

RAPPORT ANNUEL

2023 2024



**SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE**

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



TABLE DES MATIÈRE

Notre mission, nos valeurs	3
Notre équipe	4
Mot du président	5
Mot de la directrice générale	8
Faits saillants	11
SEMO Montérégie analyse des résultats et profil de la clientèle	13
S.D.E.M. analyse des résultats et profil de la clientèle	18
Perspectives 2024-2025	21
Histoires, témoignages et parcours	23
Nos implications	26
Organigramme	28
Principaux cigles	29
Coordonnées	30



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 huit 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.



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président : Jean-Marc Ricard
Vice-Président : Alain Bertrand
Secrétaire-trésorier : Patrick Jeannotte
Administratrice : Sussy Galvez

Administratrice : Carole Labonté
Administratrice : Chantal Pérusse
Administrateur : Daniel Trottier

NOTRE ÉQUIPE

Caroline Valade, directrice générale
Edith Boudreault, coordonnatrice du SEMO
Christine Villandr , coordonnatrice du S.D.E.M.
Hélène Landry, comptable
Christine Larrivée, agente de communication
et de liaison
Sophie Jussaume, adjointe à la direction

 quipe PPE-PH

Lisa Beauchamp, conseillère en emploi
Sophie Dionne, conseillère en emploi
Carolanne Dostie, conseillère en emploi
Stéphanie Gascon, conseillère en emploi
Geneviève Girard, conseillère en emploi
Marie-Noël La Chance, conseillère en emploi
Audrey Landry, conseillère en emploi
Jocelyne Leprince, conseillère en emploi
Marie-Eve Lévesque-Coulombe, conseillère
en emploi
Lucie Meunier, conseillère en emploi
Catherine Séguin, conseillère en emploi

 quipe des formations adaptées

Marie-Luc Despaties, conseillère au
programme
Martine Hamelin, conseillère au programme
Louis-David Martin, conseiller au programme

 quipe projet expérimental d'accompagnement TEVA

Mélanie Raimondini-Ménard, conseillère en
emploi - accompagnement TEVA

 quipe SEMO

David Antoine, conseiller en emploi
Sylvie Beauchamp, conseillère en emploi
Philippe Bélanger, conseiller en emploi
Sylvie Bonenfant, conseillère en emploi
Kim Champagne, conseillère en emploi
Marie-Andrée Cournoyer, conseillère en emploi
Mélanie Dolbec, agente d'intégration
Siham Elmasbahi, conseillère en emploi
Diane Garnier, conseillère en emploi
Marianne Gilbert, conseillère en emploi
Merv  Ibis, conseillère en emploi
Capucine Jodoin, conseillère en emploi
Sophie Lévesque, agente d'intégration
Stéphanie Mickel, conseillère en emploi
Chantal Moquin, conseillère en emploi
Dominique Morin, conseillère en emploi
Yann Morrisseau, conseiller en emploi
Mélissa Ostiguy, conseillère en emploi
Christiane Paquette, conseillère en emploi
Veronica Ramirez, agente d'intégration
Pierre-Luc Richard, conseiller en emploi
Marie St-Laurent, conseillère en emploi
Diana Sanchez Pardo, conseillère en emploi
Nadine Thauvette, conseillère en emploi
Marion Vidot, conseillère en emploi



MOT DU PRÉSIDENT

C'est avec un grand plaisir que je vous présente notre rapport annuel 2023-2024. Ce moment est l'occasion de faire un retour sur la dernière année, de célébrer nos succès et réfléchir aux défis rencontrés et surmontés.

Le rapport que nous vous présentons aujourd'hui illustre non seulement notre performance, mais aussi nos réalisations stratégiques, nos initiatives, et notre engagement envers notre clientèle. Il reflète les efforts collectifs de notre équipe. Je tiens d'ailleurs à remercier chaleureusement chaque membre de notre organisation pour son dévouement et son travail. C'est grâce à leur engagement que nous avons pu atteindre nos objectifs d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap en Montérégie.



Encore une fois cette année, nous avons collaboré à la mise en place de nouveaux projets en plus de maintenir nos implications passées. Nous sommes à la deuxième année du projet expérimental d'accompagnement TEVA (transition école vie active) qui découle de la mesure 24 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024. En Montérégie, ce projet se déroule dans deux écoles secondaires de l'ouest et vise l'intervention précoce auprès des jeunes personnes en situation de handicap aux prises avec des situations qui fragilisent leur accès au marché du travail. Au cours de cette année, nous avons accompagné une vingtaine d'élèves à cheminer vers l'emploi par le biais d'activités-ateliers reliées aux objectifs communs fixés en début d'année ainsi que lors des supervisions de stage et ce, en collaboration avec l'équipe-école. Les finissants ont tous été dirigés vers la bonne ressource selon leurs besoins, certains vers les services du SDEM SEMO Montérégie et d'autres vers le réseau de la santé. Aussi, avec l'aide de notre conseillère en accompagnement, quelques-uns ont réussi à intégrer leur tout premier emploi d'été. Elle assure également des suivis durant l'été, au besoin, afin de maximiser leur chance de se maintenir en emploi et de vivre un succès.



Ce projet expérimental nous a également permis, en partenariat avec le centre de services scolaires des Grandes-Seigneuries et le réseau de la santé, la mise sur pied de la table d'accès TEVA. Cette table a pour objectif d'établir un processus structuré de collaboration entre les trois partenaires et permettre à tous les partis de bien connaître les offres de service de chacun. De plus, elle permet un meilleur arrimage des services, propose la première orientation et convient des actions à entreprendre pour chaque élève.

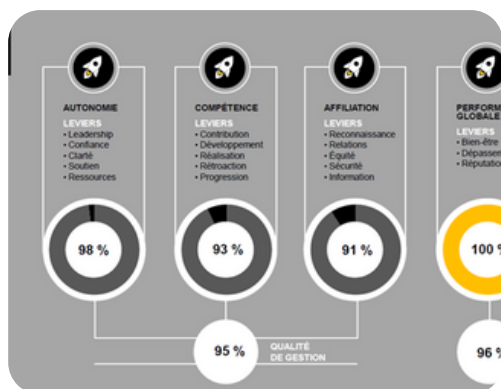


Toujours dans la foulée de ce projet, nous avons également participé à la rencontre nationale de la démarche de transition de l'école vers la vie active le 7 mai dernier à Québec. Plusieurs acteurs du milieu de l'éducation, des services sociaux et de l'emploi étaient présents. Outre le projet expérimental TEVA auquel nous participons avec le ROSEPH, d'autres projets pilotes à travers le Québec ont été présentés. Il s'agissait d'une rencontre importante sur ce sujet puisque la TEVA est au cœur des préoccupations du gouvernement.



Sur la photo : Christine Larrivée, Christine Villandré, Caroline Valade et Edith Boudreault à la rencontre nationale TEVA.

Dans le cadre du plan stratégique 2022-2025 Axe II Expérience employé, nous avons mesuré à l'hiver 2024 le taux d'engagement des employés par le biais d'un sondage "expérience employé". C'est le département performance de la firme Normandin Beaudry qui a administré le sondage de façon confidentielle. Tous les indices de performance globale ont été très élevés et ce, au-delà du balisage de la firme. Pour les indicateurs de la qualité de gestion, de la santé et du mieux-être et pour le bien-être, le goût du dépassement et la réputation du SDM SEMO Montérégie les résultats étaient de 95 % et plus. Des pistes d'amélioration ont également été proposées concernant la santé et le mieux-être ainsi que la compréhension de rémunération globale afin de maintenir notre haut taux de performance globale. Le conseil d'administration travaille étroitement avec la directrice générale pour que SDM SEMO Montérégie soit un milieu de travail en santé c'est pourquoi je suis très fier de ces excellents résultats! Bravo !



Le projet DuoEmploi était de retour pour une 4e édition. Cette activité de stage d'un jour se déroulait dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées. La Montérégie s'est particulièrement bien illustrée en réalisant 18 % des stages effectués à l'échelle nationale. Le projet est de plus en plus populaire auprès des entreprises et des personnes en situation de handicap de la région. De nouvelles entreprises ont d'ailleurs participé cette année, parmi celles-ci, plusieurs municipalités ainsi qu'un des trois CISSS de notre territoire.



Sur la photo : Nathalie Daunais, adjointe administrative chez Services Québec et Sébastien Lavoie participant à DuoEmploi.



Nous avons poursuivi nos collaborations avec divers acteurs de notre territoire. Dans l'ouest de la Montérégie, nous avons permis la mise en place d'un projet pilote avec EXO et la Société de transport de Montréal (STM) : mobilité inclusive. Ce projet vise à former des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme à l'utilisation des transports en commun réguliers plutôt que le transport adapté. Nous avons à nouveau collaboré avec le CCSI (Centres collégiaux de soutien à l'intégration) pour permettre un meilleur arrimage entre les finissants des cégeps en situation de handicap et les services spécialisés de main-d'œuvre. Nous avons entre autres conçu un outil promotionnel pour faire connaître nos services auprès des étudiants du Cégep du Vieux Montréal. Des collaborations futures sont à prévoir dans les prochains mois.



Article paru dans La Presse du 2 juillet 2024 qui fait état des nouvelles réalités du marché du travail

Quoique nous ayons atteint nos cibles de placement, nous avons rencontré au cours des derniers mois certains obstacles au placement en emploi de notre clientèle. Le marché du travail est en constante évolution et après quelques années de grandes opportunités, le ralentissement économique nous ramène à des années un peu plus difficiles. Les secteurs du commerce de détail, des services d'hébergement et de restauration, deux secteurs sensibles aux cycles économiques et qui emploient normalement beaucoup de nos clients ont fait peu d'embauches au cours des derniers mois. Aussi, les entreprises se sont adaptées à la pénurie de main-d'œuvre en réduisant leurs heures d'ouverture ou en s'automatisant. Nous remarquons également que les

entreprises qui ont encore de grands besoins de main-d'œuvre manquent de temps pour encadrer nos clients et n'osent pas les embaucher, nous devons donc réfléchir à de nouvelles stratégies auprès des employeurs.

En 2023-2024, le conseil d'administration s'est réuni à cinq reprises et a reçu une formation sur les pouvoirs, les responsabilités et les rôles des administrateurs d'un organisme à but non lucratif. Les membres du comité de gestion de l'organisme ont également reçu la formation. Je remercie les membres du conseil d'administration pour leur présence, leur implication et leur support tout au long de l'année et encore une fois je remercie les employés et l'équipe de gestion pour leur excellent travail, nous travaillons tous ensemble pour une même mission. Je tiens également à mentionner l'implication de nos différents partenaires financiers : Services Québec et SPHERE ainsi que notre regroupement le ROSEPH pour son soutien.

Jean-Marc Ricard
Président



MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

C'est avec fierté que je vous présente notre rapport d'activités pour l'année 2023-2024. Vous constaterez à la lecture de ce rapport qu'il témoigne d'un travail extraordinaire, constant et assidu de chacun des membres de notre équipe pour répondre aux besoins de recherche d'emploi, d'accompagnement et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap de la Montérégie. C'est un honneur pour moi de faire partie d'une belle et grande organisation comme la nôtre !

Cette année le renouvellement des ententes s'est somme toute bien déroulé compte tenu de l'hypothèse générale de Services Québec d'une diminution attendue des bassins de clientèle potentielle au cours des prochaines années ainsi que d'une décroissance budgétaire. Nous avons obtenu le statu quo pour 2024-2025, mais nos listes d'attente pour plusieurs points de services démontrent un besoin grandissant de personnes en situation de handicap qui souhaitent obtenir nos services. Toutes les cibles convenues avec Services Québec pour l'année 2023-2024 ont été atteintes et dépassées.



Réunion d'équipe

Durant l'année, nos équipes se sont rassemblées à sept reprises pour des réunions administratives avec les différents départements du SDEM et du SEMO Montérégie, des réunions grand groupe et des formations. À l'été 2023, le comité formation avait sondé les employés concernant leur appréciation des formations de l'année précédente et leur besoin. Voici les différents thèmes de formation qui ont été abordés :

- L'IVIP (inventaire visuel d'intérêts professionnels)
- Comment chasser le mammoth sans y laisser sa peau ? par l'équipe de Sonia Lupien
- L'approche d'acceptation et d'engagement (ACT) (3 ateliers)

C'est sous le thème : «Nouvelles façons de travailler et nouvelles technologies, Quels impacts pour notre mission et notre clientèle» que s'est déroulé à l'automne 2023 le colloque du ROSEPH réunissant plusieurs organismes des 26 membres du regroupement. En tant que membre du conseil d'administration du ROSEPH et de l'implication d'employés à plusieurs projets pilotes du regroupement, il était très important pour moi que nos employés puissent être présents. Plusieurs conférences fort pertinentes nous ont été offertes et l'animation de l'événement avait été confiée à une personne fort inspirante : Camille Chai, conférencière, animatrice et championne panaméricaine



Photo d'équipe prise lors du colloque du ROSEPH à Bromont



en escrime paralympique. Durant la soirée, nous avons participé au concours de l'invention qui révolutionnera notre façon de travailler. Notre invention était : CARREER CHARME EMPLOI, une application qui permet la rencontre entre chercheurs d'emploi et employeurs. Bien que nous n'ayons pas gagné, nous avons eu beaucoup de plaisir à y participer.

Le 13 juin dernier, nous avons souligné le départ à la retraite de trois de nos fidèles employées : Chantal Moquin conseillère en emploi, Christiane Paquette, conseillère en emploi et rôle-conseil et Évelyne Da Silva, secrétaire-réceptionniste. Au menu, un mot personnalisé pour chacune, un album souvenir, un petit présent en guise de remerciement et un jeu-questionnaire sous le thème : la guerre des clans ! Merci, Chantal, Christiane et Évelyne, pour votre loyauté et votre dévouement.



Nos trois retraitées, Chantal, Évelyne et Christiane.

Notre agente de communication et de liaison, Christine Larrivée a été très présente cette année pour la tournée de notre présentation de services dans les différents bureaux de Services Québec ainsi que dans plusieurs écoles du territoire. Elle a également participé à quelques événements en lien avec l'embauche inclusive, soit les matinées RH dans la région de Vaudreuil-Soulanges et les rendez-vous RH avec Montérégie Économique. Son passage à deux reprises à la radio FM103.3 et sa participation à un article dans la Presse ont aussi contribué à promouvoir nos services et notre clientèle. Elle est également impliquée dans le PAPH (plan d'action à l'égard des personnes handicapées) du CISSSMO ainsi que celui de la ville de Varennes.



Session de travail Mission, Vision, Valeurs avec les employés

Dans le cadre des travaux du plan stratégique 2022-2025 de l'axe II - présence et promotion - nous avons entamé au printemps 2024 la révision de notre vision, notre mission et nos valeurs. Pour les travaux, nous avons été accompagnés à nouveau par le département performance de la firme Normandin Beaudry. Différentes rencontres ont eu lieu avec le conseil d'administration, le comité de gestion, les chefs d'équipe et rôles-conseils et les employés pour repositionner l'organisme dans sa vision, sa mission et ses valeurs en 2024. Les travaux et les échanges ont donné lieu à beaucoup de bonnes et belles discussions et le tout a été fait avec collégialité. Le conseil d'administration a approuvé la version finale lors du conseil d'administration de septembre et un atelier sera organisé pour le dévoilement final aux employés en décembre prochain. Nous sommes dans la préparation pour un lancement durant la Semaine québécoise des personnes handicapées en juin prochain.

Toujours dans le cadre du plan stratégique 2022-2025, nous avons procédé en janvier dernier à un premier bilan des travaux faits jusqu'à maintenant et nous avons été très surprises, l'équipe de gestion et l'agente de communication et de liaison, de tout ce que nous avons accompli avec la collaboration de tous dans les quatre différents axes de travail. Nous avons présenté



aux employés une partie du bilan lors de la réunion d'équipe de juin et nous allons finaliser le tout dans les prochaines rencontres d'équipe. Plusieurs objectifs restent à être accomplis notamment l'évaluation de la satisfaction et d'efficacité des services actuels auprès de la clientèle dont nous avons débuté les travaux, la révision du manuel de l'employé, la relance des travaux du comité bien-être au travail, etc.



Christine Larrivée, Guylaine Guay, Caroline Valade, Sophie Longtin et Maryse Bégin du Groupe AFFI, lors de la conférence de Guylaine Guay "C'est mieux comprendre la différence" présentée par Ville de Varennes.

Le projet du ROSEPH de rédaction et mise en place de groupes de soutien pour personnes TSA en emploi s'est poursuivi cette année. La rédaction du guide d'animation pour les groupes de soutien de personnes TSA en emploi ainsi que le guide pour les groupes de soutien aux proches aidants sont terminés et seront disponibles pour les membres du ROSEPH. De plus, nous avons eu la chance de tester deux groupes de soutien pour personnes TSA en mode virtuel et ce fut un franc succès. La pertinence et la nécessité de ces groupes y ont été démontrées. Autant nos conseillères qui ont animé les groupes que les participants ont apprécié leur expérience et souhaitent la renouveler.

En 2023-2024, nous avons poursuivi nos travaux pour nous conformer aux nouvelles dispositions de la loi 25 en matière de protection des renseignements personnels. Cette réforme modernise les règles protégeant les renseignements personnels au Québec afin qu'elles soient mieux adaptées aux nouveaux défis posés par l'environnement numérique et technologique actuel. Dans le cadre de ces travaux, nos équipes de travail ont reçu plusieurs capsules de formation données par la firme Cy-Clic sur la cybersécurité et les bonnes pratiques : les émotions exploitées par les fraudeurs, éviter les attaques par courriel, mot de passe et authentification sécurisée, loi 25 et nouvelles exigences, gestion des données et des renseignements personnels et les bonnes pratiques en télétravail. Quelques travaux restent à être exécutés pour l'année à venir et nous allons poursuivre notre collaboration avec la firme Cy-Clic pour nous assurer de la conformité à la loi 25.

En terminant, je tiens encore une fois à remercier chaleureusement tous les membres de notre conseil d'administration pour leur implication ainsi que pour tout le support qu'il m'apporte, c'est un réel plaisir de travailler avec vous. Chers employés, tous ces beaux résultats et tous les beaux projets auxquels nous participons ne seraient pas possibles sans vous. C'est pour moi un privilège de diriger une équipe comme la vôtre. Encore une fois, bravo pour tout ce que vous faites pour intégrer et maintenir en emploi notre clientèle.

Caroline Valade
Directrice générale



FAITS SAILLANTS



1 123
Clients

Le SEMO Montérégie a accueilli un total de **1 123** clients dans le cadre des services d'aide à l'emploi.



636
Clients

Le SEMO Montérégie a permis à **636** personnes d'être admises dans le cadre du groupe de services PH1.



487
Clients

De plus, **487** personnes ont reçu un accompagnement en soutien structuré dans le cadre du groupe de services PH2.



148
Clients

Nos agentes d'intégration ont accompagné **100** clients en PH1 et **48** clients en PH2.



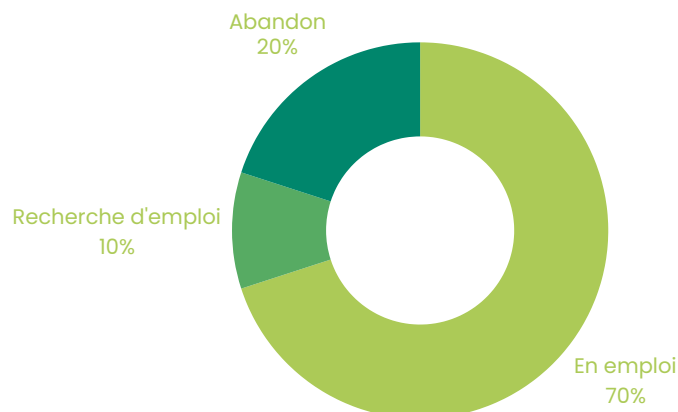
153
Clients

Le S.D.E.M. a accueilli **153** personnes aux activités du PPE-PH.



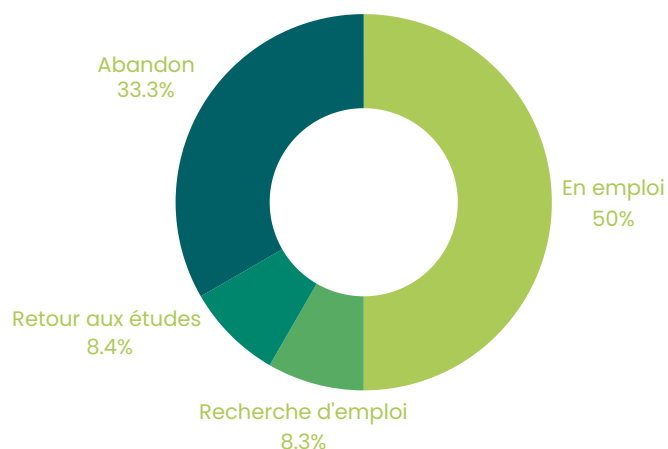
FAITS SAILLANTS – SUITE

**MFOR AGENT DE BUREAU
LONGUEUIL**



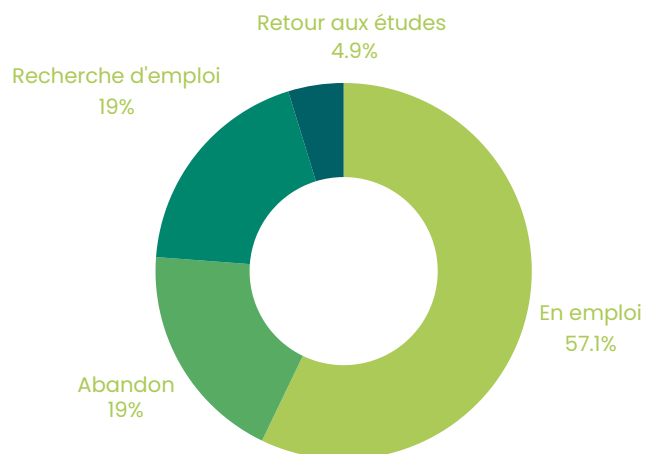
Sur les 10 candidats, 8 ont complété la formation. 7 sont en emploi.

**MFOR PRÉPOSÉ AU BIEN-ÊTRE ANIMAL
SAINT-BRUNO-DE-MONTARVILLE**



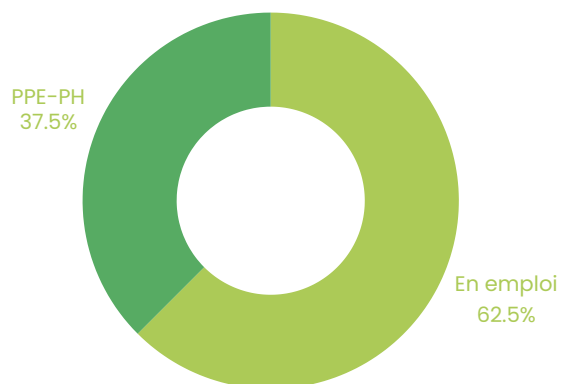
Sur les 12 candidats, 8 ont complété la formation. 7 sont en emploi ou ont fait un retour aux études.

**MFOR PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE
(ALIMENTATION - ENTRETIEN)
CHÂTEAUGUAY ET SAINT-HYACINTHE**



Sur les 22 candidats, 18 ont complété la formation. 13 sont en emploi ou ont fait un retour aux études.

**MFOR PRÉPOSÉ AUX AÎNÉS EN
RÉSIDENTE PRIVÉE
SAINT-HYACINTHE**

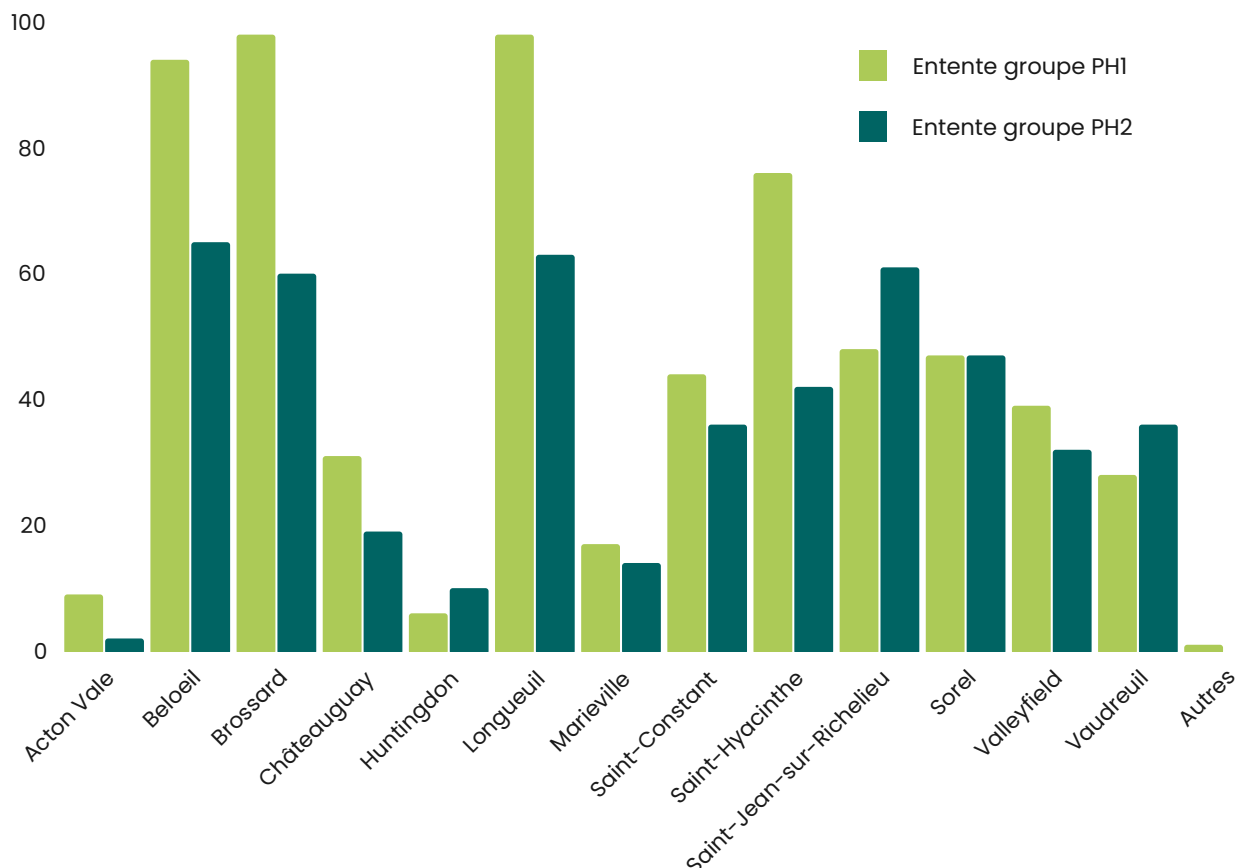


Sur les 8 candidats, 5 sont en emploi.



SEMO MONTÉRÉGIE | ANALYSE DES RÉSULTATS SAE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE PAR BUREAU DE SERVICES QUÉBEC – MONTÉRÉGIE



RÉSULTATS POUR L'ENTENTE | ADMISSION GROUPE DE SERVICE PH1 – MONTÉRÉGIE | PRODUCTION

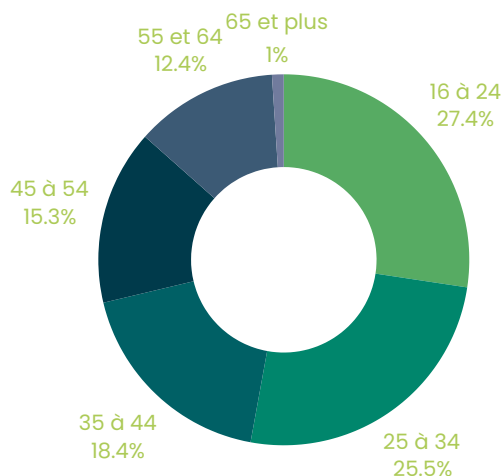


CIBLE 635 ADMISSIONS
RÉSULTAT 636 ADMISSIONS

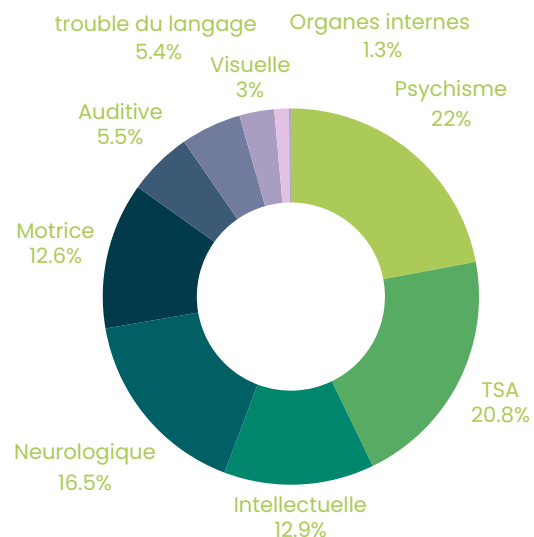
Nous avons admis **636** personnes qui respectaient la définition d'un nouveau participant selon l'entente et qui ont été autorisées sur le service à l'intention des partenaires (SIP). Des **636** personnes admises, **55** personnes ont interrompu leur participation durant l'année 2023-2024. Les raisons de l'interruption sont les suivantes : Problème de santé, difficultés d'organisation personnelle, difficultés d'adaptation, d'attitude et de comportement, déménagement, référence à un organisme d'aide à la personne (volet social), transfert à une autre mesure ou service de Services Québec, transfert à activité ou projet autre que ceux offerts par Services Québec ou raison inconnue.

TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 636 ADMISSIONS – GROUPE DE SERVICES PH1

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE
POUR LES 636 ADMISSIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA
DÉFICIENCE POUR LES 636 ADMISSIONS



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

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE
POUR LES 636 ADMISSIONS



40 %



60 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA
SCOLARITÉ POUR LES 636 ADMISSIONS

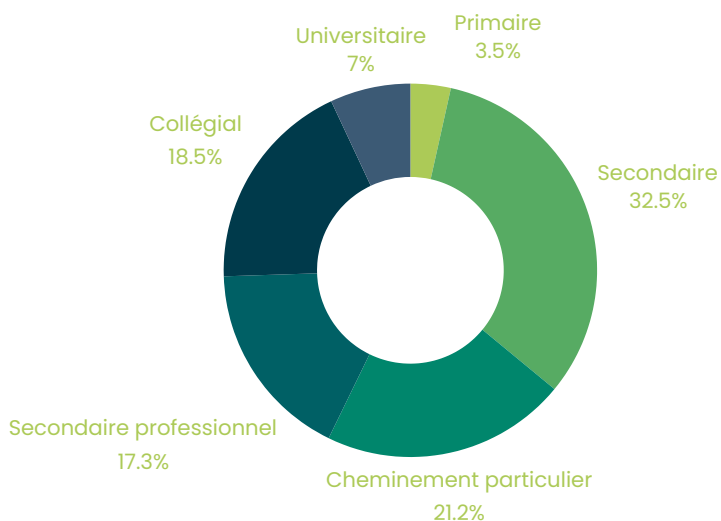
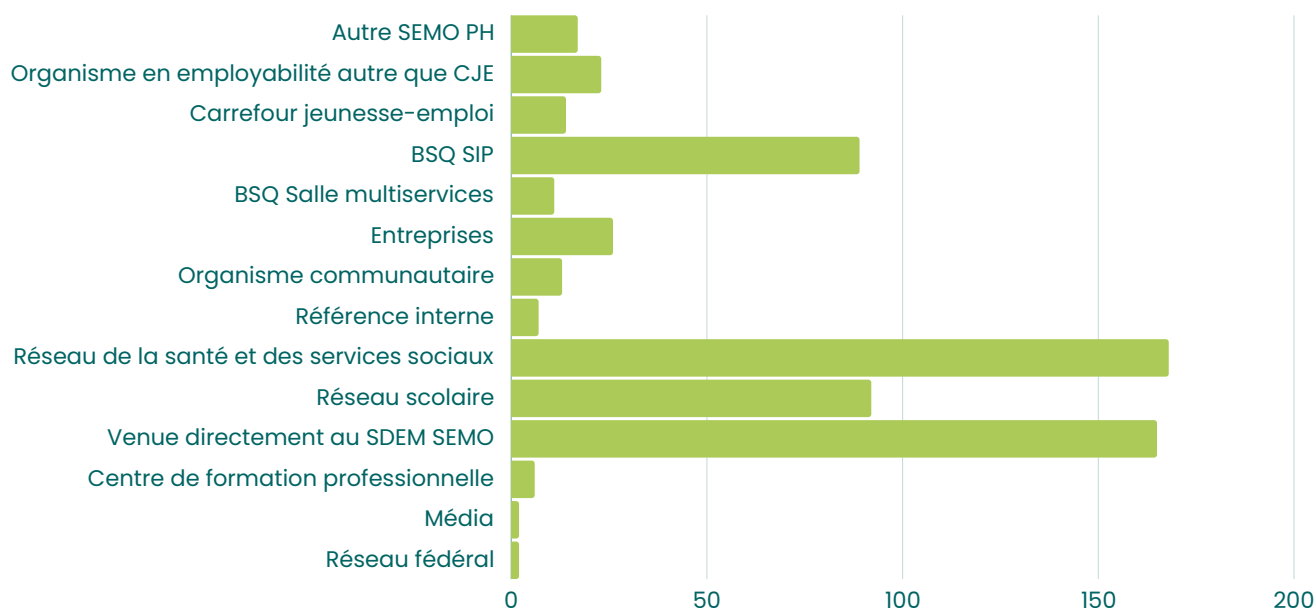


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 636 ADMISSIONS – GROUPE DE SERVICES PH1 – SUITE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA PROVENANCE À L'INSCRIPTION POUR LES 650 ADMISSIONS

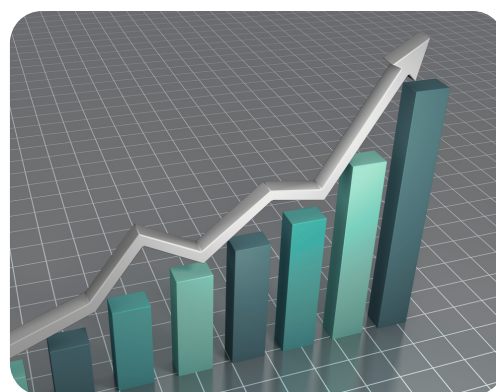


FAITS SAILLANTS SUR LA CLIENTÈLE PH1

**52,9 % DE LA CLIENTÈLE A
MOINS DE 35 ANS**

**74,3 % DE LA CLIENTÈLE A UN
DEGRÉ D'ÉTUDES DE NIVEAU
PRIMAIRE OU SECONDAIRE**

**42,8 % DE LA CLIENTÈLE A
UN DIAGNOSTIC DE TSA OU
UN TROUBLE DE SANTÉ
MENTALE**



RÉSULTATS POUR L'ENTENTE | ADMISSION GROUPE DE SERVICES PH1 – IMPACT



CIBLE 393 EN EMPLOI
RÉSULTAT 421 EN EMPLOI

PERSONNES ADMISES AU COURS DE LA PRÉSENTE ENTENTE QUI AVAIENT DÉJÀ REÇU LES SERVICES DU PROJET.

Au 30 juin 2024, des **636** personnes que nous avons admises, **77** 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.

AUTRES INDICATEURS

NOMBRE DE PERSONNES AYANT OBTENU UN EMPLOI DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME SUBVENTIONNÉ.

Au 30 juin 2024, des **421** personnes en emploi, **90** étaient en emploi grâce à un programme subventionné, court terme ou long terme. Ceci correspondait à un taux de **21,4 %**.

107 %

TAUX DE PLACEMENT

RÉSULTATS POUR L'ENTENTE | ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN PH2 | PRODUCTION



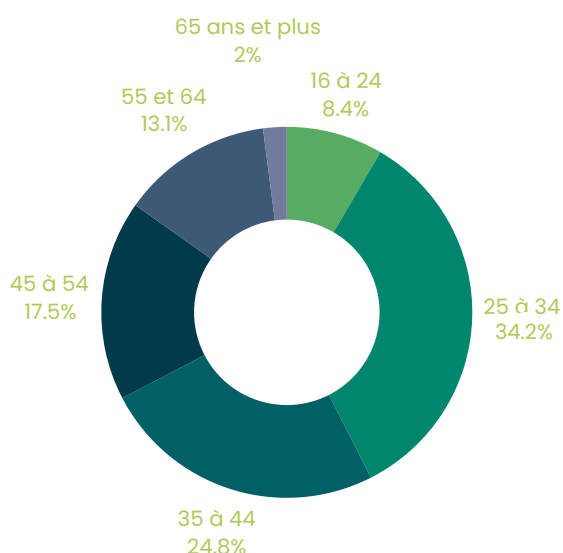
CIBLE 467 ACCOMPAGNEMENTS
RÉSULTAT 487 ACCOMPAGNEMENTS

Au 30 juin 2024, nous avons procédé au renouvellement de **396** 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 était requise en vue de leur maintien en emploi.

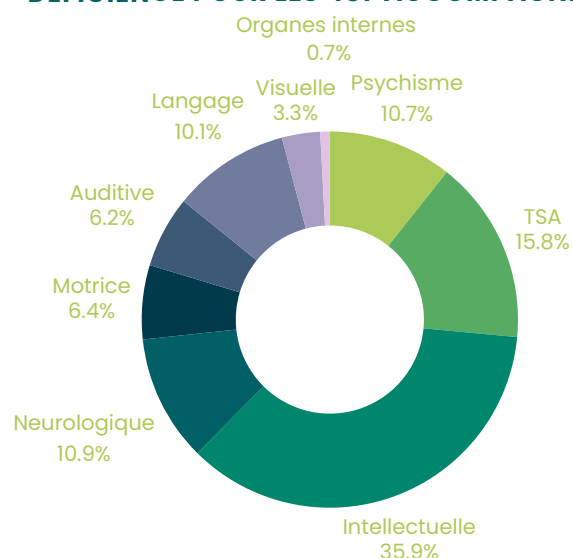


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 487 ACCOMPAGNEMENTS- GROUPE DE SERVICES PH2

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 487 ACCOMPAGNEMENTS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 487 ACCOMPAGNEMENTS



- Comorbidité: 40 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 487 ACCOMPAGNEMENTS

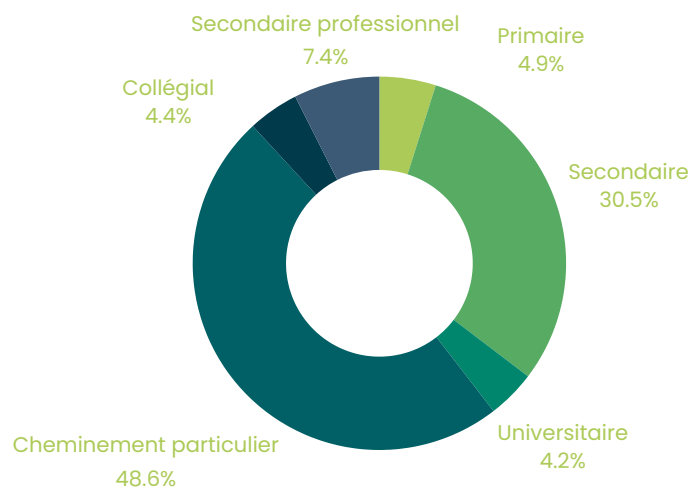


36 %



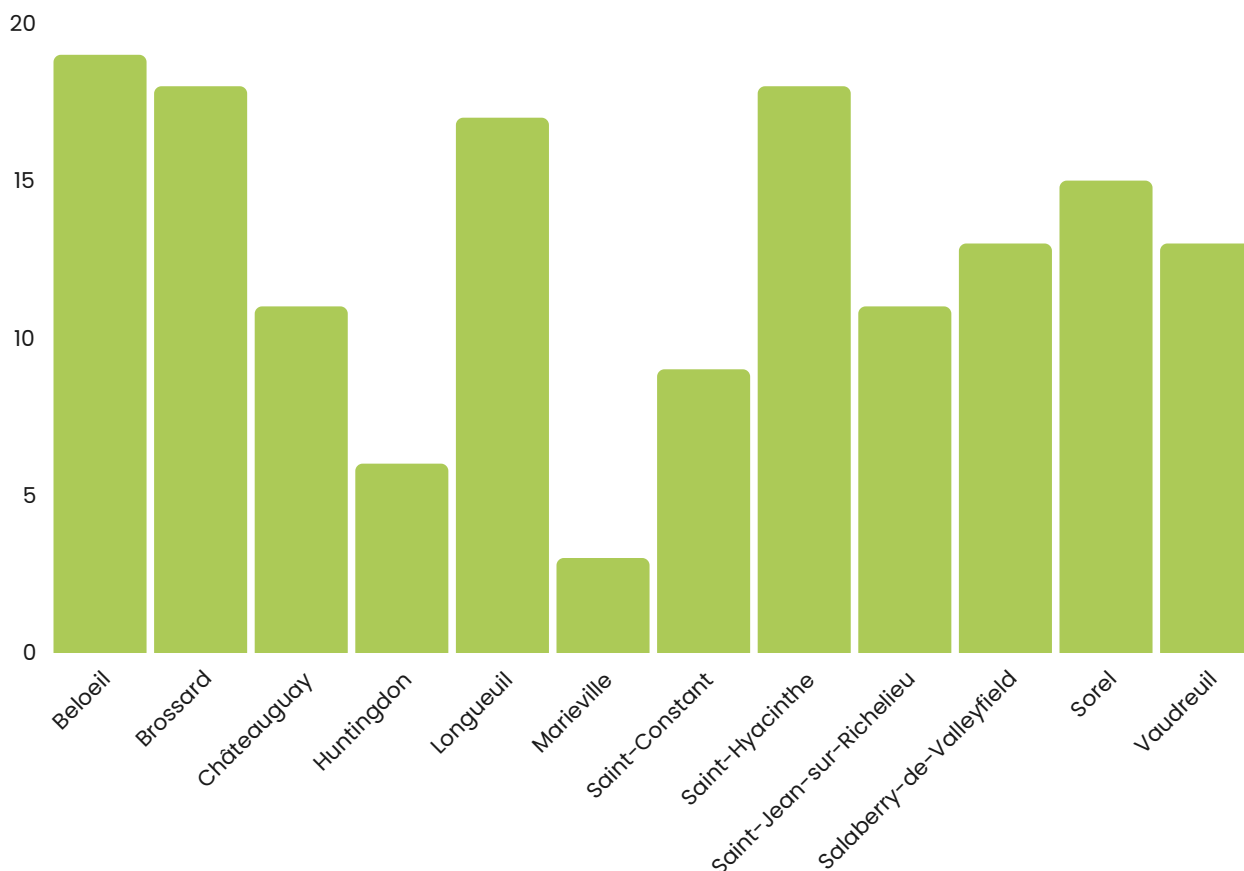
64 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 487 ACCOMPAGNEMENTS



S.D.E.M. ANALYSE DES RÉSULTATS PPE-PH

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE PAR BUREAU DE SERVICES QUÉBEC



RÉSULTATS POUR L'ENTENTE | PPE-PH



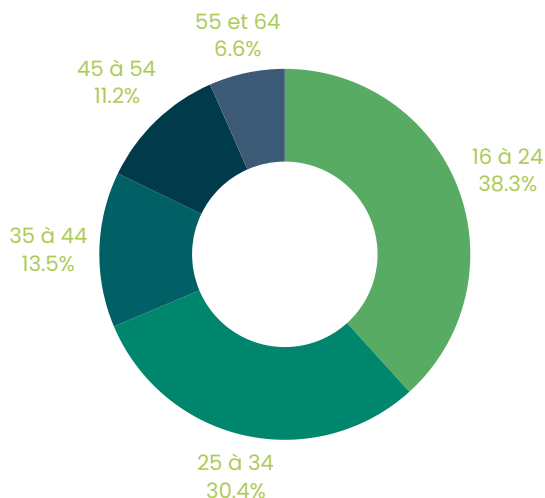
CIBLE 144 INTÉGRATIONS
RÉSULTAT 153 INTÉGRATIONS

Le **S.D.E.M.** a recruté **571** personnes pour l'évaluation du profil d'employabilité et pour lesquelles l'activité du PPE-PH (projet préparatoire à l'emploi - personne handicapée) représentait une possibilité d'intégration au marché du travail. De ces **571** personnes, au 30 juin 2024, **153** ont été admises. 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.

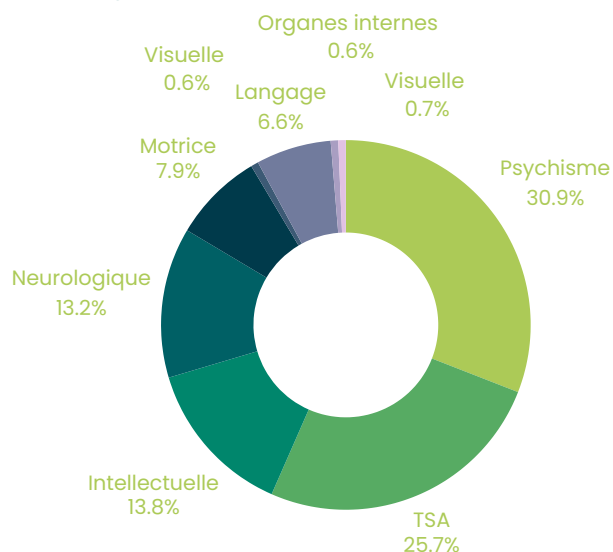


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE PPE-PH | 153 INTÉGRATIONS

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 153 INTÉGRATIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 153 INTÉGRATIONS



- Comorbidité: 55,9 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 153 INTÉGRATIONS



43 %



57 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 153 INTÉGRATIONS

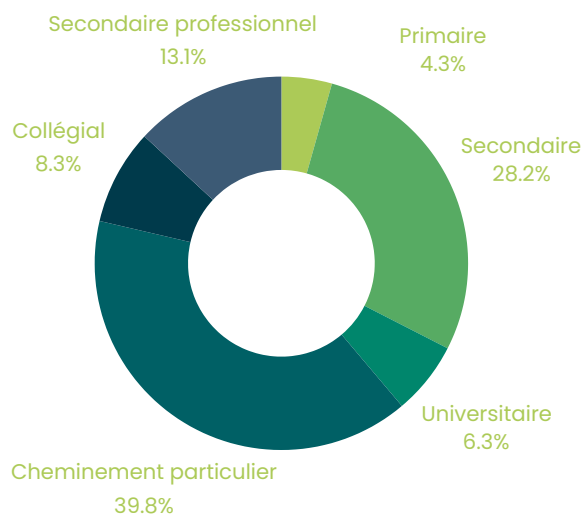
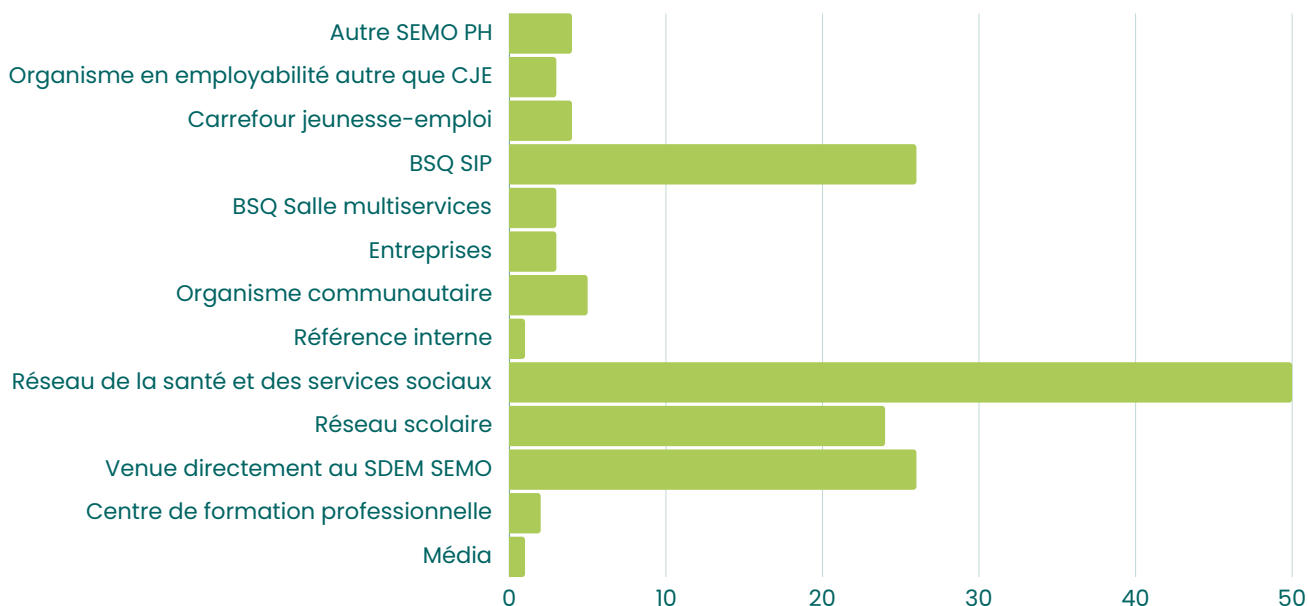


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE PPE-PH | 153 INTÉGRATIONS

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA PROVENANCE À L'INSCRIPTION POUR LES 153 INTÉGRATIONS



FAITS SAILLANTS SUR LA CLIENTÈLE PPE-PH

68,7 % DE LA CLIENTÈLE A MOINS DE 35 ANS

85,4 % DE LA CLIENTÈLE A UN DEGRÉ D'ÉTUDES DE NIVEAU PRIMAIRE OU SECONDAIRE

30,9 % DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTE UN TROUBLE DE SANTÉ MENTALE



RÉSULTATS POUR L'ENTENTE | PPE-PH | IMPACT



CIBLE 75 EN EMPLOI
RÉSULTAT 69 EN EMPLOI,
5 RETOUR AUX ÉTUDES

PERSONNES ADMISES AU COURS DE LA PRÉSENTE ENTENTE QUI AVAIENT DÉJÀ REÇU LES SERVICES DU PROJET.

Entre le 1er juillet 2023 et le 30 juin 2024, **19** 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.

NOTEZ QUE...

La fin de participation au projet PPE-PH survient lorsque les objectifs sont atteints. Cependant, lorsqu'un participant interrompt sa participation avant l'atteinte des objectifs, il peut se retrouver soit en arrêt temporaire de courte durée avant de retourner dans le même milieu.

OU

Dans un nouveau milieu correspondant davantage aux capacités et aux intérêts du participant pour maximiser ses chances d'obtenir un emploi à la suite de sa participation au PPE-PH.

92 %

TAUX DE PLACEMENT

PERSPECTIVES 2024-2025

Nous avons terminé la deuxième année du plan stratégique 2022-2025. Certains travaux sont toujours en cours et nous mettrons en place les objectifs de la troisième année.

Un aperçu des travaux de l'année 2024-2025

Les principaux défis demeurent les ententes avec Services Québec qui sont en changement depuis quelques années, le travail avec les partenaires pour demeurer la ressource en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap en Montérégie et la gestion de nos ressources humaines dans une organisation en mouvement.

Nous travaillerons aux renouvellements des ententes 2025-2026, de nos groupes de service PH 1 et PH 2 dans un contexte qui s'est complexifié dans les dernières années. Nous poursuivrons encore cette année notre familiarisation avec le nouveau cadre d'application du mode de financement à forfait qui a remplacé le 1er juillet 2022 l'ancien modèle de 2005. Nous devrons continuer à accompagner nos équipes de travail pour appliquer les nouvelles balises et les mises à jour et nous y accorderons une très grande attention.



PERSPECTIVES 2024-2025 – SUITE

Nous travaillerons également à reconduire l'entente PPE-PH ainsi que toutes nos mesures de formations MFOR pour l'année 2024-2025 pour le service de développement d'employabilité de la Montérégie.

Il y a deux ans, nous avons passé à la technologie Microsoft Office 365 et plus particulièrement à SharePoint et Teams pour toutes nos données et activités informatiques. Cette technologie comporte des avantages, mais également de nombreux défis. Nous serons accompagnés par notre nouvelle firme informatique pour rendre plus efficiente notre utilisation de la suite Office 365.

Nous poursuivrons les services à nos clients qui pour plusieurs d'entre eux ont vu leur employabilité régresser avec les années de pandémie (pauvreté, isolement, augmentation des symptômes du diagnostic...) et qui est toujours d'actualité. Ces personnes ont plus que jamais besoin de notre accompagnement et notre soutien sera indispensable pour leur permettre de s'intégrer et se maintenir en emploi. Nous devons également revoir nos méthodes de démarchage puisque les employeurs ont développé des stratégies pour contrer la pénurie de main-d'œuvre et nous constatons par le fait même un recul au niveau de l'embauche de notre clientèle depuis les six derniers mois. Nous travaillerons également à préserver la qualité des services et l'expertise développée en matière d'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail et nous mesurerons la satisfaction de nos clients et l'efficacité de nos services par le biais d'un sondage de satisfaction qui est actuellement en expérimentation.

Nous travaillerons à mobiliser nos équipes de conseillers en emploi pour la pérennité de l'organisme. Nous continuerons d'accueillir des étudiants, des stagiaires ou des jeunes 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 continuerons d'offrir à nos équipes d'intervenants de nouvelles formations. C'est le comité formation qui est chargé de sonder les employés sur leur besoin de formation et d'organiser leur mise en œuvre. Pour sa part, le comité social est également actif lors des journées de formation et nos employés apprécient grandement leurs activités, notamment les fameux 5@7.

Nous souhaitons continuer à mettre les efforts pour demeurer un environnement de travail sécuritaire et stimulant, où il fait bon vivre et où nous pouvons éprouver du plaisir tout en maintenant nos standards de qualité pour nos clients, nos employeurs et nos partenaires. Nous valorisons la transparence au sein des différentes équipes de travail et nous allons poursuivre en ce sens.

Dans le cadre du plan stratégique, nous travaillons sur notre image de marque qui inclut la révision de nos outils promotionnels. Ces travaux font suite à la révision de notre mission, notre vision et nos valeurs que nous avons travaillées au printemps 2024. Nous prévoyons faire un grand dévoilement de l'ensemble de ces travaux lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées qui se déroulera dans la première semaine du mois de juin 2025. Nos employés qui ont travaillé avec nous le dossier de mission, vision et valeurs, auront un pré dévoilement en décembre prochain.



HISTOIRES, TÉMOIGNAGES ET PARCOURS

L'histoire d'Audrey-Anne



La première fois que j'ai rencontré Audrey-Anne c'était dans le cadre de la formation préposé aux aînés en résidence privée. J'étais dépêchée dans le groupe pour remplacer la conseillère en poste qui venait de quitter. Devant ce changement, Audrey-Anne était fébrile, elle pivotait sur sa chaise sans arrêt. Connaissant tous ses défis et limites, je me demandais bien comment elle arriverait à réussir les différents modules de la formation. Au fil des semaines, malgré ses difficultés, j'ai découvert une personne extraordinaire, persévérante, agréable et sensible. Elle connaissait bien ses limites, mais avait tout à apprendre pour travailler sa confiance et son estime d'elle-même. J'ai eu la chance d'accompagner Audrey-Anne jusqu'à la fin de sa formation, elle a travaillé extrêmement fort pratiquant ses techniques avec son père à la maison, mettant en action toutes nos recommandations. Elle a réussi tous ses modules avec succès, à l'exception du dernier, des ennuis de santé l'ont obligée à prendre une pause. Quelques semaines plus tard, elle reprenait les démarches avec nous pour que nous puissions l'accompagner dans sa recherche d'un milieu de stage. Après un passage comme aide-préposée dans une résidence pour aînés, Audrey-Anne a fait le choix de travailler avec les enfants. Elle a donc complété son stage dans un CPE comme aide-éducatrice et vient tout juste d'obtenir un emploi. " Un vrai travail, avec une vraie paye." comme elle le dit si bien.

Félicitations Audrey-Anne pour ta persévérance, tu es maintenant bien loin de la jeune fille qui tournoyait sur sa chaise au premier jour de notre rencontre...

Christine Larrivée
Agente de communication et de liaison

L'histoire de Géraldine

Je tiens à exprimer toute ma gratitude envers le SDEM SEMO et tout spécialement à Marie-Luc pour l'excellente formation d'agent de bureau que j'ai eu l'opportunité de suivre. Je me considère très chanceuse d'avoir rencontré cette belle équipe! Grâce à vous, je peux dire que j'ai non seulement acquis des compétences dans le domaine bureautique et professionnel, mais j'ai également gagné en confiance en moi.

L'équipe de formatrices a su faire preuve de patience et de pédagogie tout au long du programme, rendant l'apprentissage à la fois enrichissant et stimulant. Je suis maintenant mieux préparée pour relever les défis du marché de travail.

Merci encore à SDEM SEMO, NOVA FORMATION et les formatrices pour cette belle expérience et pour tout le soutien que vous m'avez apporté.

Géraldine, cliente du SDEM SEMO Montérégie



HISTOIRES, TÉMOIGNAGES ET PARCOURS | SUITE

Mon coup de cœur cette année fut certainement le projet DUO EMPLOI que j'ai utilisé pour trois de mes clients :

Il y a tout d'abord Michael qui a eu la chance de vivre deux beaux stages en tant qu'aspirant technicien informatique (Ville de Varennes et RTL) pour finalement se faire offrir un projet spécial pour qu'il puisse être embauché à la RTL malgré le fait qu'il n'avait pas le préalable. Le jumelage a permis à Michael de se démarquer et à l'employeur de découvrir un candidat potentiel très motivé.

Puis, il y a eu Marie-Andrée qui sentait qu'elle stagnait au niveau professionnel mais qui hésitait beaucoup à se lancer dans une recherche d'emploi de crainte de perdre plus que de gagner. Or, le stage via DUO EMPLOI lui a permis de vivre une expérience dans l'institutionnel qui lui a permis de prendre une décision éclairée par la suite soit celle de rester dans le communautaire mais de changer de poste. Elle a donc été promue et elle en ressort grandie et épanouie.

Finalement, il y a eu Isabelle qui a vécu une expérience accueillante et valorisante via DUO EMPLOI ce qui lui a donné le courage de se lancer dans une recherche d'emploi. Quelques semaines plus tard, elle passait une entrevue pour finalement décrocher un emploi dans son domaine de formation (approvisionnement et inventaire).

Nadine Thauvette
Conseillère en emploi au SDEM SEMO MONTÉRÉGIE



Témoignage d'un employeur de Stéphanie Mickel

J'aimerais te remercier et remercier le SEMO de nous avoir choisi pour l'intégration des personnes ayant des limitations; ces personnes qui se joignent à notre équipe et qui sont intégrées avec votre aide nous apportent une grande fierté; nous voyons les changements dès le jour 1.

Souvent ces personnes sont réservées, gênées et manquent de confiance en elles.

Au fil du temps, elles sont capables de s'affirmer; elles découvrent leur potentiel et s'identifient à des collègues en magasin qui les parrainent dans leurs tâches.

Pour mon équipe, leur travail et leur présence sont appréciés.

Les voir quitter nous fait toujours de la peine, mais savoir que nous avons pu les aider de quelque façon que ce soit est notre plus belle gratitude.

Lyne Blondin
Directrice du Maxi Mont Saint-Hilaire



HISTOIRES, TÉMOIGNAGES ET PARCOURS | SUITE

La propriétaire ayant déjà œuvré auprès de la clientèle TSA, il était tout naturel pour elle d'inclure au sein de son entreprise des gens « différents ».

« Nous nous sommes toujours senties soutenues et épaulées par le SDEM SEMO, tout au long de nos cinq belles années de collaboration! Grâce à cet organisme, notre équipe est remplie de gens compétents, vaillants... et heureux! »



L'Équipe de Bouchée Parfaite

Témoignage de Dominique



Bonjour monsieur, madame ! Le SDEM SEMO est important pour moi car après une expérience de travail de huit ans au centre communautaire de Châteauguay où en dernier j'avais Dominique comme agente et Veronica Ramirez qui m'aidaient à gérer mon anxiété, elles ont vu que mon travail au centre communautaire n'est plus fait pour moi et que je n'étais plus heureuse. De là mon dossier a été transféré à Diane qui m'a aidé à me trouver un nouveau travail au maxi à Beauharnois qui est pratique parce que c'est plus proche de chez moi que mon ancien travail et je peux voyager à pied car je n'ai pas d'auto. Diane du SEMO m'aide beaucoup présentement avec ses conseils et écoute et, à chaque fois que je l'appelle ou écrit je vais avoir un retour sur le sujet que je lui parle et elle a une très bonne écoute et de bons conseils. Elle m'a aidé à avoir des ressources à l'Institut Nazareth et Louis-Braille pour avoir de l'aide au travail et à la maison vu ma déficience visuelle. Veronica et ses services par le SEMO m'aide à gérer mon stress et mon anxiété au travail ! Merci au SEMO, à Diane Garnier et Veronica Ramirez pour leur aide.

Dominique
cliente du SDEM SEMO Montérégie

L'histoire de Mélanie

La première fois que j'ai reçu Mélanie en entrevue, j'ai été impressionnée par son bagage et sa résilience. Au cours de mon recrutement, j'ai constaté l'étendue de ses connaissances et surtout, son grand potentiel. Au cours de la formation, madame a non seulement développé ses compétences en bureautique, mais aussi travaillé sur plusieurs aspects de son développement personnel. Après avoir passé à travers les nombreuses étapes de recrutement, elle a obtenu un emploi à la CSSMV comme secrétaire. Sa vivacité d'esprit, son originalité et sa détermination ont été selon moi, des facteurs importants de son succès.

Marie-Luc Despaties
Conseillère au programme d'agent de bureau



NOS IMPLICATION

Chambre de commerce de la grande région de Saint-Hyacinthe
 Chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud
 Chambre de commerce et d'industrie du Grand Roussillon
 Chantier de la main-d'œuvre 2025 région de Saint-Jean-sur-Richelieu
 Comité accessibilité universelle Sorel-Tracy
 Comité chantier attraction de la main-d'œuvre
 Comité employabilité du Haut-Richelieu
 Comité référencement de la Table santé-mentale Haut Richelieu Rouville
 Comité SDEM SEMO / CISSMO (SRSOR)(CRDI)
 Comité TAD-DSVL "projet parcours atypiques"
 Comité TEVA au Centre de services scolaire des Trois-Lacs
 Comité TEVA Centre de services scolaire de Sorel-Tracy
 Comité TEVA pour le centre de services scolaire de la Vallée-des-Tisserands
 Concertation des organismes CISSS Montérégie-Centre, CLSC du Richelieu
 Concertation pour les personnes handicapées Beauharnois-Salaberry et Haut –Saint-Laurent
 Corporation de développement communautaire de l'agglomération de Longueuil
 Corporation de développement communautaire Pierre-de-Saurel
 Gestion de la liste de candidatures (employés) pour le Programme Chèque-Emploi-Service en lien avec le CLSC de Sorel-Tracy
 Institut de coopération pour l'éducation des adultes
 Journées de l'environnement ; plantation d'arbres et entretien (École L'Accore et municipalité de Châteauguay)
 Les complices alimentaires : chantier économie sociale
 Membre du conseil d'administration Au second lieu
 Membre du conseil d'administration Carrefour Jeunesse-Emploi Pierre-de-Saurel – L'atelier : Centre de travail adapté – Recyclo Centre
 Membre du conseil d'administration du ROSEPH
 Membre du conseil d'administration du Zèbre Rouge
 Membre du conseil d'administration de L'Autal
 Organisation et participation à cinq salons de l'emploi dans différentes municipalités de Vaudreuil-Soulanges
 Participation à deux événements carrière dans des écoles secondaires de Vaudreuil-Soulanges
 Participation à la table d'accès TEVA
 Participation au marché de l'emploi annuel de la région de Sorel-Tracy
 Participation au salon "Au cœur de ma communauté"
 Participation au Salon des Patriotes



NOS IMPLICATIONS SUITE

Participation au salon ma voie mon avenir

Participation au Salon main dans la main à l'école Brenda Miller

Participation comité TEVA en lien avec la table de personnes handicapées région de Saint-Hyacinthe

Participation événement carrière de Boucherville, Brossard et Vaudreuil-Dorion

Projet pilote (CSSDGS) facilitant l'intégration de la neurodiversité en milieu de travail

Rencontre des partenaires de la TEVA

Rencontres mensuelles avec équipe PIT CISSSMO

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 en santé mentale

Table de concertation jeunesse du Bas-Richelieu (TCJ)

Table de concertation jeunesse Maskoutaine

Table de concertation pour l'emploi de Vaudreuil-Soulanges

Table de concertation Santé mentale

Table de concertation santé mentale Haut-Richelieu-Rouville

Table de concertation sous régionale personnes handicapées région Sorel-Tracy

Table de discussion des intervenants en santé mentale de la sous-région Richelieu Yamaska Acton

Table régionale de concertation sur l'orientation scolaire et professionnelle de la Montérégie

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

Télévision Rive-Sud



ORGANIGRAMME



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

CV : Curriculum vitae

FPT : Formation préparatoire au travail

MFOR : Mesure de formation

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

PSEA : Programme de subventions aux entreprises adaptées

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



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

CHÂTEAUGUAY

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

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



SDM SEMO MONTÉRÉGIE À TRAVERS LE MONDE



365, rue Saint-Jean, bureau 125,
Longueuil, J4H 2X7



1 800 646-6096



www.sdem-semo.org