



SPHERE



Rapport annuel

— 2024-2025

Table des matières

N. B. Le masculin a été utilisé afin d'alléger le texte et comprend le féminin lorsque le contexte l'indique, et n'a aucune intention discriminatoire.

Mot du président et de la directrice générale	4
Le conseil d'administration: pour une gouvernance sensible et innovante	6
Une équipe en action!	7
Loi 25 et virage technologique	8
Concertation et partenariat	9
Cartographie	10
Soutien aux employeurs	11
Lancement de la mesure Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT)	12
Communications.....	20
Notre clientèle	24
Rapport financier.....	27

Mot du président et de la directrice générale

L'heure du bilan annuel 2024-2025 !

Le marché du travail québécois forme une grande mosaïque humaine, à laquelle les personnes en situation de handicap sont conviées. Même si celles-ci constituent toujours une tranche de la population nettement sous-représentée sur ce marché, elles y apportent une dimension toute singulière.

L'embauche d'une personne en situation de handicap diversifie et enrichit tout milieu de travail. Elle est l'incarnation d'une société dite « inclusive ». Elle représente en outre une solution congruente à la rareté de la main-d'œuvre touchant de nombreux domaines professionnels.

C'est pourquoi chaque partie prenante de SPHERE, dans son champ d'intervention respectif, prend à cœur l'intérêt supérieur des personnes en situation de handicap qui, partout au Québec, bénéficient de ses services.

Mettre à profit la compétence et le plein potentiel de ces personnes est et restera, au sein de SPHERE, un défi permanent.

La mesure Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) vise précisément cet objectif. Le fait qu'un pourcentage significatif de la clientèle bénéficiant de la mesure occupe un emploi durable en entreprise au terme du processus est un stimulant organisationnel inaltérable.

De même, la mesure Formation adaptée, dont les participants peuvent décrocher un certificat de formation à un métier non spécialisé à la fin d'un parcours réussi, s'avère une avenue socioéconomique personnalisée globalement enrichissante.

En 2024-2025, le travail des agents de projets de SPHERE ainsi que les interventions directes et personnalisées des Services externes de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) se sont traduits en résultats concrets, tant pour les participants que pour leur employeur. Ainsi, la mesure APMT se qualifie de facto à titre de modèle novateur d'inclusion et de pilier d'intégration pérenne en entreprise.



Ce rapport, bien que succinct, retrace les principaux faits saillants de l'action concertée de SPHERE durant le précédent exercice.

Nous sommes fiers, au nom des administrateurs et de tout le personnel de SPHERE, de rendre publics les résultats probants de cette année marquante, logés à l'enseigne de l'enthousiasme et de l'excellence!

Bonne lecture !

Martin Trépanier
Président

Nancy Moreau
Directrice générale

Le conseil d'administration: pour une gouvernance sensible et innovante

Cette année encore, l'équipe de SPHERE est privilégiée d'avoir pu compter sur les membres dédiés de son conseil d'administration, qui assurent la gouvernance de notre organisation, contribuant ainsi à son évolution. Présentes et impliquées, ces personnes continuent de mettre leur expérience et leur expertise au service de notre mission avec dynamisme et ouverture, ainsi qu'avec une grande sensibilité à la réalité des personnes en situation de handicap.

C'est avec plaisir que nous vous les présentons:

M. Martin Trépanier
PRÉSIDENT

M^{me} Gaétane Bédard
VICE-PRÉSIDENTE

M^{me} Anne Pelletier
ADMINISTRATRICE

M. Louis Adam
SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

M. Raymond Gouin
ADMINISTRATEUR



Une équipe en action !

L'expertise, la créativité, le sens de l'innovation et la volonté de collaborer sont ce qui permet à une équipe de s'adapter aux changements constants de son environnement. C'est aussi ce qui caractérise tous les membres de l'équipe de SPHERE, qui sont plus que jamais engagés à améliorer la qualité des services offerts à sa clientèle et à ses partenaires. Conformément à la mission de SPHERE, la personne en situation de handicap qui souhaite intégrer le marché du travail et se maintenir en emploi demeure au centre de ses préoccupations et le moteur de son action. Voici les membres de cette équipe dévouée, toujours prête à se réinventer :

Nancy Moreau

DIRECTRICE GÉNÉRALE

Érik Tremblay

DIRECTEUR ADJOINT

Alain Bélanger

GESTIONNAIRE DES FINANCES
ET DE L'ADMINISTRATION

Émilie Turgeon

ADJOINTE DE DIRECTION
ET RESPONSABLE
DES COMMUNICATIONS

Élisabeth Renaud

ADJOINTE À LA COMPTABILITÉ

Kyla-Lorraine de Montigny

ADJOINTE AUX OPÉRATIONS

Vanessa Duneau

RESPONSABLE DES OPÉRATIONS
ET DE LA CONFORMITÉ

Tanya Lanaville

AGENTE DE PROJETS -
RESPONSABLE
DU DÉVELOPPEMENT

Claudia Fournier

AGENTE DE PROJETS

Josanne M. Lafrenière

AGENTE DE PROJETS

Marie Boulanger

AGENTE DE PROJETS

Murielle Lepoittevin-les-Vallées

AGENTE DE PROJETS

Jérôme Cormier

AGENT DE PROJETS

Josée Therrien

AGENTE DE PROJETS

Valérie Mathieu

AGENTE DE PROJETS

Loi 25 et virage technologique

En décembre 2024, SPHERE a amorcé un virage technologique majeur au sein de ses processus internes afin de se conformer aux exigences de la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels (communément appelée « loi 25 »). Dans cette optique, l'organisme a mis en place un système entièrement numérique de gestion et d'archivage des dossiers, favorisant une intégration fluide entre les différents services, tels que la comptabilité, l'administration et la gestion des contributions financières.

Parallèlement, SPHERE a lancé son nouveau portail Web sécurisé, conçu pour assurer la confidentialité des données et leurs préservations lors des échanges avec ses partenaires, notamment dans le cadre de l'analyse et du traitement des projets liés à l'intégration en emploi et à la formation adaptée de sa clientèle.

Ce virage technologique visait également à éliminer l'utilisation de documents papier, dans une perspective à la fois écologique et pratique, s'inscrivant dans une réalité organisationnelle marquée par le télétravail en vigueur au sein de l'équipe depuis plusieurs années.



Concertation et partenariat

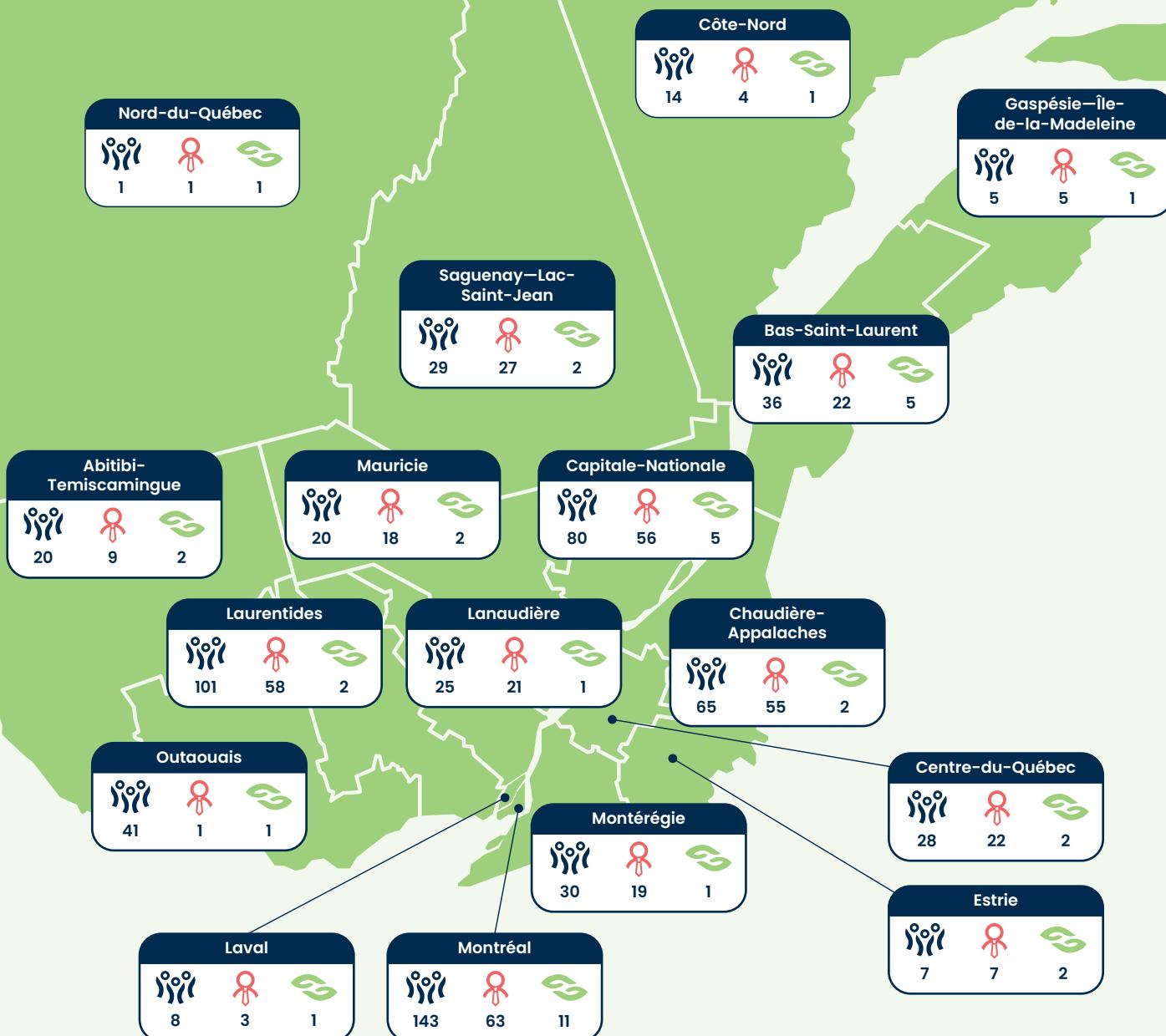
Année après année, l'équipe de SPHERE poursuit ses efforts afin d'assurer une présence effective sur le terrain, s'appuyant sur sa grande connaissance des particularités régionales en employabilité et la collaboration qu'elle a su développer avec ses partenaires au fil du temps.

En 2024-2025, la mise en place de nouvelles mesures s'est traduite par une disponibilité accrue des membres de l'équipe sur le terrain. Les agents de projets de SPHERE ont ainsi participé à 65 rencontres avec nos partenaires ainsi qu'à 27 rencontres de comités de travail et de tables de concertation dans les diverses régions du Québec, pour y faire des présentations ou répondre aux questions.

Des retombées positives pour tous

L'équipe de SPHERE retire énormément de ces échanges avec les différents intervenants en employabilité des régions du Québec, qui lui permettent de consolider son expertise et de favoriser la concertation en vue de l'amélioration des services offerts en réponse aux besoins de notre clientèle commune. Les professionnels de SPHERE sont aussi conscients de l'importance de préserver et d'intensifier la collaboration avec ses partenaires, qui font un travail remarquable auprès des personnes en situation de handicap, de diverses organisations de la communauté et des employeurs, et qui constituent une courroie de transmission essentielle entre les actions de SPHERE et les personnes qui bénéficient des mesures mises en place. SPHERE entend bien continuer de nourrir cette fructueuse collaboration!

Cartographie



 Nombre de participants servis en 2024-2025
 Nombre d'employeurs inclusifs
 Nombre de partenaires dans cette région

Soutien aux employeurs

Cette année, le taux de satisfaction des employeurs à l'égard de la collaboration avec les membres de l'équipe de SPHERE s'est maintenu par rapport à celui de l'an dernier, à 82,7%.

Les éléments positifs soulignés par les employeurs consultés sont notre rapidité, notre professionnalisme, notre disponibilité, la simplicité des démarches, l'accompagnement fourni et la flexibilité des membres de l'équipe. Parmi ces répondants, 67,3 % notent la facilité d'entreprendre des démarches administratives et 87,5 % recommanderaient très probablement de faire appel aux services de SPHERE.

En 2024-2025, l'équipe de SPHERE a continué d'assurer présence et soutien aux employeurs des différentes régions en participant à 7 rencontres d'information auprès de gestionnaires, de superviseurs et de propriétaires d'entreprise. L'équipe a également effectué 11 visites de projets en milieu de travail.

Conformément au positionnement de SPHERE, deux nouveaux outils ont été développés et mis en ligne dans notre site Web : les capsules vidéo sur l'intégration des personnes en situation de handicap et des portraits d'employeurs inclusifs. Ces deux outils sont regroupés dans la page Trousse employeurs, destinée spécifiquement à cette clientèle.

Les capsules vidéo

Les ressources et outils offerts aux employeurs qui souhaitent devenir plus inclusifs sont multiples. Il peut ainsi être difficile de s'y retrouver ou de savoir par où commencer pour entreprendre une démarche d'intégration d'une personne en situation de handicap à son effectif. C'est afin de rendre cette information plus accessible que l'équipe de SPHERE a conçu trois courtes capsules vidéo, qui permettent une appropriation optimale des informations et une meilleure intégration de celles-ci à la démarche entreprise par les employeurs. Ceux-ci sont ainsi mieux informés et outillés.

Les portraits d'employeurs

Par la réalisation et la diffusion des portraits employeurs, SPHERE donne la parole à des dirigeants de PME qui ont mené leur projet d'intégration d'une personne en situation de handicap à terme. Ces courtes rubriques, qui racontent l'expérience vécue par ces entrepreneurs, sont présentées sous une forme concrète et accessible, représentative de la réalité d'employeurs qui ont des appréhensions ou des questions quant à cette démarche, malgré leur volonté de devenir plus inclusif.

Lancement de la mesure Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT)

C'est en juillet 2024 que SPHERE s'est vu confier le mandat d'opérationnaliser la mesure Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) du gouvernement du Québec, qui vise d'abord à favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap. Parallèlement, cette nouvelle mesure donne également un coup de pouce aux entreprises qui doivent composer avec les effets de la pénurie de main-d'œuvre. Elle permet d'offrir diverses formes de soutien durant la formation faite sur les lieux de travail, ce qui favorise le maintien de la personne en poste après le projet.

La récente mesure est ainsi représentative des efforts de SPHERE pour mieux répondre aux besoins des employeurs, qui souhaitent faire de cette intégration un succès durable. Ceux-ci bénéficient en effet d'un accès à un bassin plus large de main-d'œuvre, laquelle est formée directement dans leur entreprise.

Grâce à l'accompagnement d'un organisme spécialisé en employabilité, partenaire de SPHERE, chaque projet est soigneusement orchestré pour optimiser les chances de réussite de la personne qui intègre un poste au sein de l'entreprise et favoriser son maintien en emploi au terme de sa participation. Les employeurs participants ont quant à eux accès à un soutien pour le financement et la réalisation du projet, qui peut s'échelonner sur une année complète. Cette aide peut se traduire par le versement d'une partie du salaire ou des frais de formation, l'achat d'équipements adaptés, la couverture des honoraires de consultation de professionnels pouvant faciliter l'adaptation du poste, etc.

La mesure APMT offre à la personne en situation de handicap un soutien personnalisé pour développer ses compétences en lien avec un emploi donné. Ce soutien essentiel vise à maximiser ses chances d'intégrer cet emploi et de le conserver à long terme par la suite. La pérennité des résultats du soutien rendu possible par cette mesure a ainsi un impact important sur la vie personnelle et professionnelle des personnes en situation de handicap, tout en ouvrant de nouvelles avenues aux employeurs.

Assurer la transmission de l'information et la promotion de la mesure

L'implantation de la mesure APMT a nécessité la préparation et la mise en ligne du Guide de présentation sur le site de SPHERE afin d'informer les partenaires de SPHERE sur cette nouvelle mesure et la démarche à suivre. Ceux-ci pouvaient aussi y télécharger les documents utiles et y déposer un projet.

L'équipe de SPHERE a également déployé de nombreux efforts de communication afin de faire connaître la mesure à ses partenaires et aux employeurs: article de blogue, courriel, infolettre, etc. Une campagne a également été réalisée et diffusée sur les réseaux sociaux.

Voici quelques données sur la portée de cette campagne:

Sur Facebook

- Couverture: 4125
- Interactions: 322

Publication commanditée

- Couverture: 22 449
- Interactions: 71

Sur LinkedIn

- Impressions uniques: 1172
- Interactions: 139



Histoires de succès



Paver la voie pour une intégration réussie

AXIA Services est une entreprise adaptée d'économie sociale, qui a pour mission d'offrir des emplois de qualité à des personnes vivant avec des limitations. L'organisme propose aux entreprises des services en entretien ménager, en sécurité et en sous-traitance d'emballage alimentaire et industriel.

Depuis 2017, AXIA Services travaille en partenariat avec SPHERE dans le cadre de formations en sécurité. Le soutien de SPHERE permet d'aider financièrement les participants présentant des limitations et n'ayant pas leur permis d'agent de sécurité. L'accompagnement des participants, les frais du permis, un premier habit d'agent de sécurité (pour qu'ils puissent s'exercer à bien le porter) et des frais de déplacement sont ainsi subventionnés.

Dans le cadre de leur emploi, les agents de sécurité d'AXIA Services sont responsables de plusieurs tâches, par exemple : contrôler les entrées et les sorties de l'établissement où ils sont affectés, diriger les visiteurs aux bons endroits, offrir un excellent service à la clientèle et opérer les consoles de sécurité, ainsi que les panneaux d'alarmes et d'incendies.

Une formation particulièrement bien adaptée

La formation en sécurité est reconnue et encadrée par le Bureau de la sécurité privée (BSP), un organisme gouvernemental relevant du ministère de la Sécurité publique du Québec. L'offre de formation est adaptée et améliorée au fil des années afin d'augmenter les taux de réussite et de rétention des employés. La formation complète s'étale actuellement sur plusieurs semaines :

- 12 jours de formation théorique d'agent sécurité (54 h), donnée par le Centre de Services scolaire Marie Victorin
- 2 jours de formation en secourisme en milieu de travail (16 h), donnée par un organisme accrédité par la CNESST
- 4 h de formation sur l'extinction des incendies, en réalité virtuelle
- 8 h de formation en service à la clientèle
- 2 h de formation sur la rédaction de rapports
- 8 h de formation concernant le savoir-être, donnée par le Centre de services scolaire Pointe-de-l'Île
- 2 semaines de mises en situation (40 h)
- 4 à 6 semaines de stages sur différents contrats (20 h/semaine)

Les bons résultats obtenus par AXIA Services dans tous ses projets des années précédentes ont entraîné une augmentation du taux de rétention en emploi de ses agents de sécurité.

Cette année, un participant s'est particulièrement illustré. Malgré des difficultés sur les plans moteur et langagier ainsi qu'un trouble du déficit de l'attention, celui-ci a su trouver la détermination nécessaire afin de poursuivre sa formation. Comme il arrivait difficilement à lire rapidement sur papier, l'intégratrice lui a permis d'utiliser son ordinateur et son casque pour lire. Il a ainsi réussi son parcours de formation et est maintenant agent de sécurité à temps plein.

Soutenir la personne, nourrir sa détermination

Détenteur d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) et d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en charpenterie, notre participant a un jour fondé sa propre entreprise dans le secteur de la construction. Un accident de moto a toutefois bouleversé ses plans de carrière, sa main droite étant alors amputée de deux doigts. Comme il est droitier, il ne pouvait malheureusement plus continuer à exercer son métier, même s'il bénéficie maintenant d'une prothèse. Face à sa situation, il a donc choisi de se réorienter vers un métier compatible avec son handicap et ses champs d'intérêt. Grâce à sa détermination et au soutien de la mesure Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT), il est ainsi devenu apprenti installateur de pellicules (wrapping) pour les véhicules commerciaux au sein de Revline Media.

Certaines difficultés ont pourtant été envisagées dès le départ. En effet, la manipulation de nouveaux outils, parfois assez lourds, pouvait mettre au défi l'endurance de la main droite du travailleur. En outre, en plus des apprentissages qu'il devait réaliser en milieu de travail par rapport à son nouvel emploi, il avait à composer avec sa nouvelle réalité: devoir vivre avec une prothèse. Ainsi, même si cet emploi était bien adapté aux nouvelles limitations du participant, celui-ci devait apprendre à fonctionner, malgré ses difficultés.

Toujours déterminé à réussir et souhaitant se perfectionner et devenir « le meilleur », le participant s'est ensuite inscrit à un cours se donnant à Toronto. Grâce à ses aides matérielles, recommandées par un ergonome, il est devenu excellent dans son domaine.

C'est dans le cadre de la mesure APMT que SPHERE a contribué au succès de ce projet en payant les frais en ergonomie, ainsi que le matériel spécialisé pour diminuer la douleur et aider le participant à effectuer son travail. SPHERE a aussi offert une subvention salariale et le remboursement du cours de spécialisation, ainsi que de l'accompagnement afin de soutenir la détermination du participant à intégrer à nouveau le marché du travail, malgré les embûches. Une belle réussite !



Accompagner à la fois la personne en situation de handicap et l'employeur une mesure gagnant-gagnant

Maintenant âgé de 24 ans, notre participant a d'abord décroché son diplôme d'études secondaires (DES) en 2020, avant d'amorcer une technique en informatique et comptabilité, une formation qu'il n'a pas terminée. Il a par la suite obtenu un diplôme d'études professionnelles (DEP) en soutien informatique. Suivant sa formation, il a d'abord fait un stage d'un an en soutien informatique avant d'occuper un dernier emploi d'été, en 2020, où il a travaillé avec son père dans une usine, à effectuer l'emballage et l'étiquetage de produits.

Notre participant vivant avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA), ses principales difficultés concernent ses interactions sociales. Il peut en effet avoir de la difficulté à reconnaître les émotions d'autrui et peut aussi ressentir beaucoup d'anxiété lorsqu'il est entouré de plusieurs personnes, par exemple, dans les transports en commun. Il est également sensible aux bruits environnants.

Sa participation à un projet réalisé dans le cadre de la mesure Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) a permis au jeune homme d'intégrer un emploi comme préposé à la cuisine dans un CPE. À ce titre, le participant peut avoir à effectuer différentes tâches, par exemple assurer la préparation, la distribution et le suivi des repas et des collations, en respectant les normes d'hygiène et les procédures établies, vérifier le menu et gérer les portions, nettoyer et désinfecter des surfaces de travail selon les protocoles, laver la vaisselle, etc.

Dans le cadre de ce travail, certaines consignes vont de soi pour certains employés, mais pas pour d'autres, et peuvent ainsi représenter un défi. Par exemple, il peut être difficile pour certains d'évaluer la différence entre une portion d'enfant et une portion d'adulte. En ce qui concerne notre participant, c'est plutôt sa grande minutie qui, bien que précieuse pour la qualité du travail, peut parfois ralentir l'exécution.

L'accompagnement de la superviseure et de l'agente d'intégration a ainsi été essentiel dans les premiers temps. Le participant a notamment bénéficié de répétitions guidées pour que les étapes deviennent plus claires, d'ajout de temps à la fin de sa période de travail pour lui permettre d'effectuer l'ensemble de ses tâches ainsi que de l'utilisation de cartes illustrées afin de lui rappeler quel produit utiliser dans une ou l'autre circonstance.

Selon la conseillère en emploi, notre participant démontre un excellent savoir-être. Il arrive toujours à l'heure, est fiable, respectueux et affiche une réelle motivation à apprendre et à se perfectionner. Sa curiosité est un atout important, car il cherche à bien comprendre les tâches et à les exécuter le mieux possible. Il adopte une attitude positive au travail et fait preuve de persévérance.

La contribution de SPHERE à ce projet a consisté en l'accompagnement intensif de la directrice au début de la formation, une subvention salariale et l'achat de tasses à mesurer adaptées. Le Service externe de main-d'œuvre (SEMO) à l'origine du projet s'est quant à lui assuré que le CPE bénéficie de l'accompagnement de la conseillère en emploi et de l'agente d'intégration.

Favoriser l'implication de l'employeur pour soutenir l'intégration

Notre participant est âgé de 30 ans et présente une déficience intellectuelle moyenne. Il a déjà complété une formation préparatoire au travail (FPT) avec stages en pharmacie et en épicerie. Il démontre une grande implication dans sa vie sociale et ses activités, et bénéficie du soutien de sa famille.

Ses principales difficultés se situent sur le plan de la compréhension et du maintien des acquis dans le temps. Il peine également à établir ses limites, ainsi qu'à identifier ce qu'il ne comprend pas ou ce qui ne lui convient pas. Il est ainsi utile de lui offrir un accompagnement soutenu afin de l'aider à intégrer son rôle et à établir une routine. Des rappels fréquents, des suivis et une validation des méthodes d'exécution des tâches sont aussi nécessaires, surtout en début d'apprentissage. Ses capacités d'analyse et son autonomie étant limitées, il a besoin d'être encadré. Il est ainsi important de lui faire des rappels, de superviser la qualité de son travail et de mettre l'accent sur les points importants, et ce, à plusieurs reprises. Notre participant est par ailleurs capable d'être ponctuel et de travailler en équipe. Il est déterminé, persévérant et affiche une attitude positive ainsi qu'un excellent comportement en général. Enfin, lorsqu'il réalise qu'il a besoin d'aide, il n'hésite pas à poser des questions.

Lors d'un stage effectué dans un autre établissement de la bannière, notre participant a pu se familiariser avec certaines activités : mise en tablette, gestion des boîtes de carton et service client. Il est donc déjà en mesure d'effectuer des tâches simples et répétitives, mais non complexes. À titre de commis étagiste en pharmacie, il aura à effectuer diverses autres tâches, notamment : offrir un bon service à la clientèle, étiqueter la marchandise et la placer en tablettes, voir à l'affichage, refaire les « façades » des produits en insistant sur la propreté, bâtir des étalages spéciaux pour les promotions et utiliser au maximum l'espace commercial et, enfin, répondre aux demandes des employés dans les différents services. Comme il s'agit de tâches plus complexes, il aura besoin de plus de temps, de soutien, d'accompagnement et de supervision pour y arriver.



Dans le cadre du projet, l'employeur s'est engagé à soutenir notre participant de différentes façons: en respectant son rythme d'apprentissage et de travail, en l'encourageant et en valorisant ses réussites, ainsi qu'en l'accompagnant de manière soutenue au départ afin de faciliter l'intégration de ses tâches et l'établissement d'une routine de travail. Par exemple, il lui fournit des explications claires, à la fois verbales et visuelles, pour chaque tâche, et lui montre comment les effectuer, en lui permettant ensuite de s'exercer sous supervision. L'employeur voit enfin à lui poser des questions pour s'assurer de sa compréhension et à répéter les étapes de travail, jusqu'à leur mémorisation.

Notre participant n'a pas terminé son apprentissage, mais, au premier suivi, on constate déjà une belle évolution dans l'acquisition des méthodes de travail. Il commet de moins en moins d'erreurs et sa vitesse de travail s'améliore. Bien qu'il comprenne mieux les tâches, il a tout de même encore besoin d'un accompagnement assez constant.

SPHERE contribue à soutenir ce participant en offrant une subvention salariale et en remboursant l'accompagnement intensif en début d'emploi. Ce soutien financier constitue un atout important de la mesure APMT, qui favorise à la fois l'implication de l'employeur, la réussite du projet et l'intégration en emploi du participant.

Communications

En 2024-2025, la stratégie de communication de SPHERE avait notamment pour objectif de mettre en lumière les initiatives et réussites de nos partenaires, de qui nous sommes constamment à l'écoute pour assurer la pertinence et la qualité de nos mesures et services. Nos divers outils de communication ont été mis à profit pour favoriser l'atteinte de cet objectif de même que pour leur démontrer notre reconnaissance de leur expertise et notre volonté de poursuivre notre fructueuse collaboration. Les contenus de nos articles de blogue et certaines de nos publications sur les divers médias sociaux figurent également parmi les tactiques de communication utilisées dans ce but.

SITE WEB

Suivant notre positionnement, particulièrement vis-à-vis des employeurs, nous avons intégré à notre site une toute nouvelle section à leur intention: la Trousse employeurs. Comme son nom l'indique, cette section contient divers outils conçus pour aider les employeurs à mieux naviguer dans la démarche visant à intégrer une personne en situation de handicap dans leur équipe, de l'intention à l'embauche effective et au maintien en poste. Notre objectif est de continuer à bonifier cette section, qui propose actuellement des capsules vidéo sur l'intégration en emploi des personnes en situation de handicap ainsi que des portraits d'employeurs qui ont vécu l'expérience. Nous avons aussi poursuivi la mise à jour des contenus de notre site, particulièrement dans la page Ressources (anciennement «Ressources et outils») et dans la section Demande de service, qui présente toute l'information nécessaire sur les mesures, nouvelles ou en cours, mises en place par SPHERE.

BLOGUE

Les articles publiés dans notre blogue en 2024-2025 nous ont notamment permis de faire un retour sur l'appel de projets pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA). Nous y avons aussi présenté les nouvelles mesures en application ainsi que les outils créés par notre équipe pour répondre aux besoins de nos partenaires et des employeurs et, conséquemment, à ceux des personnes en situation de handicap concernées par notre mission. Ces articles ont aussi été l'occasion pour nous de démontrer l'impact concret de nos mesures et de notre soutien, et de saluer le travail de nos partenaires.

INFOLETTRE

Comme par les années passées, notre infolettre mensuelle nous a permis d'informer nos partenaires des nouveautés et des activités qui touchent le domaine de l'employabilité des personnes en situation de handicap. En 2024-2025, nous avons aussi utilisé cet outil pour effectuer des sondages auprès de cette clientèle. Quelques infolettres ciblées ont aussi été envoyées aux employeurs inscrits à notre liste de distribution pour les informer d'une activité particulière les concernant.

Voici quelques statistiques pour l'année 2024-2025:

- Nombre d'infolettres envoyées: **25** (incluant les sondages)
- Taux d'ouverture moyen: **44,4 %**
- Nouveaux abonnés (entre le 31 mars 2024 et 31 mars 2025): **96**
- Abonnés au 31 mars 2025: **2367**

MÉDIAS SOCIAUX

Les médias sociaux constituent toujours un outil de communication privilégié pour atteindre rapidement et efficacement nos partenaires et les autres clientèles visées par nos services. Ces médias nous permettent également de garder le contact avec nos partenaires et les différents acteurs du milieu, ainsi que de mettre leurs activités et initiatives en valeur. Nous sommes particulièrement satisfaits de la constance des résultats obtenus, notamment grâce à nos campagnes de notoriété et à l'utilisation de nouveaux outils, permettant une diffusion plus ciblée.

FACEBOOK

Publications | **134**

Vues organiques | **47 452**

Nouveaux abonnés | **34**

Abonnés au 31 mars 2025 | **1333**



LINKEDIN

Publications | **23**

Vues | **3 969**

Nouveaux abonnés | **33**

Abonnés au 31 mars 2024 | **742**

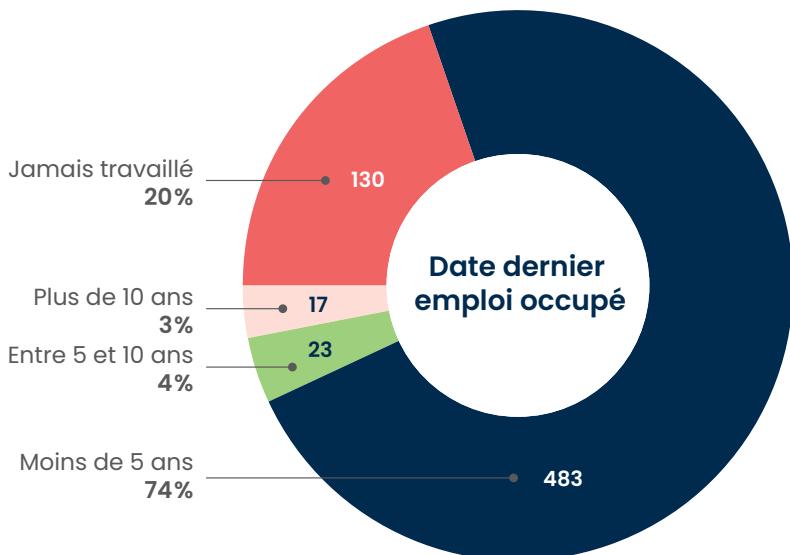
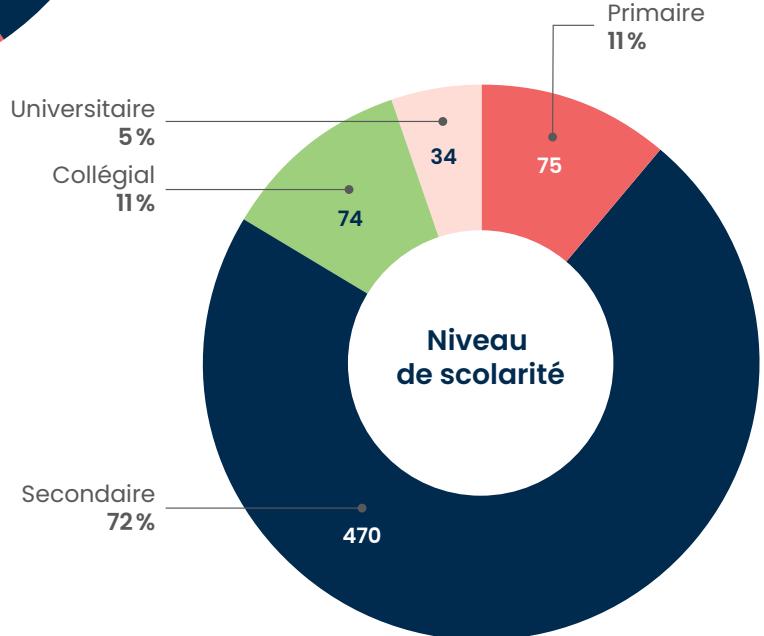
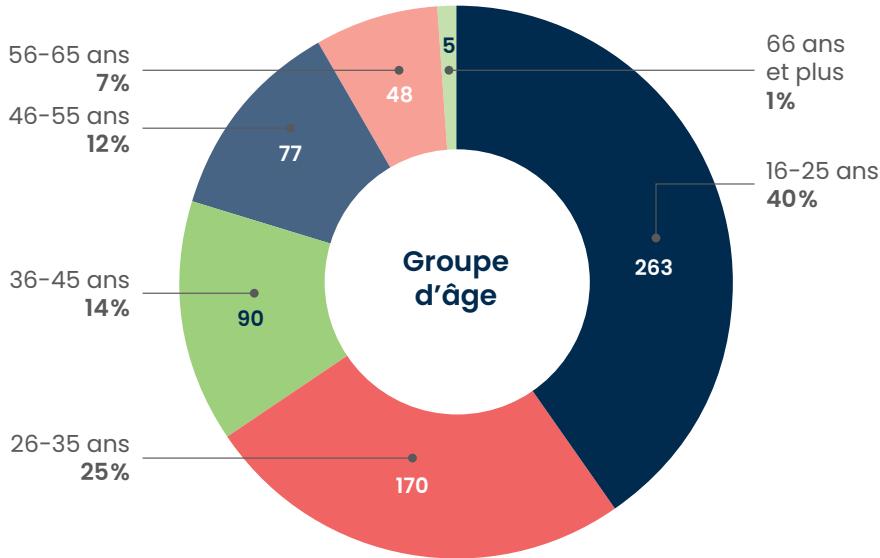


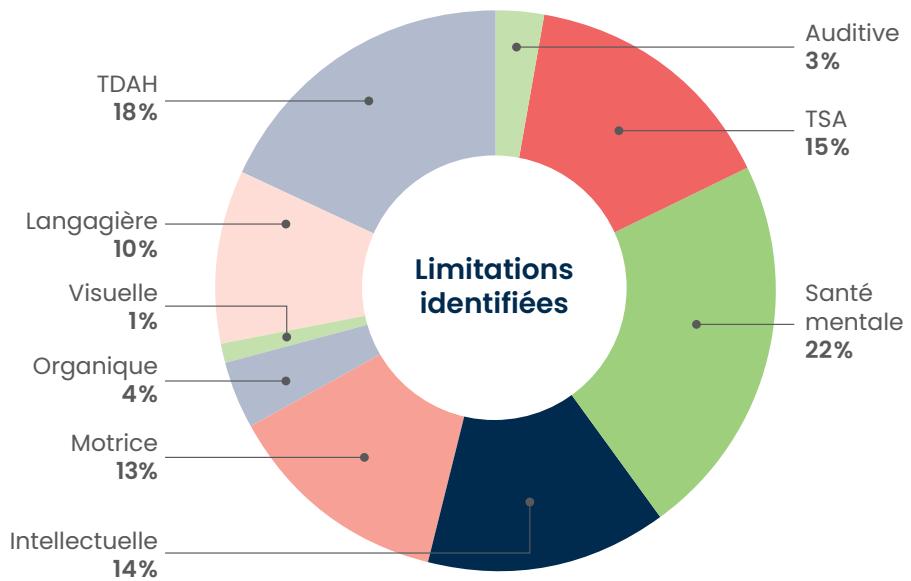
Notre clientèle

Caractéristiques démographiques

Les graphiques de cette section nous permettent de voir que la majorité des participants servis par SPHERE, soit 65 %, ont 35 ans et moins. On y voit en outre que 83 % des participants avaient une scolarité de niveau secondaire ou moins. On note enfin que 55 % des participants vivent avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA), un problème de santé mentale ou un trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H).

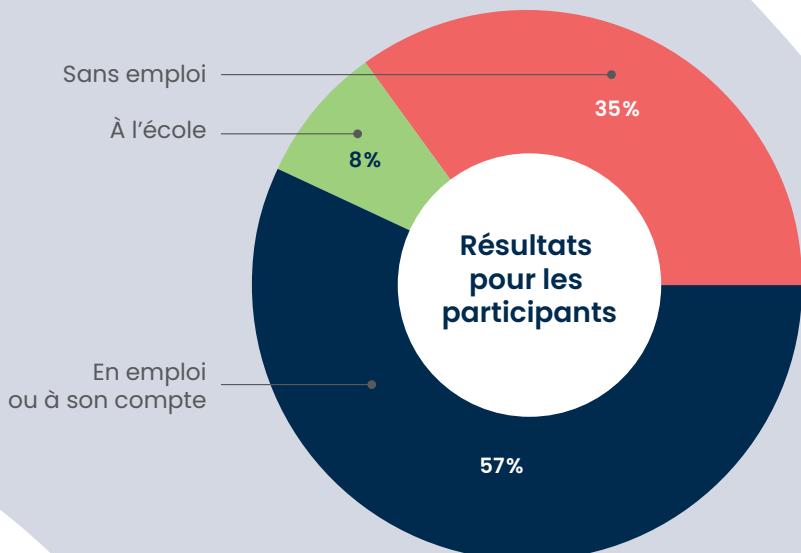






Résultats des participations

Le taux de réussite quant au maintien aux études ou en emploi des 653 participants est comparable à celui de l'année 2023-2024, soit de 65 %. Ces résultats soulignent la pertinence de nos mesures et nous encouragent à poursuivre nos efforts pour aider les personnes en situation de handicap à demeurer actives.



Rapport financier

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2025

PRODUITS	MONTANT
Emploi-Québec – Personnes handicapées vers l'emploi	3 473 112
Emploi-Québec – Jeunes en mouvement vers l'emploi	603 782
Emploi-Québec – Trouble du spectre de l'autisme	37 098
Intérêts sur l'encaisse	54 957
Total	4 168 949

CHARGES	MONTANT
Emploi-Québec – Personnes handicapées vers l'emploi	3 473 112
• Soutien aux participants	2 230 387
• Frais de projets	908 501
• Frais de fonctionnement	334 224
Emploi-Québec – Jeunes en mouvement vers l'emploi	603 782
• Soutien aux participants	299 969
• Frais de projets	257 448
• Frais de fonctionnement	46 365
Emploi-Québec – Trouble du spectre de l'autisme	37 098
• Soutien aux participants	-
• Frais de projets	27 999
• Frais de fonctionnement	9 099
Autres charges hors programme	45
Total	4 114 037
Excédent des produits sur les charges	54 912

Avec la participation de:

Québec 

Retrouvez-nous sur
Facebook, LinkedIn et YouTube



 sphere-qc.ca

