45 ans

SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE

SDEM SEMO MONTÉRÉGIE

RAPPORT ANNUEL 2025-2026

Table des matières

Mission, vision, valeurs	p. 3
Notre équipe	p. 4
Mot du président	p. 5
Mot de la directrice générale	p. 7
Faits saillants 2025-2026	p. 11
SEMO Montérégie analyse des résultats	p. 12
S.D.E.M. analyse des résultats	p.18
Perspectives 2026-2027	p. 21
Nos implications	p. 23
Organigramme	p. 24
Principaux cigles	p. 25
Coordonnées	p. 26

Mission, vision, valeurs



Mission

Par une approche soutenue, unique et personnalisée, nous contribuons à créer une société plus inclusive en mettant en valeur les personnes en situation de handicap, en favorisant leur épanouissement professionnel.

Vision

Nous sommes LA référence des services spécialisés d'accompagnement, de développement, d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes en situation de handicap ayant des défis d'employabilité ainsi que pour leurs employeurs.

Valeurs

Bienveillance

Œuvrer pour le bien commun en démontrant une attention constante envers son propre bien-être global et celui des autres.

1. Maintient avec ses pairs des relations positives, intègres et empreintes d'empathie et a leur réalité et leurs préoccupations à cœur.
2. Favorise l'entraide et le soutien entre collègues dans leur travail, au service du bien-être collectif.
3. Exprime avec authenticité sa reconnaissance envers les autres et leurs contributions.

Engagement

Se mettre en action avec enthousiasme et énergie pour susciter la collaboration en misant sur l'autonomie, l'enrichissement des compétences et l'affiliation sociale.

1. Désire se réaliser pleinement au travail et incarne les valeurs prônées par l'organisme dans ses actions quotidiennes.
2. Atteint ses objectifs établis avec autonomie et dynamisme en respectant l'étendue de ses responsabilités.
3. Adhère aux orientations organisationnelles et s'implique activement dans l'accomplissement des projets.

Agilité

Faire preuve de créativité pour surmonter les défis et s'adapter favorablement aux personnes et aux réalités complexes, diversifiées et changeantes.

1. Réagit positivement aux changements en démontrant de la flexibilité et s'adapte aux attentes, aux échéances et à la diversité des membres de son équipe et de sa clientèle.
2. Fait preuve de discernement et cherche à obtenir des éclaircissements lorsqu'une ambigüité ou une incertitude se présente.
3. Exploite sa créativité pour explorer de nouvelles idées et propose des solutions flexibles adaptées au contexte et aux personnes impliquées.

Excellence

Veiller à la qualité constante du travail grâce au respect des règles d'éthique, des processus, des priorités et de ses engagements.

1. Respecte les procédures, les directives, les normes, le code d'éthique et les pratiques préétablies.
2. Assure un suivi pour respecter ses engagements tout en livrant des services de qualité avec les ressources disponibles.
3. Remet en question le statu quo ou identifie les enjeux dans une optique d'amélioration continue et participe au développement de solutions novatrices.

Notre équipe



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*

Équipe SEMO

Alexandra Arrowsmith, conseillère en emploi
Philippe Bélanger, conseiller en emploi
Sylvie Bonenfant, conseillère en emploi
Thierry Boucher, conseiller en emploi
Martine Busque, conseillère en emploi
Vanessa Chapleau-Lapierre, 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
Sara Émond, conseillère en emploi
Diane Garnier, conseillère en emploi
Martine Hamelin, conseillère en emploi
Sophie Lévesque, agente d'intégration
Stéphanie Mickel, conseillère en emploi
Dominique Morin, conseillère en emploi
Yann Morrisseau, conseiller en emploi
Mélissa Ostiguy, conseillère en emploi
Christiane Paquette, conseillère en emploi
Mélanie Raimondini-Ménard, conseillère en emploi
Veronica Ramirez, agente d'intégration
Pierre-Luc Richard, conseiller en emploi
Marie-Christine Richer, conseillère en emploi
Marie St-Laurent, conseillère en emploi
Nadine Thauvette, conseillère en emploi
Élisabeth Vallée, conseillère en emploi
Marion Vidot, conseillère en emploi

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
Sandra Hotte, adjointe aux conseillers

Équipe S.D.E.M. - PPE-PH

Véronique Bélanger, conseillère en emploi
Sophie Dionne, conseillère en emploi
Stéphanie Gascon, conseillère en emploi
Geneviève Girard, conseillère en emploi
Marie-Noël La Chance, conseillère en emploi
Rosalie Lalonde, conseillère en emploi
Audrey Landry, conseillère en emploi
Jocelyne Leprince, conseillère en emploi
Marie-Eve Lévesque-Coulombe, conseillère en emploi
Lucie Meunier, conseillère en emploi

Équipe S.D.E.M. - formations adaptées

Rebecca Bernier, conseillère au programme
Janessa Faubert-St-Pierre, conseillère au programme
Isabelle Venditti, conseillère au programme

Équipe PROJET

Marie-Luc Despaties, conseillère en emploi partenariat et relations employeurs
Martine Trudel, conseillère en emploi partenariat et relations employeurs

Mot du président

Jean-Marc Ricard



C'est avec fierté que je m'adresse à vous au terme d'une année marquante pour le SDEM SEMO Montérégie. L'exercice 2025-2026 aura été une période de continuité, de consolidation et de rayonnement, portée par l'engagement constant de notre équipe, la confiance de nos partenaires et la contribution essentielle de notre conseil d'administration.

À titre de président, je souhaite souligner le travail remarquable accompli par l'ensemble des membres de l'organisation. Dans un contexte où les besoins des personnes en situation de handicap demeurent importants et où le marché du travail poursuit son évolution, notre organisme a su faire preuve de rigueur et d'humanité. Les réalisations présentées dans ce rapport illustrent notre capacité à nous adapter, à innover et à demeurer fidèles à notre mission : permettre aux personnes en situation de handicap de développer leur plein potentiel par l'emploi.



Légende de la photo

L'un des moments forts de l'exercice a sans contredit été la célébration de notre 45e anniversaire. Entourés de nos partenaires, de nos clients, de nos employés et d'employeurs, nous avons pris le temps de souligner le chemin parcouru depuis la création de l'organisme tout en réaffirmant notre vision pour les années à venir. Cette célébration a également marqué une étape importante dans l'évolution de notre organisation. Elle a été l'occasion de dévoiler notre mission et notre vision renouvelées, ainsi que nos nouvelles valeurs, de présenter notre nouvelle identité visuelle et son logo commémoratif, de lancer notre nouveau site Web et de mettre en valeur de nouveaux outils promotionnels. J'ai d'ailleurs eu la chance de participer aux rencontres de travail pour notre nouvelle image de marque ce qui m'a permis de constater encore une fois l'engagement de toute l'équipe.

Afin de souligner cette étape importante, deux vidéos mettant en lumière des employeurs partenaires et les réussites de nos clients ont été produites. Leur diffusion a rappelé, avec authenticité, l'impact concret de notre mission et la force des liens que nous avons tissés avec notre milieu au fil des ans.

Cette volonté de regarder vers l'avenir s'est aussi traduite par la prolongation de notre plan stratégique jusqu'en 2027. Les orientations déjà établies demeuraient pleinement pertinentes; elles ont néanmoins été enrichies afin de mieux répondre aux nouveaux enjeux auxquels nous faisons face. Parmi les priorités retenues figurent notamment le développement de stratégies de gestion des connaissances, le renforcement de notre positionnement auprès des instances de notre territoire, la bonification de certaines conditions offertes à notre personnel ainsi que la poursuite de notre engagement dans le déploiement de la démarche TEVA en Montérégie.

Le contexte économique a toutefois rendu les derniers mois plus exigeants. Dans plusieurs secteurs, les employeurs ont fait preuve d'une plus grande prudence dans leurs décisions d'embauche, ce qui a entraîné des démarches plus longues pour les personnes que nous accompagnons. Malgré ces défis et des résultats de placement en deçà des attentes, notre équipe est demeurée présente, à l'écoute et profondément engagée auprès des chercheurs d'emploi comme des employeurs. Cette réalité rappelle plus que jamais l'importance de notre expertise et de notre accompagnement. Dans ce contexte, le ROSEPH s'est vu confié un nouveau mandat pour la mesure 18 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028, qui permettra de bonifier l'accompagnement offert aux entreprises lors de l'intégration de personnes en situation de handicap, notamment par des conseils, de la formation et un soutien adapté à leurs réalités. Il s'agit d'une avancée importante qui contribuera à mieux soutenir les entreprises et à favoriser des intégrations durables.

Notre présence auprès de nos partenaires s'est renforcée au cours de l'année. Par l'entremise de différentes activités de représentation, notre équipe a fait connaître nos services auprès d'intervenants du réseau de la santé et des services sociaux, notamment auprès d'équipes de la Direction de la protection de la jeunesse et de professionnels œuvrant auprès de personnes vivant avec des enjeux de santé mentale. Ces échanges ont permis de consolider nos liens avec le milieu et de mieux faire connaître notre rôle auprès des personnes que nous accompagnons.

Par ailleurs, notre engagement dans la démarche TEVA (Transition de l'école vers la vie active) s'est poursuivi et intensifié. Notre participation aux différentes tables de concertation de la Montérégie ainsi qu'au comité directeur a contribué à renforcer la collaboration entre les partenaires et à favoriser une meilleure continuité des services pour les jeunes en situation de handicap. L'augmentation importante des demandes reçues cette année témoigne de la pertinence de notre implication et de l'importance de poursuivre nos efforts afin de mieux arrimer les besoins des élèves aux ressources disponibles.





Pour une sixième année consécutive, DuoEmploi a permis à des personnes en situation de handicap de vivre une expérience d'immersion en entreprise auprès d'employeurs désireux de découvrir leurs compétences. La Montérégie s'est de nouveau distinguée en se classant au deuxième rang des régions du Québec pour le nombre de stages réalisés, un résultat qui témoigne de l'ouverture des employeurs de notre région et de la qualité des collaborations que nous avons su développer.

Le conseil d'administration a, pour sa part, poursuivi son travail avec rigueur afin d'assurer une gouvernance saine et un accompagnement stratégique de la direction générale. Les administratrices et administrateurs ont également pris part à différentes activités de l'organisme, notamment aux célébrations du 45e anniversaire ainsi qu'à une formation portant sur la prévention de l'incivilité et du harcèlement psychologique en milieu de travail, réaffirmant ainsi leur volonté de promouvoir des pratiques de gouvernance responsables et un climat de travail respectueux.

Je remercie chaleureusement mes collègues du conseil d'administration pour leur engagement, leur disponibilité et leur précieuse contribution. J'exprime également toute ma reconnaissance à la direction générale, au comité de gestion, aux membres de l'équipe, à nos partenaires, aux employeurs ainsi qu'aux personnes que nous accompagnons. Chacun, à sa manière, contribue à faire progresser notre mission et à accroître le rayonnement du SDEM SEMO Montérégie. Enfin, je souhaite remercier notre bailleur de fonds le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que notre regroupement le ROSEPH pour leur soutien 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 2025-2026. Cette année encore, ce rapport témoigne de l'engagement, du professionnalisme et de la passion qui animent notre équipe au quotidien. Derrière chacune des réalisations qui y sont présentées se trouvent des employés profondément investis dans leur mission : accompagner les personnes en situation de handicap de la Montérégie vers une intégration et un maintien durable en emploi.

Au fil de l'année, nous avons poursuivi nos actions avec la même conviction, en plaçant l'écoute, la collaboration et l'inclusion au cœur de chacune de nos interventions. Les résultats présentés dans ces pages sont le fruit d'un travail collectif, réalisé en partenariat avec nos clients, nos employeurs, nos collaborateurs et notre conseil d'administration. Faire partie du SDEM SEMO Montérégie est, pour moi, un privilège. Chaque jour, j'ai la chance de côtoyer une équipe engagée qui fait une réelle différence dans la vie des personnes que nous accompagnons. Je vous invite à découvrir les faits saillants de cette année, qui illustrent une fois de plus toute la richesse et l'impact de notre mission.



Reconduction des ententes

Dans le cadre du renouvellement des ententes 2026-2027 et des orientations opérationnelles en lien avec la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a maintenu le nombre de places dans nos ententes pour les groupes PH1 – Services spécialisés et PH2 – Soutien structuré en emploi. Ces ententes demeurent essentielles afin de favoriser la pleine intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap de la Montérégie.

Pour l'année 2026-2027, notre demande de bonification pour le groupe PH1 a été acceptée à la hauteur de huit clients supplémentaires. Bien que nous ayons formulé une demande plus importante, cette augmentation représente une reconnaissance des besoins croissants observés sur le terrain.

En ce qui concerne le groupe PH2, notre demande de rehaussement des cibles n'a malheureusement pas été retenue et ce, malgré un dépassement de la cible convenue pour l'année 2025-2026. Cette situation témoigne de l'importance de poursuivre nos représentations auprès du ministère afin d'obtenir les ressources nécessaires pour répondre adéquatement aux besoins de maintien en emploi des personnes en situation de handicap en Montérégie puisque depuis quelques années, les demandes pour ce service sont en constante augmentation et excèdent les cibles qui nous sont octroyées.

Pour le projet de préparation à l'emploi du S.D.E.M. et nos trois offres de formation MFOR, nous avons renouvelé dans les mêmes modalités que l'année dernière. À notre offre actuelle de trois formations viendra s'ajouter une nouvelle formation de magasinier avec spécialisation en maintenance et alimentation. Celle-ci a été développée en collaboration avec le Service aux entreprises du Centre de services scolaire Marie-Victorin, Nova Formation et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le recrutement est prévu cet automne et le démarrage de la cohorte est prévu à la fin janvier 2027.

D'autres services aux entreprises de la Montérégie ont également manifesté leur intérêt pour de futures collaborations. Ces possibilités sont porteuses, puisqu'elles nous permettent d'élargir notre offre de formation et d'offrir à notre clientèle de nouvelles occasions de développement dans des métiers recherchés, concrets et propices à l'épanouissement professionnel.

Transition vers LGEstat et fin de SOFIA

En juillet 2025, nous avons procédé à un changement d'application pour la gestion des données de notre clientèle. Après une analyse de nos besoins, nous avons retenu une solution déjà bien établie sur le marché, utilisée par de nombreux organismes en employabilité, dont plusieurs membres du ROSEPH. Cette plateforme offre des fonctionnalités et des modules adaptés aux exigences des ententes conclues entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et les organismes du secteur.
Par mesure de sécurité et afin de nous laisser le temps de compléter le transfert des données, nous avons maintenu notre ancienne application, SOFIA, en parallèle de la nouvelle plateforme. La période de transition étant maintenant terminée, l'utilisation de SOFIA a officiellement pris fin le 30 juin 2026.

SAT — Savoir avant tout

Au cours de l'année, avec l'appui du conseil d'administration, des membres de l'équipe ont entrepris la formation SAT « Savoir avant tout », offerte par le Service aux entreprises du Centre de services scolaire des Patriotes – Geyser. Cette initiative s'inscrit dans l'Axe III – Expérience employé de notre plan stratégique. Elle vise à renforcer les pratiques de gestion et de transfert des connaissances grâce à des formations, des outils et un accompagnement adapté, afin d'assurer la capture, la conservation et le partage des savoirs au sein de l'organisation. Cette démarche se poursuivra au cours de la prochaine année avec le soutien de la consultante qui accompagne l'équipe dans sa mise en œuvre.

Comités de travail

Les équipes du S.D.E.M. et du SEMO Montérégie se sont réunies à plusieurs reprises afin de favoriser la collaboration, le partage des connaissances et le développement professionnel. Ces rencontres, portées notamment par le comité formation, ont permis d'aborder des sujets variés et pertinents pour notre pratique, allant des services offerts par différents partenaires à des formations portant sur le mieux-être, la santé psychologique et le climat de travail.

La rencontre de décembre a aussi été l'occasion de souligner l'apport exceptionnel de trois collègues parties à la retraite, soit Sylvie Beauchamp, Guylaine Gagné et Caroline Pelletier. Je les remercie chaleureusement pour leurs nombreuses années d'engagement, leur professionnalisme et leur précieuse contribution à notre organisation.



Guylaine Gagné, Caroline Pelletier et Sylvie Beauchamp

Le comité Groupe d'échange a, pour sa part, terminé une première année d'activités riche en apprentissages. Les rencontres offertes à la clientèle ont permis d'aborder des thèmes tels que la connaissance de soi, la gestion de l'anxiété, le dévoilement du handicap et les habiletés sociales, tout en contribuant à briser l'isolement et à favoriser le partage d'expériences. Les constats tirés de cette première année permettront d'ajuster la formule afin qu'elle réponde encore mieux aux besoins des participants, notamment en ce qui concerne la composition des groupes et l'organisation des ateliers.

Le comité bien-être au travail a poursuivi ses travaux afin de soutenir l'efficacité, l'équilibre et la qualité de vie du personnel, notamment par la proposition d'outils et de formations adaptés aux réalités de l'équipe.



Photo d'équipe officielle du colloque en compagnie de l'animatrice Charlie Rousseau

Colloque du ROSEPH

En novembre dernier, toute l'équipe s'est rendue à Gatineau pour participer au colloque du ROSEPH. Les thèmes abordés cette année allaient de l'intelligence artificielle aux stratégies de recrutement et de fidélisation du personnel, en passant par la neuroinclusion, la santé mentale au travail, les outils numériques inclusifs et les pratiques favorisant des milieux de travail toujours plus accessibles.

Au cours de ces deux journées, les membres de l'équipe ont assisté à des conférences inspirantes, participé à des ateliers adaptés à leurs fonctions et pris part à plusieurs occasions de réseautage avec les organismes membres du réseau. Les échanges avec les conférenciers, les employeurs et les partenaires présents ont permis de découvrir de nouvelles pratiques, de partager des expériences et de nourrir notre réflexion sur les enjeux actuels liés à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Formation du ROSEPH sur les relations gouvernementales

J'ai participé, avec notre agente de communication et de liaison, à une formation offerte par le ROSEPH portant sur les relations gouvernementales. Cette démarche, réalisée en plusieurs étapes, nous a permis de mieux comprendre les mécanismes de représentation auprès des instances gouvernementales et de renforcer nos démarches de plaidoyer et de positionnement stratégique. Cette participation contribue à mieux faire entendre, de façon concertée, les réalités et les besoins des personnes en situation de handicap sur notre territoire, tout en positionnant plus clairement notre mission dans les discussions qui façonnent l'avenir de l'employabilité inclusive.

Activités de représentation

Notre agente de communication et de liaison était de passage à l'émission Dans la vallée et au bulletin régional de TVR9 afin de faire connaître nos services et de souligner les célébrations entourant le 45e anniversaire de notre organisme.



Dans le cadre de ses activités de représentation, elle a également pris part, à mes côtés, au Rendez-vous du président ainsi qu'au Déjeuner des femmes d'affaires de la Chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud. Ces occasions de réseautage ont permis de développer de nouveaux liens avec des employeurs et des partenaires du milieu, tout en faisant rayonner la mission et les services du SDEM SEMO Montérégie.

Nous avons également participé au lancement de l'Incubateur d'innovations pédagogiques de l'Université de Sherbrooke. Cet événement a mis en lumière des initiatives favorisant le partage de pratiques novatrices, la collaboration interdisciplinaire et le développement d'un réseau réunissant les acteurs de la formation, de la recherche et de l'innovation. Cette participation témoigne de notre volonté de demeurer à l'affût de nouvelles approches et de saisir les occasions de collaboration qui contribuent à l'évolution de nos pratiques.

Déménagement du point de service de Salaberry-de-Valleyfield

Le 1er juillet dernier, nous avons procédé au déménagement des bureaux de notre point de service de Salaberry-de-Valleyfield, qui accueillent deux employés du SDEM SEMO Montérégie. Ce changement était devenu nécessaire puisque l'organisme qui nous louait les locaux devait récupérer l'espace dans le cadre d'une réorganisation interne. Nos nouveaux bureaux demeurent situés au centre-ville de Salaberry-de-Valleyfield, un emplacement facilement accessible qui permet à notre clientèle de se rendre aisément à leurs rendez-vous.

En terminant, je souhaite adresser mes plus sincères remerciements aux membres de notre conseil d'administration. Votre engagement soutenu, la richesse de vos réflexions et votre appui stratégique demeurent des leviers précieux pour notre organisation. Cette contribution joue un rôle essentiel pour la stabilité et le rayonnement du SDEM SEMO Montérégie. Aux membres de notre équipe, j'exprime également toute ma gratitude. Les réalisations de la dernière année, les projets porteurs auxquels nous prenons part et l'impact concret de notre mission reposent sur votre dévouement, votre professionnalisme et votre passion. Merci du fond du cœur !



Faits saillants 2025-2026

Une année en chiffres

1 327

PERSONNES ACCOMPAGNÉES

448

PERSONNES INTÉGRÉES EN EMPLOI

2e RANG

DUO EMPLOI : LA MONTÉRÉGIE AU 2E RANG QUÉBÉCOIS POUR LES STAGES RÉALISÉS.

45 ANS

45 ANS À FAIRE UNE DIFFÉRENCE UNE IDENTITÉ RENOUVELÉE ET UN ENGAGEMENT TOUJOURS AUSSI FORT ENVERS L'INCLUSION EN EMPLOI.

SAE

1 150

Personnes accompagnées

PH1

651

Personnes admises

PH2

499

Personnes admises

AGENTS-ES D'INTÉGRATION

139

Personnes accompagnées

PPE-PH

150

Intégrations

Zoom sur nos résultats

MFOR - Des formations qui mènent à l'action

AGENT-E DE BUREAU

8 Candidats ont complété la formation

4 en emploi

PRÉPOSÉ-E BIEN-ÊTRE ANIMAL

11 Candidats ont complété la formation

5 en emploi

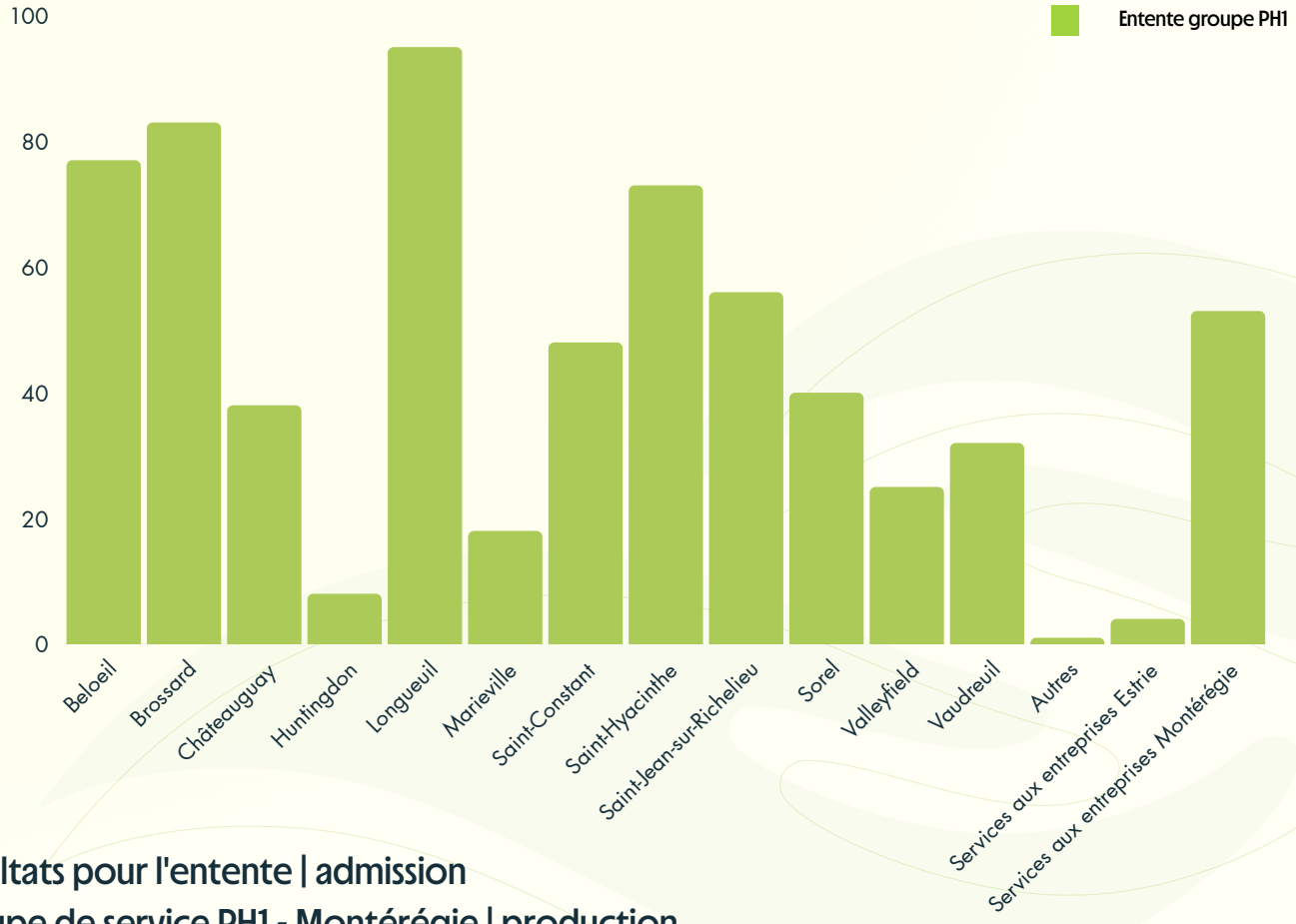
PRÉPOSÉ-E SERVICE À LA CLIENTÈLE

8 Candidats ont complété la formation

6 en emploi

SEMO Montérégie | Analyse des résultats

Répartition de la clientèle par bureau de Services Québec



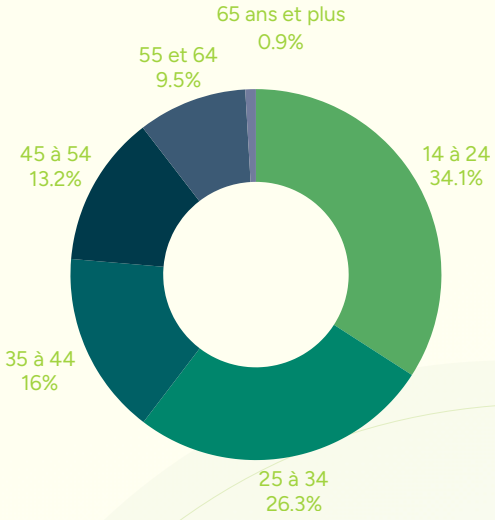
Résultats pour l'entente | admission groupe de service PH1 - Montérégie | production

Cible 635 admissions

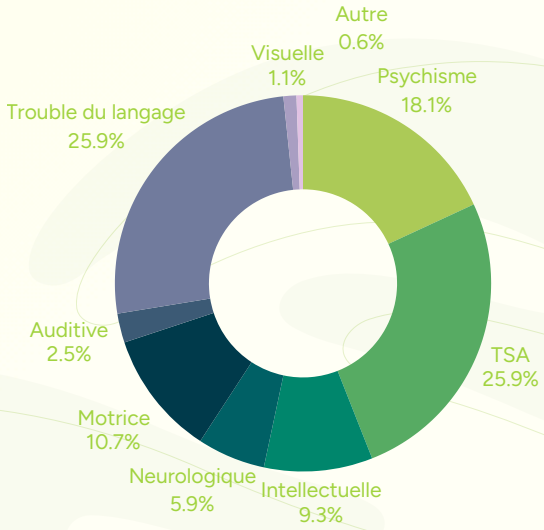
Résultat 651 admissions

SEMO Montérégie
Tableau profil de la clientèle | 651 admissions groupe de service PH1

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 651 ADMISSIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 651 ADMISSIONS



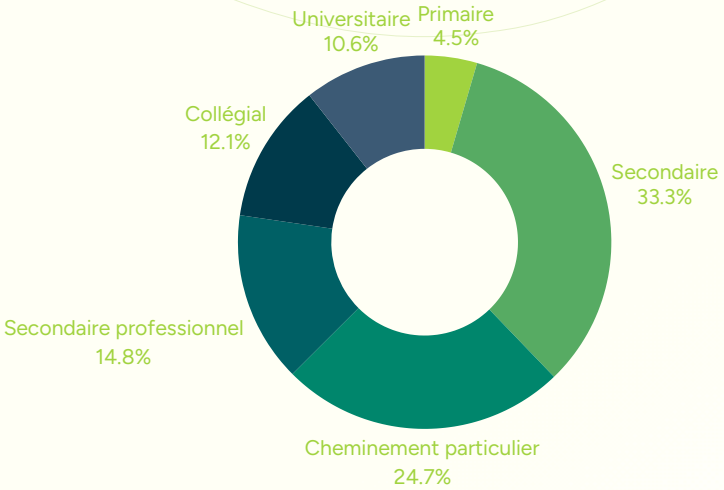
- **Comorbidité: 51 % des clients ont plus d'un diagnostic**

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 651 ADMISSIONS



36 % **64 %**

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 651 ADMISSIONS



SEMO Montérégie
Tableau profil de la clientèle | 651 admissions groupe de service PH1 - suite



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

Cible 381 en emploi

Résultat 351 en emploi

Autres indicateurs

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

Au 30 juin 2026, des 351 personnes en emploi, 93 étaient en emploi grâce à un programme subventionné, court terme ou long terme. Ceci correspondait à un taux de 26 %.

92 %
Taux de placement

SEMO Montérégie
Résultats pour l'entente | accompagnement et soutien PH2 | production

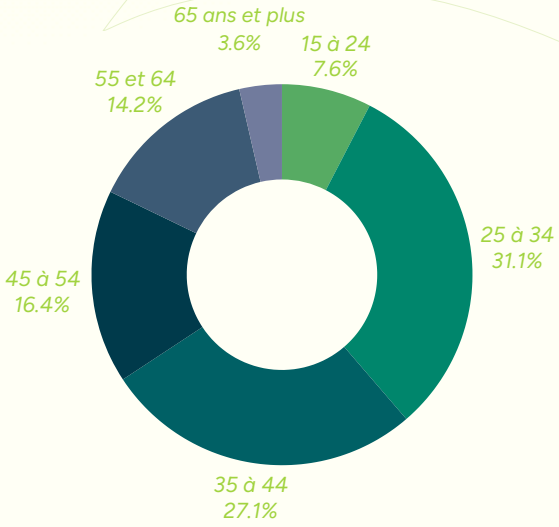
Cible 487 accompagnements

Résultat 499 accompagnements

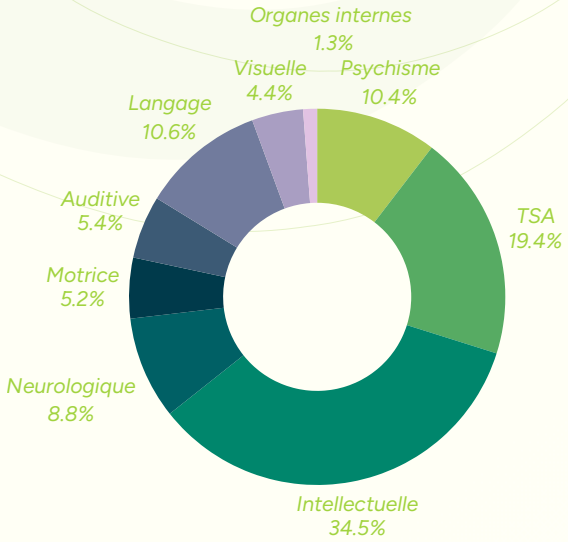
Au 30 juin 2026, nous avons procédé au renouvellement de 404 participations dans le cadre du programme Contrat d'Intégration au Travail (CIT). Nous avons accompagné en entreprises adaptées (PSEA) 90 personnes en emploi qui ont rencontré des difficultés et pour qui une intervention était requise en vue de leur maintien en emploi. Nous sommes également intervenus pour le maintien en emploi sans subvention de 5 personnes.

Tableau profil de la clientèle | 499 accompagnements - groupe de services PH2

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 499 ACCOMPAGNEMENTS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 499 ACCOMPAGNEMENTS



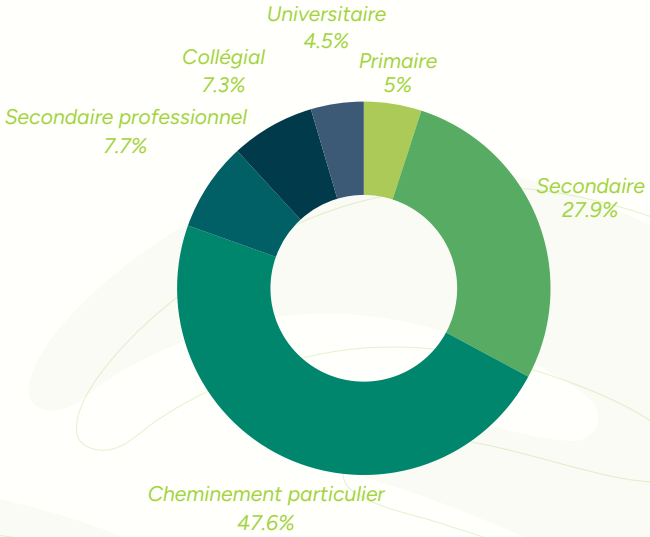
SEMO Montérégie
Tableau profil de la clientèle | 499 accompagnements - groupe de services PH2

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 150 ACCOMPAGNEMENTS



36 % **64 %**

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 499 ACCOMPAGNEMENTS



Histoire, témoignage et parcours

Jérémie et La petite Gourmette

Dès le premier jour où Jérémie a franchi les portes de La Petite Gourmette, son grand sourire a immédiatement illuminé l'endroit ! C'était avec joie qu'il nous a raconté que c'est un ami qui l'avait référé. Nous avons pris le temps de discuter avec lui et avons découvert un jeune homme authentique et d'une grande humilité.



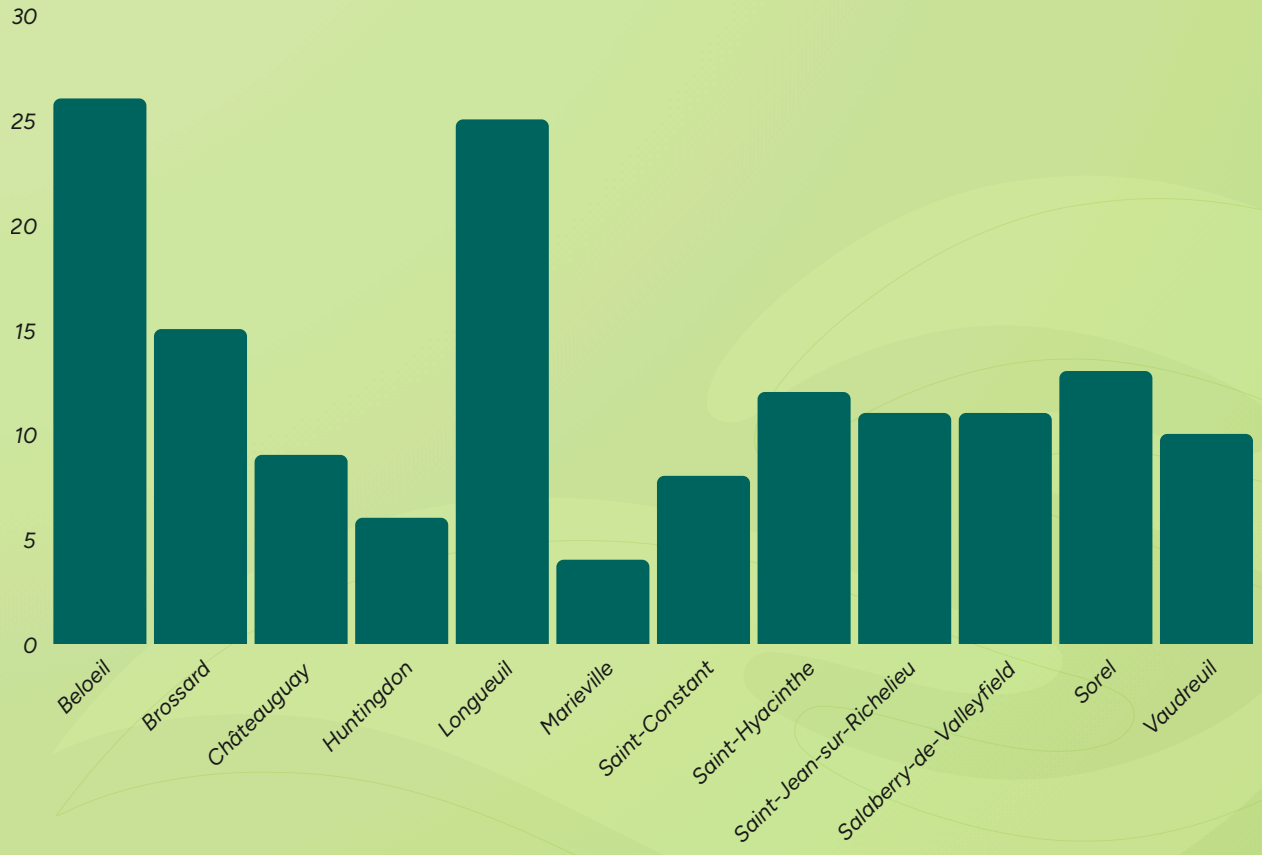
Jérémie a ensuite commencé à travailler à nos côtés. Toute l'équipe de la cuisine l'a chaleureusement accueilli et s'est relayée pour lui montrer nos tâches quotidiennes. Il a rapidement appris à préparer des sandwichs et en a fait une quantité impressionnante ! Il a participé à la préparation des repas, a donné un coup de main à la plonge et a servi les clients avec le sourire à l'avant. Dès son arrivée, il a su faire en sorte que les clients se sentent accueillis et aient le goût de revenir nous voir. Jérémie est un jeune homme joyeux et débordant d'enthousiasme, et c'est un véritable bonheur de travailler avec lui au quotidien.

Nous avons eu le plaisir de rencontrer Stéphanie avant les vacances d'été, et le contact a tout de suite été d'une grande simplicité. Elle nous a donné de précieux conseils et suggestions d'activités pour stimuler l'intérêt de Jérémie et développer sa capacité à acquérir de nouvelles compétences.
Nous avons hâte de poursuivre cette merveilleuse collaboration avec Stéphanie et d'avoir le plaisir de continuer à travailler avec Jérémie.
Avec les fêtes qui s'approchent bientôt, nous allons sans doute tous bien nous amuser dans la cuisine!

Tina & Andrew
Propriétaires

S.D.E.M. Analyse des résultats PPE-PH

Répartition de la clientèle par bureau de Services Québec



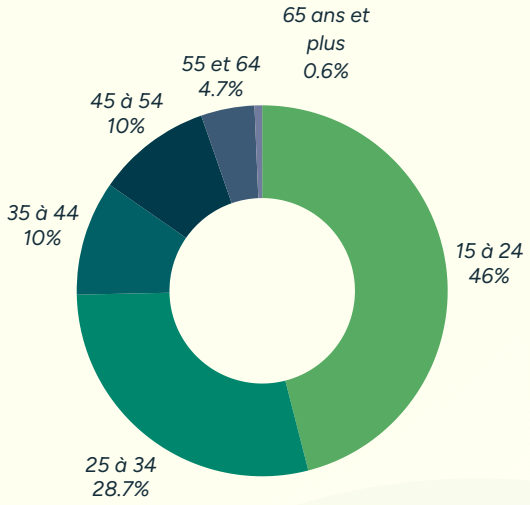
Cible 144 intégrations

Résultat 150 intégrations

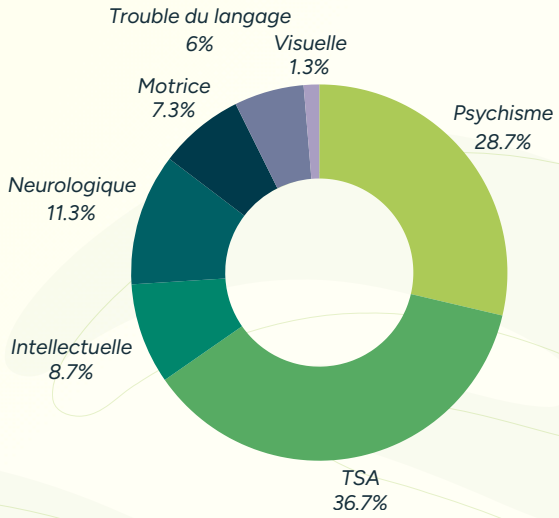
Le S.D.E.M. a recruté 583 personnes pour l'évaluation du profil d'employabilité et pour lesquelles l'activité du PPE-PH (projet préparatoire à l'emploi - personne handicapée) représentait une possibilité d'intégration au marché du travail. De ces 583 personnes, au 30 juin 2026, 150 ont été admises. Celles-ci 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.

S.D.E.M. Tableau profil de la clientèle PPE-PH | 150 intégrations

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON L'ÂGE POUR LES 150 INTÉGRATIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA DÉFICIENCE POUR LES 150 INTÉGRATIONS



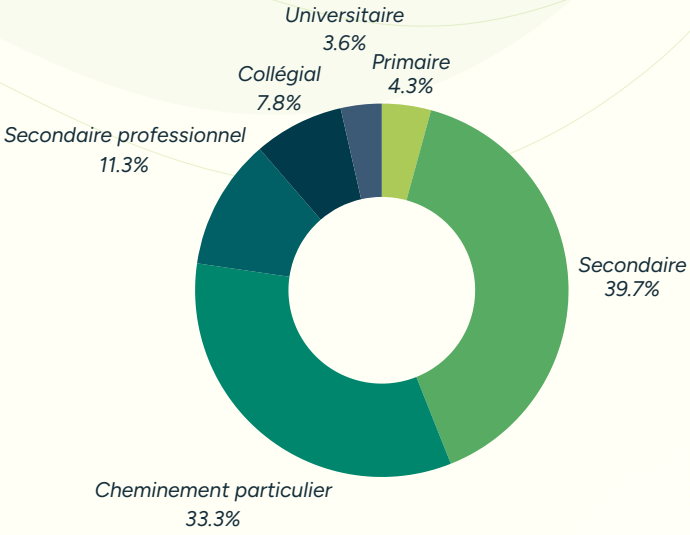
- **Comorbidité: 65 % des clients ont plus d'un diagnostic**

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE GENRE POUR LES 150 INTÉGRATIONS

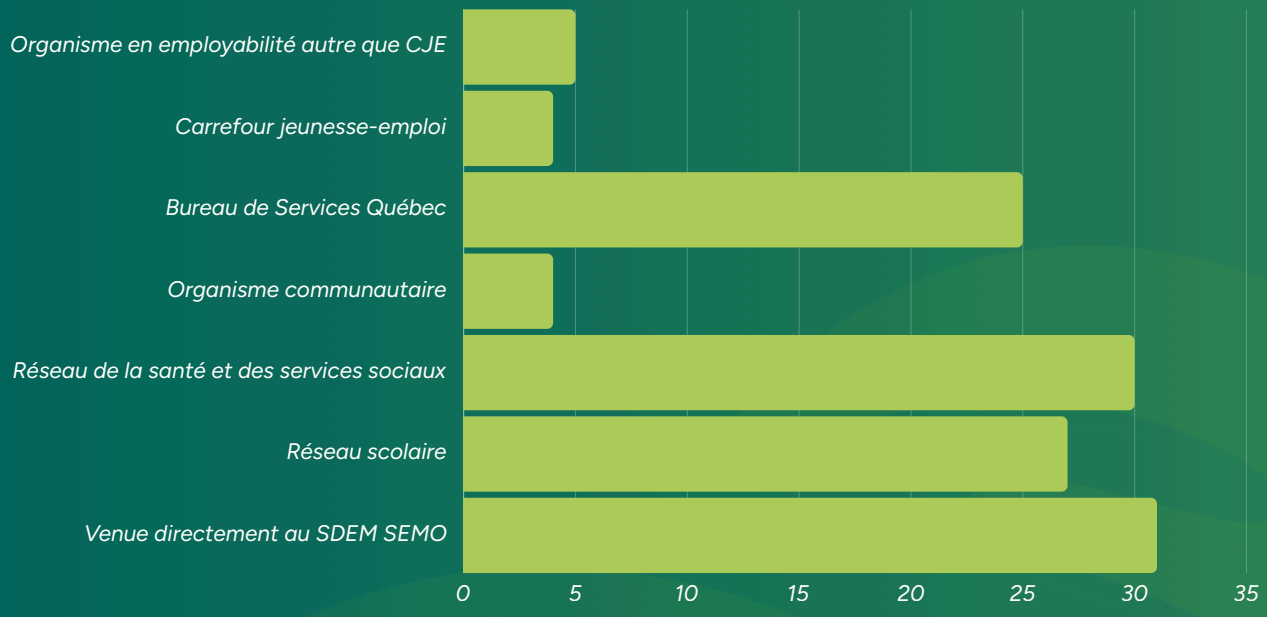


35 % **65 %**

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA SCOLARITÉ POUR LES 150 INTÉGRATIONS



S.D.E.M. Tableau profil de la clientèle PPE-PH | 150 intégrations



Résultats pour l'entente | PPE-PH | impact

Cible 79 en emploi

Résultat 82 en emploi

104 % 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 2025 et le 30 juin 2026, 14 réadmissions ont été effectuées pour un deuxième service dans la même année. Ces réadmissions n'ont pas été comptabilisées dans la cible de production (arrêt du PPE-PH dû à leur handicap), ainsi les participants ont pu poursuivre leurs activités d'apprentissage.

À la suite de leur participation, 82 personnes ont intégré un emploi et 3 ont repris des études. Nous avons ainsi atteint 104 % de notre cible d'emploi. En incluant les retours aux études, un total de 85 personnes ont intégré un emploi ou repris des études, atteignant ainsi 108 % de la cible attendue.

Perspectives 2026-2027

Nous avons terminé la quatrième année de mise en œuvre de notre plan stratégique. Rappelons que le plan stratégique 2022-2025 a été prolongé jusqu'en 2027, les orientations déjà établies s'inscrivant naturellement dans une continuité logique.

L'année 2026-2027 s'inscrira dans la continuité des travaux entrepris au cours des dernières années, tout en nous amenant à relever de nouveaux défis. Dans un contexte économique et organisationnel en constante évolution, nous poursuivrons nos actions avec la même rigueur, en demeurant centrés sur notre mission et les besoins de notre clientèle.

Un aperçu des travaux de l'année 2026-2027

Consolidation des ententes et adaptation aux exigences

Les principaux défis continueront d'être l'évolution constante des ententes conclues avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au cours des six dernières années, le maintien d'une collaboration étroite avec nos partenaires afin de préserver 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 au sein d'une organisation en constante évolution.

Nous travaillerons au renouvellement des ententes 2026-2027 pour nos groupes de services PH1 et PH2 du C.R.I.T., ainsi que de l'entente PPE-PH du S.D.E.M., dans un contexte qui s'est considérablement complexifié au cours des dernières années. Nos équipes doivent continuellement s'adapter aux changements de procédures, ce qui exige des efforts soutenus en matière de formation et de suivi de la conformité des dossiers, afin d'assurer le respect des exigences prévues à nos ententes avec notre bailleur de fonds.

Développement des partenariats et des formations

Nous travaillerons également au renouvellement des mesures de formation MFOR pour l'année 2026-2027 pour le S.D.E.M. Nos partenaires des services aux entreprises, issus des centres de services scolaire, continuent de nous solliciter pour le développement de nouvelles formations, ce qui témoigne de la reconnaissance de notre expertise et ouvre de nouvelles perspectives de collaboration.

Accompagnement de la clientèle et adaptation des pratiques

Depuis maintenant 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, notamment liés à la pauvreté, à l'isolement ou à d'autres réalités complexes. Cette situation exige des interventions multiples ainsi qu'une collaboration étroite avec les familles et les intervenants externes. Dans ce contexte, nous poursuivrons l'adaptation de nos pratiques afin de maintenir un service de haute qualité, réellement centré sur les besoins de notre clientèle.

Par ailleurs, le contexte économique incertain des deux dernières années, notamment la guerre tarifaire avec les États-Unis et le contexte entourant la renégociation de l'ACEUM, ralentit les projets de développement de plusieurs entreprises. Nous observons un ralentissement dans l'embauche de nos clients, dont certains nécessitent des adaptations ou des aménagements de leurs tâches de travail. Pour continuer à répondre adéquatement aux besoins du marché, nous devrons faire preuve d'innovation dans nos approches de démarchage et continuer à démontrer notre valeur ajoutée auprès de nos partenaires.

Nous consoliderons également nos efforts afin de garantir la qualité de nos services et de préserver l'expertise 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.

Innovation, intelligence artificielle et transfert des connaissances

L'année écoulée a également été marquée par l'arrivée grandissante de l'intelligence artificielle dans notre milieu de travail. Dans cette optique, notre organisme a implanté Microsoft Copilot afin d'explorer les possibilités qu'offre cette technologie et d'en tirer des bénéfices concrets pour nos opérations. Bien que notre équipe commence à se familiariser avec cet outil, nous sommes conscients qu'une intégration réussie nécessitera de la formation et un accompagnement à l'interne. Au cours de la prochaine année, nous renforcerons les compétences de notre personnel afin d'en assurer une utilisation efficace, responsable et sécuritaire.

Mobilisation des équipes et relève professionnelle

Nous mobiliserons nos équipes de conseillers en emploi afin d'assurer la pérennité de l'organisme, notamment grâce à leur implication dans les différents 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 activement à la relève dans notre domaine. Nous voulons demeurer un milieu de stage et d'emploi de choix, reconnu et recherché par les finissants.

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



Plan stratégique, santé organisationnelle et rayonnement

Dans le cadre de notre plan stratégique, nous poursuivrons les travaux liés au projet SAT (Savoir avant tout), offert par Geyser, du Service aux entreprises du Centre de services scolaire des Patriotes, grâce à une subvention du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce projet vise à mettre en place des stratégies permettant de capter, de préserver et de transmettre les connaissances au sein de l'organisation.

Nous mettrons également en œuvre, à l'échelle de l'organisation, un plan d'action en santé et mieux-être, élaboré avec la firme Normandin Beaudry, afin de promouvoir des initiatives touchant les quatre dimensions de la santé : physique, psychologique, sociale et financière.

Nous poursuivrons nos actions visant à accroître la visibilité de notre organisation en matière d'employabilité des personnes en situation de handicap auprès des décideurs politiques, en collaboration avec notre regroupement, le ROSEPH.

Enfin, nous continuerons, à la hauteur de nos capacités, à collaborer au projet TEVA (Transition de l'école vers la vie active) avec le ministère de l'Éducation afin de soutenir la transition des élèves en fin de parcours scolaire vers le marché du travail et d'éviter tout bris de service. À cela s'ajoutera l'accompagnement des établissements scolaires afin de les aider à mieux cibler les élèves ayant le potentiel d'intégrer le marché du travail.

Concertation, collaboration et réponse aux enjeux du marché de l'emploi

Depuis toujours, notre organisation mise sur la force du travail collaboratif. Les nombreuses ententes et partenariats établis au fil des années témoignent de notre volonté de bâtir des réseaux solides et durables au service de notre mission. En 2026-2027, 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 renforcerons notre rôle de partenaire actif, à l'écoute et engagé.

Ces perspectives témoignent de notre volonté de demeurer un acteur incontournable de l'employabilité inclusive en Montérégie, capable d'innover, de mobiliser ses partenaires et de répondre, avec rigueur, agilité et humanité, aux besoins des personnes en situation de handicap.

Histoire, témoignage et parcours

L'histoire de Samantha



Samantha Cloutier, finisante et Marie-Luc Despaties, conseillère en emploi

Mon expérience au SEMO a toujours été positive. Je me suis sentie soutenue du début à la fin. Le milieu du travail, lorsqu'on vit avec un handicap, peut être vraiment difficile. Quand je suis arrivée dans l'organisme, je n'avais aucune expérience de travail, des difficultés scolaires, et aucune idée de ce que je voulais faire dans la vie.

Grâce à l'équipe, j'ai pu bâtir mon CV tranquillement, stage après stage. Puis un jour, la formation d'agent de bureau est arrivée. En plus de mes expériences professionnelles, j'ai enfin trouvé une place où je pouvais ajouter des cordes à mon arc.

Aujourd'hui, grâce à leur accompagnement, j'ai trouvé un emploi. Je suis fière du chemin parcouru et reconnaissante envers toutes les personnes qui m'ont soutenue.

Samantha Cloutier
Finissante formation agent de bureau 2025-2026

L'histoire de Benjamin

Je me nomme Benjamin Côté et j'ai été dans la formation d'Agent de bureau pour l'année scolaire 2025-2026. Cette formation a littéralement changé ma vie. Avant d'entrer au SEMO et de savoir qu'une telle formation existait, j'étais convaincu, de par la nature chronique et prenante de mes divers troubles mentaux, que je ne pourrais absolument pas faire de retour aux études. J'avais tort.

Non seulement je fus sélectionné parmi les nombreux candidats pour participer à ladite formation, mais d'autant plus que j'ai réussi apparemment très bien le programme. Tellement que, sans vouloir me vanter, je fus le premier de ma cohorte à avoir trouvé son stage final et mon emploi dans le domaine. Emploi que j'occupe toujours actuellement. À l'égard de la formation d'agent de bureau du SDEM SEMO, je suis infiniment reconnaissant. Je trouvai ma vocation, une raison d'être et même de quoi être fier, ce qui ne m'arrive que très rarement dans la vie de tous les jours. Bref, je me compte extrêmement chanceux d'avoir pu bénéficier d'un tel programme, tout comme d'un encadrement et d'un accompagnement personnalisés par des professeur.e.s chevronné.e.s et stimulant.e.s ainsi que des intervenant.e.s bienveillant.e.s et dévoué.e.s.

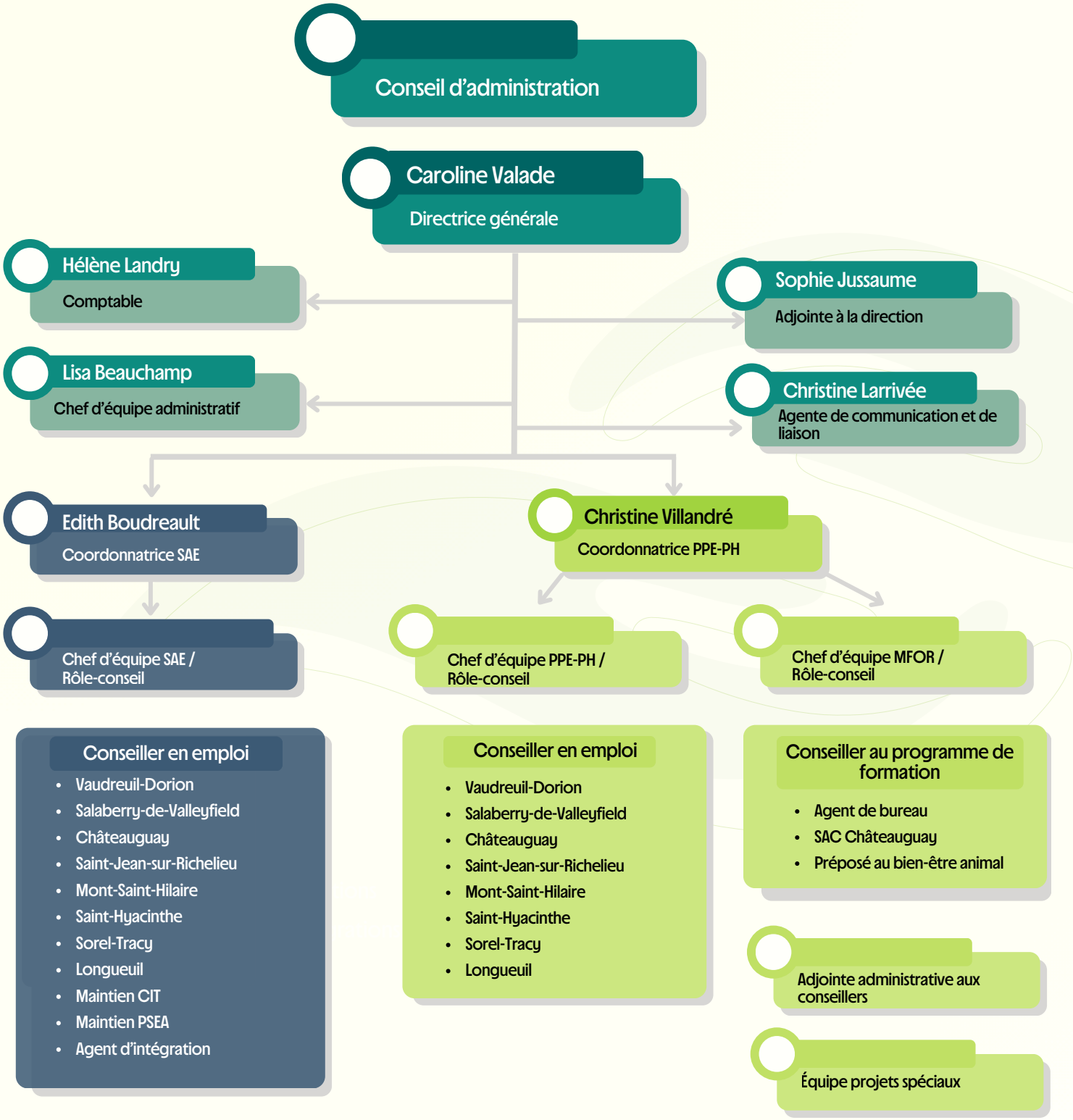
Je souhaite à tous de pouvoir avoir accès à une telle formation. Pour ma part, ce parcours d'un an, tout comme mes collègues, restera gravé dans ma mémoire à jamais. Merci pour tout...

Ben...
Finissant formation agent de bureau 2025-2026

Nos implications

Comité chantier attraction de la main-d'œuvre
Comité PAPH de ville de Saint-Amable
Comité PAPH de ville de Varennes
Comité PAPH du Santé Québec Montérégie ouest
Comité référencement de la Table santé-mentale Haut-Richelieu-Rouville
Comité ROSEPH - Admission, liste d'attente et bonnes pratiques
Comité ROSEPH : Mesures PH, CIT, PSEA, APMT
Comité TEVA et employabilité en lien avec la table de personnes handicapées région du Haut-Richelieu-Rouville
Comité TEVA au Centre de services scolaire des Trois-Lacs
Concertation pour les personnes handicapées Beauharnois-Salaberry et Haut-Saint-Laurent
Gestion de la liste de candidatures (employés) pour le Programme Chèque-Emploi-Service en lien avec le CLSC de Sorel
Guide pratique Accès travail sourds
Membre du conseil d'administration Au second lieu
Membre du conseil d'administration du ROSEPH
Organisation et présence à des salons d'emploi dans différentes municipalités de Vaudreuil-Soulanges
Participation avec Julie Lévesque, professionnelle de recherche, projet lié à l'accessibilité et l'inclusion en emploi, Département d'orthophonie, Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)
Participation au BBQ d'inauguration de la cuisine extérieure de la Société VIA à Lachine
Participation au marché de l'emploi annuel de la région de Sorel-Tracy
Participation au salon Au cœur de ma communauté
Participation au salon Parcours d'avenir du Centre de services scolaire des Hautes-Rivières
Participation au salon Ta voie, ton avenir à la Magdeleine
Participation au Salon des Patriotes
Participation au salon TEVA – École Mont-Bruno pour élèves, familles et partenaires
Participation au salon TEVA – École Secondaire de la Magdeleine pour élèves, familles et partenaires
Participation au salon TEVA à La Relance pour élèves, familles et partenaires
Participation au salon TEVA à l'École Orientante l'Impact pour élèves, familles et partenaires
Participation comité TEVA en lien avec la table de personnes handicapées région de St-Hyacinthe
Participation événement carrière de Boucherville, Brossard, Saint-Hyacinthe et Salaberry-de-Valleyfield
Participation à La Grande rencontre collective de Développement Social du Vieux-Longueuil (DSVL)
Projet "parcours atypiques" comité TAD-DSVL
Salon des ressources jeunesses du Centre de services scolaire des Trois-Lacs
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 (TPHRSM)
Table de concertation des personnes handicapées de Vaudreuil-Soulanges
Table de concertation en santé mentale — région de Sorel-Tracy
Table de concertation pour l'emploi de Vaudreuil-Soulanges
Table de concertation Santé mentale — région de Vaudreuil-Dorion
Table de concertation sous-régionale personnes handicapées région Sorel-Tracy
Table de discussion des intervenants en santé mentale de la sous-région Richelieu-Yamaska-Acton
Table régionale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de la Montérégie (TRIMEPHM)

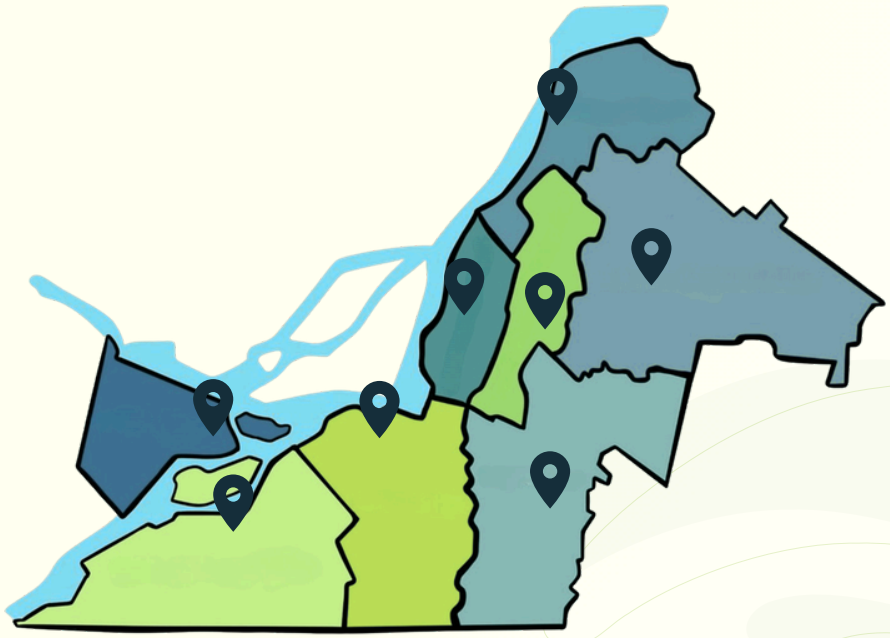
Organigramme



Principaux cigles

BSQ : *Bureau de Services Québec*
CIT : *Contrat d'intégration au travail*
CPQ : *Conseil du patronat du Québec*
CISSS : *Centre intégré de santé et des services sociaux*
CRHA : *Conseiller en ressources humaines agréé*
CRISPESH : *Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap*
C.R.I.T. : *Comité régional d'intégration au travail*
CSP : *Conférencier professionnel certifié*
CV : *Curriculum vitae*
FPT : *Formation préparatoire au travail*
MFOR : *Mesure de formation*
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

57, rue Sainte-Cécile
Salaberry-de-Valleyfield, (Québec) J6T 1L6

SOREL-TRACY

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

VAUDREUIL-DORION

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

SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE

Service de formation,
d'intégration et de maintien à l'emploi
pour personnes en situation de handicap.

info@sdem-semo.org

450 646-1595 | 1 800 646-6096

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