



# Rapport annuel

2025-2026



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.

# Table des matières





|                                                           |          |
|-----------------------------------------------------------|----------|
| <b>Mot du président et de la directrice générale.....</b> | <b>4</b> |
|-----------------------------------------------------------|----------|

|                                                                                      |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Le conseil d'administration: un soutien significatif, année après année .....</b> | <b>6</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------|

|                                            |          |
|--------------------------------------------|----------|
| <b>La force d'une équipe engagée .....</b> | <b>7</b> |
|--------------------------------------------|----------|

|                                          |          |
|------------------------------------------|----------|
| <b>Concertation et partenariat .....</b> | <b>8</b> |
|------------------------------------------|----------|

|                          |          |
|--------------------------|----------|
| <b>Cartographie.....</b> | <b>9</b> |
|--------------------------|----------|

|                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| <b>Soutien aux employeurs.....</b> | <b>10</b> |
|------------------------------------|-----------|

|                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Lancement de la mesure Étudiants handicapés en action (EHA) .....</b> | <b>12</b> |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>Histoires de succès .....</b> | <b>14</b> |
|----------------------------------|-----------|

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| <b>Communications.....</b> | <b>20</b> |
|----------------------------|-----------|

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>Notre clientèle.....</b> | <b>24</b> |
|-----------------------------|-----------|

|                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| <b>Rapport financier.....</b> | <b>27</b> |
|-------------------------------|-----------|

# Mot du président et de la directrice générale

## **SPHERE : toujours en action !**

Dans les pages qui suivent, nous mettons en relief quelques-uns des principaux faits saillants ayant marqué l'exercice financier 2025-2026 de SPHERE. Celles-ci rendent succinctement compte du dynamisme et de la pertinence de notre organisation au regard de l'intégration en emploi des personnes en situation de handicap sur le territoire québécois.

Durant cette période logée à l'enseigne d'un partenariat fructueux, SPHERE a su mettre à profit ses connaissances et son expertise en accompagnement personnalisé vers l'emploi et en développement de milieux de travail inclusifs. Son concours à la mise en œuvre d'un nouveau programme d'expérience de travail flexible et adapté, destiné aux élèves du secondaire ou étudiants de niveau collégial ou universitaire en situation de handicap (EHA), en témoigne de façon manifeste. Développé sous la responsabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ce programme répond à l'une des mesures de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028 du gouvernement du Québec. Cette nouvelle approche immersive, fondée sur la conciliation travail-études, vise à offrir à une centaine de participants un premier contact avec le monde du travail durant leur parcours scolaire et à leur permettre de se familiariser avec les réalités des milieux professionnels. Ces participants peuvent ainsi développer, à leur rythme, de précieuses compétences qui leur seront utiles tout au long de leur chemin d'accomplissement.

Ainsi, en misant sur une intervention précoce et sur l'accompagnement des participants et des employeurs, ce programme répond aux besoins de nombreux jeunes en situation de handicap en réduisant leurs obstacles à l'emploi et en les aidant à développer leur autonomie professionnelle et financière.

Comme par le passé, SPHERE a, en 2025-2026, assuré une gestion optimale des mesures Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) et Formation adaptée (FA). Ces deux mesures, spécifiquement dédiées à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, ont été, demeurent et demeureront des outils efficaces d'intervention dans l'arsenal de nos agentes de projets et de nos collaborateurs réguliers œuvrant au sein des Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH). Nous sommes heureux de constater que le travail en continu de SPHERE visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap porte des fruits, comme le montre la hausse du taux d'emploi de ces personnes au Québec.

Nous sommes fiers et enthousiastes, au nom de chaque partie prenante de notre organisation, de vous présenter les résultats de notre effort collectif et concerté!

**Martin Trépanier**  
Président

**Nancy Moreau**  
Directrice générale

---

# Le conseil d'administration : un soutien significatif, année après année

Au fil des ans, l'équipe de SPHERE a pu compter sur l'engagement de chacun des membres de son conseil d'administration, et cette année ne fait pas exception. Dynamiques et impliquées, ces personnes assurent la gouvernance de notre organisation, soutenant la réalisation de notre mission grâce à leur expérience et à leur expertise. Nous saluons particulièrement leur sensibilité et leur ouverture à la réalité des personnes en situation de handicap. Voici celles et ceux qui forment le CA de SPHERE en 2025-2026 :

**M. Martin Trépanier**

Président

**M<sup>me</sup> Isabelle Senneville**

Administratrice

**M. Raymond Gouin**

Administrateur

**M. Louis Adam**

Vice-président

**M<sup>me</sup> Anne Pelletier**

Secrétaire-trésorière



# La force d'une équipe engagée

Référer, outiller et informer les différents acteurs qui gravitent autour de l'intégration en emploi des personnes en situation de handicap est l'un des moteurs qui animent les membres de l'équipe de SPHERE. Leur expertise, leur créativité et leur sens de l'innovation contribuent à l'atteinte de leurs objectifs, tant en ce qui a trait à la qualité et à la pertinence des services offerts qu'en ce qui concerne la réalisation de notre mission. Tous ses membres travaillent ainsi en étroite collaboration, tant avec les instances du milieu qu'avec nos précieux partenaires, afin de mettre en œuvre de nouvelles mesures toujours mieux adaptées à la réalité des personnes en situation de handicap souhaitant intégrer le marché de l'emploi et de développer des outils de communication efficaces et accessibles. Voici les personnes qui forment cette équipe dédiée et dynamique:



## **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

## **Josée Therrien**

Agente de projets

## **Valérie Mathieu**

Agente de projets

# Concertation et partenariat

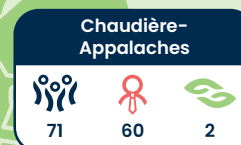
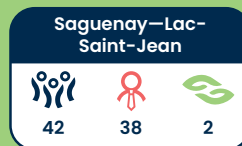
Année après année, les agentes de projets de SPHERE s'assurent d'être présentes sur le terrain et auprès de nos partenaires et des acteurs du milieu, enrichissant leurs connaissances des particularités régionales en employabilité et nourrissant la collaboration établie avec eux au fil des années.

En 2025-2026, les membres de l'équipe de SPHERE ont d'ailleurs accru leurs efforts en ce sens. Les agentes de projets de SPHERE ont ainsi pris part à 71 rencontres avec nos partenaires ainsi qu'à 24 rencontres de comités de travail et de tables de concertation dans les diverses régions du Québec, se rendant disponibles pour faire des présentations ou répondre aux questions.

## Une collaboration effective et pertinente

L'équipe de SPHERE sait qu'elle peut compter sur les différents intervenants en employabilité des régions du Québec, qui lui permettent de consolider son expertise. Nos partenaires effectuent un travail essentiel auprès des personnes en situation de handicap, de diverses organisations de la communauté et des employeurs, et nous permettent d'améliorer nos services en réponse aux besoins de notre clientèle commune. Les professionnels de SPHERE maintiennent le cap afin de préserver et d'intensifier cette collaboration avec celles et ceux qui constituent une courroie de transmission essentielle entre les actions de SPHERE et les personnes qui bénéficient des mesures mises en œuvre, y compris les employeurs.

# Cartographie



Nombre de participants servis en 2025-2026



Nombre d'employeurs inclusifs

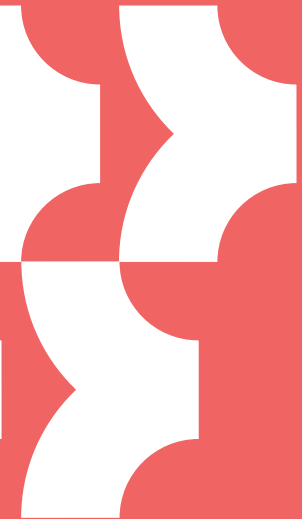


Nombre de partenaires dans cette région

---

## 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 a atteint **95,8 %**, témoignant d'un niveau de satisfaction très élevé et en nette progression. Les données ont été recueillies du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026 auprès de 76 employeurs.



Les éléments positifs les plus fréquemment mis de l'avant par les employeurs sont la **rapidité** du service, le **professionnalisme** de l'équipe, sa **disponibilité**, ainsi que la **simplicité des démarches administratives**. L'**accompagnement offert** et la **flexibilité** dans l'application des mesures sont également des aspects particulièrement appréciés, contribuant à une expérience jugée efficace, humaine et adaptée à leurs besoins. Dans l'ensemble, ces résultats confirment la qualité et la cohérence des services offerts par SPHERE aux employeurs du Québec.

En 2025-2026, l'équipe de SPHERE a intensifié sa présence auprès des employeurs des différentes régions. L'équipe a ainsi pris part à 8 rencontres d'information auprès de gestionnaires, de superviseurs et de propriétaires d'entreprise, et a effectué 24 visites de projets dans diverses organisations, soit plus du double de l'an dernier.

La nouvelle stratégie de communication propre aux employeurs a permis de bonifier les outils et contenus leur étant destinés, notamment la nouvelle infolettre mensuelle, qui vise à les diriger vers les bonnes ressources, à les outiller et à les informer. Un dépliant présentant les rôles, les mesures et les services de SPHERE, de même que les différents outils proposés aux employeurs, a ainsi été conçu à leur intention. Ce dépliant est remis aux employeurs rencontrés sur le terrain ainsi qu'à nos partenaires en lien avec les organismes et entreprises, qui assurent sa transmission.

De nouveaux portraits d'employeurs ont aussi été réalisés et mis en ligne, dont un témoignage vidéo. Ces contenus brefs et accessibles racontent l'expérience vécue par des employeurs inclusifs, permettant une incursion dans leur réalité et un survol des appréhensions et des obstacles auxquels ils ont dû faire face. Les textes mettent aussi l'accent sur le succès de leurs démarches.



# Lancement de la mesure Étudiants handicapés en action (EHA)

La plus récente mesure mise en place par SPHERE en 2025, Étudiants handicapés en action (EHA), a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi des élèves (niveau secondaire) et des étudiants (collégial et universitaire) en situation de handicap qui souhaitent travailler durant leur parcours d'études, tout en respectant la conciliation travail-études, essentielle à la réussite scolaire.

La mesure EHA permet ainsi d'accompagner les organisations admissibles désireuses de faire une place à ces jeunes au sein de leur effectif pendant l'été ou, à temps partiel, tout au long de l'année. L'accompagnement offert aux employeurs se fait sous diverses formes afin de diminuer les obstacles à l'intégration de ces jeunes au travail. Une aide financière est ainsi disponible, notamment pour l'achat d'équipements adaptés, l'accompagnement de l'employé à l'interne, son transport, une portion de son salaire et diverses autres mesures de soutien. La durée du projet est déterminée selon les besoins du participant quant au développement de ses compétences et à la consolidation des acquis. Les critères de la mesure de soutien sont établis de façon à encourager les élèves et les étudiants à persévérer dans leur parcours scolaire.

La mesure EHA est très souple et impose peu de contraintes: il suffit pour le participant de vouloir se familiariser avec le milieu de travail et de viser la persévérance scolaire. L'emploi peut être autant en lien avec le domaine d'études qu'avec une passion du jeune.

Les différentes mesures mises en place par SPHERE au fil des années ont mené à une plus grande prise de conscience à l'égard de l'intégration effective et réussie des personnes en situation de handicap, ainsi qu'à leur maintien en emploi à long terme. La mesure EHA y contribue à sa façon, en permettant aux jeunes participants de se familiariser avec le marché du travail et ses exigences, de développer leur autonomie et leur sens des responsabilités, et d'acquérir diverses compétences et connaissances qui leur seront utiles une fois leurs études complétées.



**Étudiants  
handicapés  
en action**

## Un projet de recherche pertinent en parallèle

Dans le cadre du lancement de la mesure EHA, SPHERE a contacté le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH) afin de réaliser une étude visant à mieux comprendre les expériences professionnelles des personnes étudiantes en situation de handicap inscrites au collégial ou à l'université (PESHICU). Les résultats de cette étude, réalisée sous la responsabilité du chercheur Francis Charrier, serviront à soutenir le développement de la mesure Étudiants handicapés en action (EHA) mise en place par SPHERE.

Le projet poursuit deux objectifs: 1) explorer les expériences professionnelles des PESHICU et 2) identifier des solutions favorisant l'accès, augmentant les avantages et réduisant les désavantages associés à l'occupation d'un emploi sur leur quotidien.

Le projet de recherche s'appuie sur les trois activités de collecte de données suivantes: 1) un questionnaire en ligne, 2) des entrevues individuelles semi-dirigées et 3) un groupe nominal. La collecte de données a débuté en février 2026. Les résultats seront diffusés au cours de l'année 2027.

## Faire connaître la mesure au plus grand nombre

Afin d'informer les partenaires de SPHERE sur la mesure EHA et sur la marche à suivre, SPHERE a procédé à la préparation et à la mise en ligne du Guide de présentation sur son site Web. Ceux-ci pouvaient aussi y télécharger les documents utiles et y déposer un projet. L'équipe de SPHERE a aussi optimisé les communications visant à faire connaître la mesure à ses partenaires et aux employeurs : articles de blogue, courriels, infolettres, etc. La nouvelle mesure a également fait l'objet d'une campagne promotionnelle sur les réseaux sociaux. Voici les données pertinentes sur la portée de ces communications:

### Campagne de notoriété

#### Sur Facebook

- 85 091 vues
- 1828 clics

#### Sur LinkedIn

- 127 766 vues
- 348 clics

### Publication commanditée

#### Sur Facebook

- 52 374 vues
- 1231 clics

#### Sur LinkedIn

- 61 834 vues
- 113 clics

De juin 2025 à février 2026, la mesure EHA a fait partie du contenu de 5 infolettres, avec une moyenne mensuelle de 1382 envois, dont le taux d'ouverture moyen a été de 28,6 %.

# Histoires de succès



## Un environnement d'apprentissage approprié

Ayant obtenu son équivalence du secondaire, notre participante s'est d'abord inscrite à l'école d'hôtellerie de sa région afin d'acquérir un diplôme d'études professionnelles (DEP), mais a mis fin à son parcours, se sentant trop bousculée dans son apprentissage et mal à l'aise dans cet environnement. Présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA), elle a besoin d'être soutenue, accompagnée et guidée, car elle a de la difficulté à supporter la pression.

Notre participante a déjà travaillé dans le restaurant familial à quelques reprises ainsi que dans un dépanneur. Comme la restauration demeure son centre d'intérêt privilégié, la mesure Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) de SPHERE a semblé tout indiquée pour lui permettre d'apprendre à utiliser les ustensiles et appareils culinaires afin d'être en mesure de réaliser des recettes, d'être à l'aise dans son environnement de travail et d'acquérir de l'autonomie en cuisine. Elle possède de bonnes capacités d'apprentissage et peut compter sur la participation d'un membre de sa famille, la restauratrice impliquée dans le projet, qui lui procure la supervision et le soutien requis. Celle-ci souhaiterait que notre participante puisse éventuellement accompagner le chef pendant les week-ends.

Les activités inhérentes à la formation tournent autour de la préparation des aliments et desserts en tout genre, la cuisson des déjeuners et dîners sur la plaque ou sur la cuisinière, l'utilisation des outils de travail appropriés, le service aux tables, le maintien de la propreté de son espace de travail et l'application des règles d'hygiène et de salubrité du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ). Une formation à cet effet a d'ailleurs été demandée au MAPAQ par l'employeur.

La mesure APMT de SPHERE a permis à notre participante de poursuivre son apprentissage dans un milieu qui favorise le développement de ses compétences. Un contrat d'intégration au travail de Services Québec lui permet aujourd'hui de se maintenir en emploi et de poursuivre son cheminement.

## Trouver sa voie

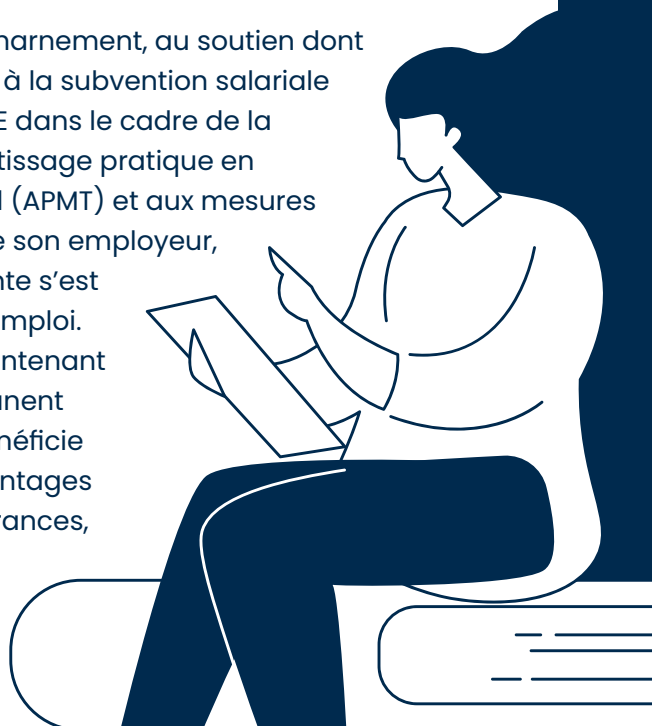
Notre participante vit avec une déficience intellectuelle légère et un syndrome de dysfonction non verbale, ce qui a ponctué son parcours d'apprentissage de défis. S'intéressant au domaine du secrétariat, elle a d'abord souhaité terminer ses études secondaires, stoppant son parcours régulier après la 4<sup>e</sup> secondaire. Après avoir tenté de suivre les cours d'un diplôme d'études professionnelles en ligne dans ce domaine, sans succès en raison de son manque d'autonomie, elle a envisagé de suivre une formation en alternance travail-études en présentiel, ce qu'on lui a déconseillé en raison du rythme rapide d'apprentissage.

Ne baissant pas les bras, notre participante s'est par la suite orientée vers un centre d'éducation, où elle a obtenu une attestation de préposée au service alimentaire en mai 2025, après un stage en milieu hospitalier. Elle a ensuite travaillé chez McDonald's avant d'obtenir un emploi à Retraite Québec, en numérisation. Elle a toutefois été remerciée en raison d'un rendement insuffisant, de nombreuses erreurs et d'une courbe d'apprentissage jugée trop longue.

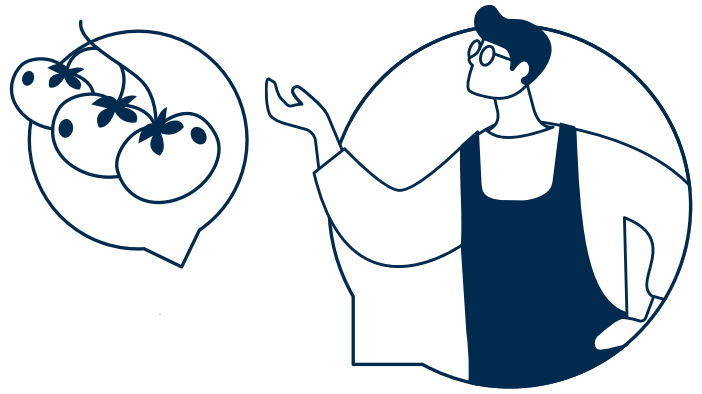
Pour notre participante, qui se passionne pour la mode et aime sortir avec ses amies, détenir un diplôme est très important. Son attestation en main, elle a souhaité travailler au sein de l'hôpital où elle avait fait son stage, ce que la cheffe de service a accepté, à la condition de recevoir le soutien des Services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) de la région. Entre autres objectifs, notre participante devait améliorer sa rapidité d'exécution, travailler son sens de l'organisation afin de mieux planifier ses tâches, développer sa minutie, particulièrement lors de l'assemblage des plateaux, apprendre à mieux gérer son stress et adopter une communication respectueuse, en faisant preuve de discernement dans ses propos.

L'agente d'intégration du SSMO a été mise à contribution pour outiller notre participante afin que celle-ci puisse répondre aux attentes de l'employeur et, ainsi, conserver son emploi. L'employeur a quant à lui accepté d'adapter l'horaire de travail en instaurant un système de journées en alternance afin de permettre à notre participante de bénéficier de périodes de repos.

Grâce à son acharnement, au soutien dont elle a bénéficié, à la subvention salariale reçue de SPHERE dans le cadre de la mesure Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) et aux mesures d'adaptation de son employeur, notre participante s'est maintenue en emploi. Elle occupe maintenant un poste permanent à l'hôpital et bénéficie de tous ses avantages (syndicat, assurances, etc.). Bravo!



## Le maintien en emploi grâce à l'accompagnement requis



À l'été 2024, notre participant a occupé son premier emploi à temps plein au Centre de formation en entreprise et récupération (CFER), alors qu'il participait à la fabrication de palettes. Il s'agissait de sa première expérience de travail rémunéré. Maintenant âgé de 18 ans, il est en voie de terminer son parcours au programme du CFER. Son objectif est de compléter un Test de développement général (TDG) dans le but de s'inscrire à une formation en camionnage et d'ainsi poursuivre un projet professionnel qui l'intéresse vivement.

Depuis le début de l'année scolaire, il effectue également un stage au Marché Tradition, comme commis d'épicerie, où il acquiert des compétences liées au domaine, en dehors des tâches de caisse ou de service à la clientèle.

Présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA), un trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) ainsi qu'un trouble sévère du langage, notre participant fait face à plusieurs défis quant à son intégration et à son maintien en emploi, ces problèmes de santé ayant un impact sur différents aspects de son fonctionnement en milieu de travail.

Sur le plan de la communication, son trouble du langage limite sa compréhension de consignes complexes, ainsi que sa capacité à exprimer clairement ses besoins et à interagir spontanément avec ses collègues ou ses supérieurs. Son TDAH influe quant à lui sur sa concentration et sa capacité à soutenir son attention sur de longues périodes, particulièrement là où les sources de stimulation sont nombreuses. Il peut aussi avoir besoin d'encadrement pour structurer ses tâches et gérer son temps efficacement. Enfin, le TSA de notre participant se manifeste notamment par une difficulté à s'adapter aux changements et une rigidité dans la routine, bien qu'il arrive maintenant à mieux la gérer.

Ces obstacles ne remettent pas en question son potentiel à travailler, mais exigent un environnement stable, prévisible, structuré, ainsi qu'un accompagnement adapté à ses besoins particuliers. La présence d'un accompagnateur à l'interne est ainsi essentielle pour le soutenir et augmenter significativement ses chances de réussite et de maintien en emploi à long terme.

Malgré ses défis et difficultés, notre participant se maintient en emploi grâce au soutien que lui procure son accompagnateur et à la subvention salariale accordée par SPHERE dans le cadre de la mesure Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT). Sa réussite présente est de bon augure pour les étapes qu'il aura à franchir à l'avenir.

## Un programme de formation adaptée qui donne de beaux résultats

Soutenu par la mesure Formation adaptée de SPHERE, le programme Ma Station est une initiative d'intégration socioprofessionnelle visant à aider les personnes ayant des défis d'intégration au travail, comme les personnes vivant avec une limitation psychique, intellectuelle, sensorielle ou physique, à acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi.

Le programme offre une formation pratique et théorique, un accompagnement personnalisé et le soutien de partenaires spécialisés pour favoriser l'autonomie, l'intégration et le maintien en emploi. Les élèves peuvent expérimenter des stations de travail en lien avec les métiers de préposé à l'entretien ménager, ainsi que de commis d'épicerie, de commis aux services alimentaires, et de commis en magasin ou en entrepôt. À la fin du programme, ils sont ainsi bien outillés afin d'intégrer le marché du travail.

L'objectif du programme est d'accompagner 12 élèves en situation de handicap lors de formations à cinq types de métiers et de mettre en place des stratégies adaptatives pour répondre à leurs besoins. Les résultats sont encourageants: sur les 12 personnes ayant complété le programme, 5 sont toujours en emploi (42%) et 4 sont demeurées aux études (33%).

Autre point positif notable en 2025-2026: l'harmonie entre les élèves a été bonne tout au long de l'année et une très belle dynamique de groupe s'est créée. Ils ont d'ailleurs formé un groupe sur les réseaux sociaux, où ils se soutenaient et s'entraidaient.





## Concilier travail et études, c'est possible!

À 18 ans, notre participant vit avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et l'anémie falciforme. Il a besoin d'être soutenu dans ses fonctions et doit éviter le contact avec la clientèle. De plus, il ne peut pas soulever de lourdes charges ou travailler au froid. Il a tout de même acquis de l'expérience à titre de bénévole en tant que commis dans une épicerie exotique et comme gardien d'enfants.

Fréquentant l'école des adultes, il n'a plus accès à un intervenant, mais a tout de même gardé un lien avec son éducatrice du secondaire. Il souhaitait terminer ses études secondaires tout en ayant la possibilité de concilier le travail et les études. Comme il habite toujours chez ses parents, le fait de gagner un peu d'argent lui permettrait de développer son autonomie personnelle et professionnelle.

Le projet mis en œuvre grâce à la mesure Étudiants handicapés en action (EHA) de SPHERE a permis à notre participant de travailler en tant qu'aide-cuisinier dans un centre de divertissement. Il y est chargé du nettoyage des aires de travail et des salles de toilettes, de la préparation des boîtes pour les commandes à emporter, de l'assistance à la préparation des aliments et de la plonge. Il travaille de 12 à 15 heures durant l'année scolaire et pourra augmenter ses heures durant les vacances des fêtes et estivales.

---

# Communications

Même si aucune des clientèles de SPHERE n'a été négligée à cet égard durant l'année 2025-2026, les employeurs ont été au cœur d'efforts de communication particuliers de la part de notre équipe. Une stratégie de communication ciblée a ainsi été mise en œuvre afin de mieux rejoindre les employeurs en tenant compte de leurs préoccupations et de leurs défis en ce qui a trait à l'embauche et au maintien en emploi d'une personne en situation de handicap. L'équipe a poursuivi le développement des différents outils visant à les diriger vers les bonnes ressources, à les outiller et à les informer, tout en déployant de nouveaux contenus et canaux plus ciblés, facilitant une transmission plus directe de l'information qui leur est spécifiquement destinée, axée sur la démystification du processus d'embauche et l'accessibilité du soutien et de l'accompagnement.

L'équipe de SPHERE a également l'intention de poursuivre ses efforts visant à mettre en relief des secteurs d'activité et des types d'emplois qui sont généralement moins représentés quant à la présence de personnes en situation de handicap à titre de travailleuse ou travailleur.

## **SITE WEB**

Notre site Web est toujours la courroie de transmission par excellence de l'information destinée à l'ensemble des acteurs du milieu. De nouveaux portraits d'employeurs de même qu'un témoignage vidéo ont bonifié les contenus destinés aux employeurs. Notre équipe continue par ailleurs d'alimenter notre blogue, judicieusement exploité pour présenter plus longuement les mesures en place, les initiatives de nos partenaires ainsi que l'équipe et les rôles de SPHERE, de même que pour amorcer une réflexion plus large sur l'inclusion, notamment sur les bonnes pratiques à cet égard. Dernière amélioration notable, le site de SPHERE est maintenant doté d'un portail sécurisé permettant d'assurer la confidentialité des renseignements transmis par les intervenants et les employeurs lors du dépôt de documents relatifs aux participants à une mesure.

## INFOLETTRE

Conformément aux objectifs de sa nouvelle stratégie de communication employeurs, SPHERE publie, depuis mars 2026, une infolettre qui leur est destinée. Cet outil de communication privilégié nous permet de les informer mensuellement des nouveautés et des sujets qui les touchent plus particulièrement. Notre infolettre destinée aux partenaires continue d'informer nos collaborateurs sur tout ce qui peut les aider à remplir leur mission.

Voici quelques statistiques concernant l'infolettre pour l'année 2025-2026 :

- Nombre d'infolettres envoyées: **15**
- Taux d'ouverture moyen: **32,17%**
- Nouveaux abonnés (entre le 31 mars 2025 et 31 mars 2026): **130**
- Abonnés au 31 mars 2026: **2430**

## MÉDIAS SOCIAUX

Les différents médias sociaux de SPHERE permettent à notre équipe de conserver un lien étroit avec nos différentes clientèles, de promouvoir notre offre de services et d'inciter les personnes visées à visiter notre site Web. Nous continuons évidemment d'y mettre les initiatives de nos partenaires en valeur et de sensibiliser la population à la réalité et aux défis des personnes en situation de handicap souhaitant intégrer le marché du travail. Le réseau LinkedIn nous permet de cibler plus efficacement les employeurs et constitue, à cet égard, un canal privilégié de la stratégie de communication destinée à cette clientèle.



Voici quelques statistiques illustrant la portée de nos efforts et l'efficacité de nos publications:

### **FACEBOOK**

Publications | **94**

Vues organiques | **26 370**

Vues de publications commanditées | **137 465**

Nouveaux abonnés | **43**

Abonnés au 31 mars 2026 | **1376**

### **LINKEDIN**

Publications | **73**

Vues | **10 385**

Vues de publications commanditées | **189 600**

Nouveaux abonnés | **38**

Abonnés au 31 mars 2026 | **780**

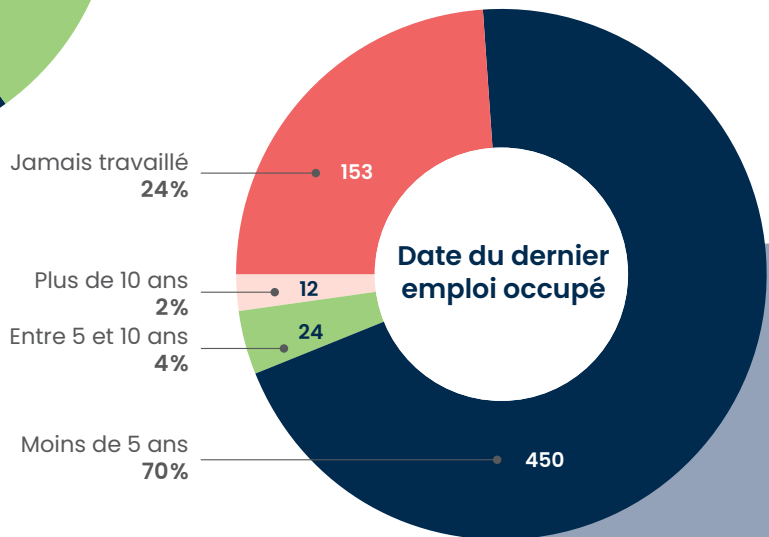
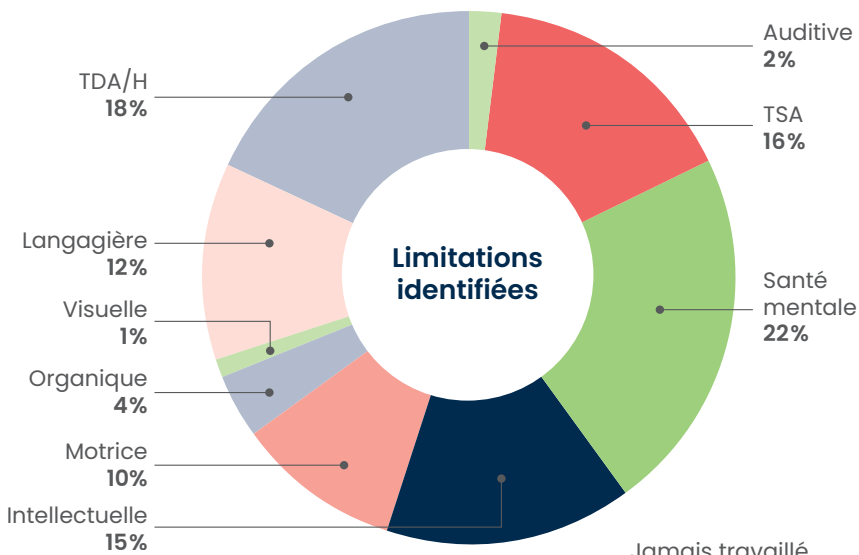
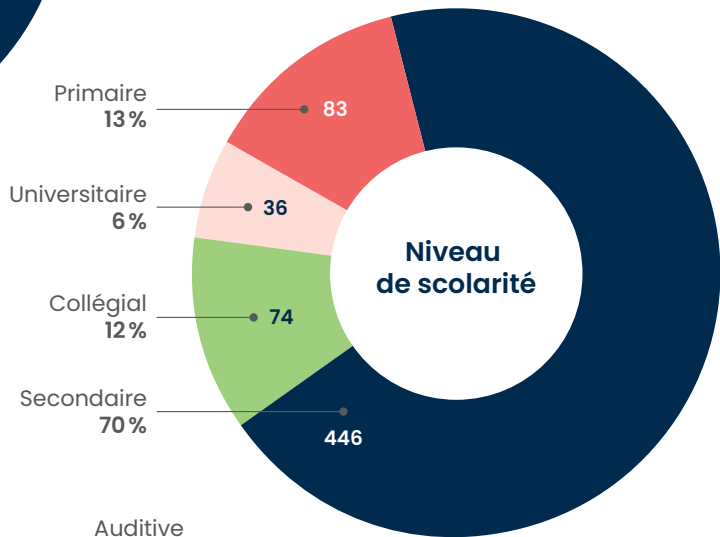
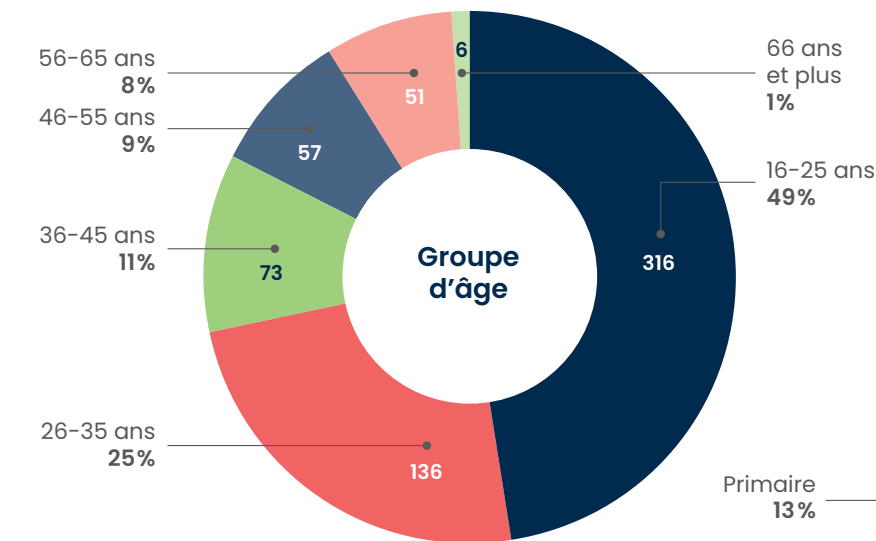


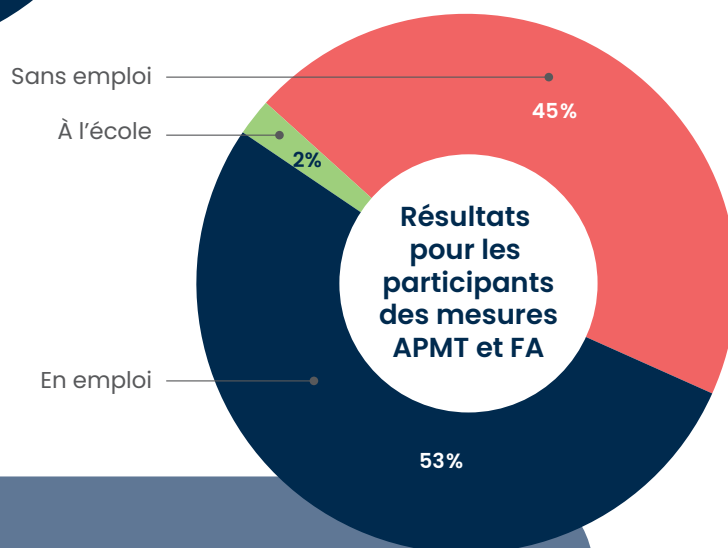
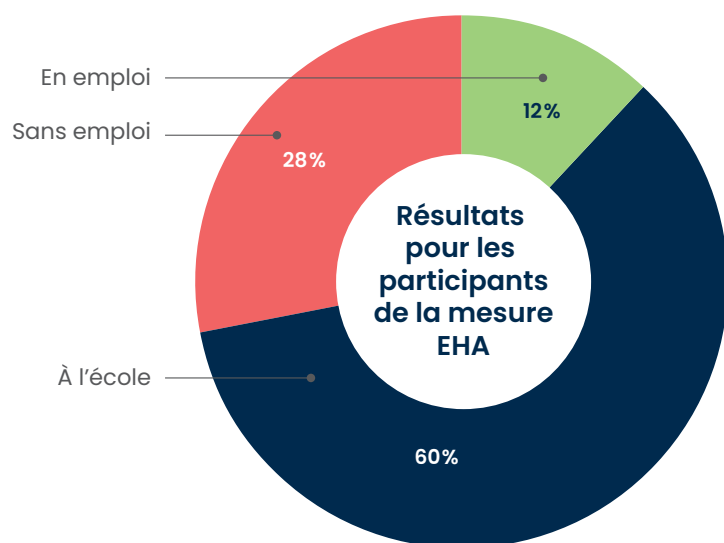


# Notre clientèle

## Caractéristiques démographiques

Les graphiques de cette section nous montrent que la majorité des participants ayant bénéficié des mesures de SPHERE, soit 74 %, ont 35 ans et moins. On peut également y voir que 83 % des participants avaient une scolarité de niveau secondaire ou moins. On note enfin que 56 % des participants ont 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

Pour les mesures Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) et Formation adaptée (FA), le taux de réussite quant au maintien aux études ou en emploi des 551 participants est de 55%. La plupart (53%) occupent un emploi, à temps plein pour 17% d'entre eux.

Par ailleurs, à la fin de leur participation à la mesure Étudiants handicapés en action (EHA), 72% des 88 jeunes étaient en emploi ou aux études.

Ces résultats nous encouragent à maintenir et à accroître nos efforts auprès des employeurs pour favoriser l'inclusion et aider les jeunes en situation de handicap à demeurer en emploi tout en poursuivant leur parcours scolaire.

# Rapport financier

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2026

| PRODUITS                                            | MONTANT          |
|-----------------------------------------------------|------------------|
| Emploi-Québec - Personnes handicapées vers l'emploi | 3 590 247        |
| Emploi-Québec - Étudiants handicapés en action      | 552 067          |
| Intérêts sur l'encaisse                             | 50 720           |
| <b>Total</b>                                        | <b>4 193 034</b> |

| CHARGES                                                                                                                                     | MONTANT                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Emploi-Québec - Personnes handicapées vers l'emploi                                                                                         | 3 590 247                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien aux participants</li> <li>• Frais de projets</li> <li>• Frais de fonctionnement</li> </ul> | 2 385 660<br>965 345<br>239 242 |
| Emploi-Québec - Étudiants handicapés en action                                                                                              | 552 067                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien aux participants</li> <li>• Frais de projets</li> <li>• Frais de fonctionnement</li> </ul> | 257 591<br>266 996<br>27 480    |
| <b>Autres charges hors programme</b>                                                                                                        | <b>359</b>                      |
| <b>Total</b>                                                                                                                                | <b>4 142 673</b>                |
| Excédent des produits sur les charges                                                                                                       | 50 361                          |

Format utilisé à des fins de présentation.

Avec la participation de:

Québec 



**sphere-qc.ca**

Retrouvez-nous sur  
**Facebook, LinkedIn et YouTube**

