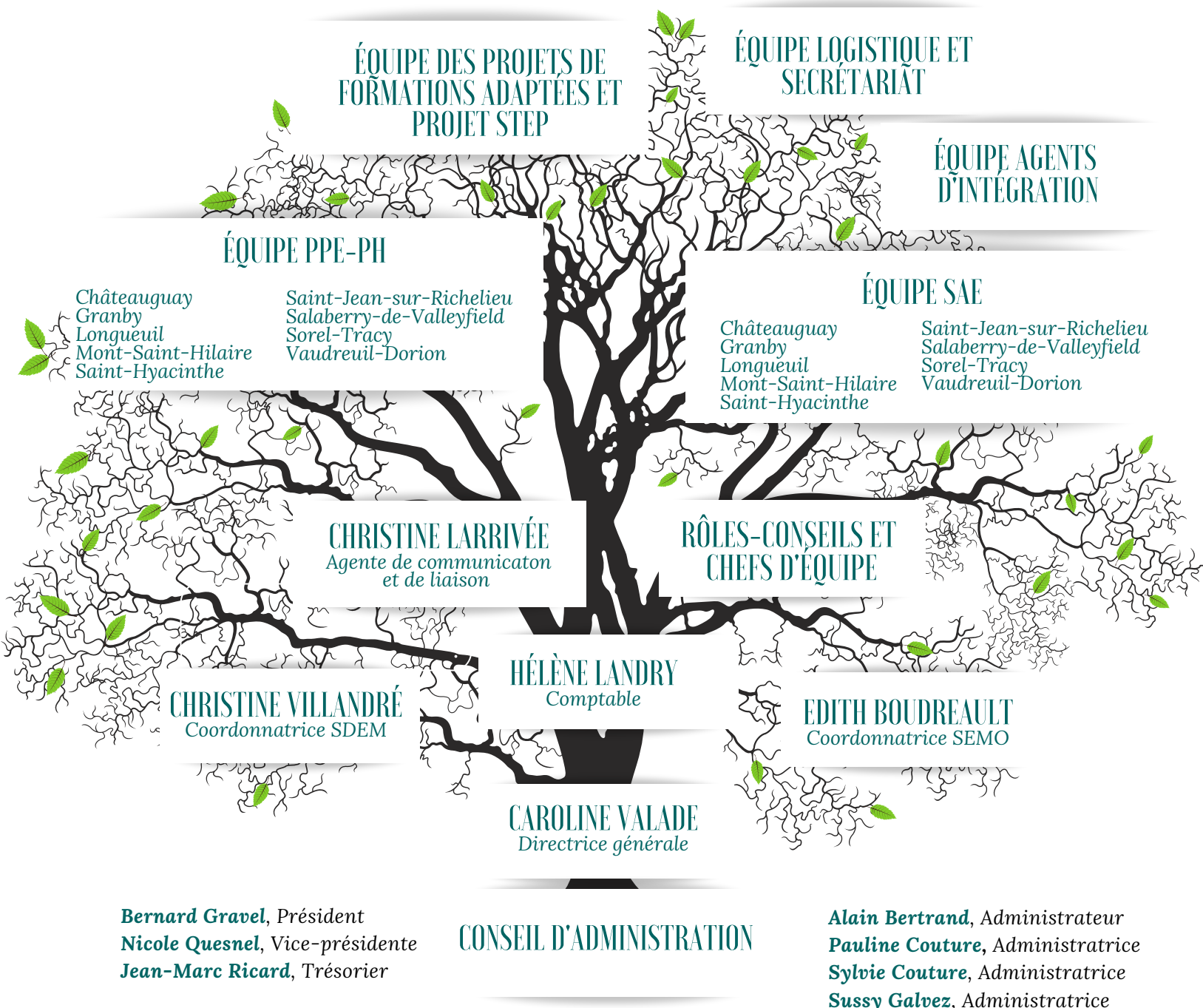


NOS IMPLICATIONS

- Activités de sensibilisation, au sujet de la population handicapée, aux agents de la paix de la municipalité
- Chambre de commerce & d'industrie de la Rive-Sud (CCIRS)
- Chambre de commerce et d'industrie de Vaudreuil-Soulanges (CCIVS)
- Chambre de commerce et d'industrie du Grand Roussillon (CCIGR)
- Comité accessibilité universelle Sorel-Tracy
- Comité chantier attraction de la main-d'œuvre Sorel-Tracy
- Comité d'orientation local avec le CISSMO
- Comité organisateur de la Semaine québécoise en déficience intellectuelle Sorel-Tracy
- Comité organisateur déjeuners des organismes communautaires et bénévoles du territoire CLSC du Richelieu
- Comité organisateur déjeuners-conférence Roussillon-Jardins-de-Napierville
- Comité organisateur des clés de l'emploi 2020 Salaberry-de-Valleyfield
- Comité organisateur Salon de l'emploi de Châteauguay
- Comité organisateur Salon de l'emploi de Saint-Rémi
- Comité partenarial 5-21 ans CISSSME-CSMV-SEMO
- Comité profil du candidat Roussillon-Jardins-de-Napierville
- Comité référencement de la Table Santé-Mentale Haut-Richelieu-Rouville
- Comité TEVA sur tout le territoire
- Comité transition école vie active (TÉVA) sous-comité table TPHRSM
- Concertation pour les personnes handicapées Beauharnois-Salaberry et Haut-Saint-Laurent
- Conseil d'administration de la Radio communautaire CHAA FM 103,3
- Conseil d'administration du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)
- Conseil d'administration de l'AUTAL
- Corporation de Développement de Longueuil
- Événement Emploi du Haut-Richelieu
- Journée Emplois Étudiants et Saisonniers de Vaudreuil-Soulanges
- Membre de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA)
- Membre de Télévision Rive-Sud (TVRS)
- Membre du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Membre du Forum régional d'Emploi-Québec et des organisations communautaires en employabilité de la Montérégie
- Membre du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)
- Membre Fondation de l'entrepreneurship
- Membre Fondation des sourds du Québec
- Participation à l'événement mieux comprendre la diversité de Longueuil
- Participation à la journée Jeunesse au Centre jeunesse de la Montérégie

- Participation au comité organisateur du colloque Osez employer la différence et panélistes
- Participation au Marché de l'emploi PLUS 2020 de Sorel
- Participation au Salon de partenaires en santé mentale de Saint-Hyacinthe
- Participation au Salon des organismes du Haut-Richelieu
- Participation au Salon Explo-Carières de la Commission scolaire des Patriotes
- Participation au Salon Ma voie Mon avenir de la Commission scolaire des Grandes-Seigneuries
- Participation au Salon Priorité Emploi de Granby
- Participation au Salon TDAH Tout savoir
- Participation comité TEVA en lien avec la Table de personnes handicapées région de Saint-Hyacinthe
- Rencontre des partenaires de la TÉVA
- Salon de l'emploi de Vaudreuil-Soulanges
- Sous-comité-TEVA relié à la Table PH
- Table 16-24 ans l'agglo Longueuil
- Table d'intervention de Rouville
- Table d'intervention Vallée du Richelieu
- Table de concertation des associations œuvrant auprès des personnes handicapées du Haut-Richelieu
- Table de concertation des organismes des personnes handicapées, territoire des Patriotes
- Table de concertation des organismes offrant des services aux personnes handicapées région de Saint-Hyacinthe
- Table de concertation des personnes handicapées de la Rive-Sud (TPHRSM)
- Table de concertation des personnes handicapées de Vaudreuil-Soulanges
- Table de concertation jeunesse du Bas Richelieu Inc
- Table de concertation orientation Montérégie
- Table de concertation pour l'emploi de Vaudreuil-Soulanges
- Table de concertation Réseau d'échange en santé mentale
- Table de concertation RIS pour la santé mentale et la dépendance
- Table de concertation santé mentale Haut-Richelieu-Rouville
- Table de concertation sous régionale personnes handicapées région Sorel-Tracy
- Table de concertation travail de la Haute-Yamaska
- Table de discussion des intervenants en santé mentale de la sous-région Richelieu Yamaska Acton
- Table des déjeuners des organismes communautaires et bénévoles du territoire du CLSC du Richelieu.
- Table des intervenants de l'agglo de Longueuil
- Table des intervenants Services Québec
- Table des partenaires du Haut-Richelieu
- Table des partenaires pour l'emploi
- Roussillon-Jardins-de-Napierville
- Table PH-Granby (GAPHR)
- Table régionale pour l'intégration Travail pour personnes handicapées de la Montérégie (TRIMEPHM)

ORGANIGRAMME



SDM SEMO MONTÉRÉGIE – COORDONNÉES

SIÈGE SOCIAL

Longueuil

365, rue Saint-Jean, local 125
Longueuil (Québec) J4H 2X7
Téléphone : 450 646-1595
Sans frais : 1 800 646-6096
Télécopieur : 450 674-7220

POINTS DE SERVICE

Châteauguay

120, boulevard Saint-Jean-Baptiste, bureau 202
Châteauguay (Québec) J6K 3A9

Granby

66, rue Court, bureau 206
Granby (Québec) J2G 4Y5

Mont-Saint-Hilaire

430, boulevard Sir-Wilfrid-Laurier, local 204
Mont-Saint-Hilaire (Québec) J3H 6M5

Saint-Hyacinthe

1980, rue Des Cascades
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 3J5

Saint-Jean-sur-Richelieu

315, rue MacDonald, bureau 115
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 8J3

Salaberry-de-Valleyfield

19, rue du Marché
Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 1P1

Sorel-Tracy

215, rue Robillard
Sorel-Tracy (Québec) J3P 8C7

Vaudreuil-Dorion

418, avenue Saint-Charles, bureau 206
Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 2N1

PRINCIPAUX CIGLES

CIT : Contrat d'intégration au travail

CPQ : Conseil du patronat du Québec

CLE : Centre local d'emploi

CISSS : Centre intégré de santé et des services sociaux

CRHA : Conseiller en ressources humaines agréé

CRISPESH : Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

C.R.I.T. : Comité régional d'intégration au travail

CSP : Conférencier professionnel certifié

C. V. : Curriculum vitae

FPT : Formation préparatoire au travail

MFOR : Mesure de formation

MSI : Service en ligne des intervenants externes

PPE-PH : Projet de préparation à l'emploi-personnes handicapées

PSEA : Programme de subventions en entreprise adaptée

ROSEPH : Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

SAE : Service d'aide à l'emploi

S.D.E.M. : Service de développement d'employabilité de la Montérégie

SEMO : Service externe de main-d'œuvre

SIP : Service à l'intention des partenaires

SPHERE : Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi

TEVA : Transition école vie active

TRIMEPHM : Table régionale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de la Montérégie

TSA : Trouble du spectre de l'autisme



