Regroupement des organismes de promotion **de personnes handicapées** de Laval

ROPPHL

Comprendre pour mieux agir

Vers un continuum socioprofessionnel intégré à Laval









Remerciements

Le ROPPHL remercie sincèrement les organismes, établissements et partenaires ayant participé aux travaux. Leur expertise et leur engagement ont permis de produire des outils qui contribueront à soutenir la concertation et le développement du continuum des activités socioprofessionnelles à Laval. Des remerciements particuliers sont adressés aux membres du comité consultatif, à la Table régionale pour l'intégration à la vie active et au travail (TRIVAT), au Comité de concertation et de sensibilisation aux entreprises (CCSE) ainsi qu'à Plan Humain pour leur précieuse contribution tout au long de cette démarche.

Rédaction

- **Carole Guenat -** Agente de mobilisation et de communication du ROPPHL
- **Kim Joly -** Directrice du ROPPHL
- **Marie-Hélène Mayrand** - Conseillère, stratégie et contenu - Plan Humain
- **Fannie Perron** - Présidente - Plan Humain

Collaboration

- **Pauline Carrez -** Agente de développement - *Axia Services*
- **Edith Gouaillier** - Conseillère en emploi - *Groupe Alpha Laval*

Table des matières

REMERCIEMENTS p. 02

INTRODUCTION p. 04

MÉTHODOLOGIE p. 05

GRANDS ENJEUX p. 06

CONSTATS STRATÉGIQUES p. 07

CONTINUUM p. 08

PLAN D'ACTION p. 10

RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU SONDAGE p. 15

ANNEXE p. 24

Introduction

Les activités socioprofessionnelles jouent un rôle essentiel dans le développement des compétences, l'autonomie, la participation sociale et l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ou vivant d'autres obstacles à l'inclusion socioprofessionnelle. À Laval, une multitude d'organismes, d'établissements d'enseignement, de partenaires institutionnels et d'acteurs de l'employabilité contribuent à cette offre de services. Cette diversité est une richesse, mais rend aussi nécessaire le développement d'une vision d'ensemble permettant de mieux comprendre le continuum de services, d'en identifier les forces, les ruptures et les besoins à combler.

C'est dans cette perspective que le Regroupement des organismes de promotion de personnes handicapées de Laval (ROPPHL), en collaboration avec la Table régionale pour l'intégration à la vie active et au travail (TRIVAT) et le Comité de concertation et de sensibilisation aux entreprises (CCSE), a confié à Plan Humain le mandat de réaliser une démarche visant à documenter et renforcer le continuum des activités socioprofessionnelles sur le territoire lavallois.

La démarche reposait sur une méthodologie participative combinant des rencontres avec un comité consultatif, des échanges avec les partenaires ainsi qu'un sondage auquel ont répondu 38 organismes. Le croisement de ces différentes sources d'information a permis de brosser un portrait de l'offre de services, d'identifier les principaux enjeux et de mettre en lumière les occasions d'améliorer la complémentarité des interventions et la fluidité des parcours.

Le présent document regroupe les trois livrables issus de cette démarche. Le diagnostic présente les principaux constats sur l'offre régionale de services. La cartographie du continuum offre une représentation visuelle des parcours, des services, des forces et des zones de rupture afin de soutenir une compréhension commune de l'écosystème. Enfin, le plan d'action propose un ensemble de pistes d'intervention découlant des consultations réalisées et de l'analyse de Plan Humain. Il constitue une base de réflexion destinée à alimenter les travaux des partenaires, qui pourront déterminer collectivement les actions qu'ils jugent les plus porteuses pour la suite.

Méthodologie

Rencontres de travail

Ce diagnostic est issu d'une collaboration entre la TRIVAT et le CCSE.

Le comité consultatif est composé du ROPPHL, d'un représentant de la TRIVAT et d'un représentant du CCSE.

Des rencontres de travail et de suivi ont été organisées avec les deux comités à l'automne 2025.

4
rencontres de travail

3
rencontres du comité consultatif

14
organismes présents

Sondage

Ce sondage a été réalisé par la firme Plan Humain, conjointement avec le comité consultatif.

Le sondage a été diffusé largement à toute organisation lavalloise ayant un intérêt pour les activités socioprofessionnelles pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles ou des difficultés à l'intégration (organismes communautaires, institutions, services d'aide à l'emploi).

46
réponses valides

38
organismes

46%
de participation

Constats stratégiques

Une offre de services riche, mais très hétérogène

- Les services socioprofessionnels couvrent tout le continuum, des activités de jour jusqu'à l'intégration et le maintien en emploi.
- Toutefois, les définitions et pratiques varient beaucoup d'un organisme à l'autre :

- Certains se concentrent sur l'autonomie et la socialisation
- D'autres sur l'employabilité ou le placement

- Cette diversité est une force, mais elle entraîne aussi un manque de lisibilité du continuum.

Des clientèles de plus en plus complexes

- Les organismes desservent majoritairement des personnes :

- Vivant avec des limitations (déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme, santé mentale, déficience physique, troubles sensoriels)
- Cumulant plusieurs vulnérabilités (scolarité, pauvreté, santé, isolement, discrimination)

- Les personnes avec une comorbidité, sans diagnostic clair ou « entre deux chaises » sont particulièrement mal desservies.

Des trous de services clairement identifiés

- Les besoins non comblés les plus souvent mentionnés :

- Plateaux de travail et milieux adaptés (surtout pour les personnes semi-autonomes)
- Accompagnement 1 pour 1 pour certaines clientèles (déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme, cas complexes)

- Services pour :

- Personnes de 35 ans et plus
- Personnes non-binaires et LGBTQ+
- Personnes à mobilité réduite ou non-voyantes
- Personnes peu alphabétisées
- Personnes en attente de diagnostic

Grands enjeux

Saturation des organismes et refus de services

- Une majorité d'organismes ont dû refuser des personnes ou les rediriger dans les dernières années, par :

- Manque de ressources humaines
- Manque de financement
- Inadéquation entre les besoins des personnes et les programmes existants

- Certains profils très éloignés du marché du travail n'ont aucune ressource réellement adaptée

Rigidité des programmes et des mesures

- Les critères d'admissibilité (âge, diagnostic, durée, financement) sont perçus comme :

- Trop rigides
- Mal adaptés aux parcours non linéaires

- Les organismes doivent souvent « bricoler » pour répondre aux besoins réels.

Faible reconnaissance des impacts non liés à l'emploi

- Les indicateurs exigés par les bailleurs de fonds mettent l'accent sur :

- Le taux de placement
- Le maintien en emploi

- Or, les organismes valorisent aussi :

- L'autonomie
- Le rétablissement
- Le sentiment d'accomplissement

- Ces impacts sont peu reconnus et difficiles à mesurer.

Maillage insuffisant entre les services

- Manque de communication et de coordination entre organismes
- Absence d'un plan de services partagé
- Difficultés liées à la confidentialité et aux références
- Le continuum idéal est connu… mais freiné dans la pratique.

CONTINUUM DE SERVICES SOCIOPROFESSIONNELS POUR LES PERSONNES AYANT UN HANDICAP (DP-DI-TSA) OU DES CONTRAINTES À L'INTÉGRATION À LAVAL

1 ACCUEIL, ÉVALUATION ET RÉFÉRENCEMENT

Faciliter l'accès rapide, simple et humain aux services adaptés aux besoins de la personne.

Services présents : Évaluation et référencement

Enjeux identifiés
- Absence de porte d'entrée claire pour les participants
- Difficulté de référencement à d'autres organismes
- Peu d'évaluations globales structurées des usagers
- Peu de soutien pour les personnes sans diagnostic

Trou critique
Le système demeure difficile à naviguer pour les usagers et partenaires.

Transition fragile
Plusieurs personnes demeurent dans le système sans trajectoire claire.

Offre peu structurée et peu centralisée

2 DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET SOCIAL

Renforcer l'autonomie, la confiance et le pouvoir d'agir des personnes.

Services présents : Activités de jour / Ateliers d'habiletés sociales / Ateliers d'apprentissage de base

Forces : Bonne présence d'activités de jour / Offre de services diversifiée / Bonne accessibilité territoriale pour les participants

Enjeux identifiés
- Peu de passerelles vers l'employabilité
- Isolement social persistant pour les participants
- Peu de soutien spécialisé en santé mentale offert

Trou critique
Le passage entre développement personnel et employabilité demeure peu structuré.

Cette portion est relativement bien couverte en services

3 DÉVELOPPEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

Permettre une contribution à la communauté tout en favorisant le développement du potentiel socioprofessionnel

Services présents : Orientation de carrière / Ateliers d'habiletés sociales / Développement d'habiletés de travail / Plateaux non rémunérés / Ateliers de travail / Activités de bénévolat / Supervision de stages / Plateaux rémunérés

Forces : Présence d'activités préparatoires à l'emploi / Services pour le développement des savoir-être et savoir-faire

Enjeux identifiés
- Peu de parcours personnalisés pour les participants
- Très faible présence de plateaux rémunérés
- Peu de milieux de travail stimulants offerts
- Encadrement intensif limité

Trou critique
Manque important de milieux transitionnels entre la socialisation et l'intégration en emploi

Transition fragile
Peu de ponts concrets disponibles vers l'emploi réel

Offre très inégale d'un organisme à l'autre

4 EXPÉRIMENTATION EN CONTEXTE RÉEL

Proposer des expériences concrètes favorisant le développement des compétences dans un contexte s'apparentant à celui du marché du travail.

Services présents : Préparation à l'emploi / Aide à la recherche d'emploi / Supervision de stages / Formation diplômante / Formation non diplômante / Plateaux rémunérés

Enjeux identifiés
- Peu de stages adaptés aux différents profils
- Peu de diversité de secteurs d'emplois
- Peu de partenariats avec les employeurs
- Peu de plateaux de travail rémunérés

Trou critique
Peu de passerelles concrètes vers un emploi durable

Pont fragile vers l'emploi
Risque élevé de désengagement des participants

La transition vers le marché du travail demeure fragile

5 INTÉGRATION EN EMPLOI

Soutenir une intégration durable et inclusive en milieu de travail.

Services présents : Orientation de carrière / Soutien à l'intégration en emploi / Service post-emploi court terme / Placement en emploi

Forces : Plusieurs organismes actifs dans ce ce secteur / Présence de soutien à l'intégration dans les services offerts

Enjeux identifiés
- Peu d'entreprises adaptées
- Difficulté pour certaines clientèles complexes
- Peu de diversification des milieux de travail adaptés

Trou critique
Les opportunités d'emploi adaptés demeurent insuffisantes.

Transition fragile
L'embauche ne garantit pas la stabilité.

Bonne capacité d'intégration, mais milieux de travail disponibles en quantité limitée

6 MAINTIEN EN EMPLOI

Assurer la stabilité, la progression et la réussite à long terme en emploi.

Services présents :
Suivi post-emploi court terme / Accompagnement maintien long terme

Enjeux identifiés
- Suivi limité dans le temps pour les participants
- Peu de soutien lors des rechutes
- Peu de programmes de maintien des acquis

Trou critique
Risque élevé de rupture de parcours après l'intégration

Le maintien en emploi constitue un des maillons les plus fragiles du continuum





ORGANISMES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE

Sur la centaine d'organismes ayant reçu le questionnaire intitulé "Cartographie des services socioprofessionnels à Laval", ces 38 organismes ont répondu et permis d'identifier les enjeux et trous critiques dans le continuum de services.

38 Organismes

ALPA (Association lavalloise des personnes aidantes)

ALTA (Association lavalloise pour le transport adapté)

APADHL

Association Dysphasie+

ATMPRQ

Au Jardin de la Famille de Fabreville Inc.

Autisme Laval (Services du Chat botté)

Axia services

Carrefour jeunesse-emploi de Laval

Centre d'activités l'Orchidbleue

Centre d'implication libre de Laval (CILL)

Centre de Développement des Compétences Vimont (CDC)

Centre de formation l'Impulsion

Centre de services scolaire de Laval (CSSL)

CSSL - secteurs des adultes (ÉA)

Collège Montmorency

Communauté Trisomie 21 Laval

Coopérative de soutien à domicile de Laval

Corporation Intégration à la Vie Active des Personnes Handicapées de Laval (CIVAPHL)

Fibromyalgie Laval

Fondation Le Pilier

Groupe Alpha Laval

Institut des troubles d'apprentissage Laval

L'Arrimage

L'ÉTAPE-Laval

MESS (Services Québec des régions de Laval et des Laurentides)

Midi40

Obliques - Ferme solidaire (Ferme jeunes au travail)

OPEX'82 (Via Travail inc.)

Perspective Carrière

Regroupement des aveugles et amblyopes du Montréal métropolitain (RAAMM)

ReprésentACTION santé mentale Québec - région Laval

ROPPHL

SPHERE

StimuleArts

Textil'Art Laval

Tournée Édu4tive

Ville de Laval



Plan d’action

Le diagnostic et les résultats du sondage ont mis en lumière un ensemble d'enjeux récurrents : la fragmentation des services, la rigidité des critères d'admissibilité, le sous-financement chronique et le manque de reconnaissance des impacts non liés directement à l'emploi. Le plan d’action répond à ces grands constats. Il vise à agir de façon cohérente et structurée sur les différentes dimensions des enjeux identifiés, en réfléchissant autant à la structure du continuum qu'à la gouvernance entre organismes, à la flexibilité de l'offre, au soutien psychosocial, aux milieux de travail adaptés ou encore à la mesure de l'impact.

Le plan d’action se décline en neuf axes d'intervention, chacun associé à une orientation stratégique, aux problèmes clés qu'il cherche à résoudre, à des actions structurantes concrètes et à des indicateurs permettant d'en suivre les retombées.

Ce plan a pour objectif d’être un outil de travail commun, destiné à alimenter la réflexion des partenaires du milieu, qui pourront ensemble déterminer les priorités et les actions les plus porteuses pour bâtir un continuum socioprofessionnel réellement fluide, accessible et adapté aux réalités des personnes en situation de handicap et de celles vivant d'autres obstacles à l'intégration.

Axe 1 - Structurer un continuum intégré et fluide de services

Orientation Stratégique : Passer d’une logique d’organismes à une logique de parcours usager

Problèmes clés	Actions structurantes	Indicateurs
• Parcours fragmentés, transitions difficiles, perte d’usagers, perte d’acquis pour les usagers • Absence de vision globale partagée	• Cartographier et formaliser le continuum socioprofessionnel territorial • Déployer un continuum officiel : pré-employabilité → employabilité → emploi → maintien • Mettre en place une porte d’entrée commune / guichet unique • Assigner une personne pivot accompagnant l’usager tout au long du parcours	• Taux d’usagers avec un parcours sans interruption • Nombre de transitions accompagnées entre organismes • Satisfaction des usagers (continuité)

Résultat visés
- Aucune rupture de service
- Parcours lisible, fluide et personnalisé

Axe 2 - Renforcer le maillage et la gouvernance interorganismes

Orientation stratégique : Passer d'un réseau éclaté à un écosystème coordonné

Problèmes clés	Actions structurantes	Indicateurs
• Collaboration informelle, dépendante des relations • Méconnaissance des offres	• Mettre en place une table de concertation opérationnelle • Développer une cartographie numérique des services • Formaliser des corridors de services et des protocoles de transition interorganismes • Instaurer des mécanismes réguliers de coordination clinique et opérationnelle	• Nombre de partenariats actifs • Taux de référencement interorganismes • Délai moyen de prise en charge après référence

Résultats visés
- Meilleure orientation
- Réduction des dédoublements et des angles morts

Axe 3 - Développer une offre évolutive, flexible et inclusive

Orientation Stratégique : Passer de programmes fixes à des parcours personnalisés et flexibles

Problèmes clés	Actions structurantes	Indicateurs
• Programmes rigides, critères d'admissibilité excluants • Difficulté à répondre aux profils atypiques ou complexes	• Développer des parcours personnalisés adaptés aux besoins des usagers • Assouplir les critères d'admissibilité (projets pilotes) • Créer des modules flexibles (compétences, psychosocial, stages, etc.) • Permettre des entrées/sorties continues • Adapter les critères pour inclure : - les personnes sans diagnostic - les profils intersectionnels - les personnes « entre deux services » - les profils complexes et atypiques • Intégrer des mesures de conciliation (horaire, garde, etc.)	• Taux de participants "hors critères traditionnels" intégrés • Taux de rétention dans les programmes • Diminution des refus et des redirections

Résultat visés
- Plus grande accessibilité
- Réduction des refus et des redirections

Axe 4 - Renforcer le soutien psychosocial comme levier central

Orientation stratégique : Reconnaître le soutien psychosocial comme condition de réussite en emploi

Problèmes clés	Actions structurantes	Indicateurs
• Besoins psychosociaux omniprésents mais sous-financés • Les organismes débordent de leur mission	• Intégrer systématiquement un volet psychosocial • Financer des postes d'intervenants spécialisés • Développer des partenariats avec la santé mentale • Créer des modèles hybrides socio-emploi • Créer des ponts avec le réseau de la santé (CISSS, etc.)	• Taux de maintien en emploi • Amélioration des indicateurs d'autonomie • Nombre de suivis psychosociaux offerts

Résultats visés
- Meilleur maintien en emploi
- Stabilisation des parcours

Axe 5 - Augmenter le nombre de milieux de travail adaptés et les expériences concrètes

Orientation Stratégique : Miser sur l'apprentissage par la pratique (learning by doing) en contexte réel

Problèmes clés	Actions structurantes	Indicateurs
• Manque de stages, plateaux et entreprises adaptées • Frein majeur à l'intégration	• Développer : - des plateaux de travail - des entreprises d'insertion - des stages adaptés • Créer un réseau d'employeurs partenaires • Offrir du coaching en entreprise	• Nombre de plateaux/stages créés • Nombre d'employeurs partenaires • Taux de placement en emploi

Résultats visés
- Plus d'intégrations réelles
- Meilleur arrimage avec le marché du travail

Axe 6 -Structurer l'offre de pré-employabilité et le développement des compétences

Orientation stratégique : Consolider les capacités menant à l'emploi

Problèmes clés	Actions structurantes	Indicateurs
• Manque de services en amont (personnes non prêtes) • Lacunes en compétences de base	• Déployer des parcours : - de développement des habiletés sociales - de littératie / numératie - d'autonomie et de savoir-être • Créer des parcours progressifs (escaliers d'employabilité) • Intégrer davantage l'apprentissage expérientiel	• Progression des compétences (évaluations) • Taux de passage vers des programmes d'emploi • Participation aux activités préparatoires

Résultat visé
- Plus de personnes deviennent "employables"
- Réduction de la pression sur les services d'emploi

Axe 7 - Moderniser la mesure d'impact et les indicateurs

Orientation Stratégique : Adopter une mesure d'impact hybride et cohérente

Problèmes clés	Actions structurantes	Indicateurs
• Tension entre résultats quantitatifs (emploi) et qualitatifs (autonomie) • Données incomplètes (ex. genre)	• Définir un cadre commun d'indicateurs : - emploi / maintien - autonomie - progression des compétences • Intégrer de nouveaux indicateurs : - genre / diversité - parcours et progression • Développer des outils simples de suivi partagé	• Diversité des clientèles rejointes • Accès des groupes sous-représentés aux services • Taux de participation des clientèles ciblées

Résultat visés
- Meilleure reconnaissance de l'impact réel
- Alignement avec les bailleurs de fonds

Axe 8 -Consolider les ressources et la capacité du système

Orientation stratégique : Passer à une logique de financement structurant

Problèmes clés	Actions structurantes	Indicateurs
• Sous-financement chronique • Capacité insuffisante vs demande	• Financer : - de l'accompagnement long terme - des services hybrides (hors mission stricte) • Soutenir la rétention et la formation du personnel	• Durée moyenne de l'accompagnement des personnes • Nombre de services complémentaires ou hybrides offerts • Taux de rétention du personnel

Résultats visés
- Capacité du système accrue
- Moins de refus et de listes d'attente

Axe 9 - Sensibiliser et mobiliser les employeurs

Orientation stratégique : Faire des employeurs des partenaires actifs de l'inclusion

Problèmes clés	Actions structurantes	Indicateurs
• Méconnaissance, réticence, manque d'adaptation	• Campagnes de sensibilisation • Services aux entreprises : - accompagnement - adaptation de postes - soutien en cas de difficulté • Former des employeurs ambassadeurs	• Nombre de places disponibles • Diminution des listes d'attente • Meilleur ratio intervenant/usagers

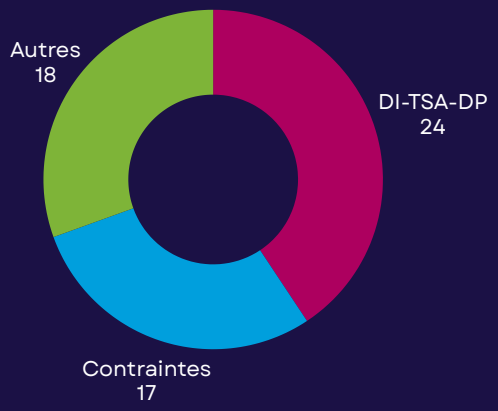
Résultats visés
- Plus d'opportunités d'emploi
- Meilleure intégration, plus durable

Résultats détaillés du sondage

Afin de documenter concrètement l'offre de services socioprofessionnels à Laval, un sondage a été mené par la firme Plan Humain auprès de l'ensemble des organismes lavallois concernés par cette réalité. Avec 46 réponses valides provenant de 38 organismes, il permet de dégager un portrait chiffré des pratiques, des clientèles desservies et des enjeux d'accès aux services, et vient ainsi appuyer les constats stratégiques présentés précédemment avec des données concrètes.

1- Panorama général de l'offre de service

- Une offre diversifiée : services éducatifs, récréatifs, d'accompagnement, de formation professionnelle et de soutien psychosocial.
- Une clientèle variée : déficience intellectuelle (DI), trouble du spectre de l'autisme (TSA), troubles du langage, déficience physique, santé mentale, contraintes à l'intégration, personnes âgées et peu alphabétisées.



Une forte collaboration intersectorielle entre organismes communautaires, institutions éducatives et services municipaux.

2- Définition d'un service socioprofessionnel

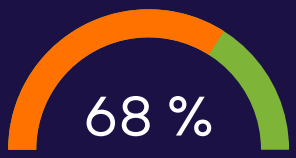
- Développement de compétences sociales, professionnelles ou académiques, perçu comme un levier vers le marché du travail.
- Accompagnement individualisé incluant soutien psychologique, motivation et valorisation des compétences.
- Insertion et maintien en emploi : préparation, recherche d'emploi, intégration, maintien – et pour certains, participation citoyenne au-delà du simple emploi.
- Ces services agissent à l'intersection du social et de l'emploi, et s'adaptent à la diversité des besoins (handicap, contraintes sociales, santé mentale, éloignement du marché du travail).
- L'inclusion sociale et citoyenne et le développement global de la personne font partie intégrante des services socioprofessionnels.

Pour la majorité des organismes, un service socioprofessionnel est un accompagnement global qui permet à la personne ayant des besoins particuliers de développer ses compétences, de gagner en autonomie et de s'intégrer socialement et professionnellement – avec un accent particulier sur l'accès et le maintien en emploi.

3. Services offerts hors mission, pour combler des lacunes

Plusieurs organismes offrent des services qui débordent de leur mission initiale, faute d'autres ressources disponibles :

- Comblement de lacunes
- Accompagnement en amont / préparatoire
- Soutien psychosocial ou émotionnel élargi
- Insertion professionnelle non couverte ailleurs



des organismes estiment offrir des services hors mission

Les organismes doivent souvent étendre leur mission pour répondre à des besoins non pris en charge ailleurs – soutien psychosocial, préparation à l'intégration, réponse à l'absence de services spécialisés.

4-Longévité des services

- Historique long : plusieurs organismes offrent ces services depuis 20 à 50 ans
- Offre plus récente : certains projets sont apparus pour répondre à des besoins émergents
- Durée intermédiaire (10-30 ans) : reflète une institutionnalisation progressive
- Certains organismes n'offrent pas de service socioprofessionnel direct, mais jouent un rôle complémentaire d'orientation ou de défense des droits.

Une maturité historique pour les organismes spécialisés, adaptation/innovation pour les besoins non couverts, et institutionnalisation progressive du secteur.

5- Les différents profils de service

Profil 1 – Activités de jour

Objectif : développer l'autonomie, maintenir les capacités et favoriser les interactions sociales.

- Activités valorisantes / de jour : base de l'intervention quotidienne.
- Ateliers d'habiletés sociales (« savoir-être »).
- Ateliers d'apprentissage (« savoir lire, savoir compter ») : moins fréquents, surtout pour les besoins éducatifs ou cognitifs.

Profil 2 – Activités contributives

Objectif : participer à une activité valorisée socialement et développer des habiletés liées au travail.

- Développement des habiletés de travail (savoir-faire) et des habiletés sociales (savoir-être), souvent combinées.
- Plateaux de travail et stages, souvent non rémunérés, avec supervision individuelle dans certains cas.
- Soutien à l'intégration via le bénévolat ou la contribution sociale valorisée.
- Ateliers d'apprentissage académique ou pratique (littératie, numératie) en soutien à l'intégration professionnelle.

Profil 3 – Développement de l'employabilité et soutien à la formation

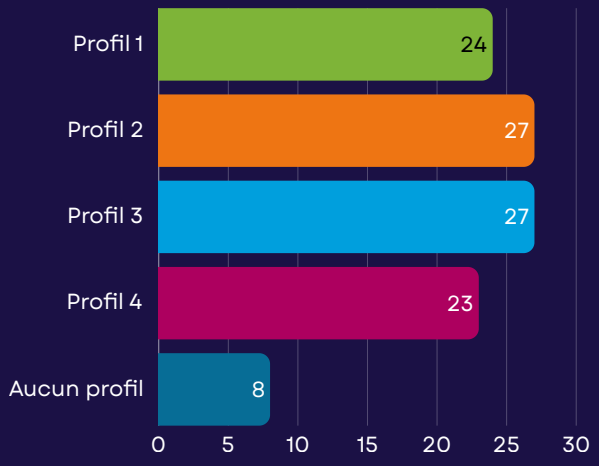
Objectif : poursuivre le développement des habiletés de travail pour actualiser un projet de vie lié à l'emploi.

- Développement des compétences personnelles et sociales : savoir-être professionnel essentiel à l'intégration.
- Développement des habiletés de travail (savoir-faire), combiné à la pratique concrète.
- Orientation, préparation à l'emploi et aide à la recherche d'emploi
- Formation diplômante ou non diplômante comme levier d'accès et de maintien en emploi.

Profil 4 - intégration et maintien en emploi

Objectif : intégrer le marché du travail régulier ou adapté.

- Placement en emploi : cœur du profil
- Soutien à l'intégration en emploi : adaptation au milieu, gestion des relations avec collègues et supérieurs.
- Service post-emploi / suivi à court terme : quelques semaines à quelques mois après l'embauche.
- Accompagnement pour le maintien à long terme : soutien continu pour sécuriser l'emploi.
- Orientation et formation diplômante en complément de l'intégration pratique.



Les organismes combinent pratique, soutien et suivi pour viser une insertion durable, adaptée à chaque étape du parcours de la personne.

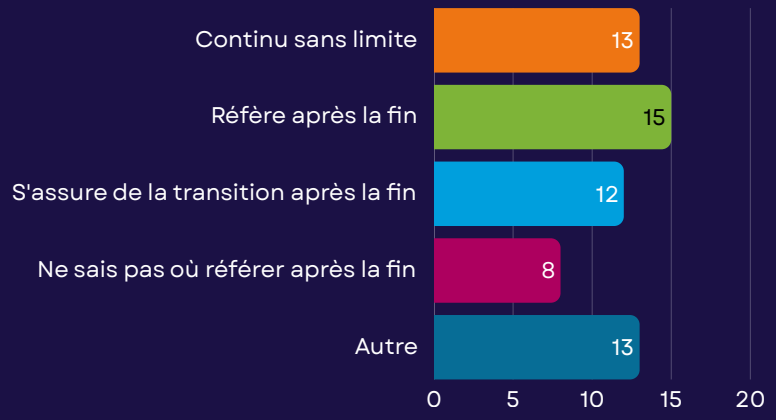
6- Services socioprofessionnels non couverts par les profils

- Services hybrides ne rentrant pas strictement dans les 4 profils : maintien de l'autonomie, soutien à la vie quotidienne, accompagnement bénévole, sensibilisation
- Accompagnement personnalisé et coaching emploi sur mesure
- Soutien social et compétences transversales : rétablissement, participation volontaire, connaissance de soi
- Programmes éducatifs et expériences immersives
- Préparation à l'emploi et programmes spécifiques

Les services socioprofessionnels s'étendent au-delà des profils définis habituellement.

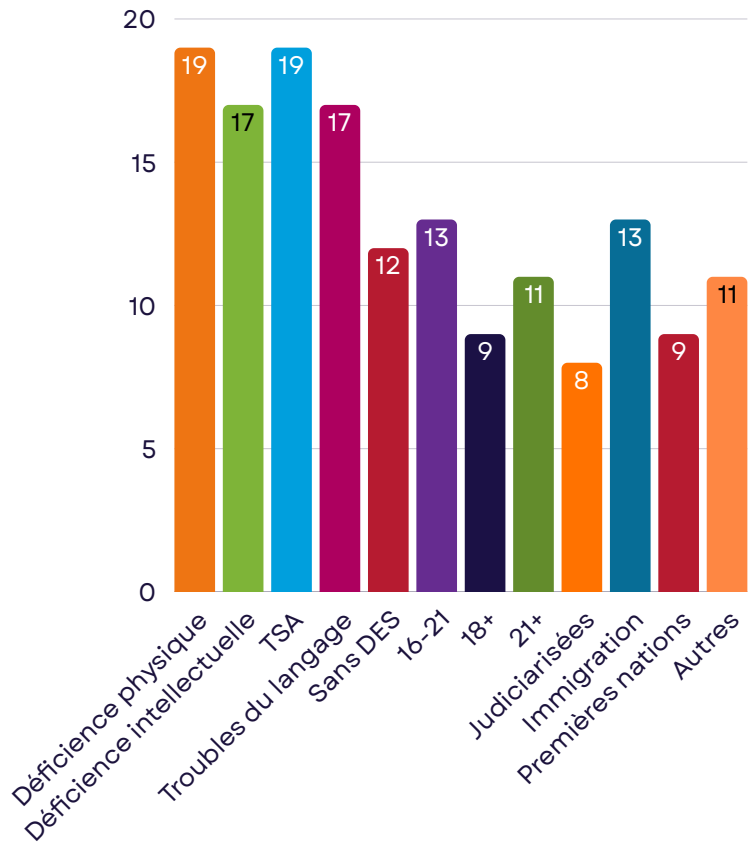
7 - Temporalité des services

- La majorité des organismes offrent un service continu, sans limite fixe, adapté à l'évolution du participant.
- Certains programmes ont une durée prédéterminée.
- Des mécanismes de transition et de référence existent vers d'autres services mais restent inégaux.



Forte flexibilité mais coexistence de contraintes structurelles (financement, durée fixe) qui fragilisent la continuité et créent des risques de rupture de trajectoire de service.

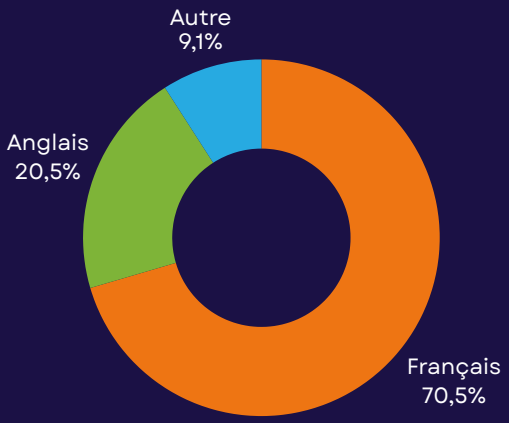
8. Clientèles desservies



- Multi-catégories : plusieurs services desservent une clientèle diverse, jeune et adulte, tous types de handicap et de besoins.
- Focus emploi et inclusion : cible principalement les personnes en recherche d'emploi ou en transition vers l'emploi.
- Souplesse et inclusivité pour certains organismes (programmes scolaires ou adaptés à l'emploi).

Les services socioprofessionnels desservent une grande diversité de clientèles

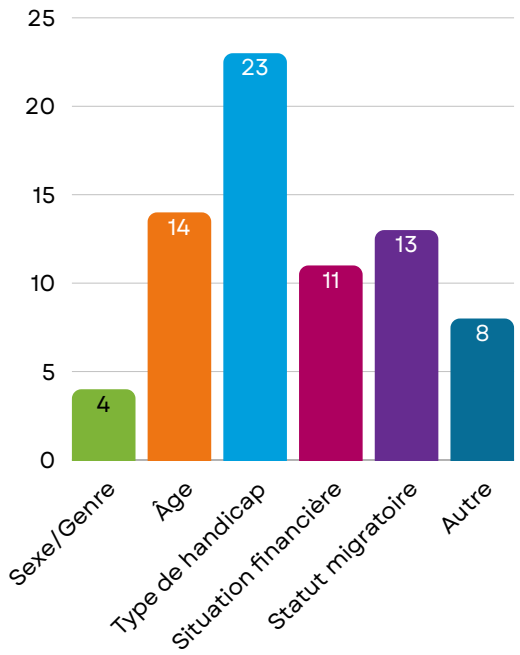
9- Langue des services



L'offre est majoritairement francophone, avec des ajustements limités pour les autres langues. L'accessibilité pour les personnes non francophones représente un enjeu implicite et une piste d'amélioration potentielle.

10 - Facteurs identitaires influençant l'accès aux services

- Type de handicap : facteur central et dominant – influence l'admissibilité, le type de services et la complexité de l'accompagnement.
- Situation financière : levier important d'accès, lié à l'aide sociale et à la vulnérabilité économique.
- Âge : structure fortement les programmes accessibles et les portes d'entrée (jeunesse vs adulte).
- Statut migratoire : associé à des barrières administratives, linguistiques et à des besoins spécifiques.
- Sexe/genre : présent mais moins déterminant que les autres facteurs structurels.
- Capacités et parcours individuels : niveau de scolarité, littératie, compétences linguistiques, autonomie fonctionnelle.
- Mécanismes de référence : certains groupes sont mieux référés et accèdent donc plus facilement aux services.



Plus la situation est complexe, plus les barrières à l'accès sont importantes.

11. Indicateurs de mesure de l'impact

- Double approche : résultats tangibles (retour et maintien en emploi, complétion de formation) vs résultats qualitatifs (autonomie, accomplissement, atteinte d'objectifs personnels).
- Le taux de retour et de maintien en emploi reste l'indicateur clé, surtout pour les organismes financés par Services Québec.
- L'amélioration de l'autonomie est valorisée mais plus difficile à quantifier – tension entre exigences de financement et réalité des progrès individuels.
- L'acquisition de compétences et la complétion de formations sont aussi suivies.
- Les indicateurs sont souvent ajustés selon le mandat et les bailleurs de fonds.

Nécessité d'équilibrer résultats mesurables et réussite individuelle, surtout pour les personnes en parcours complexe ou avec des besoins spécifiques.

12- Suivi selon le sexe ou le genre

- Faible suivi systématique : la majorité des organismes ne suivent pas ou ne savent pas si ces données sont collectées.
- Quelques organismes plus institutionnalisés font un suivi ADS+.
- Ce faible suivi limite la capacité à mesurer les disparités d'accès ou de résultats selon le sexe/genre et à ajuster les services en conséquence.

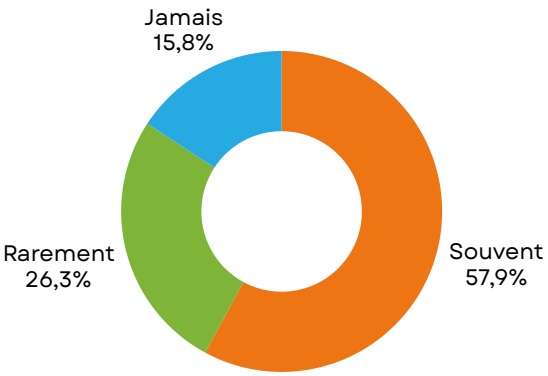
Le sexe et le genre apparaissent comme un facteur identitaire moins important, mais l'absence d'analyse ADS+ apporte un biais dans l'interprétation des résultats.

13- Atteinte des cibles d’impact

- Le succès est souvent perçu de façon qualitative par les organismes (bien-être, épanouissement) plutôt que par des cibles chiffrées formelles.
- Difficultés majeures pour les populations éloignées du marché du travail (diagnostics multiples, faible scolarité, réticence des employeurs).
- Tension entre ambition et ressources disponibles (budget, outils de suivi).
- Plusieurs organismes personnalisent leurs cibles avec leurs propres indicateurs plutôt que de les standardiser.

Les organismes considèrent que leurs objectifs sont atteints, principalement lorsque l’impact est défini de manière qualitative (épanouissement, autonomie) plutôt que strictement chiffré (taux de retour en emploi).

14- Refus ou redirections faute de ressources



- Redirections fréquentes pour : personnes hors territoire ou à mobilité limitée, personnes très éloignées du marché du travail (consommation active, troubles de santé mentale, diagnostics multiples), besoins d'expertise spécifique non disponible.
- Contraintes internes : manque de personnel, capacité d'accueil limitée, mesures non adaptées à certaines clientèles.
- Des contraintes budgétaires et critères d'admissibilité (ex. CIT, Revenu de base) empêchent l'accès malgré la motivation des personnes.
- Le refus pur reste rare; la redirection vers d'autres ressources est privilégiée.

Tension constante entre le souhait d'accueillir toutes les personnes et la capacité réelle des organismes.

15- Besoins socioprofessionnels non comblés

- Manque de milieux de travail adaptés : peu de partenaires employeurs, infrastructures non adaptées, absence de programmes modulaires pour adultes.
- Besoins en pré-employabilité : comportements professionnels, gestion du stress et des émotions, habiletés sociales et organisationnelles.
- Besoins psychosociaux : manque d'intervenants, de suivi personnalisé pour les problématiques complexes (santé mentale, Déficience intellectuelle/Trouble du spectre de l’autisme non diagnostiqués).
- Besoins linguistiques et en francisation : accès limité aux services en anglais ou adaptés.
- Besoins en activités sociales : solitude et manque d'activités adaptées, surtout pour les personnes à autonomie limitée.
- Besoins financiers et logistiques : transport, accès à des programmes rémunérés, capacité d'accueil limitée.
- Besoins d'orientation et d'information : transitions entre institutions, connaissance limitée des services adaptés.

Besoins spécifiques selon le sexe ou le genre

- La majorité des organismes n'observent pas de besoins particuliers liés au sexe ou au genre.
- Besoins identifiés surtout chez les femmes : charge familiale, horaires flexibles, accès à des services de garde, réduction de l'isolement.
- Accommodements spécifiques : horaires flexibles, structures de soutien pour parents monoparentaux, encadrement renforcé pour autonomie limitée.

Les besoins socioprofessionnels non comblés sont multidimensionnels. Cela révèle l'insuffisance des ressources et des services coordonnés, et la nécessité d'approches intégrées et flexibles, adaptées aux profils et aux parcours divers des personnes.

16- Groupes pour lesquels les services manquent davantage

- Personnes avec une déficience intellectuelle, un trouble du spectre de l'autisme ou des besoins particuliers complexes – notamment les personnes « trop autonomes » pour certaines offres mais pas assez pour d'autres.
- Personnes LGBTQ+, particulièrement celles vivant avec des incapacités.
- Femmes avec responsabilités familiales, nécessitant des accommodements spécifiques.
- Jeunes et travailleurs avec conditions de santé particulières : difficulté d'adaptation des postes de travail.
- Personnes non diagnostiquées ou en attente de diagnostic, en particulier les 35 ans et plus.
- Personnes avec limitations financières ou faible alphabétisation.
- Personnes à l'intersection de plusieurs formes de discrimination.

Forte disparité d'accès aux services adaptés, surtout pour les personnes à besoins complexes, à l'intersection de plusieurs facteurs de discrimination, ou ayant des limitations financières ou d'alphabétisation.

17- Services à développer ou renforcer en priorité à Laval

- Milieux de travail adaptés et entreprises d'insertion : environnements sécurisés et encadrés pour développer des compétences professionnelles (déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme, déficience physique, trouble du langage, adultes éloignés du marché du travail, femmes avec enfants).
- Accompagnement psychosocial intensif et individualisé : soutien rapproché pour les personnes à besoins multiples ou marginalisées.
- Formation et pré-employabilité : formations modulaires adaptées pour adultes non diplômés, personnes ayant une déficience intellectuelle, un trouble du spectre de l'autisme ou une déficience physique, personnes autistes de niveau 1.
- Accès inclusif aux services pour les personnes exclues des mesures classiques (critères rigides des programmes traditionnels).
- Services ciblés pour clientèles spécifiques ou marginalisées : immigrants et francisation, personnes LGBTQ+, femmes monoparentales, parents d'enfants à besoins particuliers.

- Activités valorisantes et sociales : sentiment d'accomplissement, développement social, intégration en emploi.
- Programmes spécialisés complémentaires (santé, logement, activités valorisantes) pour renforcer la stabilité sociale.

Les priorités convergent autour de milieux de travail adaptés, de l'accompagnement intensif, des formations modulaires ciblées et des services inclusifs pour clientèles marginalisées ou intersectionnelles.

18- Continuum socioprofessionnel idéal

- Évaluation initiale et identification des besoins : compétences, forces, obstacles, plan individualisé.
- Accompagnement individualisé et suivi continu : une personne-ressource dédiée, suivis réguliers, collaboration entre organismes.
- Développement des compétences de base et sociales : autonomie, communication, gestion des émotions, travail en équipe.
- Exploration et apprentissage en contexte professionnel : plateaux de travail exploratoires, stages adaptés, entreprises d'insertion.
- Intégration et maintien en emploi : soutien sur le lieu de travail, suivi post-intégration, passage possible vers un emploi régulier.
- Flexibilité et personnalisation : parcours modulable selon le profil, prise en compte des contraintes sociales/familiales, accès fluide selon la progression.

Le continuum idéal n'est pas linéaire, mais personnalisé, modulable et coordonné de l'évaluation initiale au maintien en emploi, avec un accompagnement constant

19- Freins au continuum

- Manque de continuité et fragmentation des services : transitions peu coordonnées, absence de plan global intégré.
- Rigidité des programmes : critères stricts, peu adaptés aux situations complexes; personnes « entre deux chaises ».
- Demande croissante vs capacité limitée : manque de personnel et de ressources.
- Communication et collaboration insuffisantes entre organisations; contraintes légales (protection des renseignements personnels) limitant parfois la communication.
- Difficultés liées aux employeurs : méconnaissance des besoins et profils des personnes intégrées, sous-emploi ou accompagnement insuffisant.
- Difficultés d'expression et de compréhension des besoins chez certaines personnes.
- Ressources limitées : financement, personnel spécialisé, milieux adaptés; coupures dans les services publics.

Freiné par la combinaison de la fragmentation des services, de la rigidité des programmes, du manque de ressources et de la faible communication entre partenaires, ainsi que par les difficultés d'expression des personnes et la méconnaissance des employeurs.

Nature de la rigidité des programmes

- Durées et échéances fixes, sans possibilité de prolongation selon le rythme de la personne.
- Critères d'admission stricts : diagnostic obligatoire, capacité minimale, exclusion des profils atypiques.
- Contraintes administratives : obligations de placement des bailleurs de fonds, lourdeur des formulaires.
- Inadaptation aux besoins spécifiques : programmes conçus pour des « profils standards », très sectoriels.



La rigidité limite la continuité, l'adaptation au rythme de l'usager et l'accès à certains services pour des clientèles plus complexes ou en situation intersectionnelle.

20- Pistes d'amélioration

- Améliorer la communication et la coordination : partage clair d'informations, homogénéisation des pratiques et documents, visualisation des parcours possibles.
- Assurer la continuité du parcours : une personne-ressource unique, réduction des temps d'attente entre étapes, maintien du lien lors des transitions.
- Développer et diversifier les ressources : augmentation des ressources humaines, matérielles et financières; équipes multidisciplinaires.
- Cartographier et clarifier l'offre : cartographie des services disponibles, clarification de la complémentarité des offres.
- Simplifier les structures et critères : assouplir les critères d'admissibilité, renforcer l'autonomie des organismes.

Pour un meilleur maillage, il faut une communication fluide et homogène, un suivi continu, par une personne-ressource, des ressources adaptées et suffisantes, une cartographie claire des services, et plus de flexibilité dans les critères et programmes. L'objectif est que chaque usager puisse passer d'un service à l'autre sans rupture, avec un accompagnement personnalisé et cohérent.

Annexe

Questionnaire

Le Regroupement des organismes de promotion des personnes handicapées de Laval (ROPPHL) mène actuellement un projet collaboratif visant à cartographier les activités et services socioprofessionnels accessibles à Laval et à identifier les manques et les besoins non comblés des clientèles concernées.

À titre d'organisme offrant des services aux personnes handicapées (DP-DI-TSA) ou ayant des contraintes à l'intégration, nous vous demandons de bien vouloir répondre à ce questionnaire.

Nous souhaitons recueillir le plus d'information possible afin de dresser un portrait fidèle de l'offre de services actuelle, ce qui nous sera utile à tous et toutes.

La firme Plan humain, qui accompagne le ROPPHL, colligera les réponses reçues.

Merci à l'avance pour votre participation essentielle à la réussite de ce projet!

1-Quel est le nom de votre organisme?

_____

2- À quelle catégorie appartient votre organisme? (Vous pouvez cocher plus d'une réponse)

- Nous offrons des services aux personnes ayant un handicap (DP-DI-TSA)
- Nous offrons des services aux personnes ayant de contraintes à l'intégration, avec ou sans diagnostic
- Autre : _____

3-Selon vous, qu'est-ce qu'un service socioprofessionnel?

_____

4- Croyez-vous offrir un ou des services socioprofessionnels qui n'entrent pas dans la mission de votre organisme parce que vous avez le sentiment qu'aucune autre ressource n'est en mesure de répondre à ces besoins (ou pour combler un trou de service)?

- Non
- Oui (Précisez lesquels) : _____

5- Depuis combien de temps offrez-vous des services socioprofessionnels?

_____

Le ministère de la santé et des services sociaux a établi 4 types de profils de besoins en services socioprofessionnels pour les personnes ayant une limitation (DP-DI-TSA). Cochez, dans le ou les profils qui correspondent à l'offre de service de votre organisme, les services que vous offrez.

6- Profil 1 : Activités de jour, dans le but de développer l'autonomie, maintenir les capacités et d'avoir des interactions sociales.

- Activités valorisantes ou activités de jour
- Ateliers d'apprentissage (savoir lire, savoir compter)
- Ateliers d'habiletés sociales (savoir être)

7- Profil 2 : Activités contributives, dans le but de participer à une activité valorisée socialement et de développer des habiletés liées au travail.

- Plateau de travail rémunéré
- Plateau de travail non rémunéré
- Ateliers de travail
- Soutien à l'intégration dans une activité de bénévolat
- Autre activité contributive (précisez plus bas, à la question 10)
- Ateliers d'apprentissage (savoir lire, savoir compter)
- Ateliers d'habiletés sociales (savoir être)
- Ateliers de développement d'habiletés de travail (savoir-faire)
- Supervision en stage individuel

8- Profil 3 : Développement de l'employabilité et soutien à la formation, dans le but de poursuivre le développement des habiletés de travail pour actualiser un projet de vie d'occuper un emploi.

- Plateau de travail rémunéré
- Plateau de travail non rémunéré
- Ateliers de travail
- Ateliers de développement personnel et de compétences sociales (précisez plus bas à la question 10)
- Ateliers d'apprentissage (savoir lire, savoir compter)
- Ateliers d'habiletés sociales (savoir être)
- Ateliers de développement d'habiletés de travail (savoir-faire)
- Orientation
- Préparation à l'emploi (précisez plus bas à la question 10)
- Formation diplômante
- Formation non diplômante
- Aide à la recherche d'emploi
- Supervision en stage individuel

9- Profil 4 : Intégration et maintien en emploi, dans le but d'intégrer le marché du travail régulier ou adapté.

- Orientation
- Formation diplômante
- Placement en emploi
- Service post-emploi (suivi à court terme après l'embauche)
- Soutien à l'intégration en emploi
- Accompagnement pour le maintien à l'emploi (continu ou de longue durée)

10- Autres services socioprofessionnels

- Aucun des 4 profils ci-dessus ne correspond au type de services socioprofessionnels que nous offrons.
- Si une précision a été demandée plus haut, dites le(s) service(s) et pour quel(s) profil(s) :

  _____

11- Ces services sont-ils offerts en continu ou sous forme de programme avec une durée prédéterminée?

- On suit notre clientèle aussi longtemps qu'elle en éprouve le besoin.
- Une fois l'activité à terme, on réfère la personne à la bonne organisation afin qu'elle poursuive son parcours dans le continuum de services.
- Une fois l'activité à terme, on s'assure que la transition vers la prochaine étape du parcours de la personne soit faite en fonction de ses besoins.
- Une fois l'activité à terme, on ne sait pas toujours où référer la personne.
- Autre : _____

12- À quelles clientèles sont destinés vos services socioprofessionnels? (Vous pouvez cocher plus d'une réponse)

- Personnes ayant une déficience physique (DP)
- Personnes ayant une déficience intellectuelle (DI)
- Personnes autistes (TSA)
- Personnes ayant un trouble développemental du langage (TDL)
- Personnes n'ayant pas complété le DES
- Jeunes (16 à 21 ans)
- Adultes (18 ans et +)
- Adultes (21 ans et +)
- Personnes judiciarisées
- Personnes issues de l'immigration
- Personnes des Premières Nations
- Autre (précisez) : _____

13- En quelle(s) langue(s) offrez-vous vos services socioprofessionnels? (Vous pouvez cocher plus d'une réponse)

- Français
- Anglais
- Autre (précisez) : _____

14- Selon vous, quels facteurs identitaires influencent le plus l'accès aux services socioprofessionnels? (Vous pouvez cocher plus d'une réponse)

- Sexe/genre
- Âge
- Type de handicap
- Statut migratoire
- Situation financière
- Autre (précisez) : _____

15- À l'aide de quels indicateurs mesurez-vous l'impact de vos services socioprofessionnels? (Vous pouvez cocher plus d'une réponse)

- Taux de retour en emploi
- Taux de maintien en emploi
- Taux de formation complétée
- Amélioration de l'autonomie
- Acquisition de compétences à partir d'une évaluation
- Autre (précisez) : _____

16- Est-ce que votre organisme suit des indicateurs relatifs au sexe ou au genre des personnes participantes aux services socioprofessionnels (ADS +)?

- Non
- Oui
- Ne sais pas

17- Atteignez-vous votre cible idéale en termes d'impact de vos services socioprofessionnels?

- Oui
- Non
- Précisez votre cible et ce qui nuit à l'atteinte de votre cible : _____

18- Avez-vous dû refuser ou rediriger, dans les 2 dernières années, des personnes ayant besoin de services socioprofessionnels par manque de ressources, services ou compétences?

- Souvent
- Rarement
- Jamais
- Précisez pour quelle(s) raison(s) : _____

19- Selon vous, quels sont les besoins socioprofessionnels non comblés chez les personnes que vous desservez?

_____

20- Observez-vous des besoins spécifiques selon le sexe ou le genre dans les services socioprofessionnels?

- Non
- Oui (Précisez lesquels) : _____

21- Selon vous, certains services manquent-ils davantage pour un groupe en particulier?

- Besoins spécifiques non comblés chez les femmes
- Besoins spécifiques non comblés chez les hommes
- Besoins spécifiques non comblés chez les personnes non-binaires
- Pas à mon avis
- Précisez les besoins non comblés : _____

22- Selon vous, y a-t-il des clientèles pour lesquelles il existe peu ou pas de services adaptés?

- Pas à ma connaissance
- Oui (Précisez lesquelles) : _____

23- Selon vous, quels types de services seraient à développer ou à renforcer en priorité à Laval pour les personnes ayant des besoins en insertion socioprofessionnelle et pour quelles clientèles?

Priorité 1 (service et clientèle) : _____
Priorité 2 (service et clientèle) : _____
Priorité 3 (service et clientèle) : _____

24- Selon votre expérience, à quoi devrait ressembler le continuum socioprofessionnel idéal d'une personne?

_____

25- Qu’est-ce qui, selon vous, freine actuellement ce continuum idéal? (Vous pouvez cocher plus d’une réponse)

- Un manque de continuité
- Une rigidité des programmes
- Une demande croissante pour ces services
- Une mauvaise compréhension des besoins des personnes/clientèles de la part des organismes
- Une mauvaise expression par la personne de ses besoins et capacités
- Une mauvaise communication/collaboration entre partenaires, ce qui nuit à une bonne transition entre les services
- Une mauvaise compréhension des employeurs des besoins des personnes intégrées et des différents profils possibles (intersectionnalité)
- Autre : _____

26- Si vous avez coché “Une rigidité des programmes” dans la question précédente, pouvez-vous préciser de quelle nature est cette rigidité (durée, critères d’admission, échéance, impossibilité de reprise, etc.)?

_____

27- Selon vous, que faudrait-il améliorer pour favoriser un meilleur maillage entre les services?

_____

28- Avez-vous autre chose à exprimer à ce sujet?

_____