

**JUIN
2022**

RAPPORT D'ACTIVITÉS SDEM SEMO MONTÉRÉGIE

2021-2022



**SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE**

Service de formation, d'intégration
et de maintien à l'emploi pour
personnes handicapées.



TABLE DES MATIÈRES

03	Notre mission / Nos valeurs
04	Le conseil d'administration / L'équipe du SDEM SEMO Montérégie
05	Mot du Président
07	Mot de la Directrice générale
10	Faits saillants
14	SEMO Montérégie analyse des résultats et profil de la clientèle
17	S.D.E.M. analyse des résultats et profil de la clientèle
21	Perspectives 2022-2023
24	Quelques beaux parcours
28	Nos implications
29	Organigramme
30	Nos coordonnées
31	Principaux cigles



NOTRE MISSION

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.

NOS VALEURS

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.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président : Bernard Gravel
Vice-Présidente : Nicole Quesnel
Secrétaire-trésorier : Jean-Marc Ricard
Administrateur : Alain Bertrand

Administratrice : Sussy Galvez
Administratrice : Carole Labonté
Administrateur : Poste vacant

L'ÉQUIPE DU SDEM SEMO MONTÉRÉGIE

Caroline Valade, directrice générale
Edith Boudreault, coordonnatrice du SEMO
Christine Villandré, coordonnatrice du S.D.E.M.
Hélène Landry, comptable
Christine Larrivée, agente de communication et de liaison

Équipe PPE-PH

Émilie Baril, conseillère en emploi
Lisa Beauchamp, conseillère en emploi
Sophie Dionne, conseillère en emploi
Mélanie Dolbec, conseillère en emploi
Marie-Noël La Chance, conseillère en emploi
Marianne Lamoureux, conseillère en emploi
Jocelyne Leprince, conseillère en emploi
Marie-Eve Lévesque-Coulombe, conseillère en emploi
Lucie Meunier, conseillère en emploi
Chantal Moquin, conseillère en emploi
Marion Vidot, conseillère en emploi

Équipe des formations adaptées

Noëlla Bergeron, conseillère au programme
Stéphanie Gascon, conseillère au programme
Leslie Lavallée-L'Heureux, conseillère au programme
Louis-David Martin, conseiller au programme
Judy Ann Paul-Hus, conseillère au programme

Équipe projet expérimental d'accompagnement TEVA

Geneviève Girard, conseillère en accompagnement TEVA

Équipe SEMO

David Antoine, conseiller en emploi
Sylvie Beauchamp, conseillère en emploi
Sylvie Bonenfant, conseillère en emploi
Andrée-Anne Boudreault, conseillère en emploi
Marie-Andrée Cournoyer, conseillère en emploi
Évelyn Croteau, conseillère en emploi
Diane Garnier, conseillère en emploi
Mélissa Hayes, conseillère en emploi
Espérance Koumabeng, conseillère en emploi
Sophie Lévesque, agente d'intégration
Siham Livernoche, conseillère en emploi
Stéphanie Mickel, conseillère en emploi
Dominique Morin, conseillère en emploi
Yann Morrisseau, conseiller en emploi
Christiane Paquette, conseillère en emploi
Caroline Pelletier, conseillère en emploi
Véronica Ramirez, agente d'intégration
Marie St-Laurent, conseillère en emploi
Étienne Talbot, conseiller en emploi
Nadine Thauvette, conseillère en emploi
Élisabeth Vallée, conseillère en emploi

Équipe de soutien

Évelyn Da Silva, secrétaire-réceptionniste
Sophie Jussaume, adjointe à la direction
Stacy Tayler, commis-comptable

MOT DU PRÉSIDENT



BERNARD GRAVEL

C'est avec plaisir que je vous présente le tout dernier rapport d'activités du SDEM SEMO Montérégie pour l'année 2021-2022. Comme toujours, je tiens à souligner l'excellent travail de tous les membres de l'équipe du SDEM SEMO Montérégie qui se sont mobilisés et qui ont fait preuve d'une grande rigueur tout au long de l'année. Depuis plus de deux ans, nous conjuguons avec la pandémie, avec masque, sans masque, en présentiel, en virtuel et malgré tout, nos clients ont fait preuve d'une grande capacité d'adaptation.

Depuis quelques années déjà, le Québec vit une importante pénurie de main-d'œuvre qui avantage notre clientèle, les employeurs sont au rendez-vous et nos statistiques de placement en témoignent. Le SDEM SEMO Montérégie a lui aussi été touché par cette pénurie de main-d'œuvre. Malgré un mouvement de personnel plus important, tous nos postes étaient pourvus à la fin de l'année avec une équipe dynamique qui rallie jeunesse et expérience au service des personnes handicapées.

À l'automne 2021 et au printemps 2022, nous avons collaboré avec notre regroupement le ROSEPH pour le tout nouveau projet DuoEmploi qui a été lancé le 1er juin 2021 par monsieur Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce projet permet d'organiser une rencontre entre des employeurs et des personnes handicapées dans le cadre d'un stage exploratoire d'une journée en entreprise. La première édition s'est déroulée du 1er au 7 novembre 2021. Le projet a été reconduit pour une deuxième année consécutive et s'est déroulé cette fois dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées du 1er au 7 juin 2022. Un projet fort apprécié tant par les employeurs que par les personnes handicapées.



Au cours des dernières années, Services Québec a procédé à des travaux de révision du cadre d'application du mode de financement des services d'aide à l'emploi et notre regroupement, le ROSEPH a été très impliqué avec Services Québec dans les travaux. Cette année, nous avons donc négocié notre nouvelle entente dans ce nouveau cadre. Lors des négociations, s'est également ajouté un nouveau découpage de la carte du Québec faisant basculer la région de Granby en Estrie. À la suite de cette décision de Services Québec, le conseil d'administration, considérant plusieurs facteurs, a pris la décision de maintenir uniquement le service d'aide à l'emploi SAE pour la région de Granby.

Au printemps dernier, accompagnés par la firme Normandin Beaudry, nous avons entrepris les travaux du plan stratégique 2022-2025. Le 11 juin dernier, les membres du conseil d'administration ont établi les grands axes du plan stratégique. Quelques jours plus tard, les membres du comité de gestion en collaboration avec les chefs d'équipe et les rôles-conseils ont travaillé sur les grandes orientations. Les résultats de cet exercice se retrouvent d'ailleurs dans nos perspectives à la page 21.

Nous avons participé à des événements pour contrer la pénurie de main-d'œuvre. J'ai moi-même été invité en tant qu'employeur d'une personne autiste à une consultation organisée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Cette consultation visait à mieux comprendre les obstacles, les facilitateurs, les stratégies existantes et les pistes de solution liées à l'obtention d'un emploi salarié pour les personnes autistes.



Au cours de l'année 2021-2022, le conseil d'administration s'est réuni à six reprises incluant la rencontre pour les travaux du plan stratégique. Je tiens à remercier les membres pour leur implication et leur support tout au long de l'année. Je tiens également à remercier les différents partenaires financiers tel que Services Québec, SPHERE et le ROSEPH pour leur contribution à nos différents projets. Tous les membres du conseil d'administration se joignent à moi pour souligner l'excellent travail de l'ensemble du personnel du SDEM SEMO Montérégie. Je vous remercie sincèrement pour votre travail auprès de notre précieuse clientèle.



Bernard Gravel

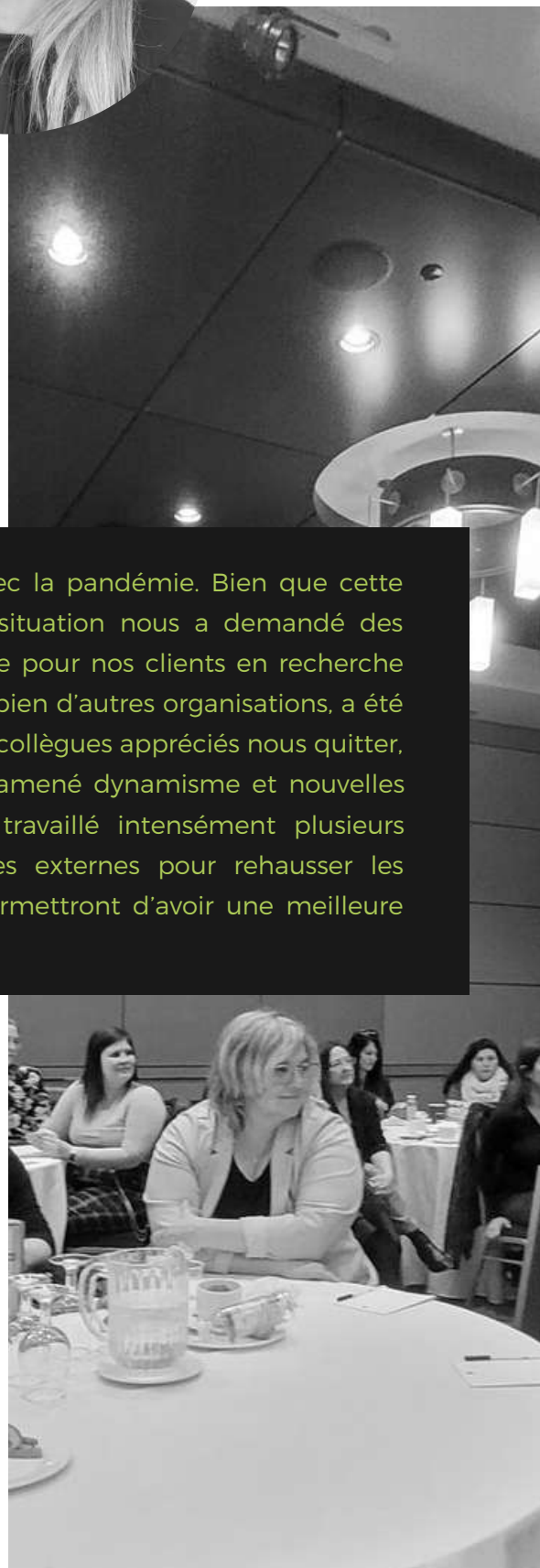
MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



Il me fait plaisir de vous présenter notre rapport d'activité pour l'année 2021-2022. Cette année, notre organisme a fait face à plus d'un défi et je ne peux que constater, aujourd'hui, que nous avons terminé l'année 2021-2022 en force et très unis. Je suis fière de tout ce que nous avons accompli ensemble.

Cette année, nous avons dû encore une fois composer avec la pandémie. Bien que cette pandémie soit présente depuis plus de deux ans, cette situation nous a demandé des ajustements constants tant pour nos équipes de travail que pour nos clients en recherche d'emploi et en maintien. De plus, notre organisme, comme bien d'autres organisations, a été affecté par un mouvement de personnel. Nous avons vu des collègues appréciés nous quitter, nous avons accueilli de nouveaux collègues qui nous ont amené dynamisme et nouvelles expertises. Appuyée par le conseil d'administration, j'ai travaillé intensément plusieurs dossiers avec mon équipe de gestion et des partenaires externes pour rehausser les conditions de travail des employés. Ces dernières nous permettront d'avoir une meilleure rétention pour les années à venir.

Ce présent rapport conclut l'entente triennale au projet de préparation à l'emploi pour personnes handicapées (PPE-PH). Pour des raisons d'efficacité, nous avons déposé pour l'année 2022-2023 une entente annuelle. Aussi, nous avons travaillé aux renouvellements 2022-2023 de nos groupes de service 7 et 4 pour le service d'aide à l'emploi du SEMO Montérégie qui sont devenus respectivement PH 1 pour le groupe 7 et PH 2 pour le groupe 4 depuis le 1er juillet dernier. Nous avons travaillé tout au long de l'année à nous familiariser avec ce nouveau cadre d'application du mode de financement à forfait qui a remplacé le 1er juillet 2022 l'ancien modèle de 2005.





Nous avons accompagné nos équipes de travail pour comprendre et appliquer les nouvelles balises de ce nouveau cadre et plus particulièrement le calcul des heures directes et indirectes; un nouvel élément pré pondérable à notre reddition de compte. Ce calcul d'heures avait déjà été introduit dans nos ententes SAE en juillet 2021. Du travail reste à faire pour s'assurer que toute notre équipe maîtrise ces nouvelles balises, nous y accorderons une très grande attention. Cette année, nous en étions à notre 4e et dernière année du projet pilote du ROSEPH pour les agents d'intégration. Au cours des prochains mois, des travaux auront lieu pour introduire ces postes dans nos ententes avec Services Québec. Le tout devrait être effectif au 1er décembre 2022 et notre regroupement nous accompagnera pour ces travaux.

Nous avons poursuivi notre collaboration avec les différents Centres de services scolaire de la région pour nos cinq mesures de formation adaptée et elles ont toutes été reconduites pour l'année prochaine. Depuis l'arrivée de la pandémie, nous avons remarqué que le recrutement est plus difficile. Nous espérons que cette situation était circonstancielle et que le tout rentrera dans l'ordre pour les prochaines années. Nous allons mettre davantage de stratégies dans le recrutement de ces formations puisqu'elles permettent à plusieurs de nos clients de travailler dans des métiers semi-spécialisés dans des domaines très intéressants et qui, sans formation ne seraient pas accessibles pour eux.

PROJET **STeP** | du STage à l'EmPloi

Depuis deux ans, le SDEM SEMO Montérégie a collaboré au projet du STage à l'EmPloi (STEP) conduit par notre regroupement le ROSEPH. En effet, le ROSEPH, en partenariat avec le Centre collégial de soutien à l'intégration ouest, a déployé le projet STEP dans le cadre du programme Jeunes en mouvement dans trois régions; la Montérégie, Montréal et la Mauricie. Les activités du projet ont été réparties dans quatre établissements collégiaux, soit le cégep de Saint-Hyacinthe, le cégep Édouard-Montpetit à Longueuil, le cégep du Vieux Montréal ainsi que le Collège Laflèche de Trois-Rivières.

Ce projet visait à accompagner des étudiants âgés de 15 à 30 ans en situation de handicap finissant leurs parcours de formation au Cégep à réaliser leur stage en entreprise et à préparer leur entrée sur le marché du travail. Les principaux objectifs du projet STEP étaient d'accompagner les étudiants dans leur transition entre le collège et le marché du travail et de favoriser leur autodétermination en les aidant à développer des habiletés personnelles utiles à leur intégration en milieu professionnel.

Au terme de la deuxième année d'expérimentation, 80 étudiants en situation de handicap ont fréquenté les activités du projet STEP tant pour des conseils liés à leur stage, à leur recherche d'un emploi et pour des interventions plus soutenues favorisant leur maintien dans leur programme d'études. Le projet a pris fin en juillet 2022 et a permis une meilleure compréhension des besoins des étudiants en situation de handicap et de donner lieu à un partenariat entre le réseau collégial et le réseau de l'employabilité.

À l'hiver 2020, nous avons été sollicités pour faire partie du comité organisateur du colloque des organismes d'employabilité de Services Québec Montérégie qui devait se tenir à l'automne 2020. Avec l'arrivée de la pandémie, ce dernier a été repoussé à l'automne dernier. Nous avons été très impliqués dans l'organisation de l'événement puisque c'est le SDEM SEMO Montérégie qui était le mandataire du projet. C'est sur le thème de la collaboration que s'est tenu la 5e édition du colloque avec la participation d'une centaine de représentants des directions des organismes externes en employabilité et Services Québec. Nous avons opté pour une formule virtuelle, qui proposait une plateforme pour réseauter avant et pendant le colloque.

Depuis quelques années, nous constatons que notre clientèle est de plus en plus éloignée du marché du travail et que la comorbidité est très présente chez nos clients. Avec cet aspect combiné à une tenue de dossier administrative et une reddition de compte très présente et exigeante, nos conseillers se doivent d'adopter de nouvelles stratégies pour accompagner les clients dans leur intégration sur le marché du travail. Pour supporter davantage nos conseillers dans cette nouvelle réalité, nous avons mis en place au printemps dernier un comité de travail pour chacun des départements SAE, PPE-PH et MFOR pour échanger, communiquer et optimiser les façons de faire. Les comités se sont réunis trois fois jusqu'à maintenant. Plusieurs thèmes ont été abordés : la tenue de dossiers, l'aspect administratif, l'outil de suivi de gestion des données SOFIA, le processus de formation, l'organisation du travail, les rencontres externes et internes, les relations avec les clients et les partenaires, les différents programmes gouvernementaux, la clientèle plus éloignée et les rôles de chacun.

Je suis très confiante qu'avec ces différents travaux, nous serons en mesure, au cours de la prochaine année de mettre en place des actions pour faciliter le travail de nos équipes.

Cette année, nous avons maintenu notre appui auprès d'Héma-Québec en offrant aux employés qui le souhaitent de faire un don de sang sur leur temps de travail. Un petit geste qui peut faire une grande différence. Au total, sept personnes ont donné du sang. Nous maintiendrons cette implication.



Ce printemps s'est tenu l'exercice d'un nouveau plan stratégique d'une durée de trois ans. Pour ces travaux, nous avons été accompagnés par l'équipe performance de la firme Normandin Beaudry. Les travaux ont eu lieu dans un premier temps avec le conseil d'administration puis avec le comité de gestion, les chefs d'équipe et les rôles-conseils. Le plan stratégique final a été présenté au conseil d'administration en septembre dernier et couvre les années 2022 à 2025. Ce plan et les travaux à réaliser pour les trois prochaines années seront présentés à l'équipe.

En terminant, je tiens à remercier les membres du conseil d'administration qui m'appuient dans la gestion de l'organisme. Le SDEM SEMO Montérégie est choyé de compter sur des membres aussi impliqués. Je tiens également à souligner l'excellent travail de toute l'équipe du SDEM SEMO Montérégie qui a su faire la différence dans les défis que nous avons connus cette année. J'ai le privilège de diriger une équipe extraordinaire dont je suis très fière.

Caroline Valade

FAITS SAILLANTS

Le **SEMO** Montérégie a accueilli un total de **1 108** personnes dans le cadre des Services d'aide à l'emploi (SAE); ces personnes ont reçu des services spécialisés en emploi et un accompagnement en soutien structuré. 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 suivantes.

Le **SEMO** Montérégie a permis à **618** personnes d'être admises dans le cadre du groupe de services 7 pour des services d'aide à l'emploi. De plus, **490** personnes ont reçu un accompagnement en soutien structuré dans le cadre du groupe de services 4, soit pour le renouvellement d'un Contrat d'intégration au travail (CIT) ou pour se maintenir en emploi au Programme de subvention en entreprises adaptées (PSEA).

À la fin de l'hiver et au printemps 2022, nous avons collaboré avec les Ateliers Transition qui ont reçu leur accréditation d'entreprise adaptée. À la fin de notre année financière, 17 candidats ont été présentés en comité PSEA, et d'autres étaient prévus durant l'été. D'ici mars 2023, l'usine prévoit une dizaine d'intégrations supplémentaires afin de pourvoir ses postes et répondre aux besoins de production.

Nos agentes d'intégration ont quant à elles accompagné **142** clients dans leur milieu de travail sur une cible de **90**. Ce projet en partenariat avec le ROSEPH a terminé sa troisième année en novembre dernier et a été prolongé d'une année jusqu'en novembre 2022. Ce programme permet d'offrir à notre clientèle un accompagnement et un soutien intensif dans l'intégration et le maintien en emploi en misant sur leurs forces et en diminuant l'impact de leurs limitations.

Le **S.D.E.M.** en était pour sa part à sa dernière année de son entente triennale au projet de préparation à l'emploi (PPE-PH). Ces activités visent une clientèle présentant majoritairement une problématique de santé mentale. Au 30 juin 2022, le **S.D.E.M.** a accueilli **143** 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 **S.D.E.M.**, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à deux cohortes d'étudiants de débiter, à l'automne 2021, une formation adaptée Service à la clientèle : alimentation et entretien dans les Centres de services scolaire de Saint-Hyacinthe et des Grandes Seigneuries. Ces deux programmes, qui se sont terminés en juin 2022, ont accueilli **23** étudiants. De ces deux cohortes d'étudiants, **7** ont terminé leur programme d'études. Parmi les élèves qui ont abandonné, **8** sont en emploi dans le domaine, **3** ont quitté la formation en raison de problèmes de santé liés à leur handicap, **3** ont abandonné pour des raisons personnelles et **2** dossiers clients ont été fermés pour des problèmes d'ordre personnel. Des **7** personnes qui ont terminé la formation, **7** personnes étaient en emploi dans leur domaine d'études.

Le **S.D.E.M.**, 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 du Centre de services scolaire Marie-Victorin. Des **10** étudiants, **7** ont terminé leur formation en juin 2022, **2** ont quitté en raison de problèmes de santé en cours de formation et **1** a quitté pour suivre une autre formation. Au dernier suivi statistique, parmi les **7** finissants, **5** étaient en emploi dans leur domaine d'études et **2** étaient en recherche d'emploi. Parmi les **3** abandons, **1** participant est en emploi dans le domaine.



Le **S.D.E.M.**, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à **10** étudiants inscrits à la formation adaptée Préposé aux aînés en résidence privée d'obtenir une attestation d'études dans ce domaine d'activités. Ce projet, réalisé en collaboration avec le Service aux entreprises du Centre de services scolaire de Saint-Hyacinthe, a débuté en janvier 2021 et s'est terminé en juillet 2021. Sur **10** élèves, **9** ont terminé leur formation. Au dernier suivi statistique, **8** étudiants étaient en emploi dans leur domaine d'études et **1** personne était en recherche d'emploi.

Toujours dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), le **S.D.E.M.** a permis à **12** étudiants inscrits à la formation adaptée Préposé au bien-être animal de faire partie de ce projet. Ce projet, réalisé en collaboration avec le Service aux entreprises du Centre de services scolaire des Patriotes, a débuté en janvier 2021 et s'est terminé en septembre 2021. De ces **12** étudiants, **10** ont terminé leur programme d'études. Au suivi statistique trois mois suivant la fin de la formation, **8** étaient en emploi dans leur domaine d'études, **1** dans un autre domaine, mais continuait ses recherches d'emploi dans le domaine et **1** poursuivait sa recherche d'emploi dans un autre 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 **8** 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.

Encore cette année, la formation en santé mentale offerte par notre regroupement s'est poursuivie pour une grande partie de nos conseillers. Au mois d'avril, nous avons enfin repris nos réunions d'équipe mensuelle en présentiel avec une formation sur la sensibilisation au harcèlement psychologique en milieu de travail. Toute l'équipe était bien heureuse de se retrouver en personne après deux ans de pandémie. Le calendrier des rencontres 2022-2023 est fin prêt et les activités du comité formation reprendront à l'automne pour planifier une nouvelle année de formation.

D'autres comités internes ont maintenu leurs activités. À l'automne, le comité social a poursuivi ses rencontres en mode virtuel en organisant un 5 à 7 en novembre et un brunch de Noël. Toute l'équipe a eu l'occasion de se réunir en juin pour conclure l'année avec une belle activité d'équipe à Chambly en participant à un rallye.



Un comité a été mis en place pour chaque département (SAE, PPE-PH et MFOR) pour échanger, communiquer et optimiser les façons de faire. Les comités se sont réunis trois fois jusqu'à maintenant. Plusieurs thèmes ont été abordés : la tenue de dossiers, l'aspect administratif, l'outil de suivi de gestion des données SOFIA, le processus de formation, l'organisation du travail, les rencontres externes et internes, les relations avec les clients et les partenaires, les différents programmes gouvernementaux, la clientèle plus éloignée et les rôles de chacun.

Encore une fois cette année nous avons été présents dans les divers médias locaux :

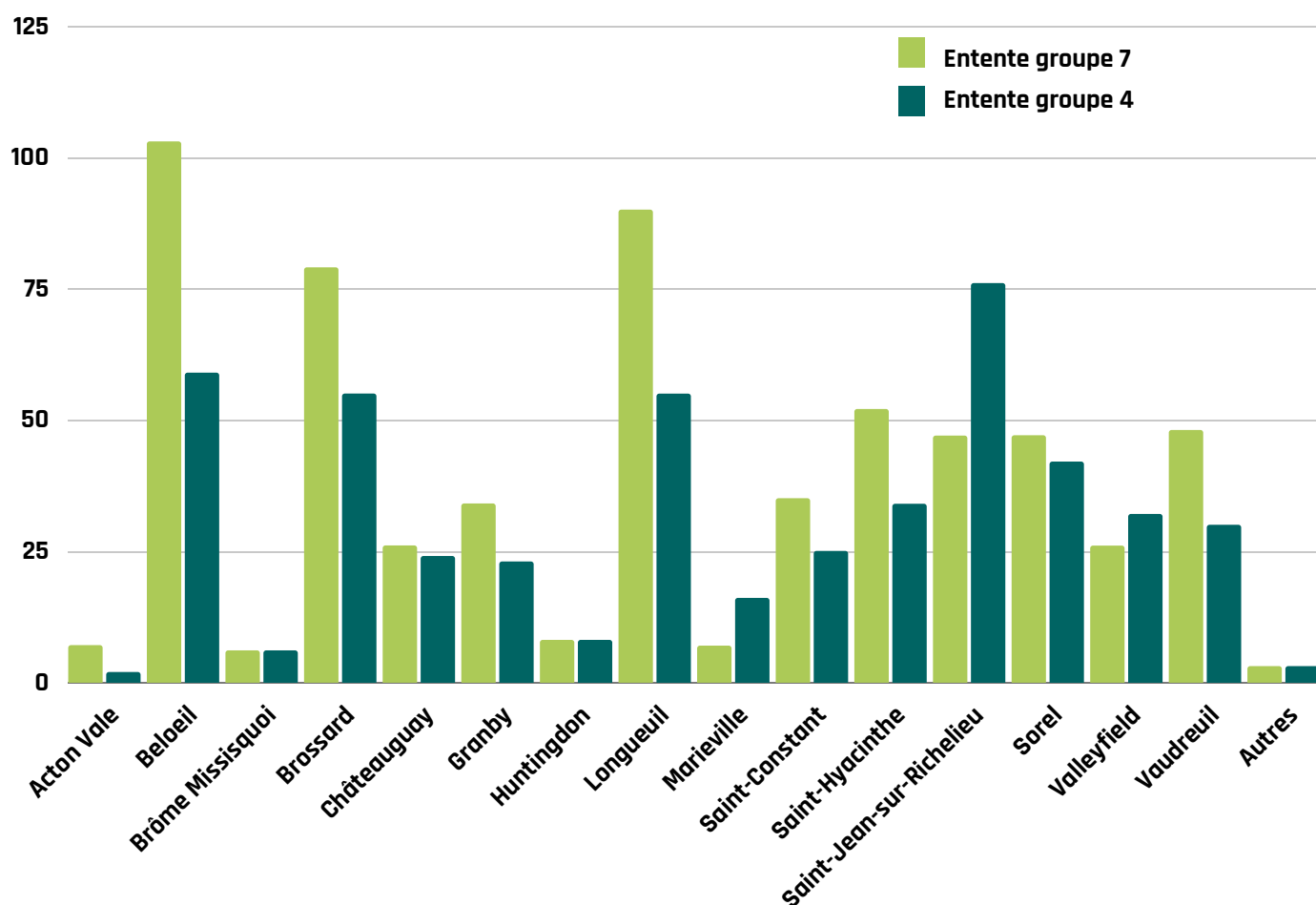
- Émission de radio « Direction emploi » au FM 103.3 le 12 octobre 2021 pour présenter les services du SDEM SEMO Montérégie.
- Panéliste au Webinaire sur le développement des compétences des personnes handicapées le 3 décembre 2021.
- Panéliste au Webinaire l'inclusion des personnes en situation de handicap issues de communautés ethnoculturelles le 18 janvier 2022.
- Participation aux capsules produites par la chaîne Danielehenkel.tv en collaboration avec l'Office des personnes handicapées dans le cadre de la campagne « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir » à l'hiver 2022.
- Participation au webinaire l'Atelier RH avec HortiCompétences pour représenter le ROSEPH le 11 février 2022.
- Participation au Webinaire Duo Emploi destiné aux employeurs pour représenter le ROSEPH le 12 avril 2022.



SEMO MONTÉRÉGIE

ANALYSE DES RÉSULTATS SAE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE PAR BUREAU DE SERVICES QUÉBEC



RÉSULTATS POUR L'ENTENTE / ADMISSION GROUPE DE SERVICE 7 PRODUCTION

- ☑ CIBLE 680 ADMISSIONS
- ☑ RÉSULTAT 618 ADMISSIONS

Nous avons admis **618** personnes qui respectaient la définition d'un nouveau participant selon l'entente et qui ont été autorisées sur le service à l'intention des partenaires (SIP). Des **618** personnes admises, **3** personnes ont interrompu leur participation durant l'année 2021-2022. Les raisons de l'interruption sont les suivantes : les services ne conviennent pas, déménagement, refus de la personne, santé ou aucune nouvelle du client.

RÉSULTATS POUR L'ENTENTE / ADMISSION - GROUPE DE SERVICE 7

IMPACT

- ☑ CIBLE 408 PERSONNES EN EMPLOI
- ☑ RÉSULTAT 495 PERSONNES EN EMPLOI

AUTRES INDICATEURS

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

Au 30 juin 2022, des **495** personnes en emploi, **142** étaient en emploi grâce à un programme subventionné court terme ou long terme : ceci correspondait à un taux de **28,7 %** d'emplois subventionnés.

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

Au 30 juin 2022, des **618** personnes que nous avons admises, **20** 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.

121 %
TAUX DE PLACEMENT

SEMO MONTÉRÉGIE

ANALYSE DES RÉSULTATS SAE

RÉSULTATS POUR L'ENTENTE / ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN - GROUPE DE SERVICE 4

PRODUCTION

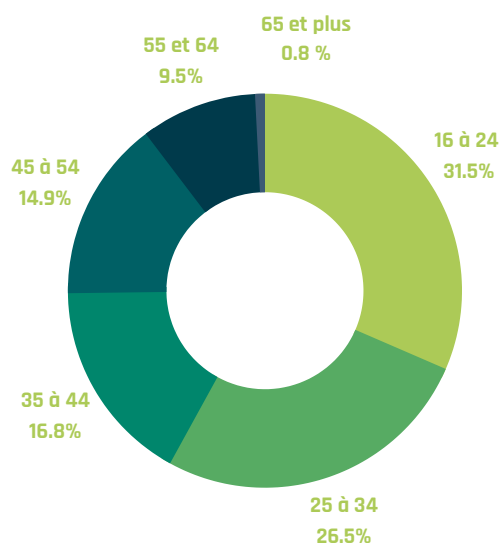
- ☑ CIBLE 460 PERSONNES
- ☑ RÉSULTAT 490 PERSONNES

Au 30 juin 2021, nous avons procédé au renouvellement de **399** participations dans le

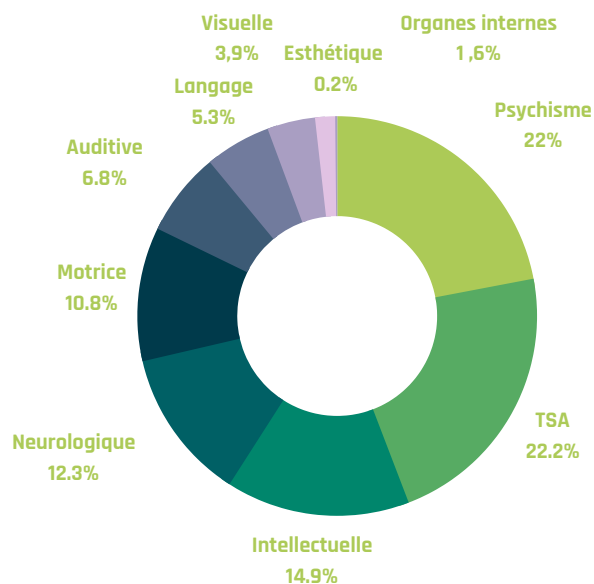
cadre du programme Contrat d'Intégration au Travail (CIT). Nous avons accompagné en entreprises adaptées (PSEA) **91** personnes en emploi qui ont rencontré des difficultés et pour qui une intervention significative était requise en vue de leur maintien en emploi.

TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE/ 618 ADMISSIONS - GROUPE DE SERVICE 7

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR
LES 618 ADMISSIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE
POUR LES 618 ADMISSIONS



- Comorbidité: 48 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR
LES 618 ADMISSIONS

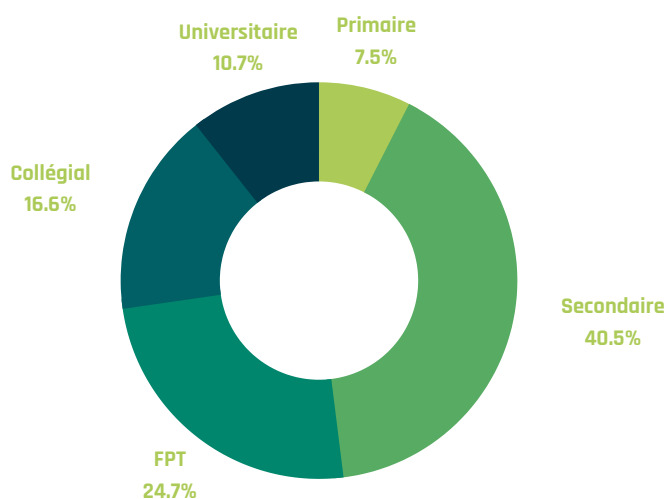


41 %

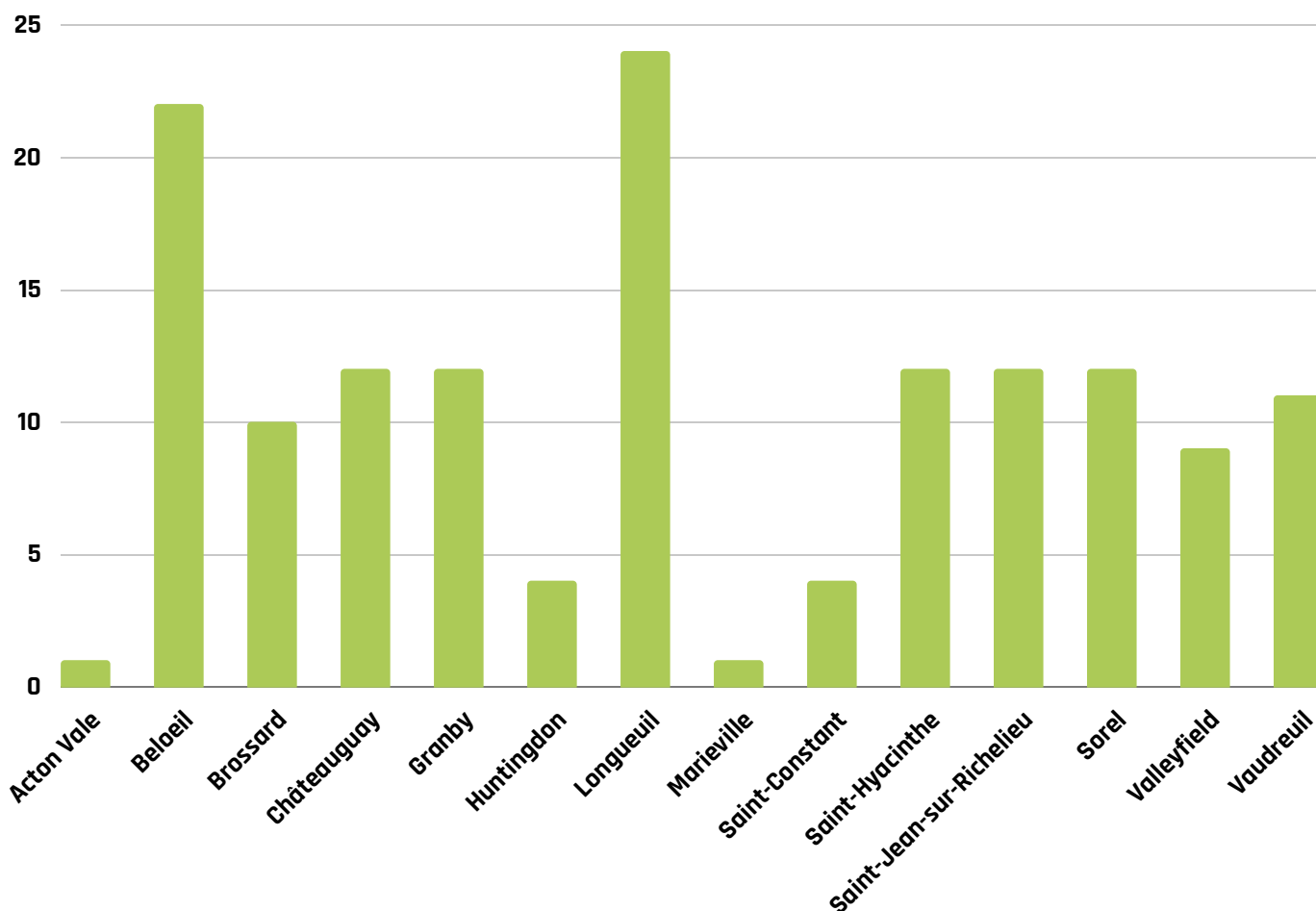


59 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ
POUR LES 618 ADMISSIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE PAR BUREAU DE SERVICES QUÉBEC



RÉSULTATS POUR L'ENTENTE / PPE-PH

- ☑ CIBLE 155 INTÉGRATIONS
- ☑ RÉSULTAT 143 INTÉGRATIONS

Le **S.D.E.M.** 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 **S.D.E.M.** a recruté **450** 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.

3 mois après le début de l'entente, soit le 30 septembre 2021, 10 personnes poursuivaient toujours le PPE-PH de l'année précédente.

SDEM

ANALYSE DES RÉSULTATS PPE-PH

QUELQUES DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES

De ces **450** personnes, au 30 juin 2022, le **S.D.E.M.** en a accueilli **143** 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.

Entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022, **28** 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.

Il est important de mentionner qu'en raison de la pandémie, plusieurs de nos activités d'intégration n'ont pu débuter comme prévu. Étant donné la présence de variants tel qu'omicron, la pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs d'activité ou le manque de personnel pouvant offrir un encadrement en entreprise, un nombre important de nos clients ont souhaité ou ont été dans l'obligation de reporter leur activité. Notre clientèle étant davantage fragile ou anxieuse face à la COVID, 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. Plusieurs activités (**24**) ont cessé en regard de la situation médicale des clients.

Nous avons atteint 92 % de notre cible d'intégration au 30 juin dernier. Malgré tout, notre résultat de placement est de 117 %. À la suite de leur participation, 86 personnes sont en emploi et 5 personnes ont fait un retour aux études.

117 %
**TAUX DE
PLACEMENT**

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 **S.D.E.M.** peut avoir besoin de plus d'une participation au programme pour atteindre ses objectifs.

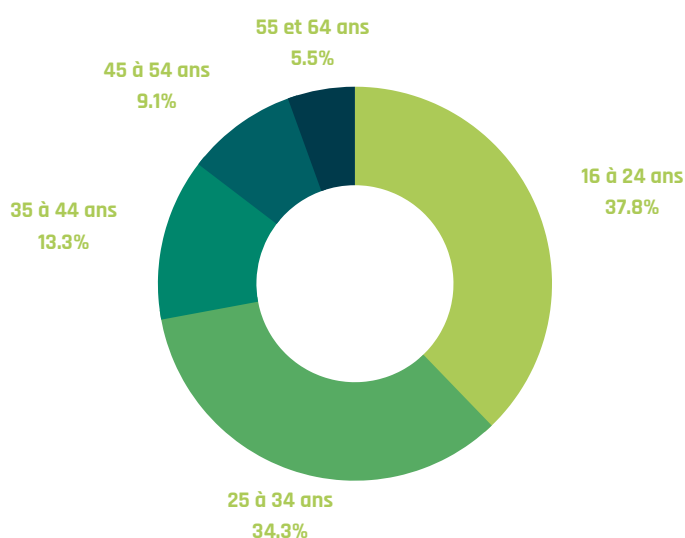
IMPACT

- ☑ CIBLE 78 EN EMPLOI OU AUX ÉTUDES
- ☑ RÉSULTAT 91 EN EMPLOI OU AUX ÉTUDES
86 EN EMPLOI ET 5 AUX ÉTUDES

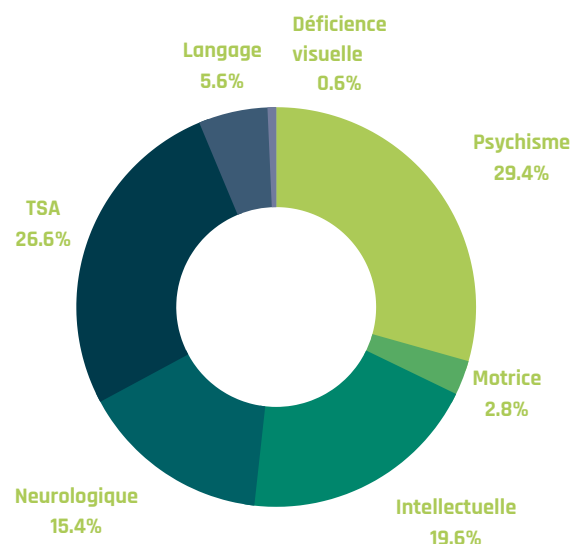


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE PPE-PH / 143 INTÉGRATIONS

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR
LES 143 INTÉGRATIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE
POUR LES 143 INTÉGRATIONS



- Comorbidité: 53 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR
LES 143 INTÉGRATIONS

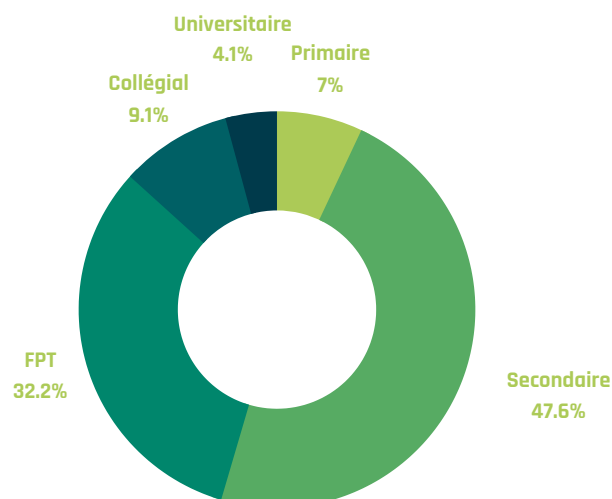


34 %



66 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ
POUR LES 143 INTÉGRATIONS



PERSPECTIVES

2022-2023

Notre vision

- Que le SDEM SEMO Montérégie soit reconnu comme le service spécialisé de référence et comme un modèle d'accompagnement personnalisé dans l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.
- Que le SDEM SEMO Montérégie soit reconnu pour l'expertise et la qualité de ses services, qu'il s'inscrive dans une perspective de développement et d'amélioration continue où le contexte de travail est stimulant et mobilisant.

Nos axes d'intervention

- Les services et les programmes
- La présence et la promotion
- La gestion

Nos orientations stratégiques

- Se démarquer, préserver la qualité des services et l'expertise développée en matière d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.
- Être plus présents et visibles dans des lieux stratégiques pour faire valoir les activités et le caractère unique du SDEM SEMO Montérégie.
- Assurer une gestion équitable et mobilisante de nos ressources.

L'exercice du plan stratégique 2022-2025 étant terminé, nous mettrons en place les objectifs de la première année. Voici les grands axes de notre plan :

Axes du plan stratégique

Axe I : Programme et services

Se démarquer, préserver la qualité des services et l'expertise développée dans l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.



Axe II : Présence et promotion

Être plus présents et visibles dans les lieux stratégiques pour faire valoir les activités et le caractère unique du SDEM SEMO Montérégie.

Axe III : Expérience employé

Assurer une gestion équitable, soutenue et mobilisante pour créer l'engagement chez les employés.

Axe IV : Efficacité organisationnelle

Assurer l'efficacité des méthodes de travail (processus et outils), maximiser l'impact du **SDEM SEMO Montérégie** en fonction des ressources (humaines, financières) disponibles et mesurer l'impact des changements.

UN APERÇU DES TRAVAUX DE L'ANNÉE 2022-2023

Comme l'an dernier, les principaux défis demeurent les ententes avec Services Québec, qui eux aussi sont en changement, le travail avec les partenaires pour demeurer la ressource en matière d'emploi pour les personnes handicapées en Montérégie et la rétention de notre personnel.

Plus précisément dans la prochaine année :

- Nous continuerons à maintenir un environnement de travail sécuritaire en tenant compte des mesures sanitaires mises en place par le gouvernement.
- Nous poursuivrons les services à notre clientèle qui eux aussi ont été confrontés à la pandémie et qui ont plus que jamais besoin de notre accompagnement. Notre soutien et l'apport de nos trois agentes d'intégration seront indispensables pour s'intégrer et 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 travaillerons aux renouvellements 2023-2024, de nos groupes de service PH 1 et PH 2. Nous devons poursuivre notre familiarisation avec ce nouveau cadre d'application du mode de financement à forfait qui a remplacé le 1er juillet 2022 l'ancien modèle de 2005. Nous devons continuer à accompagner nos équipes de travail pour appliquer les nouvelles balises et nous y accorderons une très grande attention.

- Au cours des prochains mois, des travaux auront lieu pour introduire les postes d'agents d'intégration dans nos ententes avec Services Québec. Le tout devrait être effectif au 1er décembre 2022 et notre regroupement le ROSEPH nous accompagnera.
- Nous travaillerons également à reconduire l'entente PPE-PH ainsi que toutes nos formations MFOR pour l'année 2023-2024 pour le service de développement d'employabilité de la Montérégie.
- D'ici la fin de l'année, nous passerons à la technologie Microsoft Office 365 et plus particulièrement à SharePoint et Teams pour toutes nos données et activités informatiques. Pour ce faire, nous serons accompagnés par notre firme informatique et un partenaire externe pour l'implantation et la formation des employés. Par ce changement, notre objectif est d'augmenter l'efficacité des outils informatiques.
- Nous continuerons d'offrir à nos équipes d'intervenants de nouvelles formations en mode virtuel et prioritairement en présentiel. Avec la pandémie, nous avons constaté l'importance des formations et des réunions en présentiel pour la synergie de l'équipe.
- Nous poursuivons l'appropriation de notre nouvelle plateforme de gestion des données clients et employeurs SOFIA entrée en vigueur en juin 2020 et nous poursuivons le développement des fonctionnalités dans un but d'une amélioration continue.

- Nous travaillerons à mobiliser nos équipes de conseillers en emploi pour la pérennité de l'organisme. Nous continuerons d'accueillir des stagiaires finissants au baccalauréat en développement de carrière pour assurer la relève. Nous souhaitons demeurer un milieu de choix prisé pour les finissants dans le domaine.
- Nous souhaitons continuer à mettre les efforts et trouver des moyens pour demeurer un environnement de travail stimulant où il fait bon vivre et où le plaisir côtoie la rigueur. Entre autres, notre journal hebdomadaire qui se veut informatif et rassembleur fait le plaisir de tous.





Youness en compagnie de sa superviseur de stage

L'histoire de Youness

Youness est un jeune autiste de 25 ans. Né au Maroc, il est arrivé au Canada en 2004 à l'âge de 7 ans. Avant d'arriver dans nos services, il a fait un stage à la fin de son AEC en gestion financière informatisée qu'il s'était trouvé de façon autonome. Rapidement, il a été promu du statut de stagiaire à celui d'employé.

Cependant, les tâches n'étant pas dans son champ d'intérêt et d'expertise et le nombre d'heures sont rapidement devenues un enjeu de taille lui causant beaucoup d'anxiété et de stress.

À son arrivée au SDEM SEMO Montérégie, nous avons retravaillé son CV pour faire ressortir ses résultats académiques extraordinaires. Nous avons travaillé à lui redonner confiance en lui, en ses forces, en ses capacités et l'avons outillé pour ne plus qu'il reste accroché à son expérience négative et qu'il aille de l'avant. En juin dernier, il a intégré une entreprise fédérale à titre de commis à la comptabilité et entrée de données.

Il est vraiment content, le déplacement s'effectue facilement et pour lui qui est sensible aux bruits l'environnement où les gens parlent à voix basse lui convient tout à fait. Il est un modèle à suivre par son implication, sa motivation et son réel désir d'intégrer un milieu de stage. Il est professionnel, organisé et je suis fière de lui. Bonne continuation!

par Marianne Lamoureux

QUELQUES BEAUX PARCOURS

L'histoire de Gaston

Gaston Beniluz est un exemple de persévérance. Ce jeune homme a terminé son développement d'em-ployabilité chez AFFI en juillet 2021 et le décret du comité fût qu'il était prêt à intégrer le marché régulier de l'emploi. Devant l'immense défi que cela représentait pour lui, Gaston n'a pas baissé les bras. En effet, il a essuyé plusieurs refus lors d'un marathon de sept semaines d'entrevues. Même à la suite d'une vingtaine d'entretiens infructueux, Gaston refusait obstinément de se laisser décourager par un marché du travail qui n'était pas ouvert à sa différence, mais il persévérait. Gaston a maintenant intégré Bismar, une compagnie extrêmement compétitive et en pleine expansion. Dans cette équipe, il est un membre productif et un être humain apprécié à sa juste valeur. Bravo et merci, Gaston, pour ta persévérance. Tu es un exemple pour tout le monde!

par Étienne Talbot

L'histoire d'Émilie



Jeune demoiselle de maintenant 23 ans, le parcours professionnel d'Émilie n'a certes pas toujours été heureux et simple. Vivant régulièrement et plus difficilement de nombreuses embûches, la jeune femme a fait appel à nos services en 2018. À la suite d'une Médulloblastome, une tumeur cérébrale à l'âge de 7 ans, Émilie se voit vivre avec des lésions permanentes affectant ainsi son attention, mais également son rythme d'exécution et ses apprentissages. Elle craint de ne pas avoir la chance de démontrer ses aptitudes et de trouver sa place dans le monde du travail.

Mais, la motivation et la ténacité d'Émilie sont étonnantes! À la suite de plusieurs échecs et d'incertitudes, elle se retrousse les manches et suivra notre formation d'agent de bureau. Ses apprentissages restent laborieux, mais elle réussira à se démarquer par son attitude professionnelle, sa volonté de s'améliorer et sa délicatesse. Avec la réussite de cette formation, Émilie est plus que déterminée à s'imposer sur le marché du travail et cela portera ses fruits. Depuis décembre 2021, Émilie est fière d'occuper un poste de commis de soutien au centre de traitement de Boucherville chez Services Canada. Elle s'y maintient depuis près d'un an et se sent partie prenante d'une belle équipe de travail. Nous sommes fiers de sa détermination et cette belle réussite. Toutes nos félicitations!

par Stéphanie Mickel

L'histoire de Sabrina



En emploi depuis plusieurs années, Sabrina a eu à nouveau recours à nos services ayant perdu son emploi en pleine pandémie. Elle avait une attestation de formation de préposé au service à la clientèle (alimentation et entretien). Depuis mars 2022, Sabrina a intégré trois stages au S.D.E.M. au projet préparatoire à l'emploi en continu. Elle a commencé par intégrer un centre de personnes âgées en entretien et en animation, ensuite dans un magasin de vêtements pour finalement intégrer une pharmacie comme commis service à la clientèle et entretien. La gérante apprécie beaucoup son travail minutieux. Bravo, Sabrina, pour ta persévérance!

par Marie-Ève Lévesque

L'histoire de Jacques (prénom fictif)

Un homme de 51 ans se présente au SEMO Montérégie en juillet 2021 avec un nouveau diagnostic : un trouble schizo-affectif. Il nous a été référé par un centre qui offre des services aux gens aux prises avec des problèmes de santé mentale. Jacques a travaillé fort toute sa vie avant de craquer. En effet, il a été camionneur à son compte pendant plusieurs années, puis il s'est trouvé un emploi dans une quincaillerie où il a travaillé pendant plus de 15 ans. Ensuite, la maladie s'est développée et a pris de l'ampleur alors il s'est mis à consommer de l'alcool et a tout perdu : son permis de conduire, son emploi...

Touchant le fond du baril comme se veut la populaire expression, il a demandé de l'aide et le support psychosocial dont il a bénéficié ainsi que la médication adéquate l'ont aidé à remonter tranquillement. Lorsqu'il s'est présenté au SEMO Montérégie pour la première fois, il était stressé, aigri et sans confiance en lui. Puis, nos rencontres lui ont redonné espoir qu'il pourrait être utile un jour pour un employeur qui voudrait bien lui donner la chance de se rendre à la retraite. Peu de temps après, le processus s'est enclenché : entrevue au Patrick Morin, début d'emploi, suivis avec le SEMO Montérégie.

Voilà maintenant plus d'un an qu'il travaille au Patrick Morin et il est apprécié de tous : ses gestionnaires le louangent et les employés le voient comme une personne de référence de par son expérience de travail, mais aussi son expérience de vie. Son sourire est radieux et contagieux. Il est devenu un bon modèle pour les jeunes employés. Il continue de suivre sa médication à la lettre et il respecte ses limitations.

Par Nadine Thauvette

L'histoire de Julian

Julian a définitivement été un client coup de cœur pour moi. Du haut de ses 6 pieds, ce jeune homme m'a impressionné par sa sensibilité et par sa volonté d'avancer. Julian est autiste et vit avec un trouble d'anxiété généralisé. Il a fait son parcours au secondaire dans le programme d'enseignement international, un parcours qui n'a pas été facile pour lui, mais vu qu'il a évolué cinq années avec le même groupe, il a su s'adapter. Il a débuté son cégep, mais il n'a pas été capable de le compléter, car d'être avec des personnes différentes à chaque cours était très anxiogène pour lui. À notre première rencontre, je savais qu'il franchissait un énorme pas en venant me rencontrer. Les interactions sociales étaient très difficiles pour lui, j'ai pris le temps de l'apprivoiser et de lui montrer toute la beauté que je voyais en lui. Son désir était de faire des études universitaires en biologie ou avec les animaux, car il se sentait bien avec eux. Je lui ai parlé de notre formation adaptée, du petit groupe et de l'encadrement que nous offrons. J'ai vu un sourire dans son visage pour la première fois... Nous avons décidé de commencer le programme PPE-PH afin qu'il puisse valider son choix de travailler avec les animaux. Il a débuté son stage à l'animalerie de Saint-Hyacinthe où il a vraiment excellé. Malgré quelques absences, car son anxiété était à son comble, il a persévéré et poursuivi son stage jusqu'à ce qu'il ait été accepté à notre formation adaptée en bien-être animal.

Par Mélanie Dolbec

L'histoire de Kathy

Sous ses allures de femme forte qui ne s'en laisse pas imposer, Kathy est une personne généreuse, humaine et sensible. À la suite d'un diagnostic de fibromyalgie, Kathy a fait appel à nous afin d'envisager une réorientation de carrière et s'est inscrite à la formation d'agent de bureau. Débrouillarde et vive d'esprit, les capacités intellectuelles de Kathy l'ont bien vite démarqué du groupe, mais j'ai eu une inquiétude pour sa motivation. Je craignais qu'elle perde l'intérêt ou encore qu'elle développe une attitude négative, mais il n'en fut rien. Au lieu de se plaindre et de se détacher du groupe, Kathy a pris un rôle de leader positif: prise en charge de l'album de finissants, organisation de gestes pour souligner les anniversaires de chacun, aider les autres lorsqu'elle a terminé les exercices et encore. Un jour Kathy est arrivée avec une offre d'emploi pour un poste d'adjointe à la direction pour la Corne d'abondance, un OBNL de la région de Chambly. La directrice l'a accepté comme stagiaire tout en lui disant que ce serait l'occasion pour elle de faire ses preuves, vu son manque d'expérience et de diplôme. Au terme du stage, Kathy a non seulement obtenu l'emploi, mais est maintenant une actrice clé au sein de l'organisme. Lors de l'évaluation de stage, la directrice nous a d'ailleurs remerciés d'avoir mis Kathy sur sa route et nous a confié que désormais, elle ne se sentait plus seule à veiller à remplir la mission de son organisme.

Par Marie-Luc Despaties



L'histoire de Luc

Dès ma première rencontre avec Luc, j'ai été impressionné par sa politesse, son énergie douce et sa gentillesse, un coup de cœur instantané. Avant de participer à la formation d'agent de bureau, Luc était très apprécié par son employeur alors qu'il occupait un poste d'emballeur au IGA. Voulant relever de nouveaux défis et améliorer sa situation financière, Luc n'a pas hésité à se mettre en action et à s'inscrire à la formation d'agent de bureau. Bien que la complexité de son diagnostic ait pu être un frein à son recrutement, son savoir-être, sa motivation et son attitude générale face à l'emploi ont su convaincre notre équipe qu'il avait sa place dans la classe. Armé d'une persévérance exemplaire, Luc a travaillé sans relâche afin de suivre le rythme de ses coéquipiers. Malheureusement, peu avant le début des stages, son anxiété a tellement augmenté qu'il a dû être hospitalisé. Le simple fait pour lui, de voir tous ses efforts anéantis suite à cette hospitalisation nuisait grandement à son rétablissement et à l'obtention de son congé. En étroite collaboration avec son éducatrice spécialisée, nous avons élaboré une stratégie lui permettant d'obtenir son diplôme et surtout de réaliser ses stages dans un environnement sécurisant. Je lui ai trouvé un stage où je savais que la responsable serait ouverte à ses limitations et où la plupart de ses stressés seraient réduits. Du moment où j'ai eu la chance de parler à Luc pour le rassurer qu'il obtiendrait son diplôme et que je lui avais trouvé un autre stage, il a commencé à prendre du mieux et est sorti de l'hôpital. Il a réussi son stage haut la main et s'est même vu offrir un contrat alors qu'il n'y avait aucune opportunité à la base. Il est pour moi un exemple de persévérance, autant de son côté, mais aussi de la part de tous les intervenants qui ont cru en lui. Luc est une personne appréciée de tous ceux qu'il côtoie et nous avons tous à cœur sa réussite.

Par Marie-Luc Despaties

NOS IMPLICATIONS

Comité accessibilité universelle Sorel-Tracy
Comité chantier attraction de la main-d'œuvre
Comité d'orientation local avec le CISSSMO
Comité local SDEM-SEMO/CRDI
Comité organisateur colloque Services Québec Montérégie
Comité organisateur déjeuners des organismes communautaires et bénévoles du territoire CLSC du Richelieu (janvier 2020)
Comité référencement de la Table santé-mentale Haut Richelieu Rouville
Comité SDEM SEMO / CISSS-MO (SRSOR)(CRDI)
Comité TEVA en collaboration avec les Centres de services scolaire de la Montérégie
Comité transition école vie active (TEVA) sous-comité table TPHRSM
Comité transport adapté, de la table PH
Concertation pour les personnes handicapées Beauharnois-Salaberry et Haut -Saint-Laurent
Gestion de la liste de candidatures (employés) pour le Programme Chèque-Emploi-Service en lien avec le CLSC de Sorel.
Membre du conseil d'administration Au second lieu
Membre du conseil d'administration de L'Autal
Table régionale pour l'intégration Travail pour personnes handicapées de la Montérégie (TRIMEPHM)
Participation au marché de l'emploi PLUS 2020
Participation au projet de recherche : L'employabilité dans le cadre du cours introduction à la population sourde et malentendante, donné par Frédérick Trudeau
Participation au salon ma voie mon avenir
Participation comité TEVA en lien avec la table de personnes handicapées région de Saint-Hyacinthe
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 orientation Montérégie

Table de concertation pour l'emploi de Vaudreuil-Soulanges

Table de concertation santé mentale Haut-Richelieu-Rouville

Table de concertation Santé mentale Organisation d'un salon de l'emploi virtuel

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

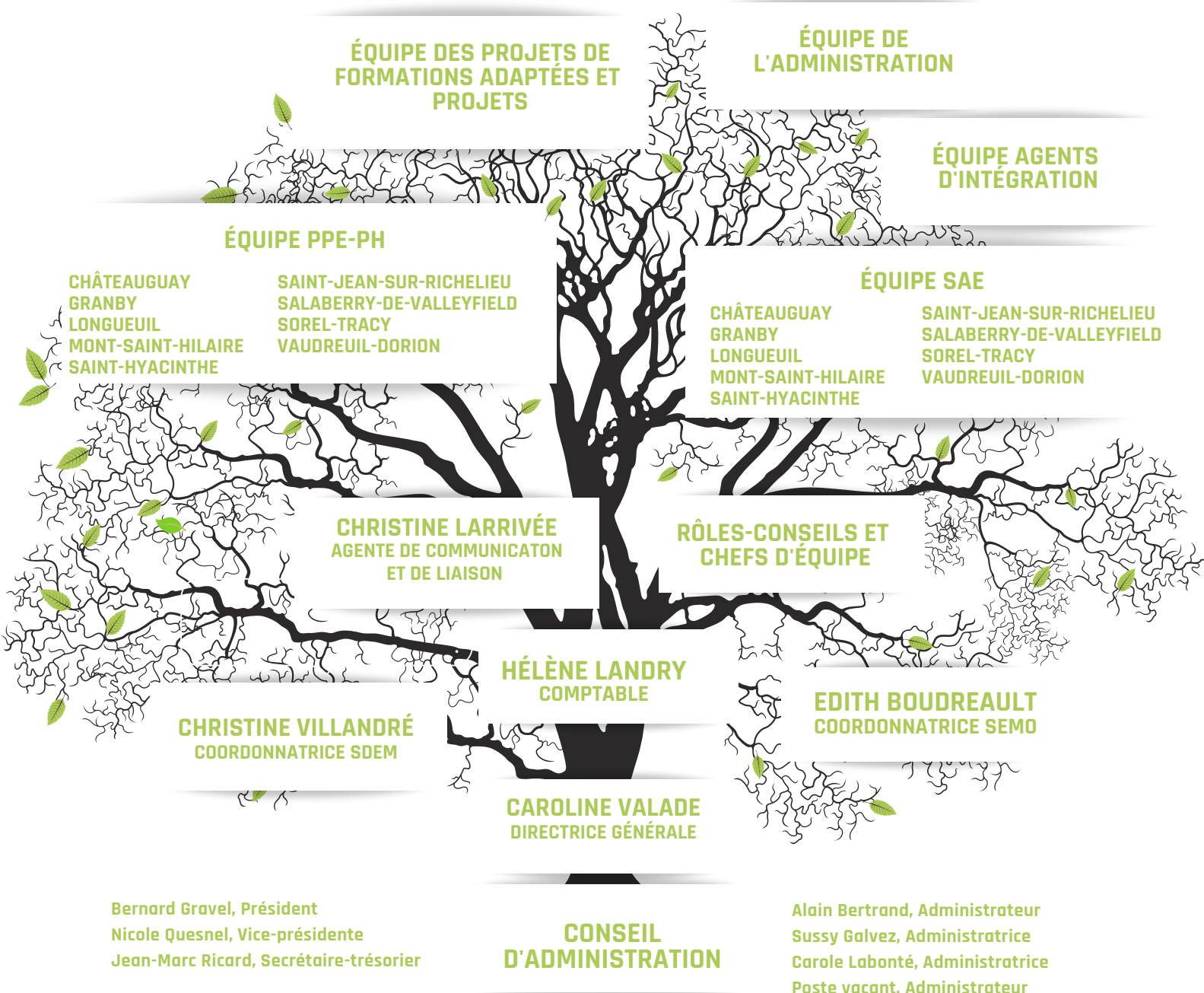
Table des déjeuners des organismes communautaires et bénévoles du territoire du CLSC du Richelieu

Table des intervenants Services-Québec

Table des partenaires pour l'emploi Roussillon-Jardins-de-Napierville

Table PH- Granby (GAPHRY)

ORGANIGRAMME





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

BSQ : Bureau de Services Québec

CIT : Contrat d'intégration au travail

CPQ : Conseil du patronat du Québec

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



**SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE**

Service de formation, d'intégration
et de maintien à l'emploi pour
personnes handicapées.

