
2023



SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE

TABLE DES MATIÈRES

<i>NOS VALEURS</i>	<i>....</i>	<i>03</i>
<i>NOS MISSIONS</i>	<i>....</i>	<i>03</i>
<i>NOTRE ÉQUIPE</i>	<i>....</i>	<i>04</i>
<i>MOT DU PRÉSIDENT</i>	<i>....</i>	<i>05</i>
<i>MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE</i>	<i>....</i>	<i>07</i>
<i>FAITS SAILLANTS</i>	<i>....</i>	<i>10</i>
<i>SEMO MONTÉRÉGIE ANALYSE DES RÉSULTATS ET PROFIL DE LA CLIENTÈLE</i>	<i>....</i>	<i>12</i>
<i>S.D.E.M. ANALYSE DES RÉSULTATS ET PROFIL DE LA CLIENTÈLE</i>	<i>....</i>	<i>24</i>
<i>PERSPECTIVES 2023-2024</i>	<i>....</i>	<i>27</i>
<i>HISTOIRES, TÉMOIGNAGES ET PARCOURS</i>	<i>....</i>	<i>31</i>
<i>NOS IMPLICATIONS</i>	<i>....</i>	<i>33</i>
<i>ORGANIGRAMME</i>	<i>....</i>	<i>35</i>
<i>COORDONNÉES</i>	<i>....</i>	<i>36</i>
<i>PRINCIPAUX CIGLES</i>	<i>....</i>	<i>37</i>



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 Villandré, coordonnatrice du S.D.E.M.
Hélène Landry, comptable
Christine Larrivée, agente de communication
et de liaison

Équipe PPE-PH

Émilie Baril, conseillère en emploi
Sophie Dionne, conseillère en emploi
Carolanne Dostie, conseillère en emploi
Geneviève Girard, conseillère en emploi
Marie-Noël La Chance, conseillère en emploi
Marie-Eve Lévesque-Coulombe, conseillère en
emploi
Marie-Chantal Loube, conseillère en emploi
Lucie Meunier, conseillère en emploi
Chantal Moquin, conseillère en emploi
Catherine Séguin, conseillère en emploi
Marion Vidot, conseillère en emploi

Équipe des formations adaptées

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

Équipe projet expérimental d'accompagnement TEVA

Mélanie Raimondini-Ménard, conseillère en
emploi - accompagnement TEVA

Équipe SEMO

Sylvie Beauchamp, conseillère en emploi
Sylvie Bonenfant, conseillère en emploi
Andrée-Anne Boudreault, conseillère en emploi
Marie-Andrée Cournoyer, conseillère en emploi
Évelyne Croteau, conseillère en emploi
Mélanie Dolbec, agente d'intégration
Guylaine Gagné, conseillère en emploi
Diane Garnier, conseillère en emploi
Espérance Koumabeng, conseillère en emploi
Audrey Landry, conseillère en emploi
Sophie Lévesque, agente d'intégration
Siham Livernoche, conseillère en emploi
Stéphanie Mickel, conseillère en emploi
Dominique Morin, conseillère en emploi
Yann Morrisseau, conseiller en emploi
Christiane Paquette, conseillère en emploi
Caroline Pelletier, conseillère en emploi
Veronica Ramirez, agente d'intégration
Marie-Christine Richer, conseillère en emploi
Rebecca Richer, conseillère en emploi
Marie St-Laurent, conseillère en emploi
Étienne Talbot, conseiller en emploi
Nadine Thauvette, conseillère en emploi
Élisabeth Vallée, conseillère en emploi

Équipe de soutien

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



MOT DU PRÉSIDENT

C'est avec plaisir que je vous présente ce rapport d'activités 2022-2023 comme nouveau président du conseil d'administration. Monsieur Bernard Gravel a pris sa retraite en cours d'année après 12 ans au conseil d'administration, dont quatre comme président. Je tiens à le remercier pour sa grande implication dans les différents dossiers de l'organisme et comme employeur engagé pour promouvoir l'embauche des personnes handicapées en Montérégie. Je tiens également à remercier chaleureusement madame Nicole Quesnel qui a pris sa retraite du conseil d'administration après 12 années d'implication, dont plusieurs années à l'exécutif. Madame Quesnel avait une grande expertise de gestionnaire et elle a beaucoup apporté à l'organisme. Au cours de l'année deux nouveaux membres ont joint notre conseil, monsieur Patrick Jeannotte, conseiller d'orientation dans le réseau scolaire et monsieur Daniel Trottier, directeur de l'entreprise Au p'tit marché, un fidèle employeur de notre clientèle. Madame Chantal Pérusse a également fait son entrée au conseil d'administration dans les dernières semaines. Elle a travaillé vingt ans dans le réseau de l'employabilité et est aujourd'hui consultante.



L'année 2022-2023 fut remplie de projets, de réalisations et de défis. Je tiens d'emblée à remercier et féliciter au nom du conseil d'administration toute l'équipe du SDEM SEMO Montérégie pour leurs grandes implications locales dans nos huit points de service, leurs réalisations auprès de la clientèle et pour l'atteinte exceptionnelle de nos différentes cibles dans tous nos départements. J'aimerais également souligner le travail du comité de gestion et de la directrice générale pour l'excellente gestion de l'organisme.

C'est aussi cette année qu'a pris fin les mesures sanitaires pour la covid 19 et un retour à une vie plus normale. La pandémie a eu un impact pour plusieurs de nos clients et en a fragilisé plus d'un. Depuis quelques mois, les demandes de services sont en grande augmentation et nous devons modifier le déploiement de nos services sur le territoire pour répondre à la demande.

En septembre 2022, le conseil d'administration adoptait le plan stratégique 2022-2025. Déjà plusieurs actions sont réalisées tel que : le passage de toute l'équipe à la technologie d'Office 365 et l'amélioration continue de notre plateforme de gestion des données clients et employeurs dans le but de gagner en efficacité. Nous avons multiplié les présentations de nos services auprès des partenaires, dont Services Québec et les écoles des différents centres de services scolaires du territoire.

Lors des travaux du plan stratégique, les membres du conseil d'administration souhaitaient connaître la satisfaction et l'efficacité de nos services auprès de la clientèle, par le biais d'un comité, nous avons entamé les travaux et un sondage a été élaboré. Nous sommes actuellement en période test pour déployer le sondage en 2023-2024. Le service des agents d'intégration pour un accompagnement intensif et personnalisé en milieu de travail a été introduit à nos ententes régulières du service d'aide à l'emploi suite à un projet pilote de quatre ans initié par la mesure 26, de l'orientation 3 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 et financé dans le cadre de la mesure recherche et innovation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

MOT DU PRÉSIDENT

SUITE



Sur les photos: Trois stagiaires en action dans le cadre du projet Duo emploi avec l'équipe du RTL de Longueuil.

Nous avons maintenu nos implications auprès de notre regroupement le ROSEPH sur différents projets dont un visant une expérimentation d'accompagnement de type TEVA pour explorer un nouveau service d'accompagnement vers le marché du travail, dans le cadre de la démarche de la transition de l'école vers la vie active (TEVA). Outre la Montérégie, quatre autres régions participent à ce projet qui s'échelonnnera jusqu'en 2025.

Le projet Duo emploi était de retour pour une 3e édition durant la Semaine québécoise des personnes handicapées en juin dernier. Ce projet permet la rencontre entre un employeur et une personne handicapée pour un stage d'une journée. Ce projet a permis à une dizaine de personnes handicapées de la Montérégie d'explorer un nouveau métier et découvrir de nouvelles perspectives d'emploi.

À l'hiver 2023, l'organisme a dû prendre la difficile décision de mettre fin le 30 juin aux activités du service d'aide à l'emploi du point de service de Granby étant donné le transfert des MRC de Brome-Missisquoi et de la Haute-Yamaska vers la région administrative de l'Estrie depuis le 1er juillet 2022. Le conseil d'administration souhaitait concentrer ses actions au service des personnes handicapées de la Montérégie. Un comité ad hoc a été formé et a travaillé étroitement avec Services Québec Estrie et l'organisme spécialisé pour l'emploi des personnes handicapées de l'Estrie et également membre du ROSEPH, Orientation Travail, pour un transfert harmonieux des dossiers de nos clients et à ce jour, nous poursuivons notre collaboration pour des besoins ponctuels.

Notre agente de communication et de liaison a multiplié les participations à des webinaires pour faire la promotion de notre clientèle auprès des employeurs qui sont confrontés à la pénurie de main-d'œuvre depuis quelques années. Nous avons d'ailleurs organisé notre tout premier mini salon de l'emploi avec le Centre de services scolaire des Patriotes venu rencontrer nos clients pour présenter leurs opportunités. Les conseillers en emploi ainsi que les clients présents ont apprécié et nous prévoyons renouveler l'expérience à l'automne.

En 2022-2023, le conseil d'administration s'est réuni à cinq reprises. Je tiens à remercier les membres pour leur implication, leur collaboration et leur support tout au long de l'année. Je tiens également à remercier les différents partenaires financiers : Services Québec et SPHERE, et notre regroupement, le ROSEPH pour son soutien.

Jean-Marc Ricard
Président



MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



C'est avec plaisir que je vous présente notre rapport d'activités pour l'année 2022-2023. Encore cette année, notre organisme a fait face à plus d'un défi et encore une fois, nous nous sommes mobilisés à tous les niveaux pour terminer l'année en force et très unis. Je suis fière d'être la directrice générale d'une belle équipe comme la nôtre.

Cette année, bien malgré nous les ressources humaines de notre organisme ont été affectées, ce qui a mis une pression organisationnelle pour la gestion de nos dossiers clients. Les équipes de travail ont répondu positivement à nos demandes et elles ont travaillé extrêmement fort pour diminuer les répercussions sur la clientèle des points de service affectés. Bonne nouvelle, l'équipe était de nouveau complète dès le début du printemps. Encore cette année, nous avons eu la chance

de recevoir quelques stagiaires en fin de baccalauréat en développement de carrière qui est une belle façon d'assurer la relève au sein de notre personnel. Nous sommes heureux d'être un milieu prisé par les stagiaires qui souhaitent développer une expertise auprès de la clientèle handicapée.

Les renouvellements des ententes notamment du côté du SEMO Montérégie pour les groupes de services PH1 et PH2 ont été ardues. La méthode de calcul qui a été utilisée par Services Québec pour les négociations 2023-2024 a été à l'opposé des années passées et n'a pas pris en compte nos excellents résultats d'admission des années antérieures. Tous les organismes du Québec ont été affectés par cette méthode de calcul qui n'avait pas été transmise préalablement. Heureusement, nos bons résultats d'admission en cours d'année et un travail pour préserver les places disponibles pour la clientèle ont amené un dénouement positif.

Nous avons poursuivi tout au long de l'année l'apprentissage du nouveau cadre d'application du mode de financement à forfait en place depuis le 1er juillet 2022. Nous avons accompagné nos équipes de travail pour comprendre et appliquer les nouvelles balises de ce nouveau cadre et plus particulièrement le calcul des heures directes et indirectes; un nouvel élément pré pondérable à notre reddition de compte et nous poursuivrons ces travaux encore cette année.

Du côté du S.D.E.M., nous venons de terminer la première année d'une entente annuelle qui s'est bien déroulée et nous avons renouvelé l'année 2023-2024 avec les mêmes modalités.

Nous avons poursuivi notre collaboration avec les différents Centres de services scolaire de la région pour nos cinq mesures de formation adaptée. Quatre d'entre elles ont été reconduites et nous avons pris la décision de ne pas poursuivre la formation de préposé aux aînés en résidence privée, car le bassin de clients intéressés dans le secteur de Saint-Hyacinthe et les environs avait considérablement diminué. De plus, à compter de 2024, il y aura une nouvelle exigence d'attestation d'études professionnelles nécessaire pour pouvoir pratiquer la profession, nous n'aurions donc pu poursuivre au-delà de 2024 avec notre type de clientèle. En ce qui concerne nos autres formations, le nombre de demandes pour les différents recrutements a augmenté de façon significative comparativement aux dernières années de pandémie, nous pouvons conclure que nos formations sont toujours d'actualité et permettent à des personnes handicapées de se qualifier et de travailler dans des métiers de choix qui correspondent à leur aspiration.



MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUITE



Sur la photo: première rangée: François Bernard, directeur adjoint pour Nova formation du CSS Marie-Victorin; Christine Larrivée, agente de communication et de liaison pour SDEM SEMO Montérégie; Christine Villandré, coordonnatrice pour SDEM SEMO Montérégie; Sylvie Couture, conseillère en formation pour Nova Formation (à la retraite). Deuxième rangée: Nadine Syrratt, agente de développement Nova formation; Josée Lepitre, directrice pour le Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes du CSS Marie-Victorin; et Isabelle Lirette, conseillère à la mesure de formation pour Services Québec. (Photo gracieuseté)

En novembre dernier, notre formation agent de bureau a d'ailleurs remporté le prix Distinction de la Fédération des Centres de services scolaires du Québec. Ce prix est attribué annuellement à l'équipe d'un SAE s'étant démarquée dans la conception et la diffusion d'une formation ou d'un projet novateur de développement des compétences de la main-d'œuvre québécoise.

Toujours en partenariat avec l'équipe de Nova formation du Centre de services scolaire Marie-Victorin, nous travaillons au développement d'une nouvelle formation qui pourrait voir le jour en 2024-2025. Grâce à cette nouvelle formation, nous souhaitons répondre au besoin des employeurs qui conjuguent avec les vagues de changements technologiques qui s'accroissent et modifient considérablement les tâches de leurs employés.

Notre implication auprès des différents projets de notre regroupement le ROSEPH s'est maintenue. Deux de nos employés collaborent d'ailleurs à un nouveau projet TSA : groupe d'entraide. Les objectifs sont de concevoir un guide pratique de l'animation des groupes d'entraide pour personnes ayant un TSA. Un 2e volet de ces groupes vise les parents de jeunes adultes ayant un TSA et s'ensuivra une période test. Le projet en est actuellement à ses débuts.

Par ailleurs, nous avons débuté un projet expérimental d'accompagnement de type TEVA (transition-école vie-active) coordonné par le ROSEPH et d'une durée de trois (3) ans avec redistribution des fonds. Le projet découle de la mesure 24 de la stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées 2019-2024 et le MTESS en est le responsable en collaboration avec le MEES et MSSS. Trois autres régions participent au projet expérimental : l'Estrie, Québec et la Mauricie. La conseillère en emploi attirée agit comme intervenante pivot auprès des différents partenaires et collabore à l'évaluation des opportunités d'emploi pour l'élève et elle assure l'arrimage avec les employeurs potentiels à des fins de placement en stage ou en emploi.

Au terme de la première année du plan stratégique 2022-2025, plusieurs dossiers ont été réalisés ou en voie de l'être. À l'automne dernier, nous sommes passés à l'ère numérique en implantant Microsoft Office 365 et plus particulièrement SharePoint et Teams pour toutes nos données et activités informatiques. Tout au long de l'année, les employés se sont familiarisés avec ces nouvelles façons de travailler. Nous avons également poursuivi nos travaux d'amélioration de notre outil de gestion de données clients en ajoutant, entre autres, la saisie automatique de formulaires administratifs pour augmenter l'efficacité de nos intervenants.

Dans un souci de formation continue, notre équipe de chefs d'équipe et rôles-conseils a poursuivi les travaux de mise à niveau de la formation des nouveaux conseillers. Nous avons également mis en place un nouveau programme d'appréciation de la contribution pour l'ensemble des employés.

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUITE



Sur la photo : Christine Larrivée et Caroline Valade en activité réseautage avec la CCIRS - Chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud pour le rendez-vous de la présidence

Certains comités de travail mis sur pause durant la pandémie ont été réactivés dont le comité service à la clientèle qui a élaboré un sondage pour évaluer la qualité de nos services. Nous sommes actuellement en période test et comptons déployer le tout cet automne. Nous avons également mis sur pied un comité promotion pour mieux cibler nos actions auprès des partenaires. Dans un premier temps nous évaluerons les actions de chacun de nos points de service pour les standardiser. Toujours dans cet axe, nous serons plus présents lors d'événements de réseautage.

Outre ces deux comités, notre comité formation s'est également chargé de proposer et sélectionner de nouvelles formations pour l'équipe lors de nos rencontres mensuelles. Cette année, toutes nos rencontres d'équipe ont eu lieu en présentiel au grand bonheur de tous. Le comité social a quant à lui tenu une activité pour Noël et une autre en juin dernier pour venir souder l'esprit d'équipe et permettre aux conseillers des points de service et du siège social d'échanger dans un autre contexte que celui du travail.

En terminant, je tiens à remercier les membres du conseil d'administration qui m'appuient dans la gestion de l'organisme. Le SDEM SEMO Montérégie est privilégié de compter sur des membres aussi engagés et qui ont à cœur la mission de l'organisme. Je tiens également à souligner le travail de notre incroyable équipe qui est sur le terrain au service des clients et des employeurs. Ils font une réelle différence dans la vie des gens et ils leur permettent de s'épanouir en tant que travailleurs. Finalement, un sincère merci à mon équipe de gestion qui travaille à mes côtés, c'est ensemble que l'on peut accomplir les plus beaux projets et surmonter les défis.

Caroline Valade
Directrice générale



SDEM SEMO
MONTERÉGIE

FAITS SAILLANTS



SAE

1 227
Clients

Le SEMO Montérégie a accueilli un total de 1 227 clients dans le cadre des services d'aide à l'emploi.



PH1

716
Clients

Le SEMO Montérégie a permis à 716 personnes d'être admises dans le cadre du groupe de services PH1.



PH2

511
Clients

De plus, 511 personnes ont reçu un accompagnement en soutien structuré dans le cadre du groupe de services PH2.



94
Clients

Nos agentes d'intégration ont accompagné 94 clients de décembre 2022 à juin 2023.



**PPE
PH**

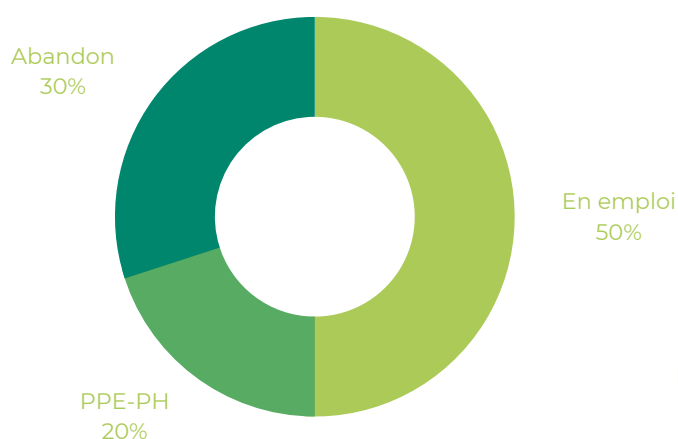
147
Clients

Le S.D.E.M. a accueilli 147 personnes aux activités du PPE-PH.



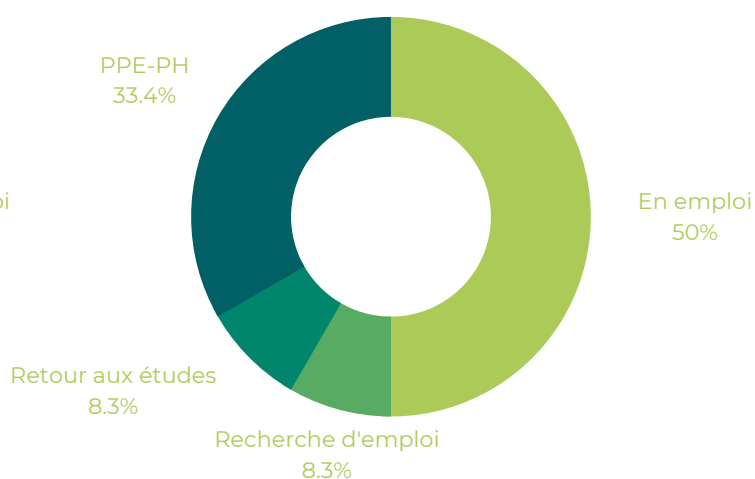
FAITS SAILLANTS SUITE

MFOR AGENT DE BUREAU LONGUEUIL



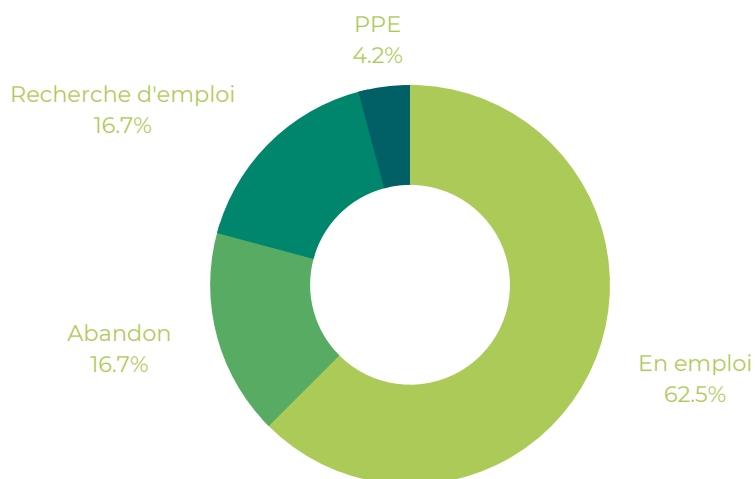
Sur les 10 candidats, 5 sont en emploi.

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



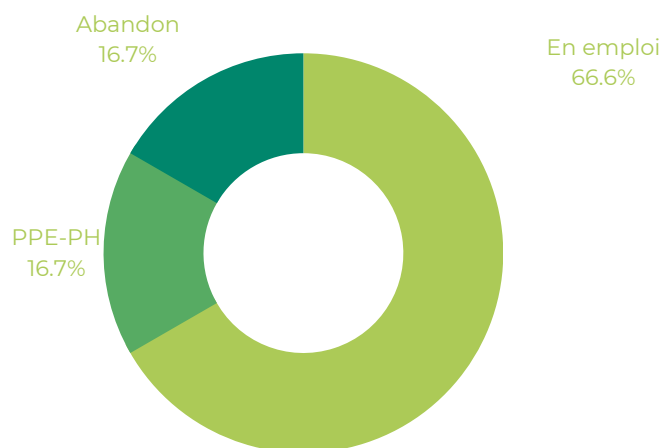
Sur les 12 candidats, 7 sont en emploi ou ont fait un retour aux études.

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



Sur les 23 candidats, 15 sont en emploi dont 2 n'ont pas obtenu leur diplôme.

MFOR PRÉPOSÉ AUX ÂÎNÉS EN RÉSIDENTE PRIVÉE SAINT-HYACINTHE

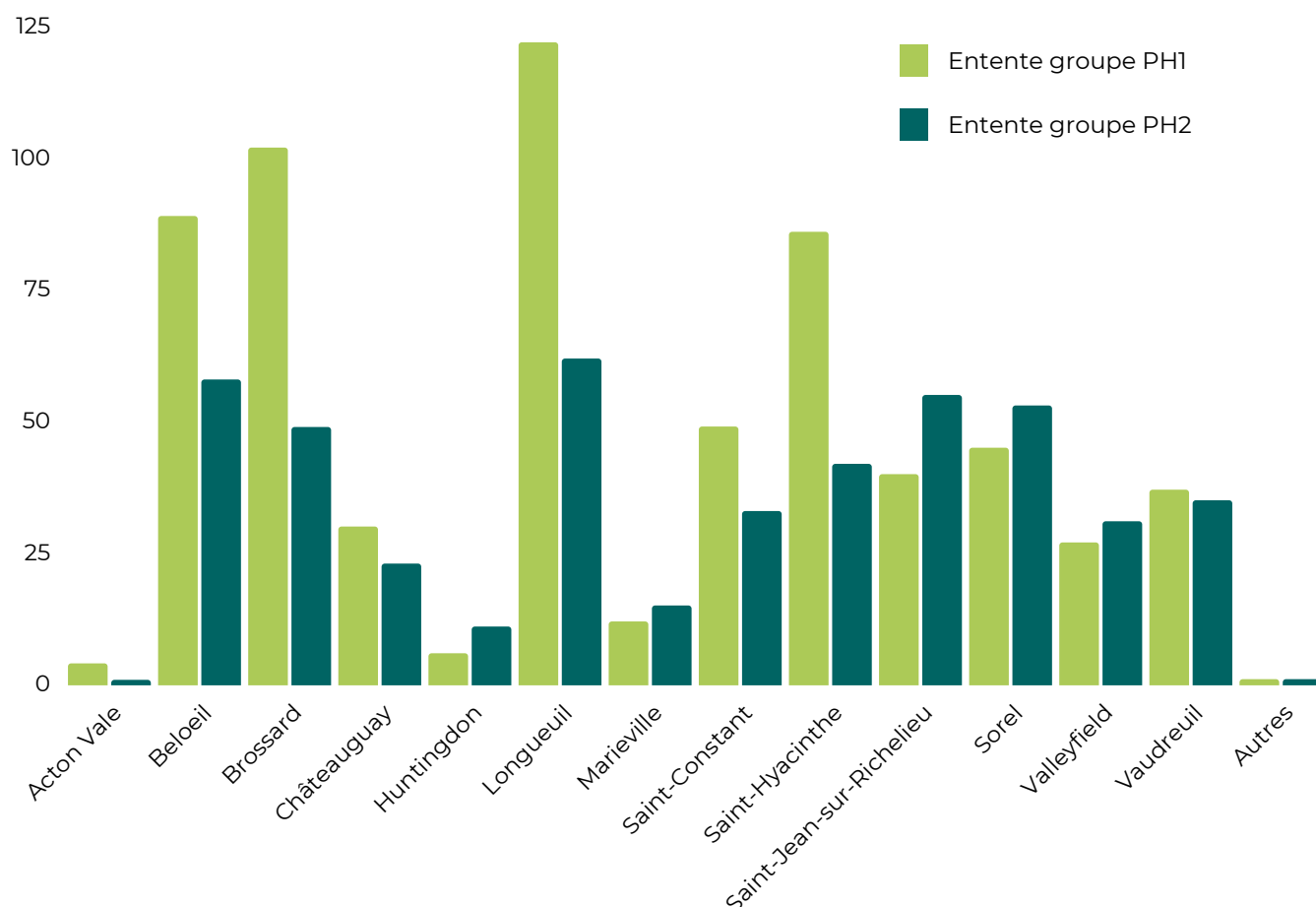


Sur les 6 candidats, 4 sont en emploi.



SEMO MONTÉRÉGIE ANALYSE DES RÉSULTATS SAE MONTÉRÉGIE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE PAR BUREAU DE SERVICES QUÉBEC - MONTÉRÉGIE



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



CIBLE 640 ADMISSIONS
RÉSULTAT 650 ADMISSIONS

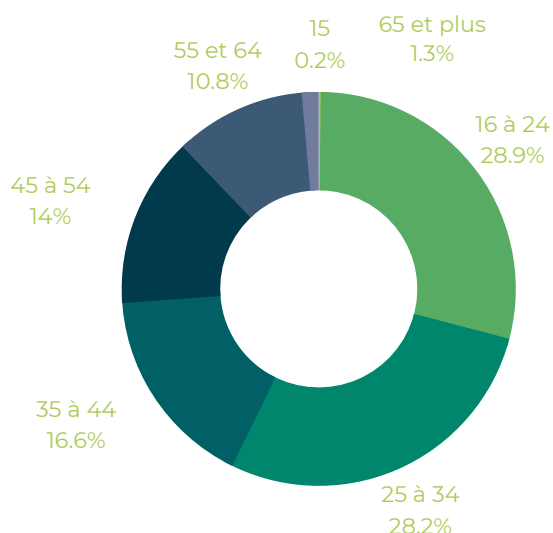
Nous avons admis **650** personnes qui respectaient la définition d'un nouveau participant selon l'entente et qui ont été autorisées sur le service à l'intention des partenaires (SIP). Des **650** personnes admises, **36** personnes ont interrompu leur participation durant l'année 2022-2023. Les raisons de l'interruption sont les suivantes : les services ne conviennent pas, déménagement, refus de la personne, santé ou aucune nouvelle du client.



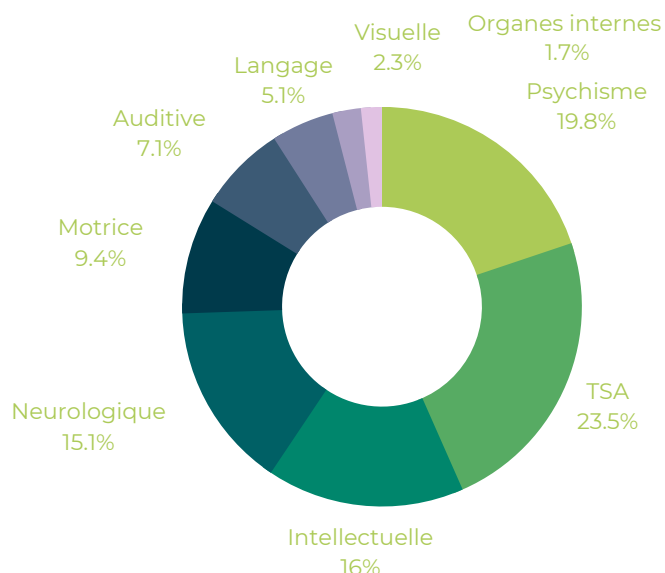
SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE

TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 650 ADMISSIONS - GROUPE DE SERVICES PH1 | MONTRÉGIE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 650 ADMISSIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 650 ADMISSIONS



- Comorbidité: 49 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 650 ADMISSIONS



39 %



61 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 650 ADMISSIONS

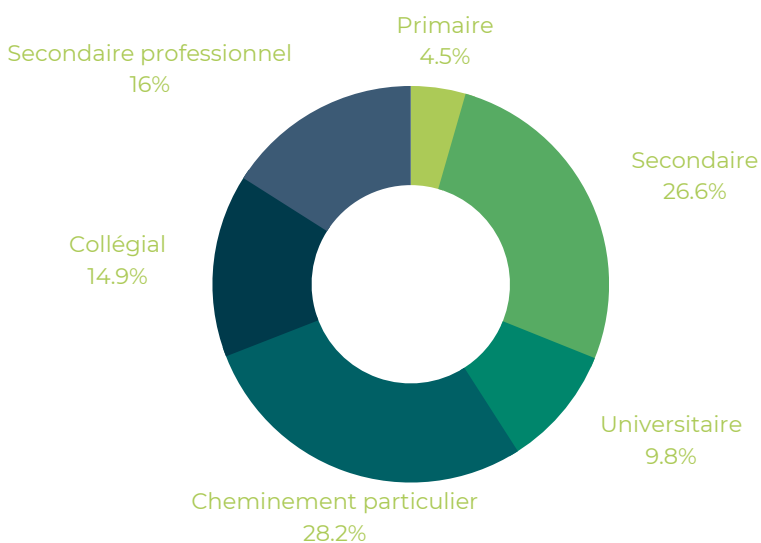
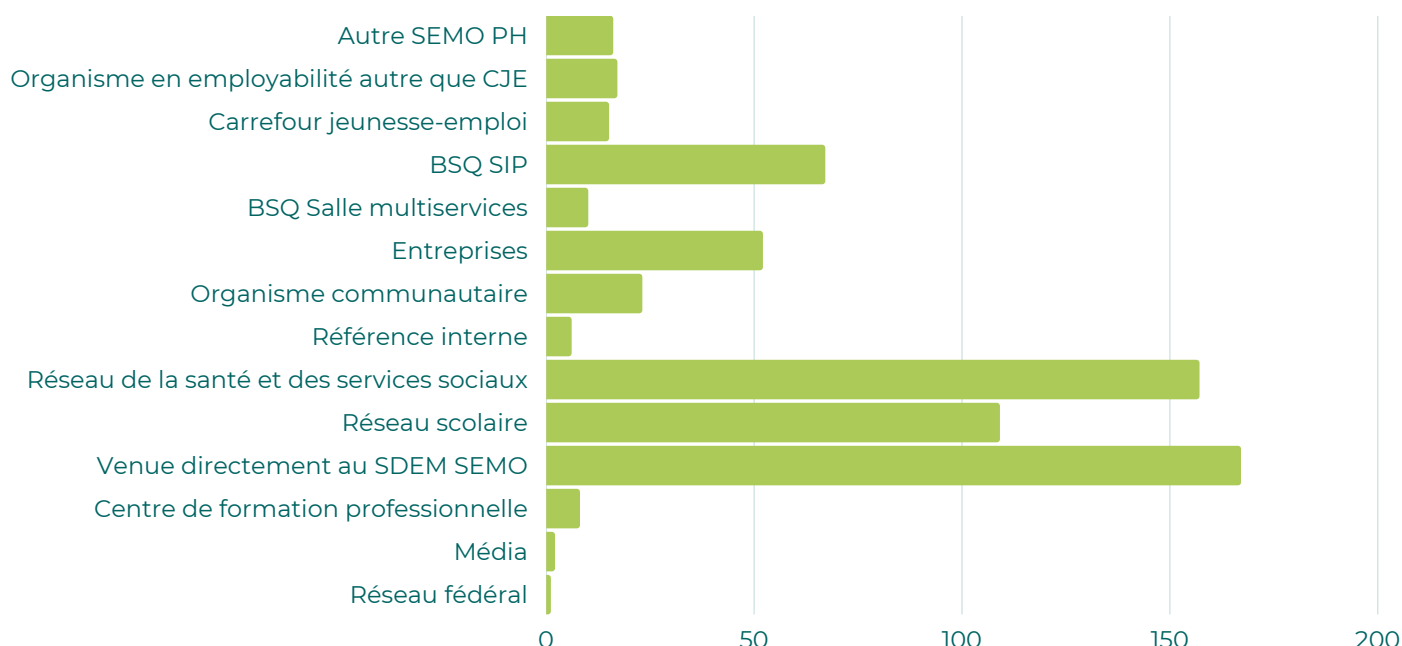


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 650 ADMISSIONS - GROUPE DE SERVICES PH1 | MONTÉRÉGIE SUITE

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



FAITS SAILLANTS SUR LA CLIENTÈLE PH1 | MONTÉRÉGIE

**57,3 % DE LA CLIENTÈLE
A MOINS DE 35 ANS**

**75,3 % DE LA CLIENTÈLE A UN
DEGRÉ D'ÉTUDES DE NIVEAU
PRIMAIRE OU SECONDAIRE**

**43,3 % DE LA CLIENTÈLE
A UN DIAGNOSTIC DE TSA
OU UN TROUBLE DE
SANTÉ MENTALE**



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



CIBLE 384 EN EMPLOI
RÉSULTAT 406 EN EMPLOI

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

Au 30 juin 2023, des **650** personnes que nous avons admises, **53** 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 2023, des **406** personnes en emploi, **106** étaient en emploi grâce à un programme subventionné, court terme ou long terme. Ceci correspondait à un taux de **26,1 %**.

106 %

TAUX DE PLACEMENT

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



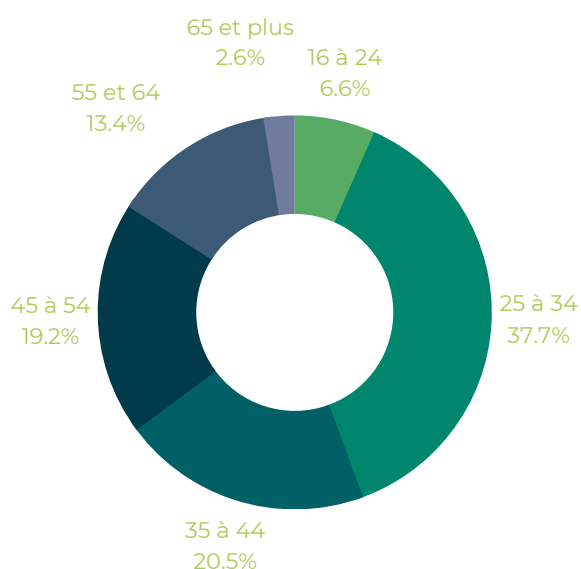
CIBLE 450 ACCOMPAGNEMENTS
RÉSULTAT 469 ACCOMPAGNEMENTS

Au 30 juin 2023, nous avons procédé au renouvellement de **388** participations dans le cadre du programme Contrat d'Intégration au Travail (CIT). Nous avons accompagné en entreprises adaptées (PSEA) **81** personnes en emploi qui ont rencontré des difficultés et pour qui une intervention significative était requise en vue de leur maintien en emploi.

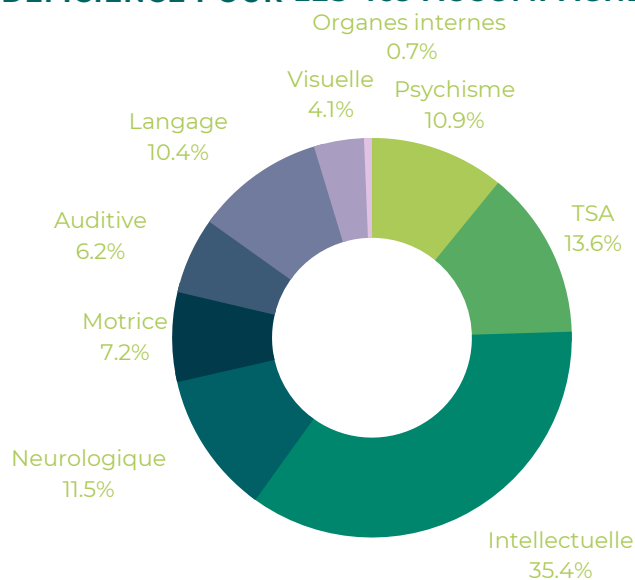


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 469 ACCOMPAGNEMENTS- GROUPE DE SERVICES PH2 | MONTÉRÉGIE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 469 ACCOMPAGNEMENTS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 469 ACCOMPAGNEMENTS



- Comorbidité: 40,7 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 469 ACCOMPAGNEMENTS



38 %



62 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 469 ACCOMPAGNEMENTS

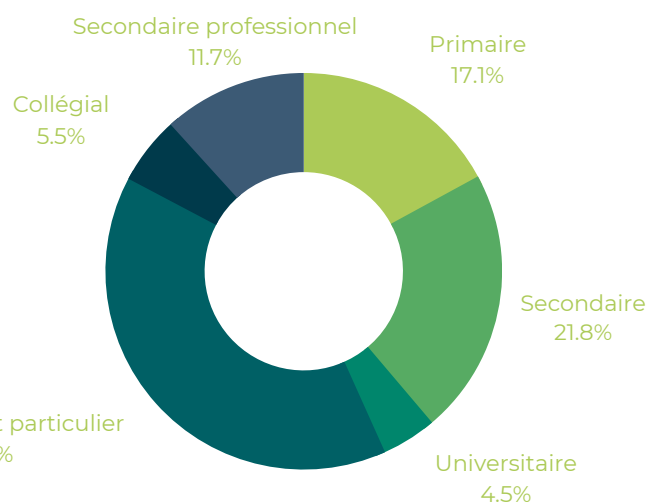
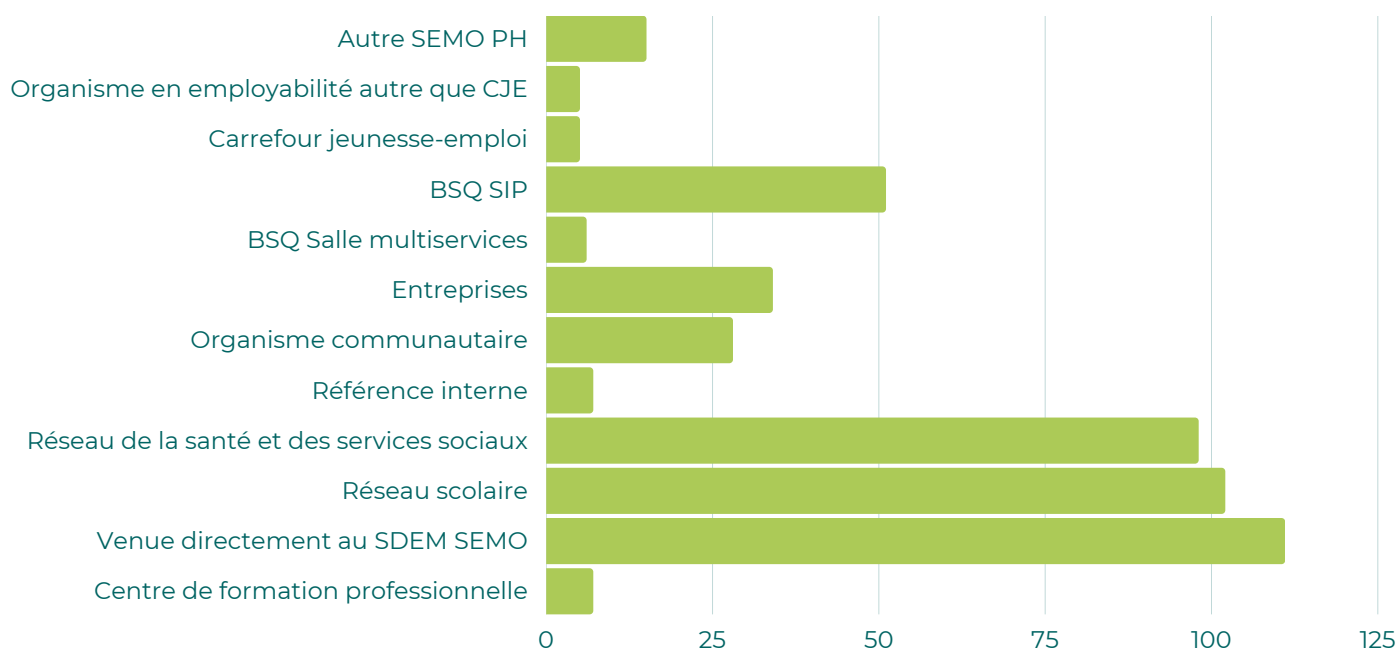


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 469 ACCOMPAGNEMENTS- GROUPE DE SERVICES PH2 | MONTÉRÉGIE SUITE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA PROVENANCE À L'INSCRIPTION POUR LES 469 ACCOMPAGNEMENTS



FAITS SAILLANTS SUR LA CLIENTÈLE PH2 | MONTÉRÉGIE

**44,3 % DE LA CLIENTÈLE
A MOINS DE 35 ANS**

**90 % DE LA CLIENTÈLE A UN
DEGRÉ D'ÉTUDES DE NIVEAU
PRIMAIRE OU SECONDAIRE**

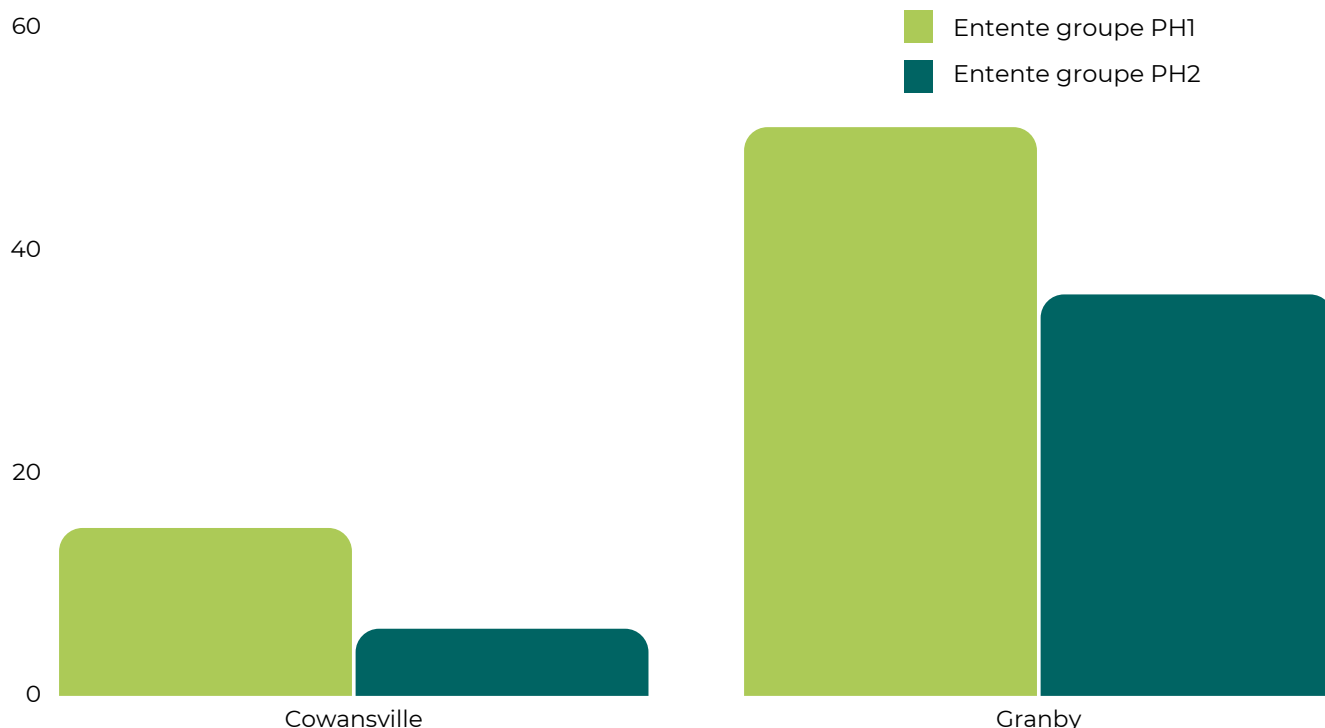
**35,4 % DE LA CLIENTÈLE A
UN DIAGNOSTIC DE
DÉFICIENCE
INTELLECTUELLE**



**SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE**

SEMO MONTÉRÉGIE ANALYSE DES RÉSULTATS SAE ESTRIE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE PAR BUREAU DE SERVICES QUÉBEC - ESTRIE



RÉSULTATS POUR L'ENTENTE | ADMISSION GROUPE DE SERVICES PH1 - ESTRIE | PRODUCTION



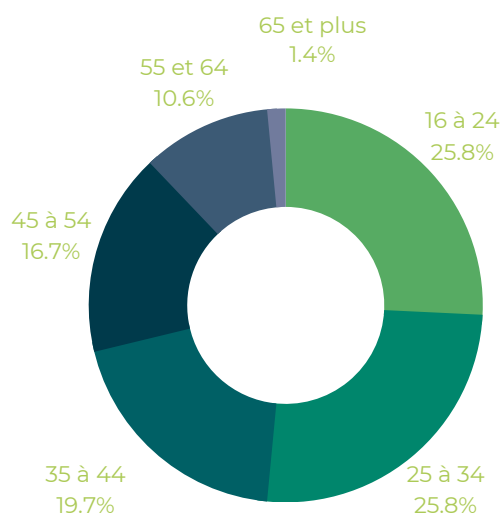
CIBLE 50 ADMISSIONS
RÉSULTAT 66 ADMISSIONS

Nous avons admis **66** 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 **66** personnes admises, **10** personnes ont interrompu leur participation durant l'année 2022-2023. Les raisons de l'interruption sont les suivantes : les services ne conviennent pas, déménagement, refus de la personne, santé ou aucune nouvelle du client.

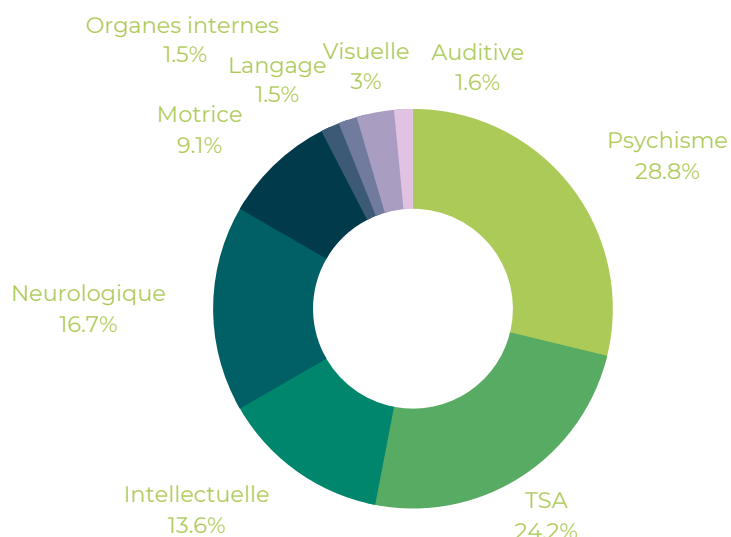


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 66 ADMISSIONS - GROUPE DE SERVICES PH1 | ESTRIE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 66 ADMISSIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 66 ADMISSIONS



- Comorbidité: 41 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 66 ADMISSIONS



39 %



61 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 66 ADMISSIONS

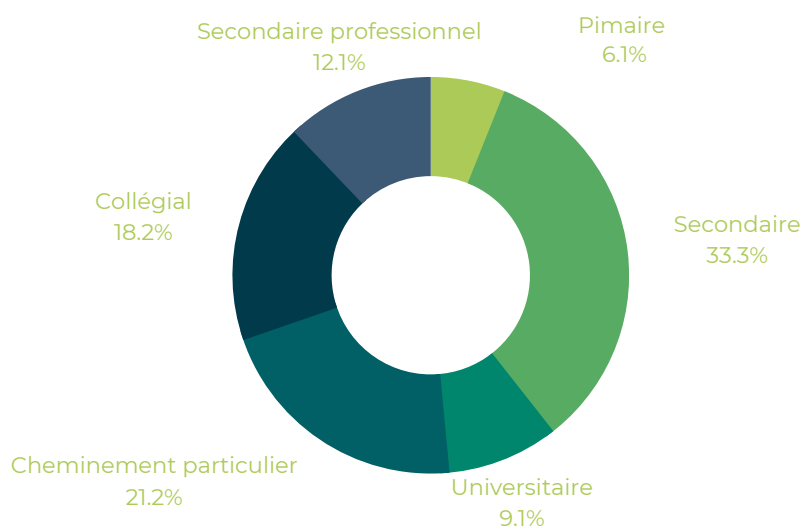
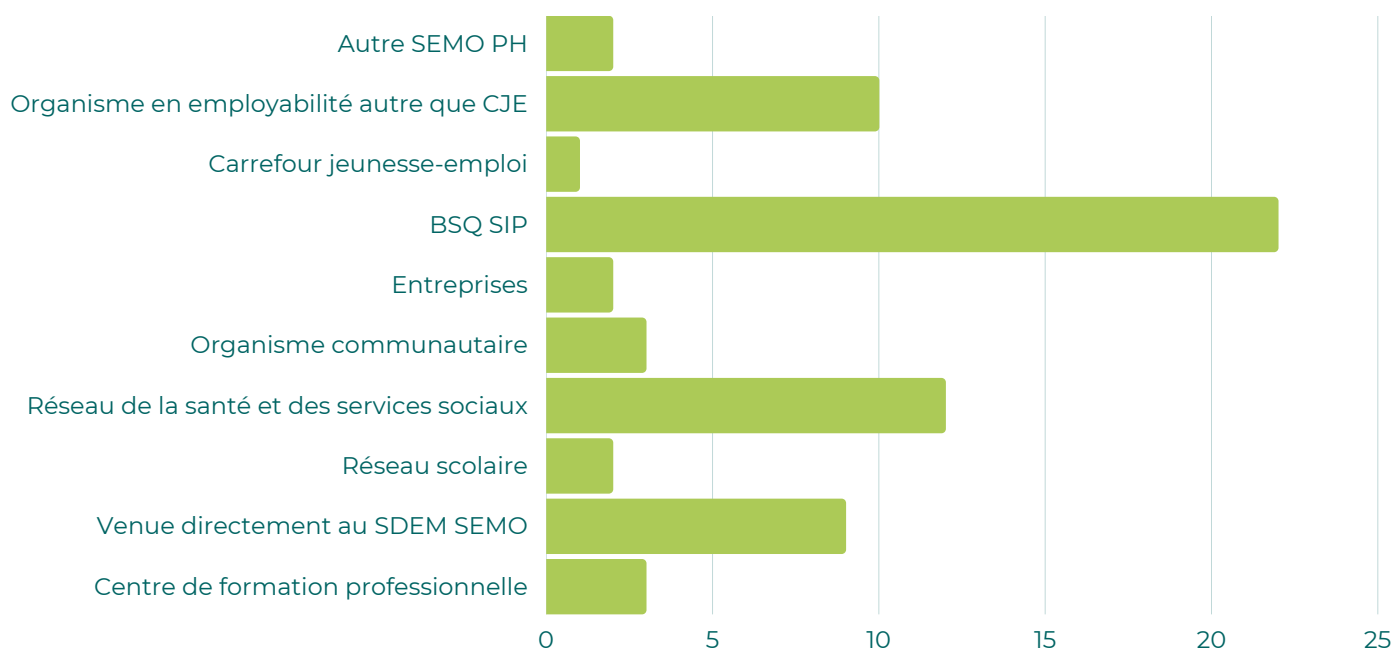


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 66 ADMISSIONS - GROUPE DE SERVICES PH1 | ESTRIE SUITE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA PROVENANCE À L'INSCRIPTION POUR LES 66 ADMISSIONS



FAITS SAILLANTS SUR LA CLIENTÈLE PH1 | ESTRIE

**51,6 % DE LA CLIENTÈLE
A MOINS DE 35 ANS**

**72,7 % DE LA CLIENTÈLE A UN
DEGRÉ D'ÉTUDES DE NIVEAU
PRIMAIRE OU SECONDAIRE**

**53 % DE LA CLIENTÈLE A
UN DIAGNOSTIC DE TSA OU
UN TROUBLE DE SANTÉ
MENTALE**



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



CIBLE 30 EN EMPLOI
RÉSULTAT 44 EN EMPLOI

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

Au 30 juin 2023, des **66** personnes que nous avons admises, **5** 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 2023, des **44** personnes en emploi, **10** étaient en emploi grâce à un programme subventionné, court terme ou long terme. Ceci correspondait à un taux de **22,7 %**.

147 %

TAUX DE PLACEMENT

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



CIBLE 35 ACCOMPAGNEMENTS
RÉSULTAT 42 ACCOMPAGNEMENTS

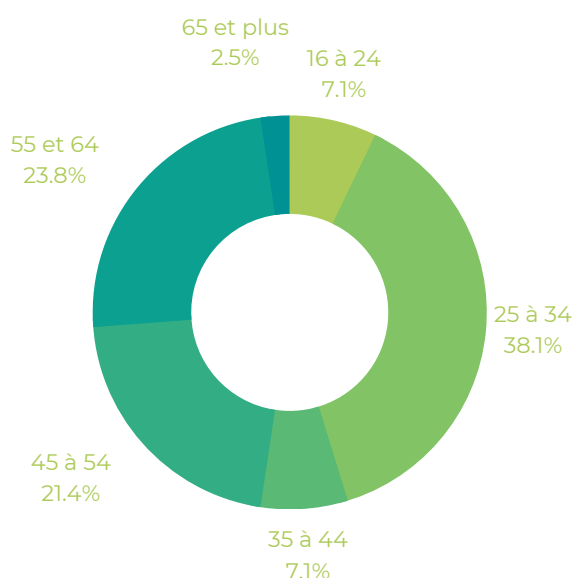
Au 30 juin 2023, nous avons procédé au renouvellement de **30** participations dans le cadre du programme Contrat d'Intégration au Travail (CIT). Nous avons accompagné en entreprises adaptées (PSEA) **12** personnes en emploi qui ont rencontré des difficultés et pour qui une intervention significative était requise en vue de leur maintien en emploi.



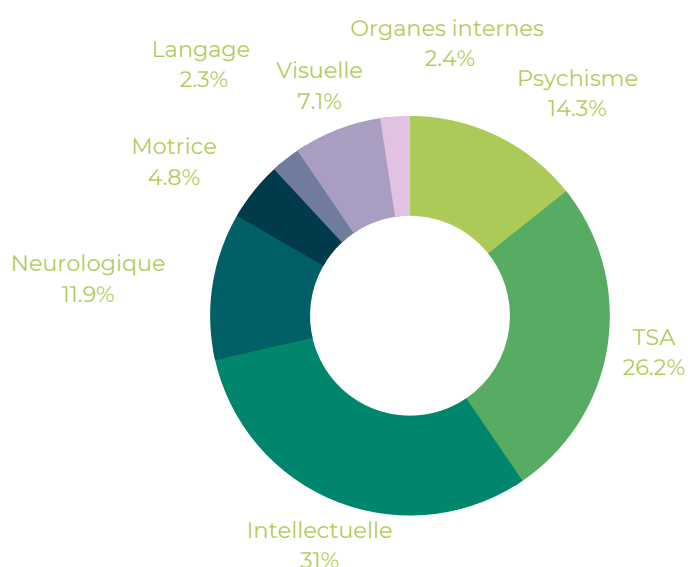
SDEM SEMO
MONTERÉGIE

TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 42 ACCOMPAGNEMENTS- GROUPE DE SERVICES PH2 | ESTRIE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 42 ACCOMPAGNEMENTS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 42 ACCOMPAGNEMENTS



- Comorbidité: 31 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 42 ACCOMPAGNEMENTS



26 %



74 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 42 ACCOMPAGNEMENTS

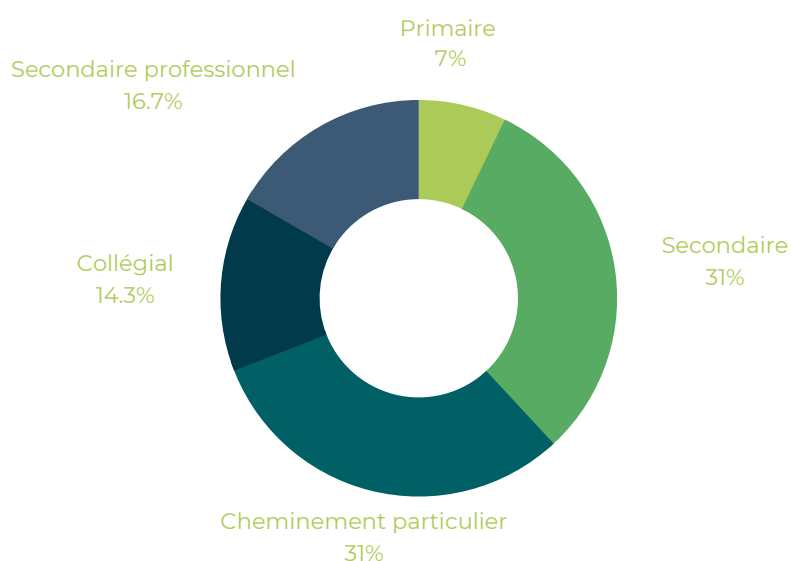
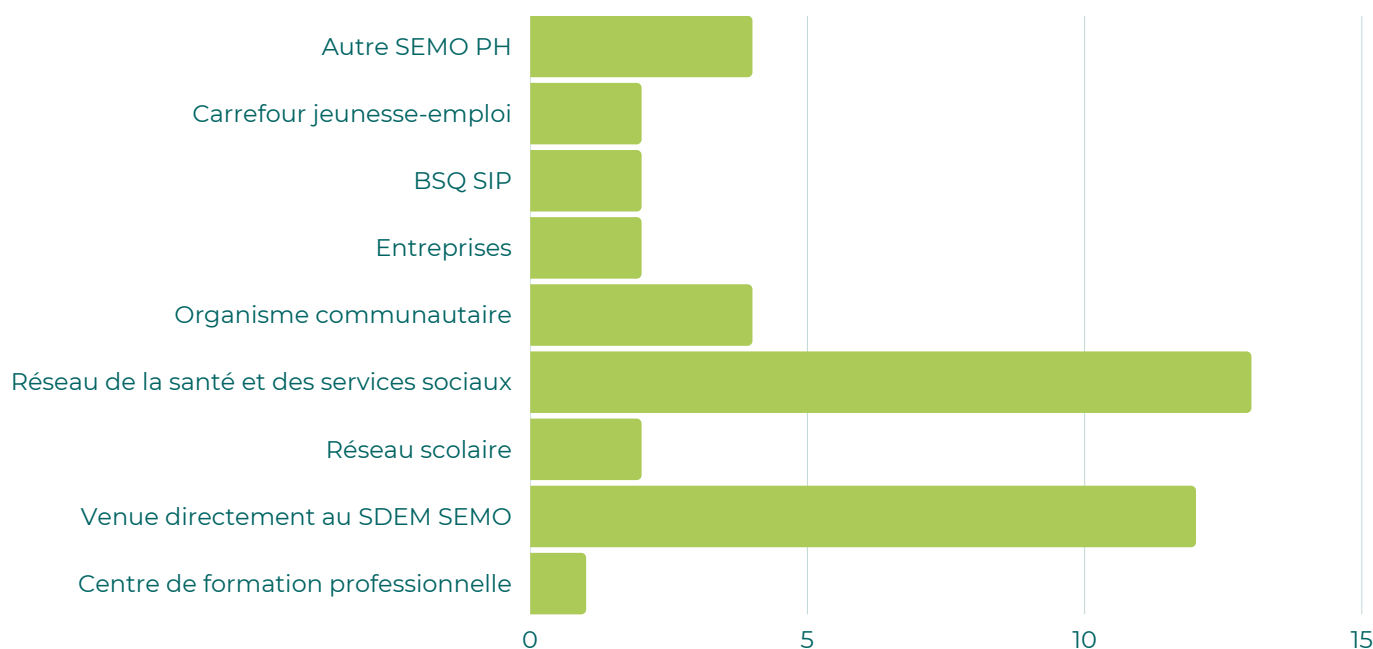


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | 42 ACCOMPAGNEMENTS- GROUPE DE SERVICES PH2 | ESTRIE SUITE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA PROVENANCE À L'INSCRIPTION POUR LES 42 ACCOMPAGNEMENTS



FAITS SAILLANTS SUR LA CLIENTÈLE PH2 | ESTRIE

**45,2 % DE LA CLIENTÈLE
A MOINS DE 35 ANS**

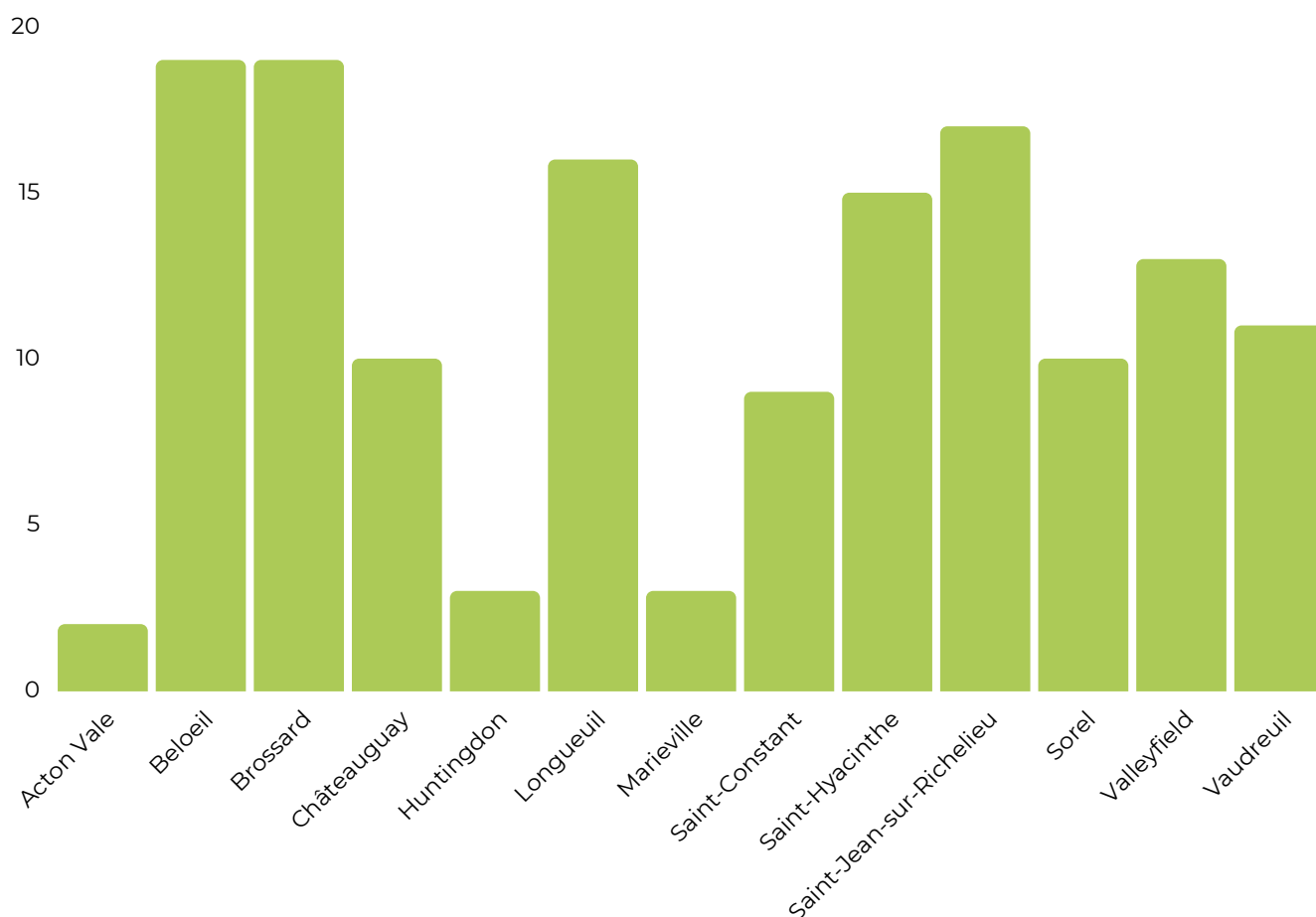
**85,7 % DE LA CLIENTÈLE A UN
DEGRÉ D'ÉTUDES DE NIVEAU
PRIMAIRE OU SECONDAIRE**

**57,2 % DE LA CLIENTÈLE A UN
DIAGNOSTIC DE DÉFICIENCE
INTELLECTUELLE OU DE TSA**



S.D.E.M. ANALYSE DES RÉSULTATS PPE-PH

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE PAR BUREAU DE SERVICES QUÉBEC



RÉSULTATS POUR L'ENTENTE | PPE-PH

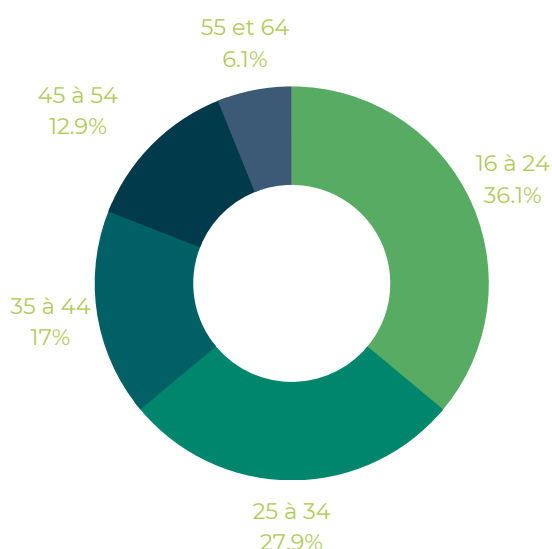


CIBLE 144 INTÉGRATION
RÉSULTAT 147 INTÉGRATIONS

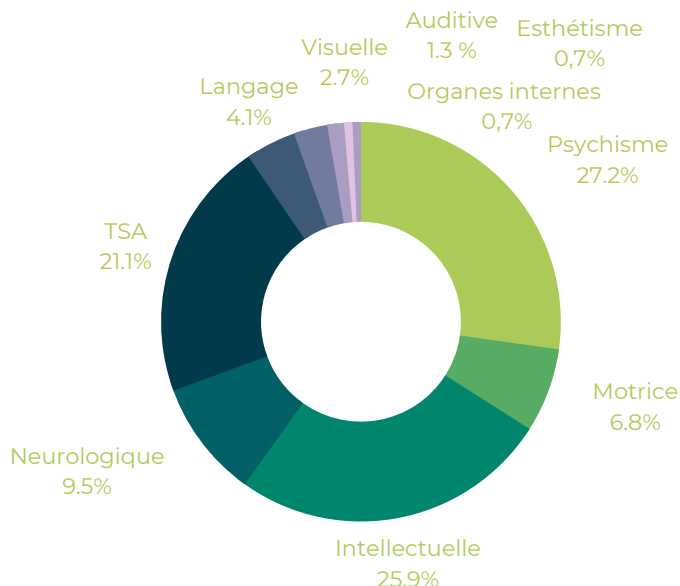
Le **S.D.E.M.** a recruté **493** personnes pour l'évaluation du profil d'employabilité et pour lesquelles l'activité du PPE-PH (projet préparatoire à l'emploi - personne handicapée) représentait une possibilité d'intégration au marché du travail. De ces **493** personnes, au 30 juin 2023, **147** ont 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 | 147 INTÉGRATIONS

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 147 INTÉGRATIONS

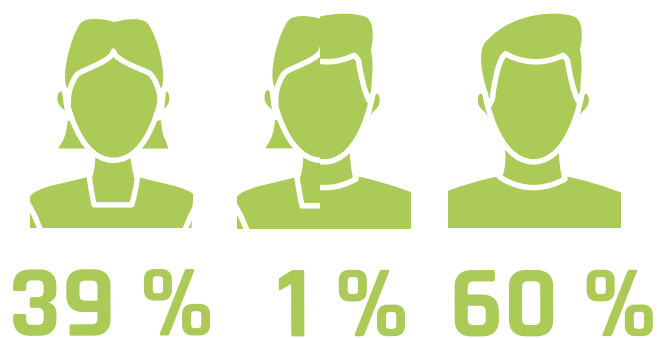


RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 147 INTÉGRATIONS



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

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 147 INTÉGRATIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 147 INTÉGRATIONS

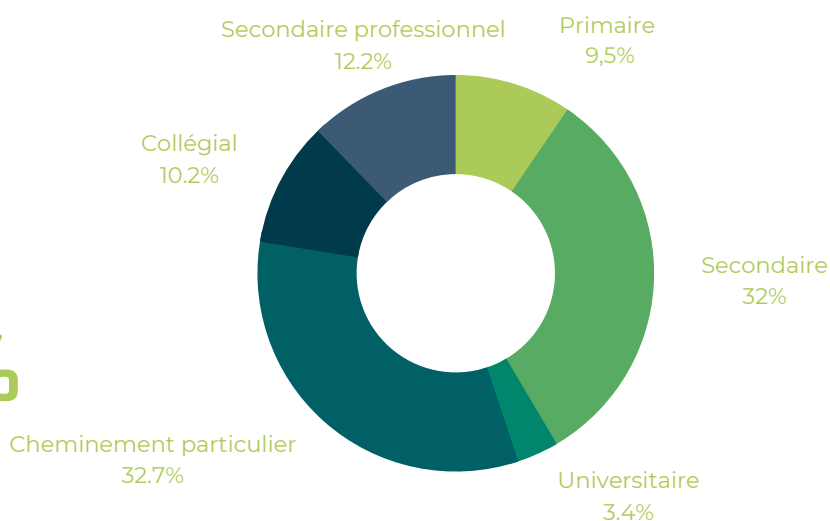
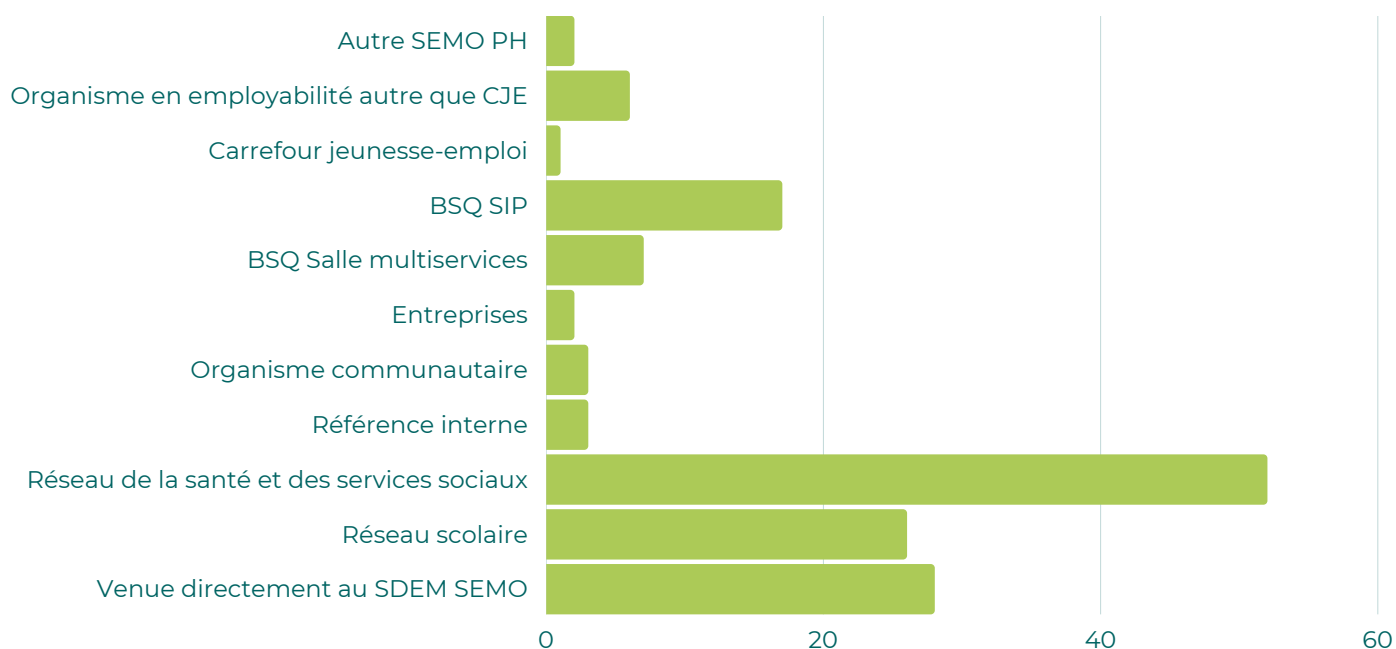


TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE | PPE-PH - 147 INTÉGRATIONS

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA PROVENANCE À L'INSCRIPTION POUR LES 147 INTÉGRATIONS



FAITS SAILLANTS SUR LA CLIENTÈLE PPE-PH

**64 % DE LA CLIENTÈLE
A MOINS DE 35 ANS**

**86,4 % DE LA CLIENTÈLE A UN
DEGRÉ D'ÉTUDES DE NIVEAU
PRIMAIRE OU SECONDAIRE**

**53 % DE LA CLIENTÈLE A UN
TROUBLE DE SANTÉ MENTALE
OU UNE DÉFICIENCE
INTELLECTUELLE**



RÉSULTATS POUR L'ENTENTE | PPE-PH | IMPACT



**CIBLE 72 EN EMPLOI
RÉSULTAT 74 EN EMPLOI**

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 de se maintenir en 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 2022 et le 30 juin 2023, **16** 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.

103 %

TAUX DE PLACEMENT

PERSPECTIVES 2023-2024



NOTRE VISION

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



SDEM SEMO
MONTRÉGIE

AXES DU PLAN ET DE NOS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2022-2025

01. Programme et services

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

02. Présence et promotion

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

03. Expérience employé

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

04. Efficacité organisationnelle

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



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

UN APPERÇU DES TRAVAUX POUR 2023-2024

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

Nous travaillerons aux renouvellements 2024-2025, de nos groupes de services PH 1 et PH 2 dans un contexte qui s'est complexifié dans les dernières années. Nous devons poursuivre 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 devons continuer à accompagner nos équipes de travail pour appliquer les nouvelles balises et nous y accorderons une très grande attention.

L'année dernière, nous avons passé à la technologie Microsoft Office 365 et plus particulièrement à SharePoint et Teams pour toutes nos données et activités informatiques. Nous allons poursuivre nos apprentissages en offrant à nos employés de courtes formations pour maximiser notre efficacité informatique.

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...). 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 travaillerons également à préserver la qualité des services et l'expertise développée en matière d'intégration des personnes handicapées 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.

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



UN APPERÇU DES TRAVAUX POUR 2023-2024 SUITE

Nous continuerons d'offrir à nos équipes d'intervenants de nouvelles formations en virtuel et prioritairement en présentiel. Avec la pandémie, nous avons constaté l'importance des formations et des réunions en présentiel pour optimiser le sentiment d'appartenance à l'équipe en favorisant les interrelations entre les points de service. Le comité social est également actif à cet égard et nos employés apprécient grandement leurs activités.

Nous travaillerons à mobiliser nos équipes de conseillers en emploi pour la pérennité de l'organisme. Nous continuerons d'accueillir des stagiaires finissants au baccalauréat en développement de carrière pour assurer la relève. Nous souhaitons demeurer un milieu de choix prisé pour les finissants dans le domaine.

Nous poursuivrons le développement de fonctionnalités de notre plateforme de gestion des données clients et employeurs SOFIA selon les besoins de nos conseillers en emploi dans le but de gagner en efficacité.

Nous souhaitons continuer à mettre les efforts pour demeurer un environnement de travail sécuritaire et stimulant, où il fait bon vivre et où le plaisir côtoie la rigueur. Nous valorisons la transparence au sein des différentes équipes de travail et nous allons poursuivre en ce sens.



HISTOIRES, TÉMOIGNAGES ET PARCOURS



« Vous êtes une belle découverte en tout cas!!! Une équipe de feu. »

Lisa Babin, Coordinatrice services internes - employeur
PSP investissements

Un des élèves de la formation préposé au bien-être animal s'est démarqué à mes yeux par sa capacité à grandir tant personnellement que professionnellement. Effectivement, Félix, un jeune homme ayant un diagnostic de TSA, très réservé et plutôt anxieux, m'a agréablement surpris à plusieurs niveaux au cours de la formation. Premièrement en démontrant une capacité d'adaptation étonnante qui lui a permis de développer des liens d'amitié avec les autres élèves du groupe, ce qui était d'emblée classé comme un de ses défis personnels. Il a également été très attentif tout au long de la session et était proactif pour gérer les situations qui lui semblaient problématiques. Que ce soit pour de simples ajustements afin d'améliorer la qualité de ses apprentissages, pour signaler des difficultés relationnelles présentes dans le groupe ou encore en gérant de manière mature ses propres fluctuations émotionnelles. Félix a également su se démarquer en stage dans une clinique vétérinaire dans laquelle il a pu effectuer avec brio diverses tâches plus stimulantes les unes que les autres tout en prouvant qu'il était capable de surmonter sa bête noire, soit le service à la clientèle, en demandant lui-même à être confronté à ces situations de manière à transcender ses difficultés. Le tout lui permettant de décrocher un emploi comme animalier dans la clinique. Il s'agit-là simplement d'une histoire parmi plusieurs autres dans lesquelles j'ai eu le bonheur de participer pendant la formation. C'est avec fierté, mais aussi avec humilité, que j'ai eu le privilège de voir chacun des élèves se dépasser à plusieurs égards.

Louis-David Martin
Conseiller MFOR

« Maintenant, j'ai mon diplôme et un travail
je ne peux pas demander plus que ça.
Pour moi, Stéphanie m'a trouvé un travail de
rêve et elle le sait! »

Renée-Claude
Aide-cuisinière au Lili's



SDEM SEMO
MONTRÉGIE

HISTOIRES, TÉMOIGNAGES ET PARCOURS SUITE



« Un magnifique parcours au PPE-PH pour mon client, Zakary Desgroseilliers (dossart bleu), qui s'est soldé par une embauche chez Trade System.

Zakary est un exemple exceptionnel d'implication et de détermination, et ce, malgré les nombreux défis qui ont jalonné son parcours en stage.

Aujourd'hui, c'est un jeune homme fier et heureux qui s'est prouvé à lui-même que malgré de grands défis personnels, il était possible de s'intégrer sur le marché du travail. Bravo Zakary, c'est grâce à des candidats comme toi que j'adore mon travail ! »

Sophie Dionne

Conseillère PPE-PH à Saint-Jean-sur-Richelieu

Je voulais vous remercier pour la superbe année scolaire que Benjamin a eue.

Il a adoré son programme et les perfectionnements qu'il a faits, et il est plus qu'heureux dans son nouveau travail chez Labatt.

Il dit que c'est un emploi de rêve, une gang de boys, un horaire de 12 à 8, un employeur de choix, un super gestionnaire qui donne de la reconnaissance aux employés et maintenant, il fait des heures supplémentaires et se sent valorisé. Son objectif est de faire plus de palettes de jour en jour et il est content.

Il a même décidé par lui-même d'arrêter sa médication, car il dit se sentir plus en forme et sa concentration va bien, il travaille physiquement donc il brûle plus d'énergie.

C'est tellement agréable pour des parents de voir ses enfants bien placés et heureux! Benjamin sera un employé fidèle, travaillant, dévoué, et il y fera une belle carrière j'en suis certaine.

Julie et Steve

Parents de Benjamin finissant MFOR



SDEM SMO
MONTRÉGIE

HISTOIRES, TÉMOIGNAGES ET PARCOURS SUITE

« Le SDEM SEMO est comme une famille... » ce sont les mots d'un participant remarquable que nous avons eu le privilège d'accompagner. L'histoire de ce jeune homme que j'appellerai Vincent, commence par une recherche d'emploi ordinaire avec tous les obstacles possibles, les murs qui se dressent devant lui sans aucun espoir à cause de ses limitations dues à sa pathologie (schizophrénie paranoïde, troubles cognitifs, lenteur et amnésie et problème de communication). Avec son profil de programmeur informatique débutant, il rêve de travailler dans ce domaine. « Avec le SDEM SEMO j'ai commencé à avoir de l'espoir, une nouvelle vie, une nouvelle porte s'ouvre à moi ». Il effectue son premier stage qui n'est pas concluant, l'employeur n'étant pas intéressé vu les multiples difficultés. Découragé mais pas désespéré, Vincent a su se relever face à ce 1er échec. Jour après jour avec les encouragements reçus, l'attention donnée, le soutien par les mots et la continuité des actions, Vincent s'accroche. Lors de son 2e stage, Vincent fait un parcours remarquable, sa volonté de travailler est démontré par son investissement, son endurance et sa persévérance, sa productivité s'améliore de plus en plus malgré les symptômes. L'amélioration de sa productivité et son investissement poussent l'employeur à lui confier d'autres tâches qui correspondent à son projet tant attendu. L'employeur crée un poste sur mesure pour Vincent et aujourd'hui le jeune homme est embauché. L'employeur est satisfait de la progression de Vincent et reste confiant pour l'avenir.

Marie-Chantal Loube
Conseillère PPE-PH, Longueuil

NOS IMPLICATIONS

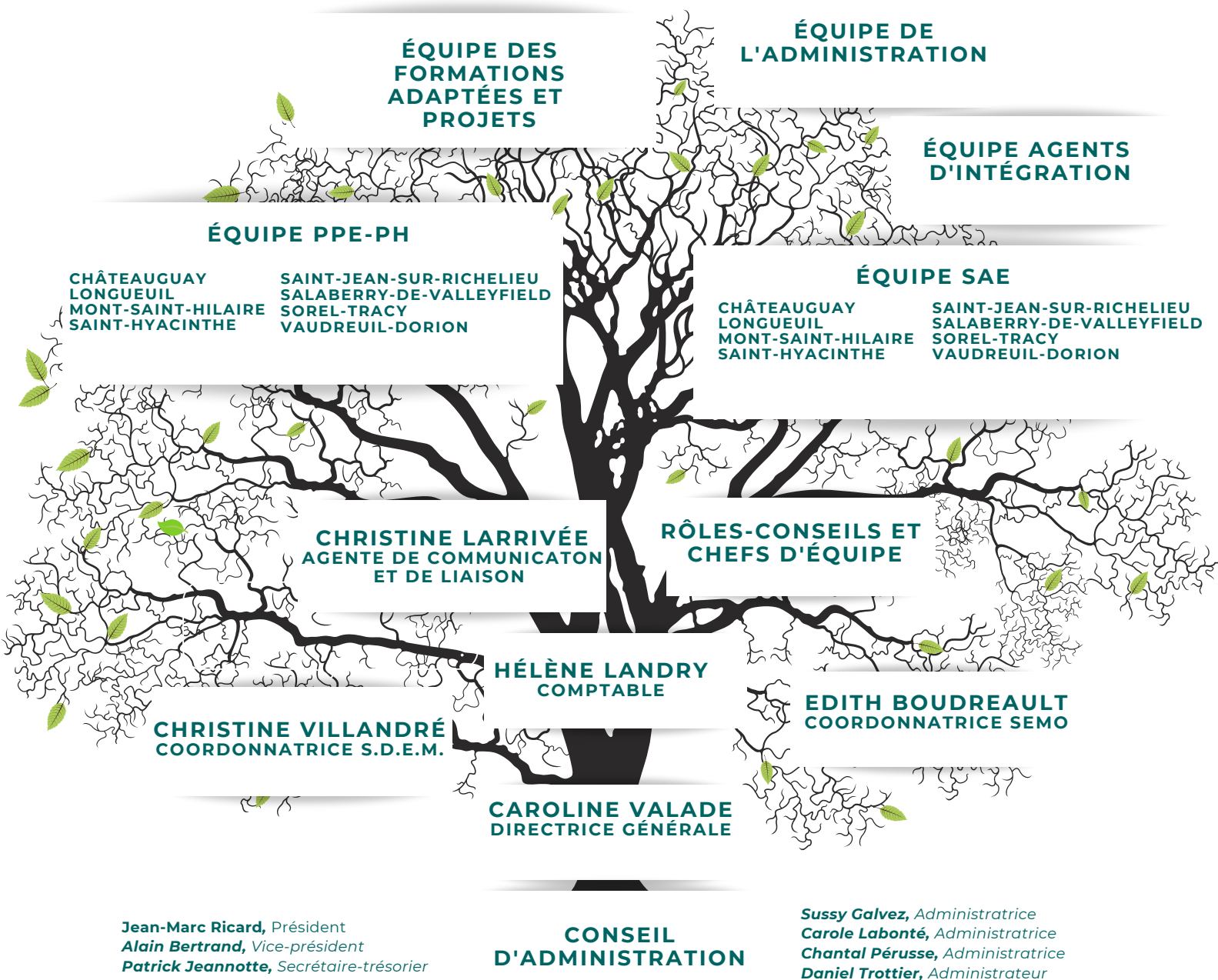
Chantier de la main-d'œuvre 2025 région de Saint-Jean-sur-Richelieu
Comité accessibilité universelle Sorel-Tracy
Comité chantier attraction de la main-d'œuvre région de Sorel-Tracy
Comité employabilité du Haut-Richelieu
Comité local SDEM SEMO | CISSMO
Comité référencement de la Table santé mentale Haut-Richelieu-Rouville
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 pour les personnes handicapées Beauharnois-Salaberry et Haut-Saint-Laurent
Forum régional des ressources externes Estrie
Forum régional des ressources externes Montérégie
Gestion de la liste de candidatures (employés) pour le Programme Chèque-Emploi-Service en lien avec le CLSC de Sorel-Tracy.

NOS IMPLICATIONS

SUITE

Membre de la CDC de Longueuil
Membre de la CDC de Vaudreuil-Soulanges
Membre de la chambre de commerce du grand Roussillon CCGR
Membre de la chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud CCIRS
Membre de télévision Rive-Sud
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 de L'Autal
Membre du regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
ROSEPH
Organisation et participation à cinq salons de l'emploi - région Vaudreuil-Soulanges
Participation au marché de l'emploi annuel de la région de Sorel-Tracy
Participation au salon de l'emploi de Boucherville
Participation au salon Ta voie Ton avenir
Participation au Salon Mon orientation, Ma formation !
Participation comité TEVA en lien avec la table de personnes handicapées région de
Saint-Hyacinthe
Rencontre des partenaires de la TEVA
Table d'accès TEVA région de Châteauguay et La Prairie
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 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 concertation travail de la Haute-Yamaska
Table de discussion des intervenants en santé mentale de la sous-région Richelieu-Yamaska-Acton
Table des intervenants Services-Québec de la Vallée-du-Richelieu
Table PH-Granby (GAPHRY)
Table régionale pour l'intégration
Travail pour personnes handicapées de la Montérégie (TRIMEPHM)

ORGANIGRAMME



COORDONNÉES

SIÈGE SOCIAL - LONGUEUIL

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

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

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

SDEM SEMO MONTÉRÉGIE

info@sdem-semo.org

www.sdem-semo.org



*Document réalisé par l'équipe du SDEM SEMO Montérégie
Conception graphique Christine Larrivée*



**SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE**