



SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE



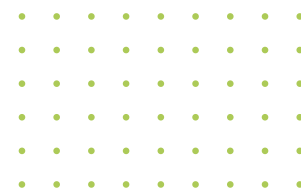
SDEM SEMO MONTÉRÉGIE

RAPPORT
ANNUEL

2024-2025

SDEM SEMO Montérégie

Table des matières



Mission & valeurs	3
Notre équipe	4
Mot du président	5
Mot de la directrice générale	9
Faits saillants 2024-2025	12
SEMO Montérégie analyse des résultats et profil de la clientèle	15
Histoire, témoignage et parcours	17
S.D.E.M. analyse des résultats et profil de la clientèle	18
Perspectives 2025-2026	21
Nos implications	24
Organigramme	26
Principaux cigles	27
Coordonnées	28

Qui sommes-nous?

Notre mission et nos valeurs

Mission

Notre double mission : guider et accompagner de façon personnalisée les personnes vivant avec une limitation fonctionnelle afin de franchir avec elles toutes les étapes menant à l'emploi, incluant celle du maintien.

Assister les employeurs lors de l'intégration d'une personne handicapée par la mise en place de divers services, puis de poursuivre la collaboration avec eux afin d'assurer le maintien à long terme.

Avec son équipe de conseillers en emplois spécialisés, sa vaste expertise basée sur ses nombreuses années d'expérience, pas étonnant que le SDEM SEMO Montérégie soit le chef de file en matière d'employabilité des personnes handicapées 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.

Qui sommes-nous?

Notre équipe



Équipe SEMO

Alexandra Arrowsmith, conseillère en emploi
Sylvie Beauchamp, conseillère en emploi
Philippe Bélanger, conseiller en emploi
Sylvie Bonenfant, conseillère en emploi
Thierry Boucher, conseiller en emploi
Martine Busque, conseillère en emploi
Kim Champagne, conseillère en emploi
Elisa Coronel Cuadros, conseillère en emploi
Marie-Andrée Cournoyer, conseillère en emploi
Mélanie Dolbec, agente d'intégration
Siham Elmasbahi, conseillère en emploi
Diane Garnier, conseillère en emploi
Martine Hamelin, conseillère en emploi
Mervé Ibis, conseillère en emploi
Sophie Lévesque, agente d'intégration
Stéphanie Mickel, conseillère en emploi
Dominique Morin, conseillère en emploi
Louis Morais, conseiller en emploi
Mélicha Ostiguy, conseillère en emploi
Christiane Paquette, conseillère en emploi
Mélanie Raimondini-Ménard, conseillère en emploi
Veronica Ramirez, agente d'intégration
Marie-Christine Richer, conseillère en emploi
Rebecca Richer, conseillère en emploi
Marie St-Laurent, conseillère en emploi
Diana Sanchez Pardo, conseillère en emploi
Nadine Thauvette, conseillère en emploi
Élisabeth, Vallée, conseillère en emploi
Marion Vidot, conseillère en emploi

Conseil d'administration

Président : Jean-Marc Ricard
Vice-Président : Alain Bertrand
Secrétaire-trésorier : Patrick Jeannotte
Administratrice : Sussy Galvez
Administratrice : Carole Labonté
Administrateur : Louis-André Lussier
Administratrice : Chantal Pérusse

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
Sophie Jussaume, adjointe à la direction
Lisa Beauchamp, chef d'équipe administratif
Hélène Roy, adjointe administrative

Équipe S.D.E.M. - PPE-PH

Émilie Baril, conseillère en emploi
Véronique Bélanger, conseillère en emploi
Kahina Bouharis, 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
Jocelyne Leprince, conseillère en emploi
Marie-Eve Lévesque-Coulombe, conseillère en emploi
Lucie Meunier, conseillère en emploi
Catherine Séguin, conseillère en emploi

Équipe S.D.E.M. - formations adaptées

Marie-Luc Despaties, conseillère au programme
Janessa Faubert-St-Pierre, conseillère au programme
Martine Trudel, conseillère au programme

Mot du président **Jean-Marc Ricard**

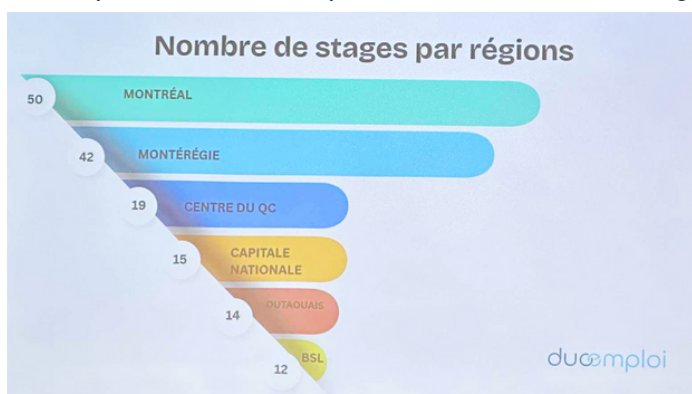
Chers membres, partenaires et employés.
L'année écoulée a été marquée par des défis importants, mais aussi par des moments de grande fierté pour notre organisation. C'est avec un profond sentiment de gratitude et de responsabilité que je m'adresse à vous aujourd'hui. En tant que président du conseil d'administration, je tiens à souligner l'engagement inébranlable de notre équipe, de nos employeurs, ainsi que le soutien précieux de nos partenaires.

Notre mission, qui repose sur des valeurs de solidarité et d'inclusion, n'a jamais été aussi essentielle. En cette période d'incertitude économique et d'adaptation, nous avons su nous ajuster tout en restant fidèles à notre vision et à nos objectifs. C'est grâce à votre confiance et à votre dévouement que nous avons pu franchir des étapes importantes et je suis convaincu que l'avenir nous réserve encore de belles réussites.



Collaborations et projets porteurs

Le projet DuoEmploi était de retour pour une cinquième édition, toujours en marge de la Semaine québécoise des personnes handicapées. Cette initiative favorise la rencontre entre un employeur et une personne handicapée dans le cadre d'un stage d'un jour. Une fois de plus, la Montérégie



s'est illustrée par un nombre élevé de jumelages, se classant au deuxième rang parmi toutes les régions, juste derrière la grande région de Montréal.

Par ailleurs, plusieurs collaborations ont eu lieu avec des organisations universitaires dans le cadre de divers projets. Notamment, un projet de recherche mené avec HEC Montréal portant sur les services d'insertion professionnelle offerts



par des organismes indépendants du Québec aux personnes neurodivergentes. Une autre collaboration, avec l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), visant à évaluer les capacités d'employabilité des personnes ayant des limitations importantes au Québec.

Nous avons également amorcé une collaboration avec l'École de technologie supérieure (ÉTS) afin de soutenir, dans un avenir rapproché, les étudiants en situation de handicap lors de leur stage de fin de baccalauréat, en vue de favoriser leur maintien en emploi.

Enfin, Geneviève Sauvé, chercheuse et professeure au département d'éducation et pédagogie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), nous a sollicité pour participer à la phase II du projet de recherche Cerveaux@travail. Ce projet permet d'outiller les personnes vivant avec un trouble mental afin de favoriser leur stabilité en emploi. Deux groupes témoins ont été formés parmi nos clients et les rencontres sont présentement en cours. Les conclusions de l'étude seront disponibles au printemps prochain.

Renforcement de notre présence et collaborations locales

Depuis quelques années, notre agente de communication et de liaison participe activement au volet PAPH du CISSS de la Montérégie-Ouest. En cohérence avec leur plan d'action, le CISSSMO participe depuis deux ans au projet DuoEmploi. Nous avons également établi un canal de communication dédié pour référer nos clients vers des emplois au sein du réseau de la santé et un comité ad hoc a été mis sur pied afin de faciliter les échanges et le référencement entre nos organisations. Par ailleurs, notre agente de communication et de liaison est en discussion avec le CISSSMO pour créer un poste sur mesure destiné à notre clientèle, dont l'implantation est à l'étude.

Cette année, notre présence a été renforcée à travers la région, que ce soit lors des soirées TEVA dans les écoles secondaires destinées aux élèves en situation de handicap et à leurs parents ou dans les salons de l'emploi un peu partout en Montérégie.

Nous avons maintenu notre participation au PAPH du CISSSMO, de la ville de Varennes, du réseau de transport de Longueuil (RTL) et avons été invités à participer à l'élaboration du PAPH de la ville de Saint-Basile-le-Grand.

À titre de panélistes, nous avons pris part au webinaire Les Rendez-vous RH de Montérégie Économique, portant sur le thème « Embaucher une personne vivant avec un handicap ».

Notre agente de communication et de liaison a eu l'occasion de faire rayonner notre mission dans les médias locaux. Deux passages à la station FM 103.3 lui a permis de mettre en lumière des employeurs inclusifs tout en faisant la promotion de notre organisme. De plus, elle a participé à l'émission « Dans la vallée », diffusée sur la télévision communautaire TVR9.



Lors de notre passage à l'émission de radio : La ligue majeure des employeurs ! Sur la photo, Ayoub Zanfi CRHA au RTL, Christine Larrivée, Claudine Lepage, animatrice et Michael Rondeau, technicien informatique au RTL et client du SDEM SEMO Montérégie.

En août dernier s'est conclu la troisième année du projet expérimental d'accompagnement TEVA 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 déroulait dans deux écoles secondaires de l'ouest et visait l'intervention précoce auprès des jeunes personnes en situation de handicap aux prises avec des situations qui fragilisaient leur accès au marché du travail. Au cours de cette année, 18 élèves ont été accompagné vers l'emploi par le biais d'activités-ateliers reliés 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. Un rapport bilan et des recommandations ont été transmis au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale par le ROSEPH qui coordonnait le projet. Ce projet expérimental nous a permis, en partenariat avec les différents centres de services scolaires de la Montérégie et le réseau de la santé, la mise sur pied des tables d'accès TEVA. L'objectif des tables d'accès d'ici juin 2026 est de développer les collaborations entre ces différents partenaires pour toutes les trajectoires possibles afin d'accompagner les élèves qui ont besoin d'une TEVA sur le territoire de la Montérégie.

Le marché du travail au Québec demeure en pleine mutation depuis la pandémie. Cette année, les menaces de guerre tarifaire avec les États-Unis ont ralenti les projets de développement des entreprises et conduit plusieurs organisations à suspendre leurs plans d'embauche. L'hiver 2025 a été particulièrement difficile sur le plan du démarchage. Le taux de chômage est aussi plus élevé depuis deux ans, particulièrement chez les jeunes.

Cette instabilité commerciale, combinée à des perspectives d'achats plus prudentes des consommateurs, maintient la réserve des entreprises concernant les embauches et les investissements. Malgré ces défis, notre équipe a su atteindre ses objectifs de placement grâce à l'excellent travail des conseillers en emploi. Leur persévérance et leur expertise ont permis de compenser la conjoncture difficile et de maintenir des résultats solides.



Le CA adhère à une culture de respect
au sein de l'organisation
Sceau délivré par l'Ordre des administrateurs agréés

En conclusion

En 2024-2025, le conseil d'administration s'est réuni à cinq reprises. De plus, à l'hiver dernier, Sussy Galvez administratrice du conseil d'administration a partagé aux membres du CA et au comité de gestion les outils et les bonnes pratiques de gouvernance inclusive et diversifiée qu'elle avait reçus dans le cadre d'une formation avec le groupe des Vingt de Concertation Montréal. L'ensemble du conseil d'administration et la directrice générale ont également suivi la formation "sceau CA Engagé" de l'ordre des administrateurs agréés du Québec qui a pour objectif de permettre à un CA de démontrer qu'il accorde de l'importance à la lutte contre le harcèlement dans son organisation et en milieu professionnel en général, mais aussi, qu'il affirme aux employés qu'ils peuvent se sentir en confiance de parler d'une situation qu'ils ont vécue ou vue. Le CA endosse le rôle d'ambassadeur de la culture de l'entreprise, qui est basé sur un climat de travail sain et dans lequel tous peuvent évoluer en confiance. Le sceau a été délivré au conseil d'administration et se trouve sur notre site internet.

En décembre dernier, monsieur Daniel Trottier a quitté ses fonctions d'administrateur au sein de notre conseil d'administration. Je tiens à profiter de cette occasion pour le remercier pour son implication. En tant qu'employeur engagé, monsieur Trottier a toujours porté une attention particulière à l'emploi des personnes handicapées. Nous avons accueilli monsieur Louis-André Lussier au sein de notre conseil d'administration, une personne de grande expérience dans le domaine communautaire et l'insertion professionnelle. Son expertise enrichira sans aucun doute notre travail.

Je tiens également à remercier chaleureusement tous les membres du conseil d'administration, ainsi que les employés et l'équipe de gestion, pour leur excellent travail et leur soutien indéfectible. Nous œuvrons tous ensemble pour une même mission, et c'est grâce à vous que nous pouvons avancer et faire la différence dans la vie des personnes que nous accompagnons. Enfin, je souhaite remercier nos partenaires, notamment Services Québec, SPHERE et le ROSEPH, pour leur soutien précieux tout au long de l'année.

Mot de la directrice générale **Caroline Valade**



”

C'est avec une grande fierté que je vous présente notre rapport d'activités 2024-2025.

Ce document reflète l'engagement exceptionnel, la persévérance et le dévouement de chaque membre de notre équipe. Ensemble, nous avons mis tout en œuvre pour accompagner, soutenir et outiller les personnes en situation de handicap de la Montérégie dans leur parcours vers l'emploi et leur maintien en emploi. À travers chaque action, chaque initiative, nous avons porté haut les valeurs d'inclusion, d'écoute et d'impact. Faire partie de cette belle et grande organisation, c'est bien plus qu'un travail, c'est un privilège au quotidien.

Tout au long de l'année, nos équipes ont eu de belles occasions de se rassembler et ce, à sept reprises, à travers des rencontres administratives, des réunions en grand groupe et des moments de formation enrichissants, réunissant les différents départements du S.D.E.M. et du SEMO Montérégie. Voici les différents thèmes de formation qui ont été abordés :

- Intervenir auprès d'une personne ayant un TDL (trouble développemental du langage)
- La détresse psychologique
- Prévenir l'épuisement et mettre ses limites, une question d'estime de soi
- L'art de convaincre

Cette année, le renouvellement des ententes s'est avéré particulièrement ardu, en raison de l'hypothèse générale formulée par Services Québec d'une diminution attendue du bassin de clientèle potentielle dans les prochaines années, ainsi qu'une décroissance budgétaire. En plus, nous avons dû composer avec des modifications imprévues au mode de financement en provenance du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Celui-ci a modifié les paramètres de calcul malgré des règles pourtant déjà établies. Ces changements ont exigé de la direction générale une grande capacité d'adaptation afin d'éviter toute répercussion négative, tant sur la clientèle desservie que sur les employés qui, rappelons-le, accomplissent un travail remarquable au quotidien. Notre regroupement, le ROSEPH est très actif dans ce dossier notamment par des représentations auprès du cabinet de la ministre de l'Emploi et la direction des ressources externes au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et continue de nous représenter dans ce dossier.

En septembre 2024, le conseil d'administration a entériné les travaux menés par la firme Normandin Beaudry portant sur la révision de notre mission, de notre vision et de nos valeurs. Le 12 décembre, une activité d'équipe de prédévoilement a été organisée en collaboration avec la firme Mymosa Coaching. À travers un atelier à la fois ludique et créatif, les membres de l'équipe ont pu s'approprier les nouvelles valeurs en réalisant quatre tableaux, qui seront éventuellement exposés au siège social. Ce moment de partage, d'expression et de cohésion a été un véritable succès ! Dans le cadre des travaux de l'axe II du plan stratégique 2022-2025, Présence et Promotion, nous avons travaillé notre image de marque avec l'accompagnement d'une consultante en marketing et stratégie de marque. C'est la firme marketing Atemi qui a pris le relais pour mettre en application la stratégie élaborée, la refonte de notre site web et l'image de nos nouveaux outils promotionnels tout en y incluant les travaux conduits l'an dernier pour la révision de notre mission, vision et valeurs du SDEM SEMO Montérégie. Le dévoilement est prévu en 2026, année de notre 45e anniversaire.

Dans le cadre du Plan stratégique 2022-2025, un bilan des travaux réalisés à ce jour a été effectué l'été dernier. La grande majorité des orientations prévues ont été mises en œuvre entre 2022 et 2025. Constatant que de nouvelles orientations s'inscrivaient naturellement dans une continuité logique, la direction générale a proposé au conseil d'administration de prolonger le plan stratégique pour deux années supplémentaires, soit jusqu'en 2027. Cette proposition a été entérinée par le conseil en septembre dernier et fera l'objet d'une présentation aux équipes lors d'une prochaine rencontre. Les avancées réalisées au cours des trois dernières années témoignent du travail considérable accompli par l'ensemble de l'organisation.



Tout au long de l'année, un comité ad hoc s'est mobilisé en vue d'un changement d'application pour la gestion des données clients, prévu pour le 1er juillet 2025. Nous avons opté pour une solution déjà éprouvée sur le marché, utilisée par de nombreux organismes en employabilité, notamment plusieurs membres du ROSEPH et dont les fonctionnalités et modules sont alignés avec les ententes entre le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et les organismes du secteur. Un guide de l'utilisateur a été élaboré et nos équipes ont été formées afin d'assurer une transition fluide. Jusqu'à présent, tout se déroule bien, et nous sommes confiants pour la suite !

Un nouveau comité de travail nommé « groupe d'échange pour la clientèle » a été créé dans les derniers mois afin de bonifier notre offre de service et répondre à un besoin pour certains de nos clients. Cette initiative fait suite à un projet pilote de notre regroupement le ROSEPH pour les personnes avec un trouble du spectre de l'autisme et auquel nous avons participé activement avec d'autres organismes membres. Le comité chargé des travaux est très actif et nous avons déjà animé quelques ateliers qui ont été appréciés de nos clients.



Le 3 décembre 2024, une rencontre partenariale a réuni Services Québec et les organismes spécialisés en employabilité de la Montérégie autour du thème de la collaboration. À l'instar de l'année 2021, nous avons été impliqués dans le comité organisateur de cette rencontre qui a nécessité de notre part plusieurs réunions pour l'organisation de l'événement. De cette initiative sont nés deux comités de travail : le comité de réflexion Forums régionaux de la Montérégie et le comité de réflexion Forums locaux de la Montérégie. De notre côté, nous participons au comité de Forums locaux dont les premières rencontres ont eu lieu au printemps.



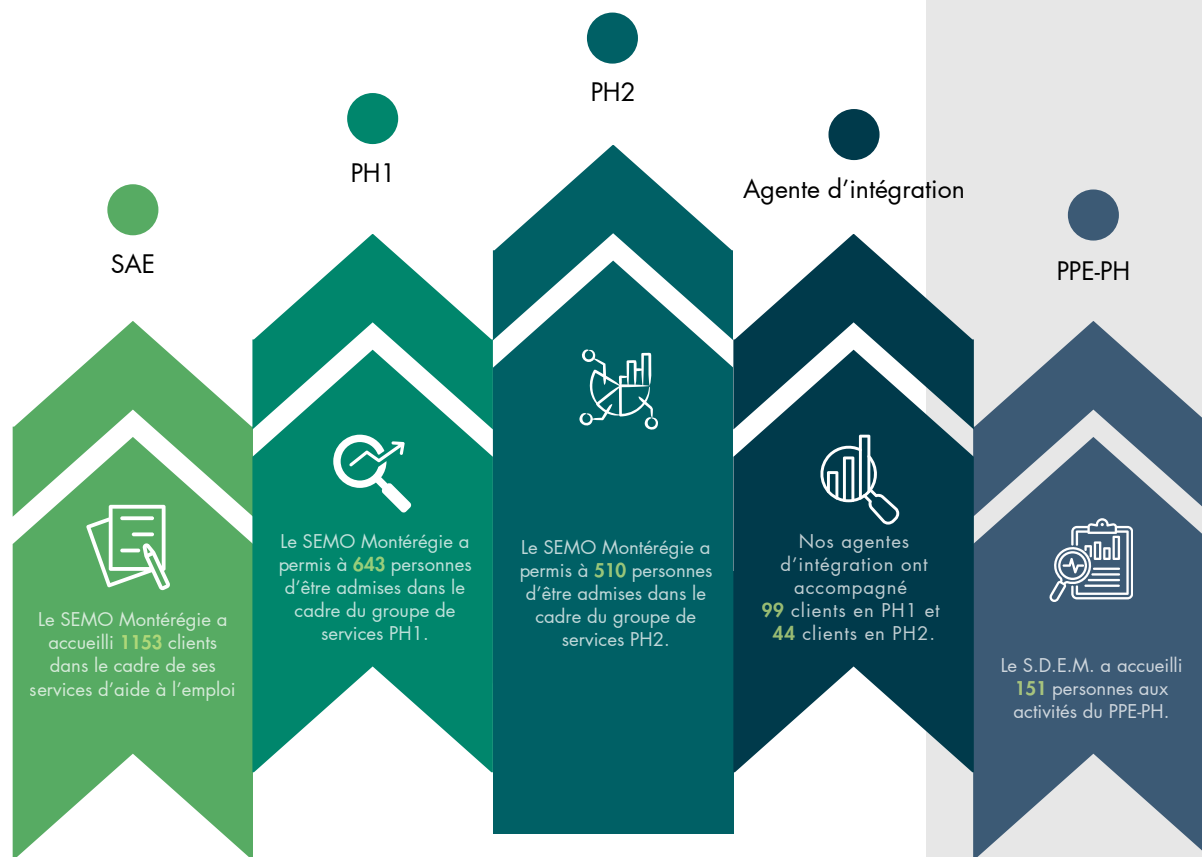
Caroline Valade et Christine Larrivée lors de l'événement Déjeuner au féminin organisé par la chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud

En mars dernier, accompagnée de notre agente de communication et de liaison, j'ai participé au Déjeuner au féminin, organisé par la chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud. À cette occasion, notre agente de communication a pris la parole afin d'inviter les entreprises présentes à s'inscrire au programme DuoEmploi. De belles collaborations ont émergé de cette matinée, notamment avec le campus de Longueuil de l'Université de Sherbrooke.

En terminant, je tiens à remercier du fond du cœur les membres de notre conseil d'administration. Votre engagement constant, votre expertise éclairante et votre soutien stratégique m'apportent beaucoup. Votre collaboration est essentielle à la vitalité et à la solidité de notre organisation. À vous, chers employés, je souhaite exprimer toute ma reconnaissance. Les résultats que nous avons atteints, les projets inspirants auxquels nous contribuons, rien de tout cela ne serait possible sans votre dévouement, votre expertise et votre passion. Un sincère merci !

SDEM SEMO Montérégie

FAITS SAILLANTS 2024-2025

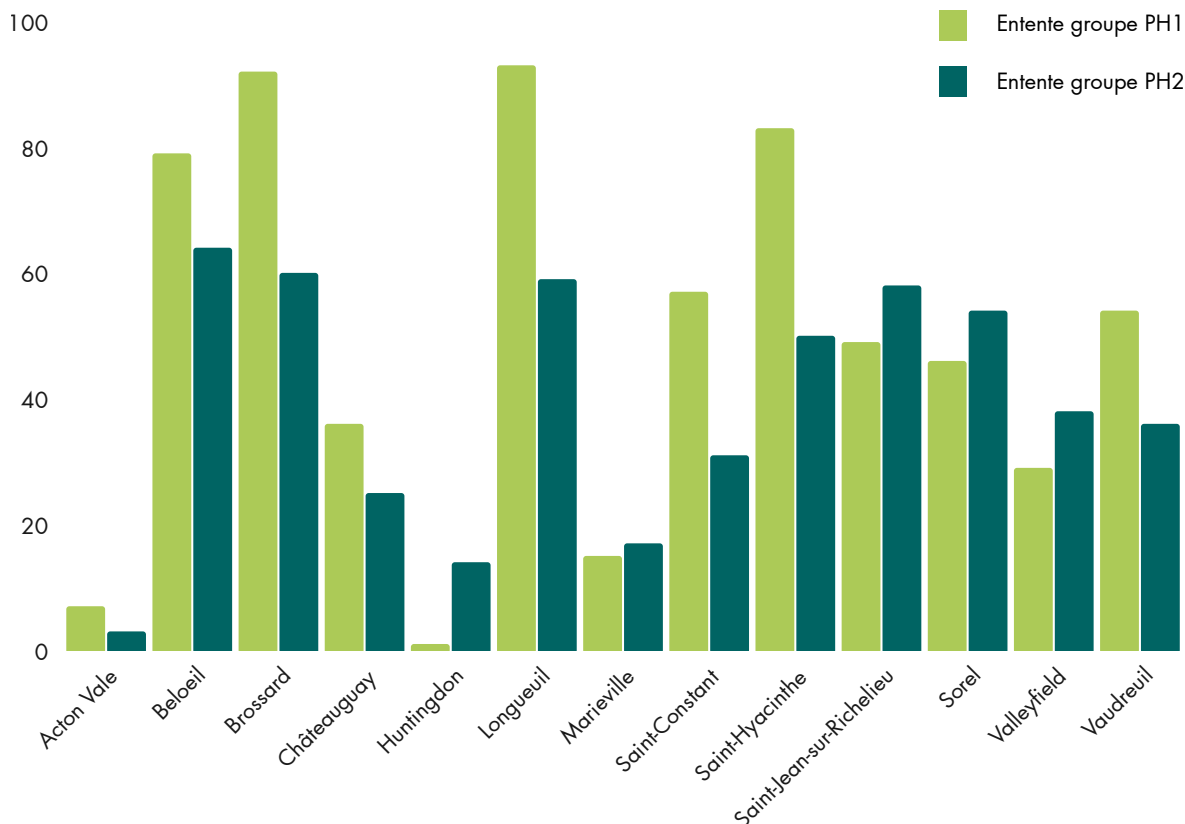


RÉSULTATS MFOR 2024-2025



ANALYSE DES RÉSULTATS

Répartition de la clientèle par bureau de Services Québec



Résultats pour l'entente | admission groupe de service PH1 - Montérégie | production



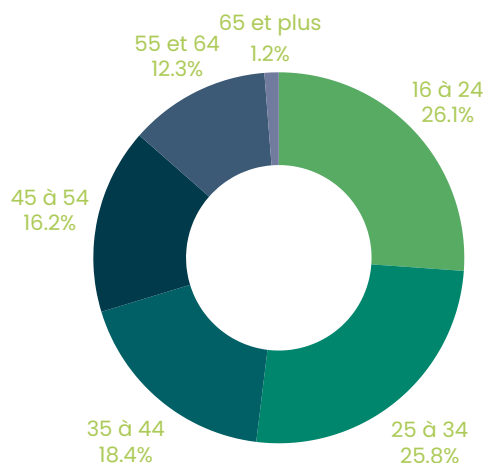
Cible 635 admissions
Résultat 643 admissions

Nous avons admis **643** 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 **643** personnes admises, **75** personnes ont interrompu leur participation durant l'année 2024-2025. Les raisons de l'interruption sont les suivantes : problème de santé, déménagement, référence à un organisme d'aide à la personne (volet social), transfert à une autre mesure ou service de Services Québec, transfert à une activité ou un projet autre que ceux offerts par Services Québec ou raison inconnue.

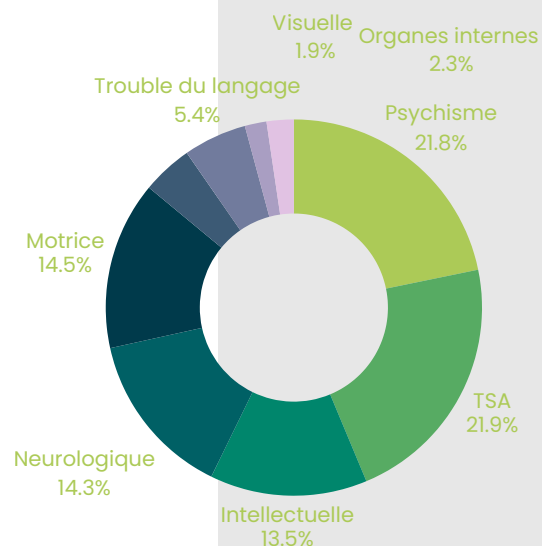
Tableau profil de la clientèle | 643 admissions - groupe de services PH1



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 643 ADMISSIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 643 ADMISSIONS



- Comorbidité: 50 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 643 ADMISSIONS



41 %



59 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 643 ADMISSIONS

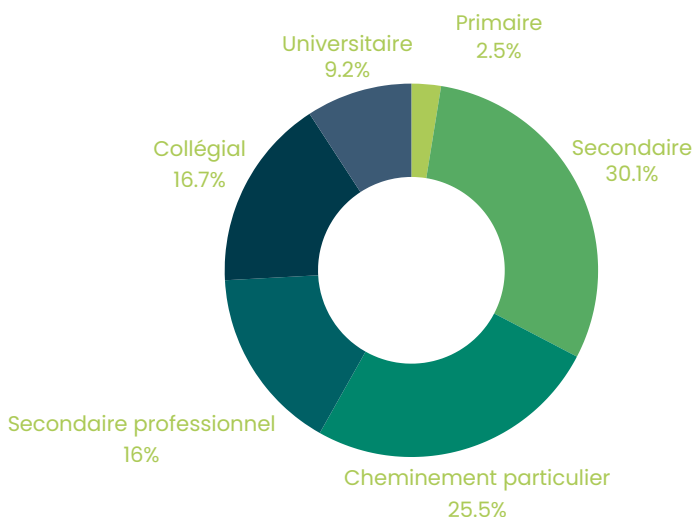
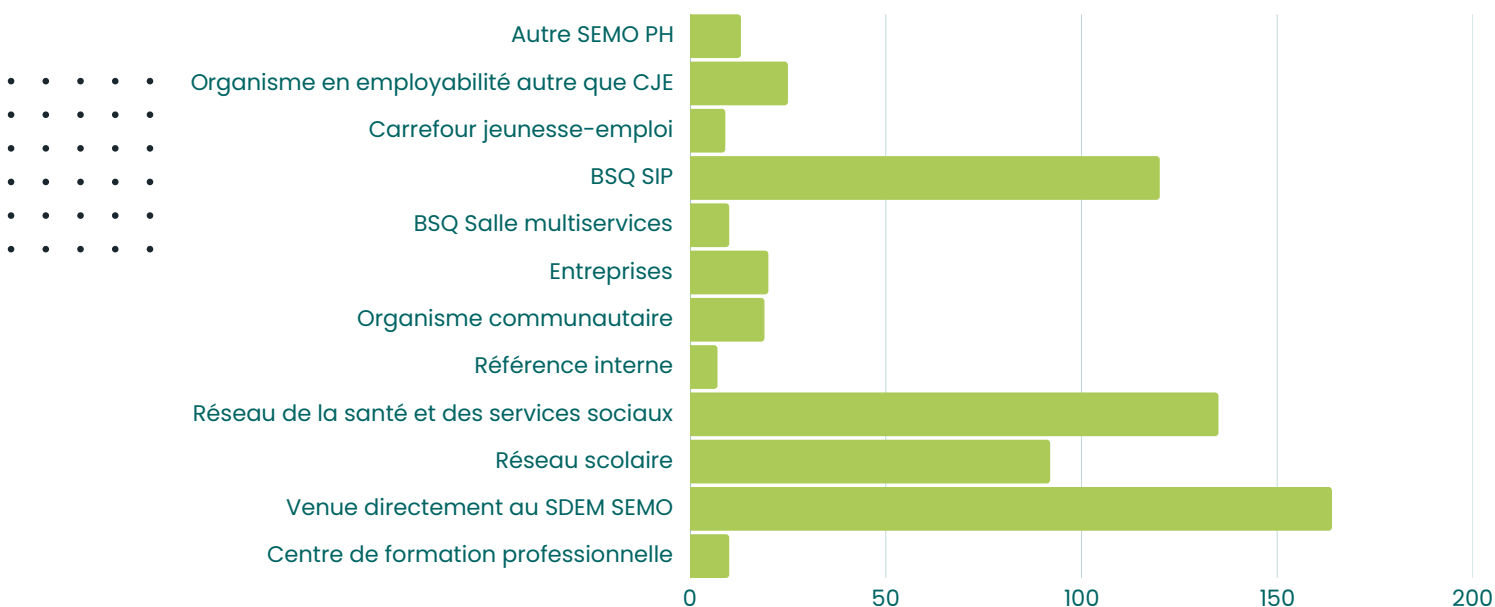


Tableau profil de la clientèle | 643 admissions - groupe de services PH1 - suite



Résultats pour l'entente | admission groupe de services PH1 - impact



Cible 393 en emploi
Résultat 393 en emploi

Autres indicateurs

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

Au 30 juin 2025, des **393** personnes en emploi, **115** étaient en emploi grâce à un programme subventionné, court terme ou long terme. Ceci correspondait à un taux de **29,3 %**.

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

Au 30 juin 2025, des **643** personnes que nous avons admises, **98** 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.

100 %
Taux de placement

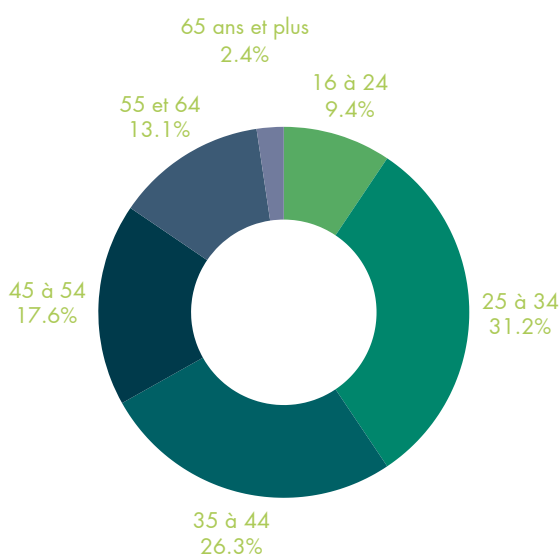


Cible 467 accompagnements
Résultat 510 accompagnements

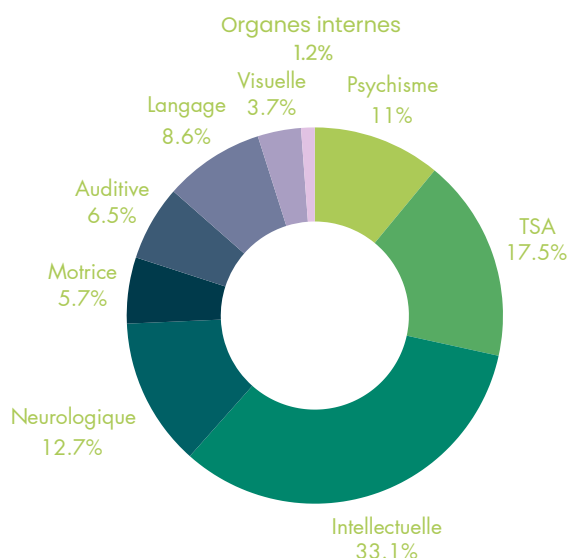
Au 30 juin 2025, nous avons procédé au renouvellement de **419** participations dans le cadre du programme Contrat d'Intégration au Travail (CIT). Nous avons accompagné en entreprises adaptées (PSEA) **91** personnes en emploi qui ont rencontré des difficultés et pour qui une intervention était requise en vue de leur maintien en emploi.

Tableau profil de la clientèle | 510 accompagnements - groupe de services PH2

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 510 ACCOMPAGNEMENTS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 510 ACCOMPAGNEMENTS



• Comorbidité: 42 % des clients ont plus d'un diagnostic

Tableau profil de la clientèle | 510 accompagnements - groupe de services PH2

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 510 ACCOMPAGNEMENTS

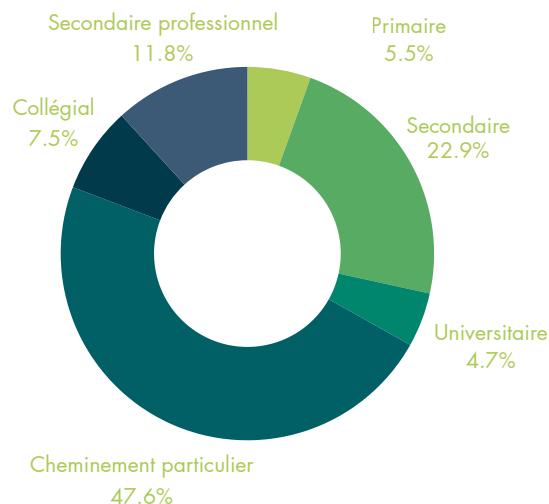


34 %



66 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 510 ACCOMPAGNEMENTS



Histoire, témoignage et parcours

L'histoire de Janie

“

Depuis janvier 2025, l'équipe d'Option consommateurs est fière de compter dans ses rangs Me Janie Beaudoin, qui occupe le poste de notaire et conseillère juridique. Quotidiennement, Me Beaudoin aide des consommateurs en répondant à leurs questions portant sur des problèmes avec des commerçants, mais aussi sur des enjeux touchant les successions et les hypothèques. Grâce notamment au soutien du SDEM SEMO Montérégie, nous pouvons bénéficier de l'expertise de Me Beaudoin et pouvons offrir un meilleur accès à de l'information juridique de qualité.

L'équipe d'Option consommateurs



J'ai une vie bien remplie, mais en ce qui concerne plus précisément le marché de l'emploi, j'ai la chance d'évoluer au sein de l'équipe d'Option consommateurs depuis le début janvier 2025. Mon rôle au quotidien me permet d'être en contact direct avec les gens et de pouvoir les aider dans mon champ de compétence, le droit. Je tiens à remercier mes collègues pour leur ouverture d'esprit et pour avoir vu ce que je peux apporter comme plus-value à un

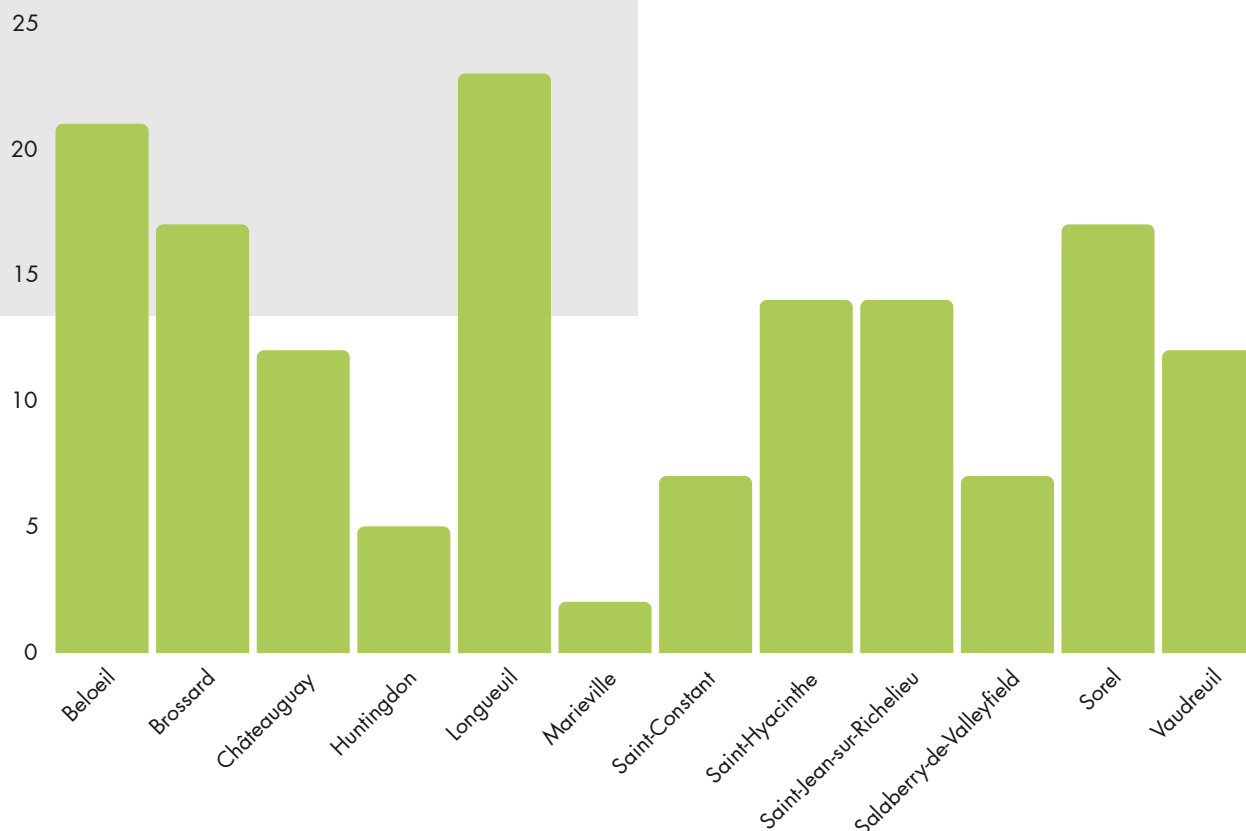
”

groupe de travail plutôt que le handicap. Merci également à Madame Mickel, ma conseillère en emploi, pour sa facilité d'approche, sa grande empathie et son inébranlable soutien tout au long de mes démarches. Me voilà donc sur le chemin de l'épanouissement professionnel.

Janie Beaudoin- Notaire et conseillère juridique
Option consommateur

S.D.E.M. analyse des résultats PPE-PH

Répartition de la clientèle par bureau de Services Québec

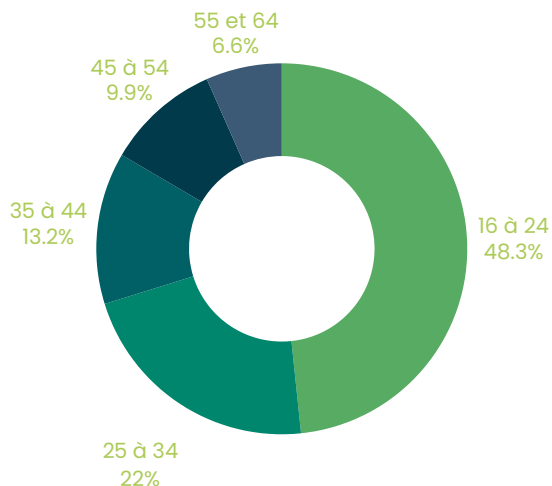


Cible 144 intégrations
Résultat 151 intégrations

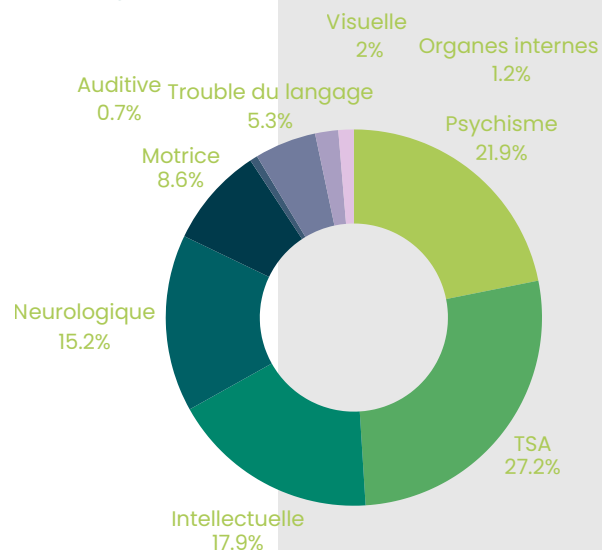
Le S.D.E.M. a recruté 634 personnes pour l'évaluation du profil d'employabilité et pour lesquelles l'activité du PPE-PH (projet préparatoire à l'emploi - personne handicapée) représentait une possibilité d'intégration au marché du travail. De ces 634 personnes, au 30 juin 2025, 151 ont été admises. Celles-ci 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 | 151 intégrations

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 151 INTÉGRATIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 151 INTÉGRATIONS



- **Comorbidité: 42 % des clients ont plus d'un diagnostic**

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 151 INTÉGRATIONS



38 %



62 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 151 INTÉGRATIONS

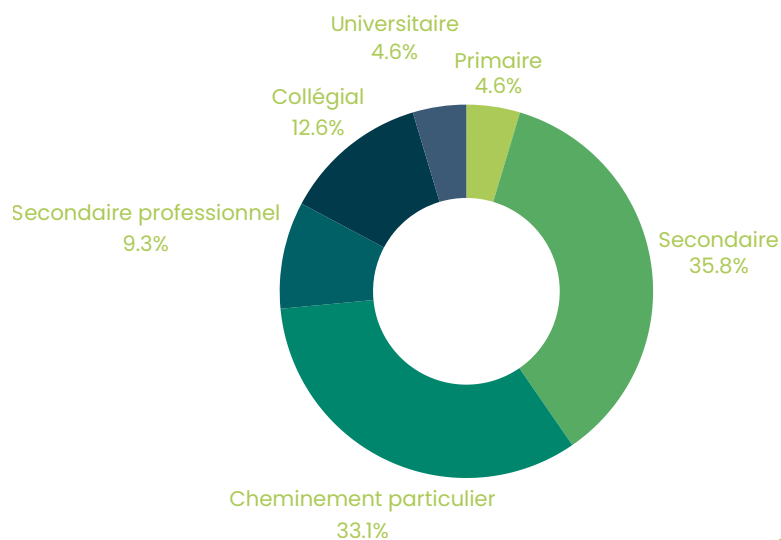
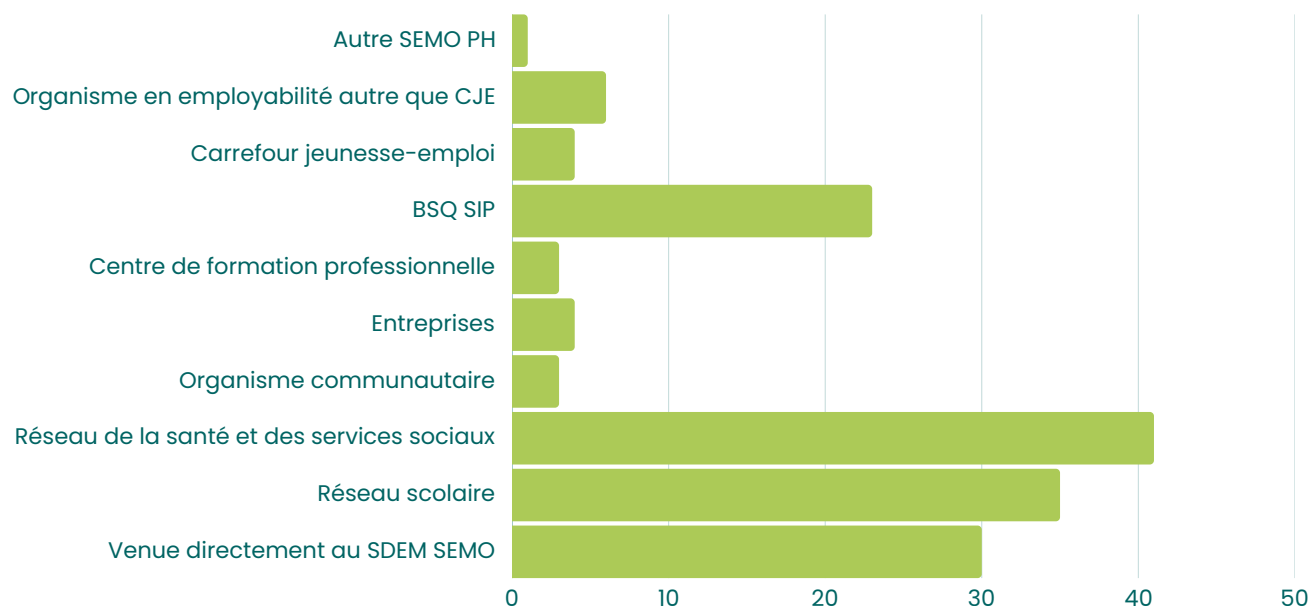


Tableau profil de la clientèle PPE-PH | 151 intégrations



Résultats pour l'entente | PPE-PH | impact



Cible 79 en emploi
Résultat 72 en emploi
91 % Taux de placement

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.

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

Entre le 1er juillet 2024 et le 30 juin 2025, 24 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.

À la suite de leur participation, 72 personnes ont intégré un emploi et 7 ont repris des études. Il est à noter que l'indicateur d'obtention d'un emploi à brève échéance s'est complexifié au cours des dernières années en raison du rehaussement de la cible et du retrait des retours aux études du calcul. Nous avons ainsi atteint 91 % de notre cible d'emploi. Cependant, en incluant les retours aux études, un total de 79 personnes ont intégré un emploi ou repris des études, atteignant ainsi 100 % de la cible attendue.



SDEM SEMO Montérégie

Perspectives 2025-2026

Nous avons terminé la troisième année de mise en œuvre du plan stratégique 2022-2025. Comme certaines nouvelles orientations s'inscrivaient naturellement dans une continuité logique, le conseil d'administration a résolu de prolonger le plan pour deux années supplémentaires, soit jusqu'en 2027.

Un aperçu des travaux de l'année 2025-2026

Les principaux défis demeurent l'évolution constante des ententes avec Services Québec depuis les cinq dernières années, la collaboration avec nos partenaires afin de maintenir notre position de ressource incontournable en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap en Montérégie, ainsi que la gestion de nos ressources humaines dans une organisation en mouvement.

Nous travaillerons au renouvellement des ententes 2026-2027 pour nos groupes de services PH1 et PH2, dans un contexte qui s'est considérablement complexifié au cours des dernières années. Par ailleurs, nous poursuivrons nos efforts de familiarisation avec le nouveau cadre d'application du mode de financement à forfait, entré en vigueur le 1er juillet 2022 et remplaçant l'ancien modèle de 2005. À ce jour, le document officiel n'a toujours pas été publié dans sa version finale, ce qui nécessite une adaptation en continue.

Depuis plusieurs années, la moitié des personnes ayant recours à nos services présentent entre deux et six diagnostics, et bon nombre d'entre elles vivent dans des contextes de grande vulnérabilité (pauvreté, isolement, etc.). Cette réalité exige des interventions multiples ainsi qu'une collaboration étroite avec les familles et les intervenants externes. Dans ce contexte, nous devons adapter nos pratiques afin de maintenir un service de haute qualité, réellement centré sur les besoins de notre clientèle. Par ailleurs, le contexte économique incertain de la dernière année, notamment les menaces de guerre tarifaire avec les États-Unis, a freiné le développement de plusieurs entreprises et mené de nombreuses organisations à geler leurs projets d'embauche. Pour continuer à bien répondre aux besoins du marché, nous devons faire preuve d'innovation dans nos approches de démarchage et affirmer notre valeur ajoutée auprès de nos partenaires. Nous poursuivrons également nos efforts pour garantir la qualité de nos services et préserver l'expertise que nous avons développée en matière d'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Pour soutenir cet engagement, nous continuerons d'investir dans la formation continue, tant à l'interne qu'à l'externe, afin d'assurer à nos équipes un haut niveau de compétence et d'excellence.

Perspectives 2025-2026 | suite

Nous travaillerons également à la reconduction de l'entente PPE-PH, ainsi qu'à celle des mesures de formation MFOR pour l'année 2026-2027, dans le cadre du Service de développement d'employabilité de la Montérégie. Nos partenaires des services aux entreprises, issus des centres de services scolaires, continuent de nous solliciter pour le développement de nouvelles formations, ce qui témoigne de la reconnaissance de notre expertise et offre des perspectives intéressantes de collaboration.

Il y a trois ans, nous avons amorcé une transition vers la suite Microsoft Office 365, en utilisant notamment SharePoint et Teams pour la gestion de l'ensemble de nos données et de nos activités informatiques. Bien que cette technologie offre plusieurs avantages, elle comporte également son lot de défis, auquel nous avons dû faire face à nouveau cette année. Grâce à l'accompagnement de notre nouvelle firme informatique engagée au cours de la dernière année, des travaux d'envergure ont été réalisés afin d'optimiser notre utilisation de la suite Office 365. Ces travaux se poursuivront au cours de la prochaine année, dans le but de maintenir un parc informatique fonctionnel, performant et adapté à nos besoins évolutifs.

Nous poursuivrons nos efforts pour offrir à nos équipes d'intervenants des occasions de perfectionnement professionnel, en leur proposant de nouvelles formations adaptées à leurs besoins. Le comité formation demeure responsable de sonder les employés afin d'identifier les priorités en matière de développement des compétences et d'en assurer la mise en œuvre. Le comité social, pour sa part, continuera de jouer un rôle actif lors des journées de formation, en organisant des activités très appréciées, notamment les 5 à 7. Nos équipes participeront en novembre prochain aux formations offertes dans le cadre du colloque organisé par le ROSEPH et auront également le plaisir d'échanger avec leurs confrères et consœurs des autres régions. Cet événement est attendu avec beaucoup d'enthousiasme !

Nous travaillerons à mobiliser nos équipes de conseillers en emploi pour la pérennité de l'organisme notamment par leur implication dans les comités de travail visant l'amélioration continue de nos pratiques. Nous poursuivrons également l'accueil d'étudiants, de stagiaires et de jeunes finissants au baccalauréat en développement de carrière, comme nous le faisons depuis plusieurs années, afin de contribuer à la relève dans notre domaine. Nous souhaitons demeurer un milieu de stage et d'emploi de choix, reconnu et recherché par les finissants en développement de carrière.

Nous mettrons tout en œuvre pour maintenir un environnement de travail sécuritaire et stimulant, tout en assurant des standards de qualité élevés à l'égard de notre clientèle, des employeurs et de nos partenaires. La transparence au sein des équipes est une valeur que nous continuerons de promouvoir activement.

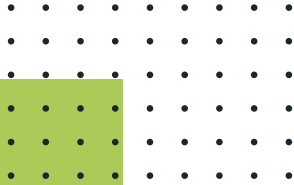


Dans le cadre du plan stratégique, nous continuerons nos travaux sur notre image de marque amorcée l'an dernier et qui inclut la révision de nos outils promotionnels et notre site web. Ces travaux font suite à la révision de notre mission, notre vision et nos valeurs que nous avons travaillées au printemps 2024. Un grand dévoilement de l'ensemble de ces travaux est prévu en 2026, un moment qui coïncidera également avec la célébration de notre 45^e anniversaire.

Depuis toujours, notre organisation mise sur la force du travail collaboratif. Les nombreuses ententes et partenariats que nous avons établis au fil des années témoignent de notre volonté de bâtir des réseaux solides et durables, au service de notre mission. En 2025-2026, nous continuerons d'approfondir ces collaborations, convaincus qu'elles sont essentielles pour répondre efficacement aux besoins complexes de notre clientèle. Que ce soit avec les acteurs communautaires, les institutions publiques, les milieux scolaires ou les employeurs, nous entendons renforcer notre rôle de partenaire actif, à l'écoute et engagé.

Nous souhaitons également multiplier les espaces de concertation et d'échange, afin de favoriser le partage de pratiques, le développement de projets communs et l'émergence de solutions innovantes. Ces efforts nous permettront de mieux accompagner les personnes en situation de vulnérabilité et d'assurer une réponse plus cohérente, concertée et humaine aux enjeux actuels du marché de l'emploi.

Nos implications



CDC Agglomération de Longueuil
CDC Vaudreuil-Soulanges
Chambre de commerce & d'industrie de la Rive-Sud
Chambre de commerce de la grande région de Saint-Hyacinthe
Chambre de commerce et d'Industrie du Grand Roussillon
Chantier de la main-d'œuvre 2025
Comité chantier attraction de la main-d'œuvre
Comité employabilité du Haut-Richelieu
Comité mixte Boîte à outils développement des compétences des personnes handicapées DCPH
Comité PAPH CISSMO
Comité référencement de la Table santé-mentale Haut Richelieu Rouville
Comité rencontre de partenariat OSE et Services Québec Montérégie
Comité TAD-DSVL
Concertation des organismes CISSS Montérégie-Centre, CLSC du Richelieu
Concertation pour les personnes handicapées Beauharnois-Salaberry et Haut-Saint-Laurent
Journée des ressources jeunesse
Journée Nationale de la Culture Entrepreneuriale
Membre de TVRS
Membre du conseil d'administration Au second lieu
Membre du conseil d'administration du CJE Pierre-de-Saurel, L'Atelier et Recyclo-Centre
Membre du conseil d'administration du Zèbre Rouge
Membre du ROSEPH et de son conseil d'administration
Organisation et présence à 4 salons d'emploi en 2024-2025 dans différentes municipalités de Vaudreuil-Soulanges
Participation au marché de l'emploi annuel de la région de Sorel-Tracy
Participation au salon Au cœur de ma communauté
Participation au Salon Explo-carrière du Centre de services scolaire des Patriotes
Participation au salon Parcours d'avenir du Centre de services scolaire des Hautes-Rivières
Participation au salon Ta voie, ton avenir au Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries

Nos implications - suite

Participation aux Portes ouvertes La Maison sous les arbres et L'Élan des jeunes

Participation événement carrière de Boucherville, Brossard, Saint-Hyacinthe, Salaberry-de-Valleyfield et Vaudreuil-Dorion

Projet TEVA dans tous les centres de services scolaires de la Montérégie (comité, table et salon)

Rencontre d'échange pour la mise en place du PAPH de la ville de Saint-Amable

Rencontre Partenaires en Employabilité - Haut-Richelieu

Rencontres mensuelles avec équipe PIT CISSMO

Salon de l'emploi du Centre de formation professionnelle des Patriotes

Salon des organismes communautaires des centres de formation professionnelle et éducation des adultes de Sorel-Tracy

Salon pour personne à mobilité réduite

Table de concertation des associations œuvrant auprès des personnes handicapées du Haut-Richelieu-Rouville

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

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

Table de concertation des personnes handicapées de Vaudreuil-Soulanges

Table de concertation en santé mentale

Table de concertation jeunesse Maskoutaine

Table de concertation pour l'emploi de Vaudreuil-Soulanges

Table de concertation santé mentale Haut-Richelieu-Rouville

Table de concertation santé mentale région de Vaudreuil

Table de concertation sous régionale personnes handicapées région Sorel-Tracy/Gestion de la liste de candidatures (employés) pour le Programme Chèque-Emploi-Service en lien avec le CLSC de Sorel.

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

SDEM SEMO Montérégie

Organigramme



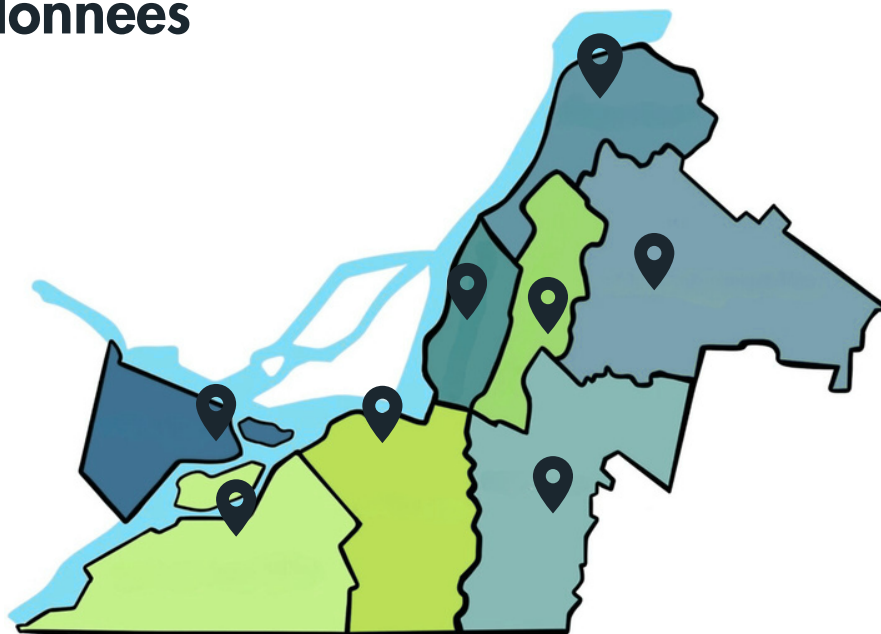
SDEM SEMO Montérégie

Principaux sigles

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
PAPH : Plan d'action à l'égard des personnes handicapées
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



Pour nous joindre :



Téléphone
450 646-1595



Adresse courriel
info@sdem-semo.org



Siège social
**365 rue Saint-Jean, bureau 125,
Longueuil, Québec, J4H 2X7**