

C-16-2007

Portrait des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec

Résultats d'une enquête réalisée auprès de 49 entreprises d'économie sociale et comparaison avec l'enquête 2001

Par Monica Jekovska et Michel Nolin

Pour le Comité régional d'économie sociale (CRÉS) du Centre-du-Québec

Juin 2007

Comité aviseur :

Madame Chantal Tardif, présidente du conseil d'administration du CRES

Madame Francyne Ducharme, vice-présidente du conseil d'administration du CRES

Monsieur Christian Hart, vice-président du conseil d'administration du CRES

Madame Christiane Lussier, coordonnatrice du CRES

Monsieur Carl Lacharité, conseiller de la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec

Partenaires financiers :

ARUC en économie sociale

CLD des Bois-Francis

CLD de Bécancour

CLD de l'Érable

CLD de la MRC de Nicolet-Yamaska

Coopérative de développement Centre-du-Québec/Mauricie

Université du Québec à Trois-Rivières

Cahier de l'ARUC-ÉS

Cahier No : C-16-2007

« *Portrait des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec* » - Résultats d'une enquête réalisée auprès de 49 entreprises d'économie sociale et comparaison avec l'enquête de 2001

Monica Jekovska et Michel Nolin

Pour le Comité régional d'économie sociale (CRÉS) du Centre-du-Québec

ISBN : 978-2-89276-429-1

Dépôt légal : Novembre 2007

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

Résumé

Le présent portrait a pour principal objectif de mettre à jour et d'approfondir le premier portrait des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec, élaboré en 2001. Les données recueillies dans le cadre de l'enquête menée en 2006 ont permis d'avoir une vision sur les particularités de ce secteur économique, d'évaluer ses retombées économiques et sociales dans la région et de mesurer son évolution depuis 2001. Les principaux aspects abordés touchent la vie démocratique dans les entreprises d'économie sociale, les emplois et le type de main-d'œuvre (direction/coordination, réguliers, employés avec programmes d'employabilité, bénévoles et stagiaires non rémunérés), la situation financières (la provenance des revenus), les besoins et les difficultés et les activités de maillage et de réseautage. Plusieurs de ces aspects sont analysés en tenant compte des secteurs d'activités des entreprises d'économie sociale et de la MRC de leur siège social. Le rapport conclut sur les principaux constats tirés des résultats de cette enquête.

Mots-clés : portrait, entreprises, économie sociale, emplois, main-d'œuvre, retombées économiques, retombées sociales, région, Centre-du-Québec.

Tables des matières

Résumé	iii
Liste des tableaux	vii
Liste des figures	xi
Liste des acronymes et symboles	xiii
Introduction	15
Chapitre 1 : Objet de l'enquête	17
Chapitre 2 : Méthodologie.....	19
Les critères de sélection	19
La collecte de données	20
La population de l'enquête	21
La qualité des données	21
L'analyse des données	22
Les limites de l'enquête.....	22
Chapitre 3 : Les entreprises d'économie sociale en 2006.....	25
Données sur les entreprises.....	25
Le statut légal	25
Les éléments relatifs à la mission	25
Les secteurs d'activités	27
Le temps d'exploitation.....	28
Les territoires couverts	28
La population rejointe	32
Synthèse de la partie.....	32
La vie démocratique	33
Les assemblées générales.....	33
Les conseils d'administration	33
Synthèse de la partie.....	35
Les ressources humaines	35
Les emplois de direction/coordination	36
Les emplois réguliers	41
Les emplois dans le cadre des programmes d'employabilité.....	47
Les bénévoles et les stagiaires non rémunérés.....	51
Le roulement du personnel.....	52
Les conditions de travail	53
Synthèse de la partie.....	54
Les ressources financières	55
Les revenus de toute provenance	56
Les revenus autonomes	57
Les revenus provenant de subventions gouvernementales	58
Synthèse de la partie	60

Difficultés rencontrées par les entreprises d'économie sociale	61
Les difficultés sur le plan du soutien technique.....	61
Les difficultés sur le plan financier	61
Les difficultés sur le plan de la gestion.....	62
Synthèse de la partie	63
Perspectives de développement et besoins des entreprises	63
Perspectives de développement et besoins financiers	64
Synthèse de la partie	67
Activités de réseautage et de maillage	68
Chapitre 4 : L'économie sociale - facteur de développement économique et social	69
Les retombées économiques dans la région	69
Les retombées sociales dans la région	70
Chapitre 5 : L'évolution des entreprises d'économie sociale depuis 2001	73
Les secteurs d'activités.....	73
Les changements dans le statut légal	74
Les changements dans les années d'exploitation.....	74
Les changements dans les missions poursuivies par les entreprises	74
Les changements dans le membership des entreprises.....	75
Les changements dans la vie démocratique	75
Les changements dans les emplois.....	75
Les changements dans les revenus générés	78
Les changements dans les difficultés et les besoins des entreprises	80
Conclusion du chapitre	83
Conclusion	87
Bibliographie	89
Annexe 1 : Questionnaire de l'enquête	91

Liste des tableaux

Tableau 1 : Représentativité de l'échantillon selon la localisation des entreprises par MRC.....	21
Tableau 2 : La fonction des répondants dans les entreprises	22
Tableau 3 : Le statut légal des entreprises	25
Tableau 4 : Catégories de missions poursuivies par les entreprises.....	26
Tableau 5 : Les deux principaux secteurs d'activités	28
Tableau 6 : Temps d'exploitation des entreprises	28
Tableau 7 : Population et densité de population au Centre-du-Québec par MRC, 2006	29
Tableau 8 : Étendue géographique des activités des entreprises entre les MRC.....	30
Tableau 9 : Présence des entreprises selon quelques caractéristiques géographiques et démographiques des MRC	30
Tableau 10 : Nombre de points de services par MRC.....	31
Tableau 11 : Points de services des entreprises selon le principal secteur d'activités.....	31
Tableau 12 : Type de population ciblée par les entreprises	32
Tableau 13 : Données sur les assemblées générales	33
Tableau 14 : Catégories de personnes siégeant aux CA	34
Tableau 15 : Répartition des personnes siégeant au CA selon l'âge et le sexe	34
Tableau 16 : Types d'emplois de direction/coordination dans les entreprises	36
Tableau 17 : Le sexe et l'âge des employés de la direction/coordination	37
Tableau 18 : Répartition des employés de la direction/coordination selon le sexe et le principal secteur d'activités des entreprises	37
Tableau 19 : Le niveau de scolarité des employés de la direction/coordination.....	38
Tableau 20 : Diplôme demandé à l'embauche par rapport au diplôme des personnes occupant actuellement un poste à la direction/coordination	38
Tableau 21 : Taux horaire moyen des employés de la direction/coordination des entreprises.....	39
Tableau 22 : Taux horaire moyen des employés de la direction/coordination selon la localisation du siège social	39
Tableau 23 : Taux horaire moyen des employés de la direction/coordination selon le principal secteur d'activités	40
Tableau 24 : Salaire annuel moyen des employés de la direction/coordination	40
Tableau 25 : Types d'emplois réguliers dans les entreprises	41
Tableau 26 : Sexe des employés réguliers-ères selon la taille des entreprises.....	42
Tableau 27 : Sexe des employés réguliers-ères selon la MRC	42
Tableau 28 : Sexe des employés réguliers-ères selon le principal secteur d'activités	43
Tableau 29 : Groupes d'âge des employés réguliers-ères.....	43
Tableau 30 : Niveau de scolarité des employés réguliers-ères	44
Tableau 31 : Nombre de personnes vivant des difficultés d'intégration à l'emploi.....	45
Tableau 32 : Taux horaire moyen selon le sexe des employés réguliers-ères	45
Tableau 33 : Taux horaire moyen des employés réguliers-ères selon la MRC.....	46
Tableau 34 : Taux horaire moyen des employés réguliers-ères selon le principal secteur d'activités.....	46
Tableau 35 : Salaire annuel moyen des employés réguliers-ères	47
Tableau 36 : Sexe des employés dans le cadre des programmes d'employabilité	48
Tableau 37 : Sexes des employés avec programmes d'employabilité selon la MRC.....	48

Tableau 38 : Sexe des employés avec programmes d'employabilité selon le principal secteur d'activités.....	49
Tableau 39 : Niveau de scolarité des employés dans le cadre des programmes d'employabilité.....	49
Tableau 40 : Taux horaire moyen des employés avec programmes d'employabilité	50
Tableau 41 : Employés avec programmes d'employabilité qui sont demeurés à l'emploi.....	50
Tableau 42 : Raisons de quitter l'emploi pour les employés embauchés dans le cadre des programmes d'employabilité	51
Tableau 43 : Les bénévoles selon le sexe et le groupe d'âge	51
Tableau 44 : Les stagiaires non rémunérés selon le sexe et le groupe d'âge	52
Tableau 45 : Employés qui ont quitté leur emploi selon le sexe et le type d'emploi occupé	52
Tableau 46 : Nouveaux postes de travail selon le type d'emploi.....	53
Tableau 47 : Présence de politiques écrites sur les conditions de travail	54
Tableau 48 : Sources de revenus des entreprises	56
Tableau 49 : Revenus de toutes provenances des entreprises selon leur taille	56
Tableau 50 : Les revenus de toutes provenances selon la MRC	56
Tableau 51 : Les revenus de toutes provenances selon le principal secteur d'activités.....	57
Tableau 52 : Les revenus autonomes selon la taille des entreprises.....	57
Tableau 53 : Les revenus autonomes selon la MRC	58
Tableau 54 : Les revenus autonomes selon le principal secteur d'activités	58
Tableau 55 : Revenus provenant de subventions gouvernementales selon la taille des entreprises.....	59
Tableau 56 : Revenus provenant de subventions gouvernementales selon la MRC	59
Tableau 57 : Revenus provenant de subventions gouvernementales selon le principal secteur d'activités	59
Tableau 58 : Provenance et montant moyen de la principale source d'aide financière.....	60
Tableau 59 : Difficultés rencontrées par les entreprises sur le plan du soutien technique	61
Tableau 60 : Difficultés rencontrées par les entreprises sur le plan financier	62
Tableau 61 : Difficultés rencontrées par les entreprises sur le plan de la gestion	63
Tableau 62 : Montant prévisible pour assurer l'expansion selon le secteur d'activités.....	64
Tableau 63 : Utilisation du financement	65
Tableau 64 : Besoin financier des entreprises en termes de subvention récurrente	65
Tableau 65 : Montant prévisible pour 2007 et 2008 pour la consolidation des activités actuelles par secteur d'activités.....	66
Tableau 66 : Les besoins de soutien technique.....	67
Tableau 67 : Type de réseautage et maillage	68
Tableau 68 : Membership organisationnel.....	68
Tableau 69 : Salaires versés par les entreprises	70
Tableau 70 : Taux de croissance des entreprises depuis 2001	73
Tableau 71 : Répartition des entreprises en fonction du nombre d'années d'exploitation (2001-2006).....	74
Tableau 72 : Catégories de missions poursuivies par les entreprises (2001-2006)	75
Tableau 73 : Comparaison du membership en 2001 et en 2006	75
Tableau 74 : Taille des entreprises selon le secteur d'activités (2001-2006)	76
Tableau 75 : Répartition des emplois selon la MRC et le secteur d'activités (2001-2006)	77
Tableau 76 : Taux horaire moyen selon le secteur d'activités (2001-2006)	78
Tableau 77 : Catégories d'entreprises selon les revenus générés et le secteur d'activités (2001-2006).....	79
Tableau 78 : Provenance des revenus générés par les entreprises (2001-2006)	80
Tableau 79 : Les trois principales difficultés sur le plan du soutien technique selon les secteurs d'activités (2001-2006)	80

Tableau 80 : Les trois principales difficultés sur le plan du soutien financier selon les secteurs d'activités (2001-2006)	81
Tableau 81 : Les difficultés sur le plan de la gestion selon les secteurs d'activités (2001-2006)	82
Tableau 82 : Les principaux besoins de soutien technique selon les secteurs d'activités (2001-2006)	83

Liste des figures

Figure 1 : Carte du Centre-du-Québec et de ses MRC.....	29
Figure 2 : Ancienneté de la personne responsable de la direction/coordination.....	41
Figure 3 : Ancienneté des employés réguliers-ères	47

Liste des acronymes et symboles

AGA	Assemblée générale annuelle
CA	Conseil d'administration
CLD	Centre local de développement
CPE	Centre de la petite enfance
CRÉS	Comité régional d'économie sociale
CSMO-ÉSAC	Comité sectoriel de main-d'œuvre économie sociale et action communautaire
EÉS	Entreprise d'économie sociale
MRC	Municipalité régionale de comté
€	Féminisation du texte
N	Dans les tableaux, cette lettre indique le nombre d'observations dans la série. Dans les totaux, elle fait référence au nombre d'entreprises ayant répondu (ou concernées) par la variable étudiée.

Introduction

L'économie sociale n'est pas une réalité nouvelle. Elle plonge ses racines dans l'histoire du monde ouvrier du 19^e siècle. Au cours du 20^e siècle, elle s'est inscrite dans des initiatives de l'Église catholique d'humaniser l'économie, dans quelques démarches de la droite politique dans certains pays et sous différentes formes dans le socialisme réel. Cependant, à cette époque, l'économie sociale « [...] a souvent été réduite à des statuts juridiques d'organisation et par la suite secondarisés par rapport aux systèmes capitalistes ou socialistes » (Lévesque et Mendell, 1999 : 106)¹.

De nos jours, on parle d'une nouvelle économie sociale qui a commencé à prendre de l'ampleur dans les années 70-80 comme réponse à la crise de l'État-providence et aux problèmes liés à l'exclusion et au chômage.

Au Québec, c'est la mobilisation provoquée par la Marche des femmes contre la pauvreté en 1995 qui a déclenché les débuts d'une reconnaissance de ce secteur économique. La revendication principale de cette Marche portait sur la mise en place d'un programme d'infrastructures sociales procurant des emplois accessibles aux femmes. L'objectif était d'assurer l'existence des réseaux communautaires et le développement de projets à caractère social ou économique répondant aux besoins identifiés par la communauté (Saucier et Thivierge, 1999 : 8)².

Lors du Sommet sur l'économie et l'emploi en 1996 et en réaction aux revendications de la Marche des femmes, le Groupe de travail sur l'économie sociale a adopté une définition de l'économie sociale s'inscrivant dans un modèle québécois (voir l'encadré ci-dessous).

La définition de l'économie sociale adoptée lors du Sommet sur l'économie et l'emploi en 1996

Pris dans son ensemble, le domaine de l'économie sociale regroupe l'ensemble des activités et organismes, issus de l'entrepreneuriat collectif, qui s'ordonnent autour des principes et règles de fonctionnement suivants :

- l'entreprise de l'économie sociale a pour finalité de servir ses membres ou la collectivité plutôt que de simplement engendrer des profits et viser le rendement financier;
- elle a une autonomie de gestion par rapport à l'État;
- elle intègre dans ses statuts et ses façons de faire un processus de décision démocratique impliquant usagers et usagers, travailleuses et travailleurs;
- elle défend la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et revenus;
- elle fonde ses activités sur les principes de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective.

Le domaine de l'économie sociale recouvre donc l'ensemble des mouvements coopératif et mutualiste et celui des associations. L'économie sociale peut être développée dans tous les secteurs qui répondent aux besoins de la population et de la collectivité. Dans certains de ces secteurs, et plus particulièrement ceux qui répondent à des besoins sociaux, la viabilité découle en partie des contributions de l'État sous diverses formes (contributions directes, subventions aux usagers, ententes négociées, mesures fiscales, etc.). L'économie sociale repose également, en partie, sur l'engagement bénévole des individus et des collectivités locales.

¹ Lévesque B., Mendell M., (1999) L'économie sociale au Québec : éléments théoriques et empiriques pour le débat à la recherche. *Lien social et politiques. Les mots pour le dire, les mots pour le faire : le nouveau vocabulaire social*. 41, p.106

² Saucier, C. et Thivierge, N. (1999). Un portrait de l'économie sociale au Bas-Saint-Laurent; assorti d'un ensemble de recommandations. CRCD/CRES-BSL/GRIDEQ/UQAR. Rimouski. 154p.

Par la suite, issus de la Politique de soutien au développement local et régional, ce sont les Comités régionaux d'économie sociale (CRES) qui sont créés. Dans la région du Centre-du-Québec, l'implantation du CRÉS s'est faite en 1997. Dès sa mise en place, il a été composé de représentants des groupes de femmes, des corporations de développement communautaire, de la coopérative de développement régional et des syndicats. À l'heure actuelle, la mission du CRÉS du Centre-du-Québec est de favoriser la concertation entre les intervenants locaux et régionaux en économie sociale pour assurer la cohérence et maximiser l'effet de leurs interventions. De plus, le CRÉS fait la promotion de l'économie sociale auprès des organisations et des instances régionales concernées, participe aux stratégies de développement des communautés locales et régionales, favorise la concertation et le partenariat entre les différents acteurs, produit un plan de formation annuel spécifique à l'économie sociale et, finalement, recueille des données quantitatives et qualitatives afin d'évaluer les résultats de ces démarches.

Le plan d'action triennal du CRÉS 2005-2008 inclut cinq champs d'action, dont celui de la recherche, de l'analyse et du développement. Le présent portrait, issu d'une enquête auprès de 49 entreprises d'économie sociale de la région du Centre-du-Québec, s'inscrit dans ce mandat.

Chapitre 1

Objet de l'enquête

Le principal objectif de cette enquête est de mettre à jour et d'approfondir le premier portrait des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec, élaboré en 2001. Depuis, le nombre d'entreprises du secteur a presque triplé et il s'avère important de bien connaître la nouvelle réalité et de saisir le contexte dans lequel s'inscrivent les entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec cinq ans plus tard. L'enquête de 2001 avait quatre principaux objectifs cités ci-dessous :

- Obtenir des données sur les entreprises d'économie sociale de la région afin d'en démontrer l'impact sur l'économie régionale;
- Identifier les difficultés rencontrées par les entreprises d'économie sociale dans leur quête de consolidation et de développement;
- Identifier les besoins des entreprises d'économie sociale que ce soit en termes de soutien technique, financier ou de formation;
- Pressentir les perspectives de développement de l'économie sociale au Centre-du-Québec.

Tout en respectant ces objectifs, notre intention d'approfondir le portrait des entreprises d'économie sociale (EÉS) de 2001 nous a dirigés vers l'identification de certaines thématiques qui devraient être présentes dans la nouvelle enquête. Ainsi, la principale référence qui a orienté notre démarche est une étude menée en 2004 par Pierre-Mathieu Le Bel, Juan-Luis Klein et Jean Carrière¹, chercheurs de l'Université du Québec à Montréal. Comme suite à une analyse de 19 portraits régionaux d'entreprises d'économie sociale pour 14 régions administratives du Québec, les auteurs proposent un modèle de base pour l'élaboration d'un tel portrait, afin de rendre l'information entre les régions comparable. En s'inspirant des thématiques proposées dans ce document, les objectifs de la présente enquête peuvent être résumés comme suit :

Objectif no 1 : Obtenir des données quantitatives sur les entreprises d'économie sociale de la région du Centre-du-Québec pour saisir le contexte dans lequel évolue l'économie sociale régionale.

Les données recueillies dans le cadre de cet objectif s'inscrivent dans 4 principaux volets. *En premier lieu*, elles permettront d'avoir une vision sur la mission, les secteurs d'activités, l'étendue géographique et le membership des EÉS de la région. *En second lieu*, les informations recueillies permettront de mieux saisir la vie démocratique dans les EÉS, en tenant compte des lieux d'expression et de décision, de l'existence et de la composition des CA et des AG. *Le troisième volet* vise à quantifier les données sur les emplois et la main-d'œuvre dans les EÉS. L'analyse différenciée permettra d'avoir des informations détaillées (nombre, sexe, âge, scolarité) sur les emplois dans les EÉS en tenant également compte des différents types d'emploi (personnel de direction, employés réguliers-ères, employés dans le cadre des programmes d'employabilité, bénévoles et stagiaires). Cette partie vise également à mesurer les retombées des entreprises en matière d'insertion de personnes marginalisées et de création de nouveaux emplois. *Le quatrième volet* de cette partie de l'enquête a pour objectif de recueillir des informations sur les revenus des entreprises et leurs sources de financement. Ces deux derniers volets seront également analysés en tenant compte des secteurs d'activités des entreprises et de la localisation du siège social.

¹ Le Bel, P.-M., Klein, J.-L., Carrière, J. (2004). Le portrait des portraits : propositions méthodologiques pour l'élaboration d'un portrait régional de l'économie sociale. Cahiers de l'ARUC-ÉS. Collection Recherche - no R-18-2004. 18p.

Objectif no 2. Obtenir des données sur les besoins et les difficultés des EÉS en matière de soutien technique, de financement et de gestion. Ceci dans le but de mieux répondre à leurs besoins et de faire connaître la réalité vécue par ces entreprises auprès des décideurs et de la population en général.

Objectif no 3. Explorer les retombées des entreprises d'économie sociale. Notre troisième objectif est d'estimer les retombées des EÉS de la région au niveau économique et social. Sur le plan économique, l'enquête s'intéresse au nombre et à la création d'emploi, aux salaires versés, aux revenus générés et au développement de l'employabilité. Sur le plan social, l'enquête s'intéresse au territoire couvert par les activités, à la mission des entreprises, aux emplois pour les femmes et pour les jeunes, aux activités de réseautage et de maillage et à la mobilisation de la population.

Objectif no 4. Quantifier l'évolution du domaine de l'économie sociale. Grâce aux données recueillies au cours de cette enquête, nous serons en mesure de chiffrer l'évolution des entreprises d'économie sociale depuis 2001.

Chapitre 2

Méthodologie

Sur le plan méthodologique, notre objectif était de rejoindre l'ensemble des entreprises d'économie sociale œuvrant sur le territoire de la région du Centre-du-Québec.

Les critères de sélection

Pour les besoins de cette enquête, trois critères¹ de sélection ont été retenus par le CRÉS du Centre-du-Québec.

Premier critère : que l'entreprise soit une entreprise d'économie sociale

La définition d'une entreprise d'économie sociale utilisée par le CRÉS du Centre-du-Québec apparaît dans sa planification stratégique adoptée en 1998. Cette définition rejoint, dans une large mesure, celle du Chantier de l'économie sociale et celle du gouvernement québécois. Quelques précisions sont apportées et elles se résument à ce qui suit :

- l'entreprise d'économie sociale a une mission ou une visée sociale. Elle ne doit pas opérer dans le but de générer des bénéfices personnels à ses membres. Elle doit être à but non lucratif (statut de coopérative ou d'organisme à but non lucratif). La mission « sociale » doit être entendue dans son sens large; ainsi, elle se rapporte aussi bien à une réponse à des besoins d'ordre social au sens strict, qu'à des besoins d'ordre culturel, environnemental, de création d'emplois, de lutte à l'exclusion, etc.;
- l'entreprise d'économie sociale fonde ses activités sur la participation et la prise en charge individuelle et collective. Elle est le résultat de la volonté de personnes qui, solidairement, s'activent autour d'un projet en vue de répondre à un besoin qu'elles ont identifié dans le milieu ;
- l'entreprise d'économie sociale repose sur un fonctionnement démocratique qui favorise la participation des usagers et des usagères et/ou des travailleurs et travailleuses dans la gestion de l'organisation.

Jusqu'ici, cette définition englobe l'ensemble des organismes communautaires, voire les organismes de loisir ou philanthropiques. Mais d'autres critères viennent baliser cette définition :

- l'entreprise doit générer des revenus de la vente de produits ou services offerts;
- l'entreprise doit être en mesure d'assurer sa viabilité²;
- l'entreprise doit générer des emplois à caractère durable;
- les revenus générés doivent être principalement répartis dans l'amélioration des conditions de travail (conditions de travail décentes);
- les entreprises doivent offrir du travail sur une base volontaire.

¹ Dans le but de rendre les enquêtes de 2001 et de 2006 comparables sur le plan méthodologique, les trois critères de sélection utilisés en 2001 sont repris intégralement dans la présente enquête.

² Il importe de définir ici le terme « viabilité ». Une entreprise d'économie sociale peut assurer sa viabilité même si les revenus provenant de ses ventes ne permettent pas, à eux seuls, d'assurer sa rentabilité d'un point de vue économique. La viabilité de l'entreprise est alors assurée par l'apport d'autres sources de revenus qui peuvent prendre la forme d'un soutien gouvernemental aux activités de l'entreprise, de contributions du milieu, etc.

Sur la base de cette définition et de ces critères qui viennent en baliser la portée, sont exclus :

- l'ensemble des organismes communautaires qui n'ont pas l'entreprise comme forme d'organisation (vente des produits ou services rendus). Les entreprises d'économie sociale créées et opérant à l'intérieur d'un organisme communautaire déjà existant sont, par ailleurs, incluses ;
- les coopératives à but lucratif (possibilité de ristournes ou de dividendes);
- les coopératives de producteurs dont le seul but est la mise en commun de ressources (promotion, mise en marché, etc.) et dont les bénéficiaires directs ou indirects sont susceptibles de revenir, individuellement, aux membres de la coopérative ;
- les entreprises d'économie sociale qui ne créent pas d'emplois durables (ex. : coopératives jeunesse de services, coopératives d'habitation, etc.).

En vertu de ce dernier critère, les entreprises, qu'on dit « d'insertion » et qui constituent davantage des « passerelles » vers l'emploi que des entreprises visant une intégration durable des personnes en entreprise, devraient, en principe, être exclues. Cependant, ces entreprises créent des emplois durables en ce qui concerne la permanence et sont par ailleurs incluses dans l'enquête.

Deuxième critère : que l'entreprise d'économie sociale ne soit ni une coopérative financière ni une grande coopérative agricole

En plus des exclusions ci-haut mentionnées, le CRÉS du Centre-du-Québec a choisi de se rallier aux exclusions du Chantier de l'économie sociale : les coopératives financières qui sont, en fait, les Caisses populaires Desjardins et les grandes coopératives agricoles.

Troisième critère : que l'entreprise d'économie sociale ait débuté ses opérations

Dans l'objectif d'uniformiser les données et de les rendre comparables, nous avons considéré important d'inclure uniquement les entreprises qui sont déjà en opération.

La collecte de données

Afin d'atteindre les objectifs de cette enquête, le questionnaire constitue l'instrument de collecte des données (voir annexe 1). Pendant les mois de septembre et octobre 2006, plusieurs versions du questionnaire ont été rédigées avec le comité aviseur du CRÉS et le CSMO-ÉSAC, afin de rendre l'outil compréhensible et facile à compléter par les répondants, tout en étant suffisamment complet pour obtenir les informations recherchées.

À la fin du mois d'octobre 2006, un pré-test a été effectué auprès de 7 entreprises sélectionnées par le comité aviseur en tenant compte des différences locales et des secteurs d'activités des entreprises. Les résultats du prétest ont entraîné quelques changements dans la présentation de certaines questions et dans la définition de certains concepts qui s'étaient avérés ambigus pour les répondants.

La version définitive du questionnaire a été envoyée aux entreprises le 20 novembre 2006. Le retour du questionnaire complété a été demandé pour le 8 décembre 2006. Cependant, à la demande de plusieurs entreprises, un délai supplémentaire a été accordé (le 10 janvier 2007) et une lettre de relance a été envoyée aux entreprises n'ayant pas encore répondu. Par l'entremise des CLD, à la mi-janvier 2007, une deuxième relance a été entreprise, afin de sensibiliser les EÉS à l'importance du retour des questionnaires. Les derniers questionnaires complétés ont été reçus le 14 mars et ainsi l'analyse a pu commencer.

La population de l'enquête

Les principales sources qui ont fourni la liste des répondants potentiels de cette enquête sont le CRÉS du Centre-du-Québec (qui publie un répertoire annuel des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec) et les CLD des cinq MRC de la région du Centre-du-Québec. Ainsi, en novembre 2006, notre liste comportait 102 entreprises. Étant donné la petite taille de la population de l'enquête, nous avons décidé qu'il serait préférable de ne pas procéder à un échantillonnage, mais plutôt de s'adresser à toutes les entreprises. Le questionnaire de l'enquête a donc été envoyé aux 102 entreprises faisant partie de notre liste. En cours de route, 8 entreprises ont été éliminées soit parce qu'elles ne s'inscrivaient pas dans les critères de sélection, soit parce qu'elles n'existaient plus. Ceci a réduit la population de l'étude à 94 organismes.

Étant donné notre objectif d'obtenir des données représentatives, nous avons visé un taux de réponse de plus de 50 %, soit plus de 47 entreprises. Nous avons collecté 49 questionnaires et le taux de réponse est de 52 %. Cependant, ce taux varie quelque peu selon les différentes MRC. Néanmoins, le test statistique Khi carré ($p=0,810$) a démontré que, sur la base de ce critère, aucune différence significative n'est observée entre l'échantillon et la population (tableau 1).

Tableau 1 : Représentativité de l'échantillon selon la localisation des entreprises par MRC

MRC		Ensemble des entreprises	Échantillon	Échantillon / Ensemble des entreprises
Arthabaska	N	25	15	
	%	26,6 %	30,6 %	60,0 %
Bécancour	N	6	3	
	%	6,4 %	6,1 %	50,0 %
Drummond	N	33	13	
	%	35,1 %	26,5 %	39,4 %
Érable	N	16	10	
	%	17,0 %	20,4 %	62,5 %
Nicolet-Yamaska	N	14	8	
	%	14,9 %	16,3 %	57,1 %
Total	N	94	49	
	%	100,0 %	100,0 %	52,1 %

Khi carré = 1,595; ddl. : 4; signification asymptotique $p > 0,05$. Aucune différence significative entre l'échantillon et l'ensemble de la population.

La qualité des données

Comme le tableau ci-dessous le démontre, 92 % des répondants de l'enquête occupent soit un poste de direction/coordination dans l'entreprise, soit un poste de membre du conseil d'administration. Ceci suppose de bonnes connaissances de l'organisme et de ses besoins et difficultés. Dans quelques-uns des cas, une personne externe à la direction/coordination ou au conseil d'administration a rempli le questionnaire. Il s'agit de personnel faisant partie du soutien administratif de l'entreprise qu'on peut également considérer comme étant des sources fiables.

Tableau 2 : La fonction des répondants dans les entreprises

	Fréquence	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Président€ du conseil d'administration	1	2,1	2,1
Autre membre du conseil d'administration	2	4,3	6,4
Directeur-trice général€ ou coordinateur-trice	37	78,7	85,1
Coordinateur-trice d'un service ou d'un département	3	6,4	91,5
Autres	1	2,1	93,6
Soutien administratif	3	6,4	100,0
	Sous-total	47	100,0
Pas de réponse	2		
	Total	49	

L'analyse des données

Les données recueillies dans l'enquête sont exclusivement quantitatives à l'exception de la question portant sur la mission des entreprises. Elles ont fait l'objet d'analyse descriptive, d'analyse de variance et des mesures d'association entre les variables dépendantes et les variables indépendantes. Ces mesures d'association étaient déterminées par des tests statistiques qui généralement sont conçus pour « expliquer des liens de causalité » (Fortin, 1996, p.275¹) entre des variables. Le résultat d'un test statistique représente un chiffre (seuil de signification) qui détermine si on doit accepter ou rejeter l'hypothèse nulle (pas de lien entre les variables étudiées). En sciences sociales, le seuil de signification des tests statistiques est de 0,05, soit 95 % (la relation entre les variables est significative 19 fois sur 20).

La présence de valeurs extrêmes dans les réponses, en raison de la diversité des entreprises et en considérant la taille de l'échantillon dans certaines catégories (MRC, secteurs d'activités) nous a menés à choisir des tests non paramétriques qui sont plus puissants et plus fiables quand la distribution des séries ne correspond pas aux postulats de la normalité. Ces types de tests sont plus appropriés dans notre cas parce que les valeurs extrêmes ont moins d'influence sur les résultats des tests. Trois types de tests ont été utilisés, soit le Kruskal-Wallis, le Khi carré (ou encore appelé Khi deux) et dans certains cas, le test de la médiane. En ce qui touche au traitement des données, le principal logiciel utilisé est SPSS v.13.

Les limites de l'enquête

L'étude comporte également quelques limites. En premier lieu, ceci concerne la nature des données qui sont surtout quantitatives. L'usage des données qualitatives aurait pu enrichir l'interprétation des données, surtout au sujet des relations statistiques significatives dégagées au cours de l'analyse. Ceci est également valable pour l'analyse des variables telles que les difficultés et les besoins des entreprises. Le caractère qualitatif de ces concepts rend leur analyse difficile.

La deuxième limite a trait aux possibilités de comparaison entre l'enquête de 2001 et celle de 2006. Durant l'enquête de 2001, une mesure d'exception a été convenue pour les entreprises d'économie sociale d'Arthabaska.

¹ Fortin, M-F. (1996). Le processus de la recherche : de la conception à la réalisation. Décarie éditeurs inc. Québec. 379p.

Uniquement pour cette MRC, les entreprises ciblées par l'enquête devaient assumer entièrement leur rentabilité économique. Ainsi, ont donc été exclus, pour le territoire de la MRC d'Arthabaska, l'ensemble des centres de la petite enfance et, plus globalement, toutes les entreprises qui ne pouvaient assurer leur rentabilité sans un apport de revenus autres que celui provenant de la vente de leurs produits ou services. Cet inconvénient a été éliminé dans la présente étude, mais il rend incomparables les données concernant cette MRC.

De plus, les questionnaires des deux enquêtes ne sont pas tout à fait identiques. Le questionnaire de l'enquête de 2006 a été enrichi dans l'objectif d'inclure plusieurs variables, qui n'étaient pas prises en considération en 2001. Ce fait limitera les possibilités de la comparaison et de l'analyse de certains aspects de l'évolution du domaine depuis 2001.

Chapitre 3

Les entreprises d'économie sociale en 2006

En premier lieu dans ce chapitre, nous allons analyser les données générales sur les entreprises d'économie sociale (le statut légal, les missions, les secteurs d'activités, le cadre géographique, le territoire couvert et la population rejointe par les activités, le temps d'exploitation et le nombre de points de services). Ensuite, nous nous intéresserons plus aux particularités de ce domaine économique. Ainsi, nous allons procéder à l'analyse des données qui touchent la vie démocratique dans les EÉS, l'une des caractéristiques primordiales pour qu'une entreprise soit incluse dans ce domaine. En troisième lieu, nous allons porter une attention particulière aux emplois dans les EÉS en considérant les spécificités du type de main-d'œuvre (direction/coordination, réguliers, employés avec programmes d'employabilité, bénévoles et stagiaires non rémunérés). En quatrième lieu, nous examinerons la situation financière des EÉS, en tenant compte de la provenance des revenus générés (subventions gouvernementales, revenus autonomes, autres sources de revenus). Enfin, nous allons étudier les types de difficultés rencontrées par les entreprises, leurs besoins et leurs perspectives de développement. La dernière partie de ce chapitre sera consacrée aux activités de réseautage et de maillage des EÉS.

Données sur les entreprises

Le statut légal

Les organismes à but non lucratif constituent 87,5 % des entreprises d'économie sociale de la région du Centre-du-Québec. Les coopératives de solidarité et les coopératives de travailleurs-travailleuses représentent les autres 12,5 % de la population de l'enquête.

Tableau 3 : Le statut légal des entreprises

	N ¹	%
OBNL	42	87,5
Coopérative de travailleurs, travailleuses	3	6,3
Coopérative de solidarité	3	6,3
Total	48	100,0

Les éléments relatifs à la mission

Les données recueillies dans le cadre de l'enquête nous ont permis de constater que les missions poursuivies par les entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec sont très diversifiées. Le traitement de ces données de nature qualitative nous a permis de faire ressortir cinq principales catégories de missions (tableau 4) poursuivies par les entreprises, soit² :

- offrir divers services à la communauté;
- intégrer des personnes en emploi et créer des emplois;
- soutenir des individus et des groupes;

¹ Veuillez prendre note que tout au long de ce rapport la lettre N indique le nombre d'observations dans la série.

² Avec l'objectif de mieux comparer les résultats des deux enquêtes, nous avons utilisé la même catégorisation des missions qu'en 2001.

- informer, sensibiliser et former;
- protéger l'environnement.

Avant de définir le type d'entreprises regroupées dans chacune de ces catégories, il faut mentionner qu'une entreprise peut poursuivre plus d'une mission. Par exemple, un CPE peut à la fois offrir des services de garde, tout en ayant un volet éducatif dans sa mission, ou bien une entreprise peut avoir une mission liée à l'éducation populaire tout en créant des emplois.

Le tableau ci-dessous démontre que la majorité des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec incluent dans leur mission l'offre de services à la communauté. Le soutien aux individus et aux groupes de même que l'information, la sensibilisation et la formation de la population sont les deux autres catégories de mission le plus souvent poursuivies par les entreprises.

Tableau 4 : Catégories de missions poursuivies par les entreprises

Catégories de missions poursuivies	N	% ⁹
Offrir des services à la communauté	34	69,39
Intégrer des personnes en emploi et créer des emplois	6	12,24
Soutenir des individus et des groupes	14	28,57
Informé, sensibiliser et former	12	24,49
Protéger l'environnement	6	12,24

La première catégorie « Offrir des services à la communauté » rassemble le plus grand nombre d'entreprises. On retrouve :

- Les services de garde;
- Les services d'aide domestique;
- Les entreprises offrant des services en loisir (activités de plein air), en culture (spectacles, expositions, etc.) et en tourisme;
- Les entreprises ayant pour mission le support technique aux organismes (qui ont souvent également un volet éducatif)
- Les télévisions communautaires (tout en ayant une mission d'information et de sensibilisation);

La deuxième catégorie « Intégrer des personnes en emploi et créer des emplois » rassemble :

- Les entreprises ayant pour mission principale d'intégrer des personnes en emploi (personnes handicapées, jeunes marginalisés, etc.);
- Les entreprises ayant, entre autres, la mission de créer des emplois.

⁹ Les pourcentages sont basés sur le nombre total d'entreprises faisant partie de l'enquête et non en regard de la mission poursuivie.

La troisième catégorie « Soutenir des individus et des groupes » rassemble :

- Les entreprises ayant pour mission de favoriser l'insertion sociale de divers groupes d'individus (briser l'isolement, lieu de rencontre, support ou accompagnement de personnes, dépistage et prévention de problèmes sociaux, etc.);
- Les CPE ayant un volet éducatif.

Dans la quatrième catégorie « Informer, sensibiliser et former », on retrouve :

- Les entreprises intervenant dans les domaines d'information et de sensibilisation de la population sur différents problèmes sociaux telles que les télévisions communautaires et les organismes ayant un volet d'éducation populaire;
- Les entreprises ayant pour mission le support technique aux organismes (animation, recherche, évaluation) et le développement local et régional.

Dans la cinquième catégorie « Protéger l'environnement », il y a :

- Les entreprises œuvrant dans la conservation et la protection de l'environnement;
- Les entreprises ayant un volet d'éducation et de sensibilisation à l'environnement.

Ainsi, comme nous avons pu le constater, les entreprises d'économie sociale répondent à plusieurs besoins sociaux et les retombées en regard du développement social et de l'amélioration de la qualité de vie dans la région s'avèrent incontestables.

Les secteurs d'activités

Les secteurs d'activités des entreprises d'économie sociale sont très variés. Pour faciliter l'analyse et le traitement des données et la présentation des résultats de cette enquête, nous avons procédé à un regroupement de certaines entreprises dans une catégorie plus large que celles auxquelles elles se sont identifiées au cours de l'enquête. Nous avons créé la catégorie « Services » qui comprend les entreprises œuvrant dans les secteurs d'activités suivant : aide domestique, hébergement et restauration, commerces, industrie bioalimentaire, services de proximité et services aux entreprises. Cependant, il faut mentionner que certaines entreprises s'identifient à plus d'un secteur d'activités. L'enquête visait à connaître les deux principaux secteurs d'activités et les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous. On constate que les services de garde, encore connus sous le nom de Centre de la petite enfance (CPE), représentent 30,6 % des entreprises d'économie sociale de la région. Le secteur des services prend la deuxième place avec 28,6 % des activités, suivi du secteur du tourisme qui est en troisième place dans la région avec 18,4 % des réponses. Les secteurs du loisir, sport et plein air ainsi que celui de la santé et des services sociaux sont en quatrième position et représentent chacun 16,3 % des activités.

Tableau 5 : Les deux principaux secteurs d'activités

Secteurs d'activités	N	%
Service de garde	15	30,6
Services	14	28,6
Tourisme	9	18,4
Loisir, sport et plein air	8	16,3
Santé et services sociaux	8	16,3
Art et culture	7	14,3
Environnement	5	10,2
Insertion sociale et professionnelle	4	8,2
Médias communautaires	2	4,1
Autres	1	2,0

Le temps d'exploitation

Le tableau 6 fait la répartition des entreprises de la région selon les années d'exploitation. Plus de 40 % des entreprises ont plus de 16 ans d'existence et 22,4 % ont entre 10 et 16 ans. Les entreprises relativement jeunes (moins de 10 ans d'exploitation) représentent 36,7 % des entreprises.

Tableau 6 : Temps d'exploitation des entreprises

	N	%
Moins de 5 ans	5	10,2
De 5 à 10 ans	13	26,5
De 10 à 16 ans	11	22,4
Plus de 16 ans	20	40,8
Total	49	100,0

Les territoires couverts

La superficie de la région du Centre-du-Québec est de 6920,9 km² pour 228 049 habitants en 2006, soit 3 % de la population totale du Québec. Les MRC de Drummond et d'Arthabaska sont les plus peuplées, abritant respectivement 94 764 et 67 140 habitants, soit 41,6 % et 29,4 % de la population de la région (tableau 7). À l'inverse, Bécancour ne compte que 19 493 habitants et sa part régionale n'est que de 8,5 % (Institut de la statistique du Québec, 2007)¹⁰.

¹⁰ Institut de la statistique du Québec. (2007). Bulletin statistique régional. Centre-du-Québec. Volume 4 no1. 26p. Document consulté en ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/bulletins/17_Centre_du_Quebec.pdf

Tableau 7 : Population et densité de population au Centre-du-Québec par MRC, 2006

	Population	Part régionale	Densité	Municipalités
	N	%	hab./km ²	N ¹¹
Drummond	94 764	41,6	59,3	21
Arthabaska	67 140	29,4	35,6	24
L'Érable	23 536	10,3	18,3	10
Nicolet-Yamaska	23 116	10,1	23,0	17
Bécancour	19 493	8,5	17,1	13
Centre-du-Québec	228 049	--	33,0	--
Ensemble du Québec	7 651 531	--	5,8	--

Source : Institut de la statistique du Québec, 2007.

Figure 1 : Carte du Centre-du-Québec et de ses MRC



Source : Institut de la statistique du Québec.

En prenant en considération ce cadre territorial, le tableau 8 ci-dessous montre comment s'inscrivent les entreprises d'économie sociale (EÉS) selon le territoire qu'elles desservent. Ainsi, 18 entreprises (37 %) affirment desservir plus d'une MRC de la région. Dans ce cas, toutes les MRC ont un accès relativement égal aux services des entreprises d'économie sociale. Cette situation d'équilibre n'est pas tout à fait la même si on observe les entreprises desservant une seule MRC. Les MRC de Drummond et d'Arthabaska ont le plus grand nombre d'entreprises œuvrant uniquement dans leur MRC. À l'inverse, la MRC de Bécancour qui est très bien desservie par les entreprises œuvrant sur plusieurs MRC, n'a qu'une seule entreprise qui offre ses activités uniquement à l'intérieur de cette MRC.

¹¹ Ministère des Affaires municipales et des Régions (2004). *Portrait socioéconomique par municipalité rurale, Centre-du-Québec*. 5p. Document consulté en ligne : http://www.mamr.gouv.qc.ca/publications/regions/ruralite/centrequébec_2001.pdf

Tableau 8 : Étendue géographique des activités des entreprises entre les MRC

	Entreprises qui desservent plusieurs MRC		Entreprises qui desservent une MRC	
	N	%	N	%
Arthabaska	17	94,4	8	26,7
Bécancour	16	88,9	1	3,3
L'Érable	16	88,9	6	20,0
Drummond	15	83,3	9	30,0
Nicolet-Yamaska	14	77,8	6	20,0
Total	18	--	30	100,0

En analysant ces données en fonction des caractéristiques géographiques et démographiques des MRC, le tableau 9 nous permet de faire ressortir certaines particularités. En premier lieu, on constate que dans les MRC composées d'un grand nombre de municipalités, telles qu'Arthabaska et Drummond, les ÉES sont relativement nombreuses. En second lieu, si on considère le facteur population, nous constatons que les MRC les plus peuplées (Arthabaska et Drummond) ont le plus grand nombre d'entreprises, tandis que celle qui est peu peuplée (Bécancour) s'avère desservie par un nombre relativement faible d'entreprises. La MRC de L'Érable fait exception avec une population peu nombreuse et un nombre élevé d'entreprises. Le facteur densité de la population nous montre toute une autre réalité. Dans la MRC de Drummond, qui a une densité de population très élevée par rapport à la moyenne pour la région, les entreprises sont relativement peu nombreuses, tandis que les MRC avec une faible densité sont plutôt bien desservies par lesdites entreprises.

Tableau 9 : Présence des entreprises selon quelques caractéristiques géographiques et démographiques des MRC

	Municipalités	Population	Densité	Entreprises
	N	N	Hab./km ²	N
Arthabaska	24	67 140	35,6	25
Drummond	21	94 764	59,3	24
L'Érable	10	23 536	18,3	22
Nicolet-Yamaska	17	23 116	23	20
Bécancour	13	19 493	17,1	17
Moyenne	17	45 610	30,66	21,6

Au cours de l'enquête, nous avons constaté que certaines entreprises ont plusieurs points de services. Par point de services, on entend tout emplacement où l'entreprise exerce ses activités par ses propres employés. Nous considérons que le siège social est un point de services. Cependant, une exception à cette définition s'impose pour les CPE, qui dans plusieurs cas, exercent leurs activités via les services des éducatrices à domicile. Ces lieux ne sont pas considérés comme des points de services dans la présente enquête, car les éducatrices en milieu familial ne sont pas des employés des CPE, mais plutôt des travailleuses autonomes.

Dans la région du Centre-du-Québec, les 49 entreprises d'économie sociale se partagent 76 points de services répartis de la façon suivante : 73 % des entreprises n'ont qu'un point de services, 18 %, soit 9 entreprises ont 2 points de services, 6 %, soit 3 entreprises ont 3 points de services et une seule entreprise dispose de plus de 3 points de services.

Le tableau 10 ci-dessous nous montre que les entreprises ayant un siège social dans les deux plus grandes MRC, soit Drummond et Arthabaska, sont celles qui ont plus d'un point de services pour les besoins de ses usagers. À l'opposé, les entreprises des MRC moins peuplées ont généralement un seul point de services.

Tableau 10 : Nombre de points de services par MRC

MRC du siège social	Entreprises	Point de services	Point de services
	N	Somme	Moyenne
Arthabaska	15	30	2,00
Drummond	13	22	1,69
L'Érable	10	12	1,20
Nicolet-Yamaska	8	9	1,13
Bécancour	3	3	1,00
Total	49	76	1,55

Le tableau 11 ci-dessous répartit le nombre de points de services en fonction du principal secteur d'activités des entreprises. Ainsi, nous pouvons voir que les secteurs des services de garde et de loisir, sport et plein air sont en tête avec 43 % des entreprises qui ont plus d'un point de services. Par contre, les entreprises œuvrant dans les domaines du tourisme, de l'insertion sociale et professionnelle, de l'environnement et des médias communautaires possèdent exclusivement un seul point de services.

Tableau 11 : Points de services des entreprises selon le principal secteur d'activités

Secteurs d'activités	Un point de services		Plus d'un point de services		Total	
	N	%	N	%	N	%
Service de garde	8	57,1	6	42,9	14	100,0
Tourisme	5	100,0	0	0,0	5	100,0
Loisir, sport et plein air	4	57,1	3	42,9	7	100,0
Santé et services sociaux	3	75,0	1	25,0	4	100,0
Art et culture	3	75,0	1	25,0	4	100,0
Insertion sociale et professionnelle	4	100,0	0	0,0	4	100,0
Environnement	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Services	6	75,0	2	25,0	14	100,0
Médias communautaires	2	100,0	0	0,0	2	100,0
Autres	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Total	36	73,5	13	26,5	49	100,0

La population rejointe

Une autre caractéristique intéressante quand on parle d'ÉES a trait au type de population ciblée par les activités. Le tableau ci-dessous démontre qu'en général les entreprises n'ont pas une population cible particulière. Cependant, beaucoup d'entreprises disent s'adresser spécifiquement aux enfants et aux familles; les entreprises qui s'adressent aux enfants âgés entre 0 et 17 ans et aux familles représentent à elles seules 60 % des réponses. Les adultes, les jeunes de 18 à 35 ans et les personnes âgées sont aussi des populations définies comme cibles par plusieurs entreprises.

Tableau 12 : Type de population ciblée par les entreprises

	N	%
Population en général	23	46,9
Enfants de 0 à 5 ans	13	26,5
Familles	10	20,4
Adultes	8	16,3
Jeunes (18 à 35 ans)	7	14,3
Personnes âgées (65 ans et plus)	7	14,3
Enfants de 6 à 11 ans	6	12,2
Adolescents (12 à 17 ans)	2	4,1
Autres	1	2,0

Synthèse de la partie

Dans cette partie du rapport, nous nous sommes intéressés aux données liées au statut légal des entreprises d'économie sociale, aux missions qu'elles poursuivent, aux secteurs d'activités qu'elles offrent, au temps d'exploitation, à l'étendue géographique des activités et aux caractéristiques des types de population ciblée par des ÉES. En conséquence, quelques constats en résultent :

- Les entreprises d'ÉES ont majoritairement un statut légal d'organisme à but non lucratif;
- Les missions des entreprises sont très diversifiées, mais centrées sur des services offerts à la communauté, sur le soutien et l'intégration des personnes en difficulté, la formation et la sensibilisation de la population dans différents domaines;
- Les principaux secteurs d'activités des entreprises de la région sont : les services de garde, les services, le tourisme, le loisir, le sport et le plein air, la santé et les services sociaux ;
- La majorité des entreprises de la région sont en exploitation depuis plus de 10 ans;
- Toutes les MRC de la région sont desservies d'une façon relativement équitable par les entreprises qui œuvrent sur le territoire de plusieurs MRC;
- Les MRC les plus peuplées (Drummond et Arthabaska) sont mieux desservies par les entreprises qui travaillent sur le territoire d'une seule MRC que les MRC moins peuplées ;
- Les entreprises sont plus nombreuses dans les MRC ayant plusieurs municipalités et une population plus élevée;
- À l'exception de la MRC de l'Érable, les entreprises sont moins nombreuses dans les MRC ayant une grande densité de la population ;

- La grande majorité des entreprises de la région n'ont qu'un seul point de services;
- Les entreprises ayant le siège social dans les MRC de Drummond et d'Arthabaska sont celles qui ont le plus souvent plusieurs points de services;
- Comparativement aux autres secteurs d'activités, les CPE sont ceux qui ont le plus souvent plusieurs points de services;
- Les EÉS ne ciblent généralement pas une population particulière, mais si c'est le cas, il s'agit le plus souvent des enfants et des familles.

La vie démocratique

Dans les entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec, le conseil d'administration (CA) constitue le principal lieu de prise de décisions dans presque la totalité des entreprises - 96 %. Cependant, l'assemblée générale jouit d'un pouvoir très important en ce qui concerne l'élection du CA, l'approbation du rapport annuel et du bilan financier. Pour cette raison, avant de procéder à l'analyse des CA, nous allons examiner le membership et la participation aux assemblées générales.

Les assemblées générales

Le tableau 13 démontre que, dans la région du Centre-du-Québec, 6565 personnes sont mobilisées dans les EÉS. Ceci représente une moyenne de 149 membres par entreprise. Cependant, en considérant la présence de certaines valeurs extrêmes, la valeur de la médiane nous situe mieux dans cette analyse. Ainsi, nous pouvons dire que la moitié des entreprises de la région ont moins de 24 membres en règle. En ce qui concerne la participation à la dernière assemblée générale, on peut dire qu'en moyenne, 19 membres ont participé à une assemblée générale durant la dernière année financière. La médiane nous montre que la moitié des assemblées générales étaient fréquentées par moins de 15 membres. Quoi qu'il en soit, le taux moyen de participation aux assemblées générales est de 74,64 % et ceci est significatif en ce qui concerne la vie démocratique dans les EÉS de la région.

Tableau 13 : Données sur les assemblées générales

	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type	Médiane
Membres avec droit de vote à l'AGA	3300	6565	149,20	505,146	24
Membres qui ont participé à la dernière AGA	45	873	19,40	11,991	15

Les conseils d'administration

Nous avons déjà mentionné précédemment que le CA constitue le lieu presque exclusif de prise de décisions dans les entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec.

Les catégories de personnes qui siègent dans les différents CA de la région sont présentées dans le tableau ci-dessous. Nous constatons que des membres individuels siègent au CA dans plus de 60 % des entreprises. Le personnel rémunéré et les représentants des usagers sont les deux autres catégories que nous rencontrons le plus souvent dans des proportions de 42,9 % et 36,7 % respectivement. Ces données témoignent d'une vie démocratique active avec le

souci de la participation du personnel et des usagers. Cependant, on note une faible participation du milieu syndical, car peu d'entreprises d'économie sociale sont syndiquées.

Tableau 14 : Catégories de personnes siégeant aux CA

	N	%
Membres individuels	31	63,3
Personnel rémunéré	21	42,9
Représentants des usagers	18	36,7
Représentants du milieu des affaires	9	18,4
Personnel non rémunéré	7	14,3
Représentants d'organismes membres	5	10,2
Représentants d'organisations gouvernementales	4	8,2
Représentants du milieu syndical	1	2
Autres	3	6,1

Le sexe et l'âge des personnes siégeant aux CA constituent deux autres variables importantes dans la vie démocratique des entreprises. Le tableau 15 présente la répartition des administrateurs-trice-s selon ces dimensions. Au total, 367 personnes sont impliquées dans la gestion des ÉES au Centre-du-Québec. Les CA sont constitués de 4 à 16 personnes, mais 75 % ont moins de 9 administrateurs. Il existe des CA constitués uniquement de femmes (6 CA) et des CA constitués uniquement d'hommes (1 CA). Dans une majorité d'entreprises, les femmes sont plus nombreuses que les hommes et comme l'indique le tableau 15, pour un CA moyen de 7,81 personnes, 4,30 sont des femmes et 3,51 sont des hommes. La répartition des femmes selon les 2 groupes d'âge est équilibrée. Les jeunes femmes (35 ans et moins) sont aussi présentes dans les CA des entreprises, que les femmes plus âgées (36 ans et plus). Mais cette tendance n'est pas valide pour les hommes. Seulement 28 hommes de 35 ans et moins sont impliqués en tant qu'administrateurs dans les entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec. En analysant ces données selon les secteurs d'activités des entreprises, aucun lien n'a été trouvé pour relier le sexe des personnes siégeant aux CA à l'un ou l'autre des dits secteurs.

Tableau 15 : Répartition des personnes siégeant au CA selon l'âge et le sexe

	N	Somme	%	Moyenne	Écart type
Femmes					
35 ans et moins	47	98	27	2,09	2,39
36 ans et plus	47	104	28	2,21	1,27
Sous total	47	202	55	4,30	2,41
Hommes					
35 ans et moins	47	28	8	0,60	1,53
36 ans et plus	47	137	37	2,91	2,54
Sous total	47	165	45	3,51	2,64
Total	47	367	100	7,81	2,33

Au cours de la dernière année financière, les CA des entreprises ont tenu 459 réunions, pour une moyenne de 9,37 réunions par entreprise.

Synthèse de la partie

Cette partie de l'analyse s'est intéressée aux instances qui partagent le pouvoir dans les entreprises d'économie sociale. Nous avons constaté que le conseil d'administration est le lieu presque exclusif en regard du processus de prise de décision. L'assemblée générale joue un rôle de délégation et de contrôle. Voici les conclusions que nous pouvons tirer de cette partie de l'analyse :

- La participation à l'assemblée générale est d'environ 20 membres, ce qui constitue un taux de participation de près de 75 %;
- Les CA des entreprises comptent entre 7 et 8 personnes, majoritairement des femmes;
- La grande majorité des CA sont constitués de membres individuels, de personnel rémunéré et de représentants des usagers;
- Les femmes de moins de 35 ans sont plus susceptibles de s'engager dans des conseils d'administration que les hommes de moins de 35 ans;
- Il n'existe aucun lien entre le sexe des élus au CA et les secteurs d'activités des entreprises;
- Les CA des EÉS se rencontrent en moyenne 9 fois par an.

Après avoir analysé l'état de la vie démocratique dans les entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec, la partie suivante de ce chapitre sera consacrée aux emplois.

Les ressources humaines

Aux fins de cette étude, les ressources humaines dans les entreprises ont été partagées en 4 grandes catégories, soit les emplois de direction/coordination, les emplois réguliers, les emplois dans le cadre des programmes d'employabilité et enfin les bénévoles et les stagiaires non rémunérés. Les trois premières catégories de main-d'œuvre seront étudiées en fonction du nombre et du type d'emplois occupés, leur répartition selon le sexe, l'âge, le diplôme le plus élevé obtenu et la rémunération. Certaines de ces données que nous avons jugées pertinentes sont réparties selon la location du siège social par MRC et par secteurs d'activités des entreprises. La quatrième catégorie de main-d'œuvre, soit les bénévoles et les stagiaires non rémunérés, sera étudiée plus à titre indicatif en fonction de leur nombre, leur groupe d'âge et le temps consacré dans les entreprises durant la dernière année financière. Ensuite, nous allons calculer le taux de roulement de la main-d'œuvre dans les entreprises d'économie sociale. La dernière section de cette partie du rapport sera consacrée aux conditions de travail dans les entreprises et plus particulièrement aux politiques écrites, à l'amélioration des conditions salariales et à la présence ou non d'un syndicat au sein des entreprises.

Les emplois de direction/coordination

Dans la région du Centre-du-Québec, la direction/coordination des entreprises est confiée dans presque 80 % des cas à une personne nommée directeur, directrice général€ ou coordinateur-trice général€ (tableau 16). Quelques-unes des entreprises ont un/une président€-directeur€ général€ ou un comité de gestion.

Tableau 16 : Types d'emplois de direction/coordination dans les entreprises

	N	%	% Cumulé
Directeur€ général€	30	61,2	61,2
Coordinateur-trice général€	9	18,4	79,6
Président€-directeur€ général€	4	8,2	87,8
Autre ¹²	4	8,2	95,9
Comité de gestion/comité exécutif	2	4,1	100
Total	49	100	

Dans les 49 entreprises étudiées, 98 personnes occupent des postes de direction/coordination. Les emplois rémunérés représentent 89 % des emplois de direction/coordination et les emplois non rémunérés 11 %. Les emplois rémunérés à temps plein constituent 82 % (80) de tous ces emplois et les emplois rémunérés à temps partiel équivalent à 7 %¹³.

Le sexe et l'âge des employés de la direction/coordination

Le tableau 17 ci-dessous fait la répartition des personnes qui travaillent à la direction/coordination des entreprises selon leur sexe et leur âge. Nous pouvons constater que 73 % de ces emplois sont occupés par des femmes. En moyenne, la direction d'une entreprise est constituée de 2 personnes, dont 1,47 sont des femmes et 0,53 des hommes. On remarque également que le principal groupe d'âge de toutes les personnes qui occupent des postes de direction/coordination est celui des 36-54 ans (61 % des répondants). Cependant, le groupe d'âge de 35 ans et moins est mieux représenté chez les femmes que chez les hommes. On peut dire que 26 % des femmes occupant un poste de direction/coordination ont moins de 35 ans. Tandis que pour les hommes, cette proportion n'est que de 8 %. On observe presque la même tendance, mais dans le sens inverse en ce qui concerne le groupe d'âge des 55 ans et plus. Les hommes de ce groupe d'âge représentent 27 % de tous les hommes à la direction/coordination, tandis que chez les femmes ce pourcentage n'est que de 4 %.

¹² Autres postes de direction spécifiés par les répondants, tel que : « Directeur à la planification et au développement », « Codirecteur », « coordination partagée entre les membres ».

¹³ Veuillez prendre note que les emplois de moins de 28/h par semaine sont considérés comme des emplois à temps partiel

Tableau 17 : Le sexe et l'âge des employés de la direction/coordination

	N	Somme	Sous-groupe %	Total %	Moyenne	Écart-type
Femmes						
35 ans et moins	15	19	26	19	1,27	0,59
Entre 36 et 54 ans	26	46	64	47	1,77	0,99
55 ans et plus	3	3	4	3	1,00	0,00
Sous total ¹⁴	34	72	100	73	1,47	1,37
Hommes						
35 ans et moins	2	2	8	2	1,00	0,00
Entre 36 et 54 ans	14	14	54	14	1,00	0,00
55 ans et plus	6	7	27	7	1,17	0,41
Sous total ¹	22	26	100	27	0,53	0,77
Total	49	98	--	100	2,00	1,57

Une analyse différenciée selon le sexe des personnes à la direction/coordination et la localisation du siège social de l'entreprise a démontré qu'il n'existe pas une différence significative entre les résultats obtenus pour l'ensemble de la région et ceux présents dans les MRC. Nous avons effectué la même analyse, mais cette fois selon le principal secteur d'activités des entreprises (tableau 18). Ceci nous a permis de constater que le secteur des services de garde emploie 97 % de femmes et seulement 3 % d'hommes. Le secteur des services est le deuxième en importance en ce qui concerne les emplois de direction/coordination (17 % des emplois). Les femmes y occupent 65 % des postes de direction/coordination et les hommes 35 %. Cette tendance où les femmes prédominent est maintenue dans tous les autres secteurs d'activités des entreprises à l'exception des « Médias communautaires » et d' « Insertion sociale et professionnelle ». Les postes de direction/coordination dans ces deux secteurs d'activités sont exclusivement ou majoritairement occupés par des hommes. Aucune entreprise dans le secteur de l'environnement n'affiche de poste à la direction/coordination.

Tableau 18 : Répartition des employés de la direction/coordination selon le sexe et le principal secteur d'activités des entreprises

	Femmes		Hommes		Total	
	Somme	%	Somme	%	Somme	%
Service de garde	34	97	1	3	35	100
Tourisme	8	73	3	27	11	100
Loisir, sport et plein air	8	57	6	43	14	100
Santé et services sociaux	4	80	1	20	5	100
Art et culture	5	56	4	44	9	100
Insertion sociale et professionnelle	2	40	3	60	5	100
Environnement	0	0	0	0	0	100
Services	11	65	6	35	17	100
Médias communautaires	0	0	2	100	2	100
Total	72	73	26	27	98	100

Femmes : Kruskal Wallis : khi carré=15,919, dl=8, p=0,044 (significatif).

Hommes : Kruskal Wallis : khi carré=16,479, dl=8, p=0,036 (significatif).

¹⁴ Veuillez prendre note que le total des femmes et le total des hommes n'est pas égal à la somme des sous-groupes, car certains répondants n'étaient pas en mesure de fournir ces informations pour quelques-uns des employés de la direction/coordination.

Le niveau de scolarité des employés de la direction/coordination

Une autre caractéristique importante concernant les personnes occupant des postes de direction/coordination est leur scolarité (tableau 19). Ainsi, nous constatons que la majorité (54 %) des personnes à la direction/coordination des entreprises sont des universitaires, 40 % ont un diplôme collégial et 6 % un diplôme secondaire. Cependant, si on observe la répartition de la scolarité par sous-groupes, on constate que les hommes avec un diplôme universitaire sont plus nombreux que les femmes universitaires. En revanche, les femmes avec un diplôme secondaire sont beaucoup moins nombreuses que les hommes. Nous constatons également que le diplôme du niveau collégial est plus répandu chez les femmes que chez les hommes.

Tableau 19 : Le niveau de scolarité des employés de la direction/coordination

	N	Somme	Sous-groupe %	Total %
Femmes				
Secondaire	3	3	4,4	3,3
Collégial	19	31	45,6	34,1
Universitaire	23	34	50,0	37,4
Sous total	45	68	100,0	74,7
Hommes				
Secondaire	3	3	13,0	3,3
Collégial	4	5	21,7	5,5
Universitaire	14	15	65,2	16,5
Sous total	21	23	100,0	25,3
Total	45	91	-	100 %

Il est intéressant de comparer le niveau de scolarité de la main-d'œuvre de la direction/coordination avec le diplôme exigé à l'embauche de ces personnes. Le tableau 20 ci-dessous démontre que dans la majorité des cas (55 %), un diplôme d'études collégiales constituait l'exigence lors de l'embauche de personnel à la direction/coordination des entreprises. Actuellement, ces personnes ne représentent que 34 %. À l'inverse, un diplôme d'études universitaire a été exigé dans 39 % des offres d'emploi, mais 58 % des postes de direction/coordination sont occupés par des personnes ayant un tel diplôme. Ceci nous dit qu'en général les personnes qui exercent la fonction de direction/coordination sont qualifiées au-delà de l'exigence apparaissant lors de l'affichage des postes.

Tableau 20 : Diplôme demandé à l'embauche par rapport au diplôme des personnes occupant actuellement un poste à la direction/coordination

	N	Fréquence	Diplôme demandé à l'embauche (%)	Diplôme détenu sur le poste de direction/coordination (%)
Secondaire	3	3	6	9
Collégial	27	27	55	34
Universitaire	19	19	39	58
Total	28	49	100	100

La rémunération des employés de la direction/coordination

Les données du tableau 21 concernant les employés de la direction/coordination indique que le taux horaire moyen au Centre-du-Québec est de 19,91 \$. La valeur de la médiane nous montre que 50 % des entreprises assument un salaire moyen à la direction/coordination supérieur à 20,58 \$/h et 50 % inférieur à cette valeur.

Tableau 21 : Taux horaire moyen des employés de la direction/coordination des entreprises

	N	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Femmes	33	7,60	28,00	19,08	5,28	18,00
Hommes	17	7,60	35,00	19,83	6,50	20,49
Total	41	7,60	35,00	19,91	5,61	20,58

Une répartition du taux horaire moyen à la direction/coordination des entreprises selon la localisation du siège social est présentée dans le tableau ci-dessous. Nous remarquons que les taux horaires moyens varient d'une façon importante selon la MRC. Cependant, le test statistique n'est pas significatif et nous pourrions expliquer ce phénomène plutôt par la présence de quelques entreprises dans certaines MRC qui rémunèrent particulièrement bien ou particulièrement mal leur personnel (écart-type élevé). Les valeurs minimales et maximales nous aident aussi à mieux nous situer par rapport à cet énoncé.

Tableau 22 : Taux horaire moyen des employés de la direction/coordination selon la localisation du siège social

	N	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Arthabaska	15	17,50	28,00	21,38	2,90	21,54
Bécancour	3	15,50	22,29	18,90	4,80	18,90
Drummond	13	14,83	35,00	20,42	6,37	18,00
L'Érable	10	12,00	28,00	18,18	6,11	16,00
Nicolet-Yamaska	8	7,60	29,00	19,32	8,24	20,58
Total	49	7,60	35,00	19,91	5,61	20,58

Nous avons effectué la même analyse en fonction du principal secteur d'activités des entreprises. Le test s'est avéré significatif et nous constatons qu'il existe un lien direct entre le taux horaire moyen et le principal secteur d'activités des entreprises. En effet, les entreprises des secteurs services de garde et art et culture ont un taux horaire moyen supérieur à la moyenne des autres secteurs d'activités et on peut conclure que les employés sont mieux rémunérés. À l'inverse, les secteurs du tourisme, des services et du loisir, sport et plein air se situent en bas de la moyenne avec des taux horaires moyens nettement moins élevés.

Tableau 23 : Taux horaire moyen des employés de la direction/coordination selon le principal secteur d'activités

	N	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Service de garde	14	21,54	28,00	24,49	2,61	23,59
Tourisme	5	12,00	29,00	17,15	6,76	15,00
Loisir, sport et plein air	7	13,00	24,00	17,33	4,17	17,30
Santé et services sociaux	4	16,00	21,62	18,16	2,45	17,50
Art et culture	4	15,00	35,00	24,00	10,15	22,00
Insertion sociale et professionnelle	4	7,60	23,38	17,81	7,07	20,13
Environnement	1	--	--	--	--	--
Services	8	12,00	21,00	17,06	3,62	17,50
Médias communautaires	2	14,00	18,00	16,00	2,83	16,00
Total	49	7,60	35,00	19,91	5,61	20,58

Kruskal Wallis : khi carré=17,484, dl=7, p=0,015 (significatif).

Le tableau 24 indique que le salaire annuel moyen à un poste de direction/coordination dans une entreprise d'économie sociale au Centre-du-Québec est d'environ 37 306\$. Les valeurs minimales font référence à certains postes à temps partiel, dont nous avons parlé précédemment. La différence dans le salaire annuel moyen des hommes et des femmes est d'environ 1 800\$ et ne représente pas une différence significative si on considère la présence de quelques valeurs extrêmes dans les séries.

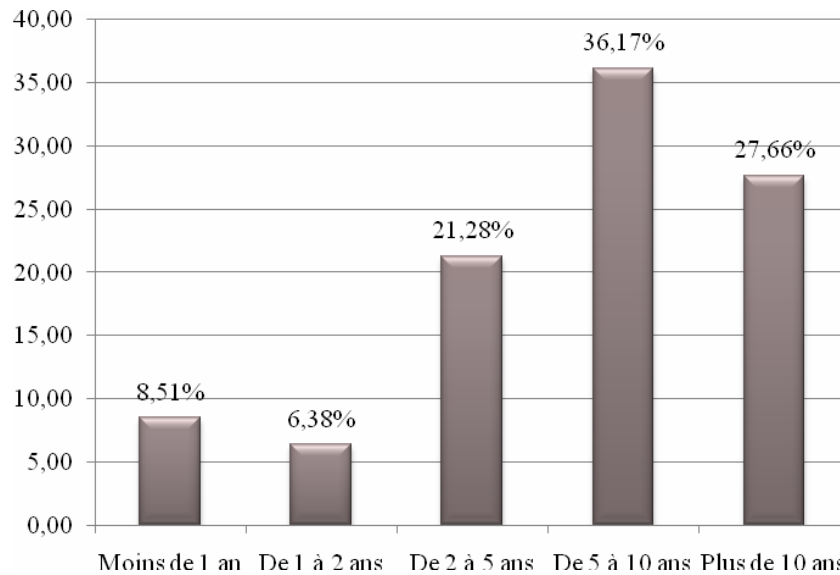
Tableau 24 : Salaire annuel moyen des employés de la direction/coordination

	N	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Femmes	30	18 000	58 330	37 168,94	9 592,45	37 750,00
Hommes	16	7 200	63 000	35 367,56	13 630,49	35 000,00
Total	39	7 200	63 000	37 306,74	11 359,90	37 500,00

L'ancienneté des employés de la direction/coordination

La figure 2 ci-dessous démontre que plus de 36 % des personnes qui sont responsables de la direction/coordination des entreprises d'économie sociale ont une ancienneté dans l'entreprise de plus de 5 ans et 28 % ayant plus de 10 ans. La catégorie « de 2 à 5 ans » est la troisième plus importante avec 21 % des personnes en charge de la direction/coordination. Il était intéressant pour nous de vérifier s'il existe une relation entre cette variable et l'âge des entreprises. Le test statistique a démontré qu'il n'existe pas une différence significative entre ces deux variables. Nous pouvons donc conclure que le nombre d'années d'exploitation n'influence pas le nombre d'années d'ancienneté de la personne responsable de la direction/coordination des entreprises.

Figure 2 : Ancienneté de la personne responsable de la direction/coordination



Après avoir étudié les particularités des emplois de la direction/coordination dans les EÉS, la prochaine section de ce chapitre sera consacrée aux autres emplois rémunérés du secteur.

Les emplois réguliers

Avant de procéder à l'analyse des emplois réguliers dans les entreprises d'économie sociale, une clarification conceptuelle s'impose. Nous considérons que :

- Emplois réguliers = l'ensemble des employés rémunérés (employés à temps plein, employés à temps partiel, employés occasionnels, employés sur remplacement, etc.) excluant les employés engagés dans le cadre de programmes d'employabilité.

Le tableau ci-dessous fait la répartition des employés selon le type d'emploi (temps plein/temps partiel) occupé dans l'entreprise. Nous constatons que dans la région du Centre-du-Québec, 860 personnes travaillent dans les entreprises d'économie sociale. Les entreprises emploient en moyenne 17,92 personnes, mais la valeur élevée de l'écart type témoigne de la présence d'importantes variations entre les entreprises. Les emplois à temps plein constituent un peu plus que la moitié de tous les emplois (~51 %). La valeur de la médiane affirme que la moitié des entreprises emploie 6,50 employés à temps plein et 2 employés à temps partiel.

Tableau 25 : Types d'emplois réguliers dans les entreprises

	N	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type	Médiane
Temps plein	49	40,00	442,00	9,21	10,29	6,50
Temps partiel	49	127,00	418,00	8,71	20,48	2,00
Total	49	133,00	860,00	17,92	23,51	11,00

Le sexe et l'âge des employés réguliers-ères

Pour mieux comprendre la répartition des emplois selon les entreprises, nous avons créé la catégorie « taille de l'entreprise » selon le nombre d'employés qui y travaillent. Le tableau 26 fait la répartition des entreprises selon le sexe des employés et la taille de l'entreprise. Nous constatons que dans 78 % des cas, les employés sont des femmes. Cependant, leur répartition change en fonction de la taille de l'entreprise. Les valeurs du test statistique ont démontré qu'il existe un lien direct entre la taille de l'organisme et le nombre de femmes qui y travaillent. Nous pouvons ainsi affirmer que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les entreprises de petite taille, et très présentes dans les grandes entreprises. Ce constat n'est pas valide pour la répartition des hommes. Les valeurs du test ont démontré qu'il n'existe pas un lien direct entre ces deux variables.

Tableau 26 : Sexe des employés réguliers-ères selon la taille des entreprises

Taille des entreprises	Femmes		Hommes		Total	
	Somme	%	Somme	%	Somme	%
0 à 8 employés	36	50,00	36	50,00	72	100,00
9 à 16 employés	108	85,71	18	14,29	126	100,00
17 à 24 employés	135	92,47	11	7,53	146	100,00
25 employés et plus	395	76,55	121	23,45	516	100,00
Total	674	78,37	186	21,63	860	100,00

Femmes : Kruskal Wallis (khi carré=41,083, dl=3, p=0,000 (significatif)).

La répartition des employés selon le sexe est relativement équilibrée entre les 5 MRC de la région (tableau 27). Nous constatons qu'Arthabaska est la MRC qui assure le plus grand nombre d'emplois dans la région, suivi de Drummond. Cependant, ces différences ne sont pas très significatives, car les valeurs du test statistique confirment qu'il n'existe pas de lien entre ces variables. Cette observation est plutôt attribuable à l'existence dans certaines MRC d'entreprises qui embauchent un nombre particulièrement grand d'employés.

Tableau 27 : Sexe des employés réguliers-ères selon la MRC

MRC	Femmes		Hommes		Total	
	Somme	%	Somme	%	Somme	%
Arthabaska	335	75,62	108	24,38	443	100,00
Bécancour	20	83,33	4	16,67	24	100,00
Drummond	189	78,10	53	21,90	242	100,00
L'Érable	91	85,85	15	14,15	106	100,00
Nicolet-Yamaska	39	86,67	6	13,33	45	100,00
Total	674	78,37	186	21,63	860	100,00

Kruskal Wallis (khi carré=9,388, dl=4, p=0,052 (non significatif)).

Le tableau 28 fait la répartition des employés selon le sexe et le principal secteur d'activités des entreprises. Le secteur des services de garde embauche le plus grand nombre d'employés, suivi des secteurs du loisir, sport et plein air et des services. À l'inverse, les secteurs des médias communautaire et de l'environnement ont le plus petit nombre d'employés. Le test statistique effectué a démontré une forte relation entre le nombre d'employés (les deux sexes confondus) et le secteur d'activités des entreprises. En effet, les secteurs des services de garde, du loisir et des services se démarquent le plus à ce niveau et emploient le plus grand nombre de personnes. La répartition

des employés selon leur sexe et le secteur d'activités s'est avérée également significative. Nous avons constaté qu'il existe un lien direct entre le secteur d'activités des entreprises et le sexe des personnes qui y travaillent. En ce qui concerne les femmes, nous constatons que le secteur des services de garde suivi des secteurs du loisir et des services emploient beaucoup plus de femmes par rapport aux autres secteurs d'activités. À l'opposé, les secteurs des médias communautaires et de l'environnement emploient plus d'hommes que de femmes.

Tableau 28 : Sexe des employés réguliers-ères selon le principal secteur d'activités

Secteur d'activité	Femmes		Hommes		Total	
	Somme	%	Somme	%	Somme	%
Service de garde	335	97,38	9	2,62	344	100,00
Tourisme	7	70,00	3	30,00	10	100,00
Loisir, sport et plein air	112	50,91	108	49,09	220	100,00
Santé et services sociaux	23	82,14	5	17,86	28	100,00
Art et culture	20	50,00	20	50,00	40	100,00
Insertion sociale et professionnelle	18	50,00	18	50,00	36	100,00
Environnement	0	0,00	2	100,00	2	100,00
Services	157	91,28	15	8,72	172	100,00
Médias communautaires	2	25,00	6	75,00	8	100,00
Total	674	78,37	186	21,63	860	100,00

Femmes : Kruskal Wallis (khi carré=19,044, dl=8, p=0,004 (significatif)).

Hommes : Kruskal Wallis : khi carré=17,791, dl=8, p=0,023 (significatif).

Ensemble des employés : Kruskal Wallis : khi carré=19,044, dl=8, p=0,015 (significatif).

En ce qui concerne l'âge des employés, nous constatons que les jeunes (35 ans et moins) sont le groupe d'âge qui détient la majorité des emplois dans les entreprises d'économie sociale. Cette tendance est valable pour les deux sexes. Le groupe d'âge des 36 à 54 ans est le deuxième plus important dans la répartition des emplois, suivi des personnes de 55 ans et plus qui représentent une faible proportion par rapport aux deux autres groupes.

 Tableau 29 : Groupes d'âge des employés réguliers-ères¹⁵

	N	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type	Médiane
Femmes						
35 ans et moins	49	61	267	6,51	10,72	3,00
Entre 36 et 54 ans	49	47	233	5,55	9,11	2,00
55 ans et plus	49	17	46	1,12	2,87	0,00
Hommes						
35 ans et moins	49	14	44	0,98	2,31	0,00
Entre 36 et 54 ans	49	3	32	0,73	0,92	0,00
55 ans et plus	49	2	8	0,18	0,45	0,00

¹⁵ Veuillez prendre note que certaines entreprises ne nous ont pas fourni des données concernant les groupes d'âge de leurs employés.

Le niveau de scolarité des employés réguliers-ères

L'analyse du niveau de scolarité des employés réguliers-ères démontre que pour les femmes, le diplôme collégial est le plus répandu, avec une moyenne de 7,77 par entreprise. Le niveau secondaire est le deuxième diplôme le plus fréquent. À l'inverse, pour les hommes, nous observons un plus grand nombre d'employés qui détiennent un diplôme d'études secondaires, suivi des diplômés du niveau collégial.

Tableau 30 : Niveau de scolarité des employés réguliers-ères

	N	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type	Médiane
Femmes						
Primaire	49	5	15	0,42	1,11	0,00
Secondaire	49	17	82	2,22	3,96	1,00
Collégial	49	74	303	7,77	14,17	2,00
Universitaire	49	3	20	0,56	0,73	0,00
Hommes						
Primaire	49	5	12	0,30	0,91	0,00
Secondaire	49	7	31	0,78	1,37	0,00
Collégial	49	3	15	0,38	0,77	0,00
Universitaire	49	4	9	0,22	0,69	0,00

L'intégration à l'emploi des personnes vivant des difficultés

Avec l'objectif de connaître l'impact des entreprises d'économie sociale sur l'intégration à l'emploi de personnes en difficulté, nous avons souhaité savoir si, parmi les membres du personnel rémunéré des entreprises, existaient des personnes qui vivaient des difficultés (voir tableau 31). Cependant, il est important de préciser que les catégories proposées ne sont pas exhaustives et pour cette raison, une catégorie « autres » a été créée. Nous sommes conscients également que les catégories ne sont pas mutuellement exclusives : une personne peut être en même temps jeune défavorisé et analphabète. Pour cette raison, les répondants étaient invités non seulement à identifier les catégories de personnes en difficulté par rapport à l'emploi, mais aussi le nombre total de personnes vivant de telles difficultés au sein de leur entreprise.

Ainsi, le tableau 31 ci-dessous, démontre que 29 entreprises sur les 49 étudiées, soit 59 %, ont intégré à l'emploi au moins une personne en difficulté, pour un total de 103 personnes. On constate que les jeunes défavorisés intégrés à l'emploi par les entreprises d'économie sociale sont les plus nombreux. Les personnes alcooliques et/ou toxicomanes et les personnes vivant des problèmes de santé mentale sont la deuxième et la troisième plus importante catégorie. Elles sont représentées respectivement avec 20 et 19 personnes. Quelques-unes des entreprises ont spécifié les types de difficultés vécues par les personnes incluses dans la catégorie « autres ». Ainsi, on retrouve des personnes ayant un dossier judiciaire, un déficit léger ou encore des femmes de retour sur le marché de travail.

Tableau 31 : Nombre de personnes vivant des difficultés d'intégration à l'emploi

	Nombre d'entreprises	Nombre de personnes
Jeunes défavorisés	3	29
Personnes alcooliques et/ou toxicomanes	5	20
Personnes vivant des problèmes de santé mentale	11	19
Personnes vivant avec un handicap physique	7	12
Personnes immigrantes	4	6
Personnes analphabètes	3	4
Personnes autochtones	3	3
Autres ¹⁶	13	28
Total	29	103¹⁷

Si on répartit ces données par principal secteur d'activité des entreprises, on constate qu'effectivement le secteur d'insertion sociale et professionnelle emploie le plus de personnes en difficulté, soit 39 qui sont réparties entre 4 entreprises. Le secteur des services prend la seconde place dans ce classement avec 29 personnes dans 8 entreprises et le secteur du tourisme est à la troisième position avec 12 personnes dans 5 entreprises.

La rémunération des employés réguliers-ères

La rémunération des employés réguliers-ères dans les entreprises d'économie sociale varie entre le salaire minimum et 22,50 \$/h. Le taux horaire moyen des employés est de 13,15 \$/h, cependant la moyenne est plus élevée pour les femmes que pour les hommes.

Tableau 32 : Taux horaire moyen selon le sexe des employés réguliers-ères

	N	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Femmes	49	7,60	21,23	13,38	3,32	14,10
Hommes	49	7,60	22,50	12,09	3,47	11,32
Total	49	7,60	19,65	13,15	3,25	13,61

Une répartition du taux horaire moyen des employés réguliers-ères selon la MRC du siège social est présentée dans le tableau ci-dessous. Nous remarquons que les taux horaires moyens varient d'environ 3\$/h selon la MRC. Cependant, comme c'était le cas pour les employés de la direction/coordination, le test statistique n'est pas significatif et nous pourrions expliquer ce phénomène plutôt par la présence de quelques entreprises dans certaines MRC qui déclarent des taux horaires trop élevés ou peu élevés sur l'ensemble des données. Les valeurs minimales et maximales nous aident à mieux nous situer par rapport à cet énoncé.

¹⁶ Très peu d'entreprises ont spécifié le type de difficultés de leurs employés.

¹⁷ Le total n'est pas égal à la somme des catégories, car elles ne sont pas mutuellement exclusives.

Tableau 33 : Taux horaire moyen des employés réguliers-ères selon la MRC

MRC	N	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Arthabaska	15	8,20	19,65	13,79	3,29	14,01
Bécancour	3	8,50	13,19	10,85	3,32	10,85
Drummond	13	9,40	19,16	12,91	3,30	12,00
L'Érable	10	8,50	17,20	12,67	3,38	12,50
Nicolet-Yamaska	8	7,60	16,08	13,36	3,50	16,00
Total	49	7,60	19,65	13,15	3,25	13,61

La même analyse a été effectuée en fonction du principal secteur d'activités des entreprises. Les tests statistiques se sont avérés significatifs en ce qui concerne les taux horaire moyens des femmes et les taux horaire moyens de l'ensemble des employés. Ceci signifie qu'il existe un lien direct entre le taux horaire moyen et le principal secteur d'activités des entreprises. Si on observe le tableau 34, on remarque que les secteurs des services de garde ainsi que de l'art et de la culture se distinguent avec des valeurs significativement plus élevées que les valeurs globales. Ainsi, nous pouvons conclure que les taux horaire moyens des employées de ces deux secteurs d'activités sont nettement plus élevés que les taux horaire moyens des employées des autres secteurs d'activités.

Tableau 34 : Taux horaire moyen des employés réguliers-ères selon le principal secteur d'activités

	N	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Service de garde	14	13,19	17,72	15,59	1,23	15,47
Tourisme	5	8,50	16,00	13,50	4,33	16,00
Loisir, sport et plein air	7	8,50	13,00	10,38	1,61	10,38
Santé et services sociaux	4	9,60	19,16	12,69	4,36	11,00
Art et culture	4	13,50	16,00	14,75	1,77	14,75
Insertion sociale et professionnelle	4	7,60	13,75	10,82	3,38	10,96
Environnement	1	11,00	11,00	11,00	.	11,00
Services	8	9,40	19,65	12,48	4,18	10,83
Médias communautaires	2	9,00	14,75	11,88	4,07	11,88
Total	49	7,60	19,65	13,15	3,25	13,61

Femmes : Kruskal Wallis (khi carré=14,726, dl=7, p=0,040 (significatif)).

Hommes : Kruskal Wallis : khi carré=8,653, dl=8, p=0,372 (non significatif).

Ensemble des employés : Kruskal Wallis : khi carré=16,684, dl=8, p=0,034 (significatif).

Le tableau ci-dessous (tableau 35) indique que le salaire annuel moyen des employés réguliers-ères dans une entreprise d'économie sociale au Centre-du-Québec est d'environ 21 294 \$. Les valeurs minimales font référence à certains postes à temps partiel, dont nous avons parlé précédemment. La différence entre la moyenne des hommes et celle des femmes est d'environ 3 600 \$ par ans en faveur des femmes et ceci peut être expliqué par l'appartenance exclusive des emplois par les femmes dans le secteur des services de garde, où les salaires sont nettement plus élevés que dans les autres secteurs.

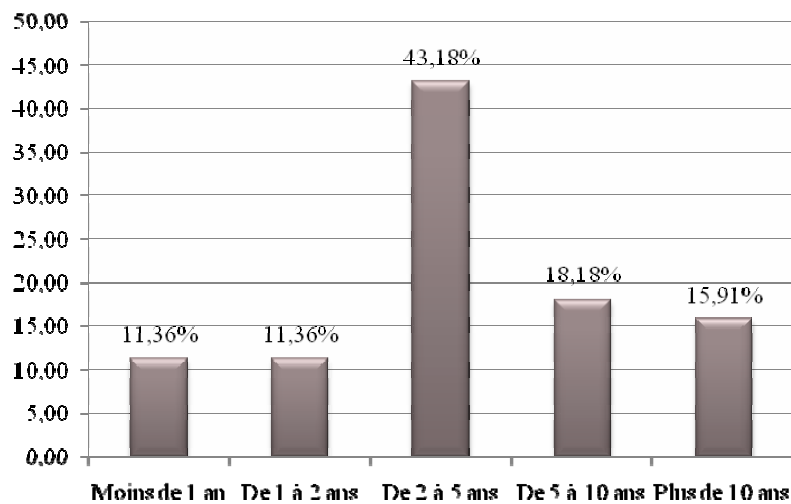
Tableau 35 : Salaire annuel moyen des employés réguliers-ères

	N	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Femmes	49	1 860	38 631	22 376,53	8 810,29	24 980,00
Hommes	49	1 860	45 000	18 721,24	11 064,43	20 602,00
Total	49	1 860	40 000	21 294,73	9 349,49	23 830,00

L'ancienneté des employés réguliers-ères

La figure 3 ci-dessous démontre que plus de 43 % des employés réguliers-ères qui travaillent dans les entreprises d'économie sociale ont une ancienneté dans l'entreprise de 2 à 5 ans et 18 % de 5 à 10 ans. Les nouveaux employés (moins de 1 an et de 1 à 2 ans) représentent aussi un nombre important avec plus de 22 % des emplois.

Figure 3 : Ancienneté des employés réguliers-ères



Les emplois dans le cadre des programmes d'employabilité

Les emplois dans le cadre des programmes d'employabilité représentent une autre catégorie d'emplois importante dans les entreprises d'économie sociale. Cependant, notre analyse démontre que ce ne sont pas toutes les entreprises qui emploient des personnes dans le cadre de ces programmes. Dans le cas de la région du Centre-du-Québec, une minorité d'entreprises (35 %) ont des employés dans cette catégorie.

Le sexe et l'âge des employés dans le cadre des programmes d'employabilité

Le tableau 36 ci-dessous fait la répartition des employés qui travaillent dans le cadre des programmes d'employabilité selon leur sexe. Dans la région du Centre-du-Québec, 82 personnes travaillent dans les entreprises d'économie sociale dans le cadre des programmes d'employabilité. Nous constatons pour la première fois dans cette étude que les hommes prennent une place plus importante que les femmes dans ce type d'emplois. Cependant, les valeurs des deux médianes nous indiquent que les hommes ne sont pas répartis d'une façon équilibrée entre les entreprises. Nous pouvons dire également que dans cette catégorie d'emplois, les emplois à temps plein sont beaucoup plus nombreux que les emplois à temps partiel.

Tableau 36 : Sexe des employés dans le cadre des programmes d'employabilité

	N	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type	Médiane
Femmes						
Temps plein	48	7	28	0,58	1,47	0,00
Temps partiel	48	3	6	0,13	0,61	0,00
Sous total	48	7	34	2,83	1,90	2,50
Hommes						
Temps plein	48	22	44	0,92	3,34	0,00
Temps partiel	48	4	4	0,08	0,58	0,00
Sous total	48	22	48	1,00	3,37	0,00
Total	48	26	82	1,71	4,40	0,00

Le tableau 37 répartit les employés avec programmes d'employabilité selon la MRC du siège social des entreprises. Nous constatons que la MRC d'Arthabaska emploie presque 50 % de ces employés dans la région. Cependant, le test s'est avéré non significatif ce qui témoigne qu'il n'existe pas de lien entre le nombre d'employés avec programmes d'employabilité et la MRC du siège social des entreprises. Cette observation est plutôt attribuable à l'existence dans certaines MRC d'entreprises qui embauchent un nombre particulièrement élevé d'employés.

Tableau 37 : Sexes des employés avec programmes d'employabilité selon la MRC

MRC	Femmes		Hommes		Total	
	Somme	%	Somme	%	Somme	%
Arthabaska	11	27,50	29	72,50	40	100,00
Bécancour	7	87,50	1	12,50	8	100,00
Drummond	9	40,91	13	59,09	22	100,00
L'Érable	0	0,00	4	100,00	4	100,00
Nicolet-Yamaska	7	87,50	1	12,50	8	100,00
Total	34	41,46	48	58,54	82	100,00

Kruskal Wallis : khi carré=7,166, dl=4, p=0,077 (non significatif).

La répartition des employés dans le cadres des programmes d'employabilité selon le principal secteur d'activités des entreprises est présenté dans le tableau 38. Nous remarquons qu'effectivement le secteur de l'insertion sociale et professionnelle emploie le plus grand nombre d'employés indépendamment du sexe de ces derniers-ères. Les secteurs du loisir, sport et plein air et le secteur du tourisme sont respectivement les deuxième et troisième secteurs qui embauchent le plus grand nombre d'employés dans le cadre des programmes d'employabilité. Cette tendance a été confirmée, car le test statistique s'est avéré significatif en ce qui concerne le nombre d'emplois totaux. Ceci nous amène à conclure que certains secteurs sont plus disponibles pour l'embauche d'employés dans le cadre des programmes d'employabilités que d'autres. En ce qui concerne la répartition des emplois selon le sexe et les secteurs d'activités, nous n'avons pas constaté de différence significative entre les secteurs.

Tableau 38 : Sexe des employés avec programmes d'employabilité selon le principal secteur d'activités

Secteur d'activités	Femmes		Hommes		Total	
	Somme	%	Somme	%	Somme	%
Service de garde	0	0,00	0	0,00	0	100,00
Tourisme	8	72,73	3	27,27	11	100,00
Loisir, sport et plein air	7	53,85	6	46,15	13	100,00
Santé et services sociaux	0	0,00	1	100,00	1	100,00
Art et culture	3	33,33	6	66,67	9	100,00
Insertion sociale et professionnelle	16	34,78	30	65,22	46	100,00
Environnement	0	0,00	0	0,00	0	100,00
Services	0	0,00	2	100,00	2	100,00
Médias communautaires	0	0,00	0	0,00	0	100,00
Total	34	41,46	48	58,54	82	100,00

Kruskal Wallis : khi carré=24,284, dl=8, p=0,002 (significatif).

En ce qui concerne l'âge des employés dans le cadre des programmes d'employabilité, dans 82 % des cas, ils/elles appartiennent au groupe d'âge des 35 ans et moins.

Le niveau de scolarité des employés dans le cadre des programmes d'employabilité

Le niveau de scolarité des employés qui travaillent dans le cadre des programmes d'employabilité est plutôt bas (tableau 39). Nous déduisons du tableau ci-dessous une dominance du niveau primaire au niveau des deux sexes. Les employés ayant complété des études secondaires sont cependant plus nombreux chez les hommes que chez les femmes. À l'inverse, le niveau collégial prédomine chez les femmes.

Tableau 39 : Niveau de scolarité des employés dans le cadre des programmes d'employabilité

	N	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type	Médiane
Femmes						
Primaire	49	4	11	0,24	0,82	0,00
Secondaire	49	3	5	0,11	0,48	0,00
Collégial	49	4	6	0,13	0,62	0,00
Universitaire	49	1	2	0,04	0,21	0,00
Hommes						
Primaire	49	19	21	0,46	2,81	0,00
Secondaire	49	3	12	0,26	0,80	0,00
Collégial	49	1	2	0,04	0,21	0,00
Universitaire	49	0	0	0,00	0,00	0,00

La rémunération des employés dans le cadre des programmes d'employabilité

Les employés dans le cadre des programmes d'employabilité (tableau 40) ont un taux horaire moyen de 8,57\$/heure. La moyenne est un peu plus élevée dans les emplois occupés par des femmes comparativement aux hommes qui eux se rapprochent plus du taux horaire minimum de la province. Nous constatons également que certaines entreprises rémunèrent leurs employés à un taux horaire plus élevé que ce qui est attribué généralement dans les programmes d'employabilité.

Tableau 40 : Taux horaire moyen des employés avec programmes d'employabilité

	N	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Femmes	49	7,60	12,00	8,41	1,31	8,00
Hommes	49	7,60	10,00	8,22	0,77	8,00
Total	49	7,60	12,00	8,57	1,28	8,00

Quand on parle de programmes d'employabilité, nous sommes conscients qu'il s'agit d'emplois dont la durée est déterminée d'avance, c'est-à-dire des emplois temporaires. Cependant, ces emplois jouent un rôle important dans l'acquisition d'expérience de travail pour les jeunes à faible niveau de scolarité (voir tableau 39 ci-dessus) et pour l'intégration des personnes marginalisées sur le marché de travail et dans la société en général. Dans cette enquête, nous nous sommes intéressés à quel point les entreprises d'économie sociale de la région du Centre-du-Québec s'inscrivent dans cette mission en favorisant l'accès à l'emploi de ces personnes. Nous constatons qu'au cours des 3 dernières années, 20 entreprises ont employé des personnes inscrites dans les programmes d'employabilité. Nous nous sommes également intéressés aux emplois durables c'est-à-dire que nous avons cherché à savoir combien de ces entreprises ont gardé à leur emploi les employés plus d'un an après la fin des dits programmes. Nous constatons que 8 entreprises, soit 40 %, n'ont gardé aucun employé et 12 entreprises, soit 60 %, ont gardé à l'emploi entre un€ et 5 employés (tableau 41). Ces entreprises ont intégré au total 25 personnes, pour une moyenne de 2,08 employés par entreprise.

Tableau 41 : Employés avec programmes d'employabilité qui sont demeurés à l'emploi

	N	Minimum	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type
Employés	12	1,00	5,00	25,00	2,08	1,24

Quand il s'agit d'emploi dans le cadre de programmes d'employabilité, il est intéressant de connaître les raisons qui ont influencé les employés à quitter ces derniers. Le tableau ci-dessous présente les types de raisons à la source d'une telle décision. Nous constatons que la fin du programme d'employabilité et le manque de ressources financières de la part des entreprises sont les raisons les plus souvent mentionnées. Elles sont également à l'origine de la perte de 41 % des employés. Des raisons que nous pouvons qualifier de personnelles, telles que le retour aux études, un déménagement ou des problèmes personnels sont la cause de la perte de 23 % des employés. Les problèmes liés à la capacité d'apprentissage de l'employé ou à son comportement sont les deux autres raisons qui jouent un rôle décisif pour les entreprises de mettre fin à l'emploi.

Tableau 42 : Raisons de quitter l'emploi pour les employés embauchés dans le cadre des programmes d'employabilité

	Raisons mentionnées		Employés qui ont quitté	
	N	%	N	%
Fin du programme d'employabilité	8	17	30	31
Manque de ressources financières	6	13	10	10
Déménagement	6	13	6	6
Retour aux études	5	11	11	11
Problèmes personnels, familiaux, de santé	5	11	6	6
Problème d'apprentissage de la personne	4	9	12	12
Manque de travail	3	7	12	12
Problème de comportement	3	7	4	4
Autres raisons	3	7	3	3
Trouver un emploi ailleurs	2	4	2	2
Incapacité de la personne	1	2	2	2
Total	46	100	98	100

Les bénévoles et les stagiaires non rémunérés

Les bénévoles et les stagiaires non rémunérés sont une ressource très importante en ce qui a trait aux EÉS et la majorité d'entre elles (55 %) ont recours à leurs services. Comme le tableau ci-dessous l'indique, dans la région du Centre-du-Québec, 1073 personnes sont mobilisées en tant que bénévoles dans lesdites entreprises. Elles ont fourni durant la dernière année financière 69 170 heures de travail volontaire. Nous pouvons constater que les hommes sont plus nombreux que les femmes à exercer ce genre d'activités et que le groupe d'âge de 36 ans et plus est nettement plus représenté, et ce, pour les deux sexes.

Tableau 43 : Les bénévoles selon le sexe et le groupe d'âge

	N	Minimum	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type
Femmes						
35 ans et moins	11	2	79	179	16,27	24,89
36 ans et plus	13	1	68	306	23,54	25,17
Sous total	49	0	147	485	9,90	28,03
Hommes						
35 ans et moins	11	1	50	133	12,09	16,52
36 ans et plus	16	1	210	455	28,44	51,78
Sous total	49	0	260	588	12,00	40,39
Total	49	0	370	1073	21,90	65,46

Le tableau ci-dessous fait la répartition des stagiaires non rémunérés qui travaillent dans les entreprises d'économie sociale. Nous constatons que la moyenne est d'environ un€ stagiaire par entreprise, avec une forte dominance des femmes. Contrairement aux hommes, les femmes stagiaires appartiennent au groupe d'âge de 35 ans et moins. Durant la dernière année financière, les stagiaires non rémunérés ont fourni 8 095 heures de travail non rémunéré dans les entreprises d'économie sociale.

Tableau 44 : Les stagiaires non rémunérés selon le sexe et le groupe d'âge

	N	Minimum	Maximum	Somme	Moyenne	Écart type
Femmes						
35 ans et moins	17	1	7	35	2,06	1,60
36 ans et plus	3	1	5	8	2,67	2,08
Sous total	49	0	7	43	0,88	1,48
Hommes						
35 ans et moins	1	1	1	1	1,00	.
36 ans et plus	2	2	4	6	3,00	1,41
Sous total	49	0	4	7	0,14	0,65
Total	49	0	9	50	1,02	1,83

Le roulement du personnel

Le roulement du personnel dans les entreprises est une variable importante quant à la satisfaction à l'égard du travail et de la loyauté des employés à l'égard de l'entreprise. L'enquête que nous avons menée s'est intéressée à ce facteur et cette partie de l'analyse vise à présenter les résultats obtenus. Nous avons abordé précédemment les raisons qui jouent un rôle décisif pour les employés travaillant dans le cadre des programmes d'employabilité de quitter leur emploi. Malheureusement, en ce qui concerne les employés de la direction/coordination et les employés réguliers-ères, nous n'avons pas étudié les raisons, mais uniquement les faits. Cette partie du rapport présentera donc les résultats obtenus sans s'attarder sur les conditions et les raisons.

Le personnel qui a quitté son emploi

Dans la région du Centre du Québec, 112 personnes qui travaillaient dans les entreprises d'économie sociale ont quitté leur emploi au cours de la dernière année financière (tableau 45). Au niveau de la direction il s'agit de 16 personnes et au niveau de employés réguliers-ères de 96 personnes. Les femmes sont plus nombreuses à quitter leur emploi, mais en considérant la forte présence féminine dans tous les types d'emplois, nous pouvons supposer que c'est un fait normal. En moyenne, 2,13 personnes ont quitté leur emploi dans les 49 entreprises. Cependant, la valeur élevée de l'écart type témoigne des grandes différences qui existent entre les répondants. Ceci concerne surtout les employés réguliers-ères. Nous pourrions l'expliquer par la présence d'un certain nombre d'emplois saisonniers dans quelques-unes des entreprises. Ceci se confirme par la valeur de la médiane qui indique que dans 50 % des entreprises, aucun employé n'a quitté son emploi.

Tableau 45 : Employés qui ont quitté leur emploi selon le sexe et le type d'emploi occupé

	N	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type	Médiane
Employés de direction						
Femmes	49	3	13	0,27	0,67	0,00
Hommes	49	1	3	0,06	0,24	0,00
Sous total	49	3	16	0,33	0,69	0,00
Employés régulier-ères						
Femmes	49	10	60	1,36	2,50	0,00
Hommes	49	17	36	0,80	2,68	0,00
Sous total	49	26	96	2,13	4,52	0,00
Total	49	26	112	2,28	4,37	1,00

Les nouveaux postes de travail

Au cours de la dernière année financière, 16 (33 %) EÉS du Centre-du-Québec disent avoir ouvert de nouveaux postes de travail. Nous constatons que ces entreprises ont créé 36 nouveaux postes de travail (tableau 46). Les postes réguliers représentent la très grande majorité des nouveaux postes avec une moyenne de 2,27 par entreprise. Cependant, la valeur de la médiane nous indique que certaines entreprises ont ouvert plusieurs nouveaux postes de travail (ex : maximum=8), tandis que d'autres n'ont ouvert aucun poste.

Tableau 46 : Nouveaux postes de travail selon le type d'emploi

	N	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type	Médiane
Postes de direction/coordination	14	1,00	2,00	0,14	0,36	0,00
Postes réguliers	15	8,00	34,00	2,27	2,19	1,00
Total	49	8,00	36,00	0,73	1,59	0,00

Le taux de roulement

Le taux de roulement est une donnée essentielle lorsqu'on veut analyser la préservation et la stabilité de la main-d'œuvre dans les entreprises. Il est un indicateur utilisé couramment par les gestionnaires afin de mesurer la satisfaction des employés et d'approfondir les motifs de départ de l'entreprise. Un taux de roulement acceptable se situe entre 4 et 5 %.

Dans le cas des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec, nous observons un taux de roulement très élevé par rapport aux valeurs normales mentionnées ci-dessus. Ainsi, le taux de roulement global est de 13,74 %. Il est plus élevé pour la main-d'œuvre de la direction/coordination, soit 16,33 % et moins élevé pour les employés réguliers-ères, soit 11,16 %. La présence d'employés saisonniers influence également ces pourcentages, mais malgré cela, la région a un taux environ 2 fois plus élevé que celui reconnu comme acceptable.

Les conditions de travail

En ce qui concerne les conditions de travail dans les entreprises d'économie sociale, nous avons pris en considération la présence de politiques écrites sur les conditions de travail, la présence d'un syndicat et l'amélioration des conditions salariales.

Le tableau 47 ci-dessous, démontre que parmi les politiques écrites dans les entreprises d'économie sociale, l'échelle salariale est celle qui est la plus répandue avec 68 % des réponses. Les politiques concernant le harcèlement psychologique et l'assurance collective sont les deux autres politiques qui sont présentes dans la majorité des entreprises. Les mesures de conciliation famille-travail représentent une politique relativement récente au Québec et leur adoption à 41,30 % est prometteuse. Cependant, en ce qui concerne le régime de retraite, nous constatons une faible participation des entreprises. Pour ce qui est des autres politiques écrites, certaines entreprises disent avoir un code d'éthique, un programme d'aide aux employés, des congés sociaux (décès, maladies, mariage, etc.).

Tableau 47 : Présence de politiques écrites sur les conditions de travail

Politiques écrites	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Présence d'une échelle salariale	30	63,83	17	36,17	47	100,00
Présence d'un régime de retraite	15	31,91	32	68,09	47	100,00
Présence des mesures de conciliation famille-travail	19	41,30	27	58,70	46	100,00
Présence d'une assurance collective	24	52,17	22	47,83	46	100,00
Présence d'une politique de harcèlement psychologique	25	54,35	21	45,65	46	100,00
Présence d'autres politiques sur les conditions de travail	7	14,89	40	85,11	47	100,00

Les syndicats ne sont pas répandus dans les entreprises d'économie sociale. Seulement 10,6 % des entreprises, soit 5 entreprises, sont syndiquées.

En ce qui concerne l'amélioration des conditions salariales, 87 % des entreprises disent avoir augmenté le taux horaire des employés durant la dernière année financière. Cette augmentation varie entre 0,08 \$/h et 2 \$/h, pour une moyenne de 0,48 \$/h pour les employés réguliers et 0,13 \$/h pour les employés dans le cadre des programmes d'employabilité.

Synthèse de la partie

Nous allons terminer cette partie du chapitre avec une brève synthèse des grandes lignes concernant les particularités de la main-d'œuvre dans les entreprises d'économie sociale de la région du Centre-du-Québec. Voici les conclusions que nous pouvons tirer :

- Les entreprises d'économie sociale sont à l'origine de la création de 1 040 emplois dans la région;
- Les emplois à temps plein sont très répandus au poste de direction/coordination et pour les emplois dans le cadre des programmes d'employabilité;
- La proportion des femmes dans la répartition de la main-d'œuvre est significative. Ces dernières occupent plus de 75 % des emplois en ce qui concerne les employés de la direction/coordination et les employés réguliers-ères. Par contre, les emplois dans le cadre des programmes d'employabilité sont plutôt occupés par des hommes;
- Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les entreprises de petite taille, et très présentes dans les grandes entreprises d'économie sociale;
- Près de 40 % de la main-d'œuvre appartient au groupe d'âge de 35 ans et moins;
- Le niveau de scolarité de la main-d'œuvre varie selon le type d'emploi occupé : Il est élevé (universitaire) en ce qui concerne les employés à la direction/coordination, moyen (collégial ou secondaire) pour les employés réguliers et plutôt bas (primaire) pour les employés en regard des programmes d'employabilité;
- La main-d'œuvre de la région du Centre-du-Québec est répartie d'une façon équilibrée entre les 5 MRC;
- Le nombre d'employés dépend des secteurs d'activités des entreprises;
- Le sexe des employés est en lien direct avec le secteur d'activités des entreprises;
- Le taux horaire moyen de la main-d'œuvre est de 19,91 \$/h pour la direction/coordination, il s'élève à 13,15 \$/h pour les employés réguliers et à 8,57 \$/h pour les employés avec programmes d'employabilité;

- Le taux horaire de la main-d'œuvre ne dépend pas de la MRC du siège social des entreprises;
- Le taux horaire des femmes œuvrant dans les secteurs de services de garde ainsi que de l'art et culture est nettement plus élevé que celui des femmes des autres secteurs d'activités;
- Les emplois dans le cadre des programmes d'employabilité sont en lien direct avec le secteur d'activités des entreprises. Le secteur de l'insertion sociale et professionnelle engage le plus grand nombre d'employés, suivi des secteurs du loisir, sport et plein air et du secteur du tourisme;
- La majorité des entreprises qui emploient des personnes dans le cadre des programmes d'employabilité garde pendant plus d'une année au moins un employé après la fin du programme;
- Des raisons financières (la fin du programme d'employabilité et le manque de ressources financières de la part des entreprises) sont à l'origine de l'arrêt de travail des employés avec programmes d'employabilité;
- 1073 personnes sont mobilisées en tant que bénévoles dans les entreprises de la région. Elles ont fourni 69 170 heures de travail volontaires;
- 33 % des entreprises ont ouvert de nouveaux postes de travail au cours de la dernière année financière, soit 36 postes;
- Le taux de roulement moyen des employés dans les entreprises d'économie sociale est près de 3 fois plus élevé que la moyenne provinciale, soit 13,74 %. Réparti selon le type d'emploi, il est plus élevé pour la main-d'œuvre de la direction/coordination et moins élevé pour les emplois réguliers;
- L'échelle salariale, les politiques concernant le harcèlement psychologique et l'assurance collective sont les trois politiques écrites les plus répandues dans les entreprises;
- 90 % des entreprises n'ont pas de syndicat;
- Durant la dernière année financière, 87 % des entreprises ont augmenté le taux horaire des employés de 0,48 \$/h en moyenne.

Les ressources financières

Les ressources financières représentent un aspect fondamental dans l'analyse de toute entreprise. Durant la dernière année financière, les entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec ont généré des revenus globaux de 36 476 907 de dollars, pour une moyenne de 829 020 dollars par entreprise. Cependant, les valeurs de l'écart-type du tableau ci-dessous démontrent qu'il existe de grandes variations d'une entreprise à une autre. Nous remarquons que les subventions gouvernementales représentent la principale source de revenus des entreprises; elles s'élèvent à près de 22 millions de dollars (60 %) pour une moyenne de 510 000 \$ par entreprises. Les revenus des ventes de produits et de services sont la deuxième plus importante source de revenus. Ils génèrent plus de 12 millions de dollars dans la région pour une moyenne de 287 000 \$ par entreprise. Les autres sources de revenus ont une importance relativement faible par rapport aux revenus autonomes et aux revenus en provenance de subventions. Ces autres sources incluent les donations, les frais d'adhésion, les campagnes de financement, les commandites, les contributions du milieu, etc.

Tableau 48 : Sources de revenus des entreprises

Source des revenus	N	Somme ¹⁸ (\$)	%	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Vente de produits/services	49	12 340 518	33,83	286 988,79	424 946,51	130 371,00
Subventions gouvernementales	49	21 916 277	60,08	509 680,86	767 096,68	118 024,00
Autres sources de revenus	49	2 190 112	6,00	50 923,63	87 002,94	21 008,00
Revenus de toute provenance	49	36 476 907	100	829 020,61	816 216,36	507 782,50

Nous allons étudier chacun de ces types de revenus séparément en considérant leurs répartitions selon la taille des entreprises, la MRC de leur siège social et le principal secteur d'activités.

Les revenus de toute provenance

Le tableau suivant fait la répartition des revenus des entreprises selon leur taille. Nous constatons que les revenus globaux varient d'une façon significative en fonction de cette caractéristique. Les entreprises avec moins d'employés génèrent des revenus moins importants que les entreprises avec un plus grand nombre d'employés.

Tableau 49 : Revenus de toutes provenances des entreprises selon leur taille

Taille de l'organisme	N	Somme (\$)	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
0 à 8 employés	17	3 837 666	239 854,13	262 448,73	152 615,00
9 à 16 employés	12	7 297 529	663 411,73	529 560,94	514 800,00
17 à 24 employés	8	10 180 917	1 454 416,71	816 384,87	1 259 822,00
25 employés et plus	11	15 160 795	1 516 079,50	912 666,72	1 419 161,50
Total (moyenne)	44	36 476 907	829 020,61	816 216,36	507 782,50

Kruskal Wallis : khi carré=22,342, dl=3, p=0,000 (significatif).

Le tableau ci-dessous fait la répartition des revenus selon la MRC du siège social des entreprises. Arthabaska est la MRC qui a généré le plus de revenus dans la région suivie de la MRC de Drummond. Le test statistique a démontré qu'il y a un lien direct entre les revenus des entreprises et la MRC de leur siège social. En effet, ces deux MRC sont les plus peuplées (voir section 3.1) et elles ont contribué pour 78 % des revenus des EÉS dans la région.

Tableau 50 : Les revenus de toutes provenances selon la MRC

MRC	N	Somme (\$)	%	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Arthabaska	15	19 559 406	53,62	1 303 960,40	910 972,86	1 208 000,00
Bécancour	3	2 021 513	5,54	673 837,67	916 966,13	226 939,00
Drummond	13	8 807 897	24,15	800 717,91	771 776,12	611 579,00
L'Érable	10	2 960 238	8,12	370 029,75	502 951,70	236 773,00
Nicolet-Yamaska	8	3 127 853	8,57	446 836,14	491 192,70	135 518,00

Kruskal Wallis : khi carré=11,730, dl=4, p=0,019 (significatif).

¹⁸ Veuillez noter que la somme des revenus n'est pas égale au total, car une entreprise n'a pas divisé ses revenus en fonction de leurs provenances. Les revenus sont donc inclus dans le total, mais ne sont pas répartis dans les catégories. Il existe un décalage de 30 000\$.

Si on considère les revenus de toutes provenances selon le secteur d'activités (tableau 51), on constate qu'il existe un lien direct entre ces deux variables. En effet, quatre secteurs se différencient d'une façon significative. Le secteur des services de garde génère le plus de revenus alors que les secteurs de l'environnement, des médias communautaires et de la santé et des services sociaux sont ceux qui en ont moins parmi l'ensemble des secteurs.

Tableau 51 : Les revenus de toutes provenances selon le principal secteur d'activités

Secteur d'activités	N	Somme (\$)	%	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médian (\$)
Service de garde	14	20 657 978	56,63	1 721 498,17	809 198,94	1 630 164,00
Tourisme	5	1 390 504	3,81	347 626,00	447 222,33	152 752,00
Loisir, sport et plein air	7	3 457 051	9,48	576 175,17	555 961,13	460 872,50
Santé et services sociaux	4	1 250 401	3,43	312 600,25	82 508,04	297 716,00
Art et culture	4	2 529 600	6,93	843 200,00	705 491,26	1 208 000,00
Insertion sociale et professionnelle	4	1 799 283	4,93	449 820,75	313 339,48	400 382,50
Environnement	1	67 752	0,19	67 752,00	0,00	67 752,00
Services	8	4 900 187	13,43	612 523,38	728 261,79	284 894,00
Médias communautaires	2	424 151	1,16	212 075,50	220 674,59	212 075,50

Kruskal Wallis : khi carré=20,008, dl=8, p=0,010 (significatif).

Les revenus autonomes

Il semble important de mentionner dans cette section que 9,30 % des entreprises de la région assurent leur viabilité uniquement à travers la vente de leurs produits ou services.

La taille des entreprises est un facteur qui influence les revenus autonomes. Nous constatons que plus une entreprise est de grande taille, plus elle a des possibilités de générer ce type de revenus. En effet, les entreprises de 25 employés et plus génèrent plus de 41 % de tous les revenus provenant de la vente de produits et services dans la région.

Tableau 52 : Les revenus autonomes selon la taille des entreprises

Taille de l'entreprise	N	Somme (\$)	%	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
0 à 8 employés	17	2 398 914	19,44	159 927,60	217 058,37	54 647,00
9 à 16 employés	12	1 690 403	13,70	153 673,00	248 951,96	79 907,00
17 à 24 employés	8	3 117 813	25,26	445 401,86	771 600,68	138 369,00
25 employés et plus	11	5 133 388	41,60	513 338,80	422 569,50	302 101,00

Kruskal Wallis : khi carré=10,693, dl=3, p=0,014 (significatif).

Le tableau suivant démontre clairement que les revenus autonomes sont également en lien direct avec la MRC du siège social des entreprises. Comme nous l'avons constaté précédemment pour les revenus de toutes provenances, la MRC d'Arthabaska ressort clairement comme la MRC où les entreprises sont en mesure de générer le plus de revenus autonomes. À l'inverse, et proportionnellement aux nombres d'entreprises, les MRC de Bécancour et de Nicolet-Yamaska génèrent le moins de revenus.

Tableau 53 : Les revenus autonomes selon la MRC

	N	Somme (\$)	%	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Arthabaska	15	7 252 182	58,77 %	483 478	577 266	285 000
Bécancour	3	176 616	1,43 %	58 872	32 916	58 000
Drummond	13	3 198 286	25,92 %	290 753	353 502	30 371
L'Érable	10	648 044	5,25 %	92 577	80 597	89 429
Nicolet-Yamaska	8	1 065 390	8,63 %	152 198	288 992	50 528

Kruskal Wallis : khi carré=10,366, dl=4, p=0,035 (significatif).

Le tableau ci-dessous (tableau 54) illustre que de chacun des secteurs d'activités émanent des montants bien différents de revenus autonomes. Cependant, l'appartenance des entreprises à différents secteurs d'activités ne joue pas un rôle décisif dans leur capacité à générer de tels revenus (test statistique non significatif); en effet, il s'avère que dans un même secteur d'activités, il existe des écarts importants dans les revenus autonomes générés par les entreprises. Néanmoins, on peut dire que les secteurs des services, du loisir, sport et plein air et de l'art et de la culture génèrent les revenus autonomes les plus importants dans la région. En termes de nombre d'entreprises qui ont généré ces montants, le secteur de l'art et de la culture est en tête avec une moyenne de plus de 950 000\$ par entreprise.

Tableau 54 : Les revenus autonomes selon le principal secteur d'activités

	N	Somme (\$)	%	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
Service de garde	14	1 517 930	12,30	126 494,17	110 462,81	118 647,00
Tourisme	5	901 290	7,30	225 322,50	385 554,44	41 645,00
Loisir, sport et plein air	7	2 041 483	16,54	340 247,17	446 516,86	179 797,50
Santé et services sociaux	4	296 896	2,41	74 224,00	56 842,79	79 198,00
Art et culture	4	1 902 435	15,42	951 217,50	133 243,67	951 217,50
Insertion sociale et professionnelle	4	722 921	5,86	180 730,25	123 005,37	177 314,50
Environnement	1	50 528	0,41	50 528,00	-	50 528,00
Services	8	4 554 069	36,90	569 258,63	729 184,41	257 394,00
Médias communautaires	2	352 966	2,86	176 483,00	211 542,31	176 483,00

Kruskal Wallis : khi carré=9,289, dl=8, p=0,277 (non significatif).

Les revenus provenant de subventions gouvernementales

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les subventions gouvernementales constituent la plus importante source de revenus pour les entreprises d'économie sociale. Cependant, les montants de ces subventions ne sont pas répartis d'une façon équilibrée entre les entreprises. En effet, on constate que plus l'entreprise est de grande taille, plus l'appui de l'État est important (tableau 55). Le tableau ci-dessous démontre que 11 entreprises au Centre-du-Québec ont plus de 25 employés, mais elles reçoivent près de 42 % des subventions étatiques pour ce domaine d'activités économiques dans la région.

Tableau 55 : Revenus provenant de subventions gouvernementales selon la taille des entreprises

	N	Somme (\$)	%	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
0 à 8 employés	17	900 951	4,11	60 063,40	60 639,86	42 050,00
9 à 16 employés	12	5 219 810	23,82	474 528,18	522 202,28	351 000,00
17 à 24 employés	8	6 692 810	30,54	956 115,71	920 460,61	843 269,00
25 employés et plus	11	9 102 706	41,53	910 270,60	1 095 783,18	268 071,50

Kruskal Wallis : khi carré=9,032, dl=3, p=0,029 (significatif)

Le tableau ci-dessous fait la répartition des revenus en provenance de subventions gouvernementales selon la MRC. Les entreprises d'Arthabaska et de Drummond sont en tête avec des montants de subventions les plus élevés. Néanmoins, le test statistique démontre qu'il n'existe pas de lien entre la MRC du siège social et le montant de la subvention gouvernementale reçu par les entreprises. Ceci peut être expliqué par le fait que dans ces deux MRC, des entreprises de grande taille reçoivent des montants importants du gouvernement.

Tableau 56 : Revenus provenant de subventions gouvernementales selon la MRC

	N	Somme	%	Moyenne	Écart-type	Médiane
Arthabaska	15	11 639 312	53,1	775 954,13	973 632,65	335 156,00
Bécancour	3	1 674 675	7,6	558 225,00	928 230,81	26 038,00
Drummond	13	4 731 321	21,6	430 120,09	724 927,04	189 915,00
L'Érable	10	2 127 433	9,7	303 919,00	497 855,39	91 329,00
Nicolet-Yamaska	8	1 743 536	8,0	249 076,57	421 377,55	27 286,00

Kruskal Wallis : khi carré=3,252, dl=4, p=0,517 (non significatif).

Cependant, le niveau de l'appui financier de l'État est lié aux secteurs d'activités des entreprises. Les services de garde bénéficient des subventions gouvernementales les plus élevées (tableau 57). En effet, chacun des CPE reçoit en moyenne 1 547 340\$ d'aide financière de la part du gouvernement et se partagent 85 % des subventions gouvernementales dans la région. À l'opposé, les secteurs de l'environnement, des services, des médias communautaires et du tourisme reçoivent les subventions les plus modestes. Pour ces derniers, la moyenne de leurs subventions varie entre 0 et 35 075 dollars. Les quatre autres secteurs d'activités se positionnent entre ces deux extrémités avec des subventions moyennes variantes entre 116 702 et 248 110 dollars.

Tableau 57 : Revenus provenant de subventions gouvernementales selon le principal secteur d'activités

	N	Somme	%	Moyenne	Écart-type	Médiane
Service de garde	14	18 568 081	84,7	1 547 340,08	751 865,08	1 470 121,00
Tourisme	5	140 301	0,6	35 075,25	17 404,29	37 650,50
Loisir, sport et plein air	7	700 213	3,2	116 702,17	105 264,81	109 132,00
Santé et services sociaux	4	872 476	4,0	218 119,00	142 032,14	164 089,50
Art et culture	4	365 770	1,7	182 885,00	237 750,51	182 885,00
Insertion sociale et professionnelle	4	992 442	4,5	248 110,50	229 302,41	217 578,00
Environnement	1	0	0,0	0,00	--	0,00
Services	8	207 409	0,9	25 926,13	29 655,96	25 000,00
Médias communautaires	2	69 585	0,3	34 792,50	10 263,65	34 792,50

Kruskal Wallis : khi carré=32,010, dl=8, p=0,000 (significatif)

Il convient actuellement de porter une attention particulière à la provenance des subventions gouvernementales, qui représentent, rappelons-le, 60 % des revenus des entreprises.

Le tableau 57 fait la répartition de la principale source d'aide financière reçue par les entreprises selon sa provenance. Nous constatons que pour 44,7 % des entreprises, le gouvernement provincial représente la plus importante source d'aide financière avec une moyenne de 1 089 380 dollars par entreprise. Les montants octroyés par les municipalités et les MRC sont la deuxième plus importante source d'aide financière pour les entreprises. Tout en offrant une aide financière nettement plus modeste que celle du gouvernement provincial, ces deux bailleurs de fonds ont fourni en moyenne 104 646 dollars par entreprise. Parmi les autres sources d'aide financière, les entreprises ont le plus souvent mentionné des donateurs ou des fondations privées.

Tableau 58 : Provenance et montant moyen de la principale source d'aide financière

	N	%	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)
Gouvernement provincial	21	44,7	1 089 380,17	876 852,83
Municipalité ou MRC	7	14,9	104 646,40	71 161,13
Autres	7	14,9	67 162,29	55 477,31
Agence régionale de la santé et des services sociaux	4	8,5	93 294,75	84 644,35
Aucune aide	3	6,4	--	--
Programme d'employabilité	2	4,3	175 478,00	225 818,79
CLD (Fonds d'économie sociale)	1	2,1	25 000,00	--
Mesures d'appui aux initiatives en milieux ruraux	1	2,1	--	--
Gouvernement fédéral	1	2,1	160 000,00	--
Total	47	100,0		

Synthèse de la partie

- Les entreprises d'économie sociale ont généré des revenus totaux s'élevant à 36 476 907 \$, pour une moyenne de 829 020 \$ par entreprise;
- Les revenus globaux sont en lien direct avec la taille de l'entreprise, avec la MRC du siège social et avec le secteur d'activités;
- Les subventions gouvernementales représentent 60 % des revenus globaux des entreprises et s'élèvent à près de 22 millions de dollars pour une moyenne de 510 000\$ par entreprise;
- Les montants des subventions gouvernementales dépendent de la taille de l'entreprise et de son principal secteur d'activités;
- Les entreprises du secteur des services de garde ont obtenu 85 % des subventions gouvernementales dans la région, soit plus de 18,5 millions de dollars;
- Les revenus autonomes s'élèvent à plus de 12 millions de dollars dans la région pour une moyenne de 287 000\$ par entreprise;
- 9,30 % des entreprises assurent leur viabilité uniquement à travers des revenus autonomes;
- La capacité de générer des revenus autonomes dépend de la taille de l'entreprise et de la MRC du siège social;
- Le gouvernement provincial représente la principale source d'aide financière pour les entreprises, suivi des municipalités et des MRC;

Difficultés rencontrées par les entreprises d'économie sociale

Les difficultés rencontrées par les entreprises d'économie sociale seront étudiées sous trois principaux aspects, soit sur le plan du soutien technique, du plan financier et du plan de la gestion.

Les difficultés sur le plan du soutien technique

Les difficultés sur le plan de soutien technique ont été réparties dans cinq grandes catégories. Les répondants ont été invités à évaluer par ordre d'importance la portée de chaque difficulté pour leur entreprise. Nous avons constaté qu'environ 60 % des entreprises n'éprouvent pas de difficultés au chapitre du soutien technique ou bien elles s'avèrent peu ou pas importants en regard de la gestion de leur entreprise. Cependant, 40 % des répondants classent ce type de difficultés à un haut niveau d'importance (tableau 59). En effet, 14 entreprises ont identifié comme principale difficulté la lourdeur administrative qu'imposent les bailleurs de fonds et 7 entreprises considèrent que les outils des bailleurs de fonds sont mal adaptés à leur situation. Le manque de soutien technique une fois l'entreprise en opération est également une problématique très souvent soulignée par les entreprises ayant identifié des difficultés. Plusieurs entreprises soulignent également n'avoir pas suffisamment de connaissances des ressources disponibles sur le plan du soutien technique. Seulement 2 entreprises ont souligné le manque de soutien technique au démarrage et prédémarrage comme difficulté importante qu'elles ont rencontrée.

Tableau 59 : Difficultés rencontrées par les entreprises sur le plan du soutien technique

	Moyennement important		Important		Très important		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Lourdeur administrative avec les bailleurs de fonds	7	50,0	5	35,7	2	14,3	14	100
Manque de soutien technique une fois l'entreprise en opération	4	33,3	5	41,7	3	25,0	12	100
Méconnaissance des ressources de soutien technique	4	36,4	3	27,3	4	36,4	11	100
Outils des bailleurs de fonds mal adaptés aux entreprises d'économie sociale	3	42,9	3	42,9	1	14,3	7	100
Manque de soutien technique au démarrage et prédémarrage	1	50,0			1	50,0	2	100

Les difficultés sur le plan financier

Les difficultés sur le plan financier ont été classées dans six grandes catégories. Nous avons constaté qu'environ 55 % des entreprises n'éprouvent pas de difficultés sur le plan financier ou bien les trouvent peu ou pas importantes dans la gestion de leurs entreprises. Cependant, 45 % des entreprises ont évalué les types de difficultés financières à un niveau d'importance plutôt élevé. Les résultats du tableau 60 ci-dessous démontrent que deux difficultés ressortent le plus souvent pour les entreprises. Il s'agit en premier lieu du manque de subvention de consolidation qui est mentionné par le plus grand nombre d'entreprises et en second lieu du manque de financement récurrent pour assurer la viabilité de l'entreprise qui est évaluée à un degré d'importance très élevé. Le manque de connaissance des sources de financement apparaît en troisième place, mais cette catégorie est le plus souvent évaluée par les entreprises comme moyennement importante. Enfin, dans la catégorie « autres », on doit souligner que quelques entreprises ont insisté sur l'insécurité qu'elles vivent à cause des coupures qui ont eu lieu dans certains programmes de subvention et le changement des lois gouvernementales. Une entreprise souligne les difficultés vécues à cause

des longs délais liés au droit de crédit. Un Centre de la petite enfance a insisté sur la réorganisation majeure du financement des CPE en ce qui concerne la coordination du milieu familial.

Tableau 60 : Difficultés rencontrées par les entreprises sur le plan financier

	Moyennement important		Important		Très important		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Manque de subvention de consolidation	8	36,4	9	40,9	5	22,7	22	100
Manque de subvention récurrente pour assurer la viabilité	1	4,8	8	38,1	12	57,1	21	100
Manque de connaissance des sources de financement	8	53,3	6	40,0	1	6,7	15	100
Difficulté à convaincre les institutions financières traditionnelles pour obtenir du financement	7	63,6	2	18,2	2	18,2	11	100
Manque de subvention de démarrage	3	37,5	4	50,0	1	12,5	8	100
Manque de fonds de capital de risque	3	42,9	3	42,9	1	14,3	7	100
Autres			3	60,0	2	40,0	5	100

Les difficultés sur le plan de la gestion

Les difficultés sur le plan de la gestion ont été classées dans 5 grandes catégories (tableau 60). La catégorie gestion des ressources humaines comprend 4 sous-catégories. Nous avons constaté qu'environ 57 % des entreprises n'éprouvent pas de difficultés sur le plan de la gestion ou bien elles les considèrent peu ou pas importantes vis-à-vis la situation de leur entreprise. Par contre, 43 % des entreprises disent vivre de telles difficultés et elles prennent une place importante dans la gestion de leur entreprise. En effet, les problèmes liés à la gestion des ressources humaines prennent la place la plus importante à ce niveau. Il s'agit plus spécifiquement de la gestion et du recrutement du personnel qui sont identifiés comme les difficultés le plus souvent vécues par les entreprises. Deux commentaires recueillis au cours de l'enquête viennent expliciter ces situations : « Trop de tâches pour les ressources humaines ; [...] devoir négliger des volets importants par manque de ressources humaines » ou encore « Toujours faire plus avec moins de ressources financières et humaines ». En deuxième place, dans cette catégorie de difficultés, arrivent la gestion et le recrutement des bénévoles qui, rappelons-le, occupent une présence majeure dans le quotidien des entreprises (voir section 3.3.4). En ce qui concerne les difficultés autres que celles liées à la gestion du personnel, la conciliation des impératifs économiques avec la mission sociale apparaît en deuxième place. Cette difficulté est identifiée par la majorité des entreprises comme ayant un niveau d'importance très élevé. Les difficultés liées à l'organisation du travail sont moins souvent considérées par les entreprises, mais elles ont un niveau d'importance élevée pour celles qui les ont identifiées. Enfin, les difficultés au niveau de la gestion financière et de la gestion démocratique prennent aussi leur place dans la vie des entreprises, mais portent un degré d'importance moins élevé.

Tableau 61 : Difficultés rencontrées par les entreprises sur le plan de la gestion

	Moyennement important		Important		Très important		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Gestion des ressources humaines								
▪ Gestion du personnel	11	52,4	8	38,1	2	9,5	21	100
▪ Recrutement du personnel	8	36,4	9	40,9	5	22,7	22	100
▪ Gestion des bénévoles	4	28,6	8	57,1	2	14,3	14	100
▪ Recrutement des bénévoles	3	25,0	7	58,3	2	16,7	12	100
Conciliation des impératifs économiques avec la mission sociale	5	27,8	7	38,9	6	33,3	18	100
Organisation du travail	3	23,1	6	46,2	4	30,8	13	100
Gestion financière (tenue de livres, états financiers mensuels, budget de caisse, etc.)	4	40,0	3	30,0	3	30,0	10	100
Gestion démocratique	5	55,6	4	44,4	0	0,0	9	100
Autres	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100

Synthèse de la partie

En ce qui concerne les difficultés des entreprises de la région, nous pouvons dire que la majorité des entreprises disent ne pas vivre des difficultés particulières ou bien elles ne leur accordent pas un niveau d'importance élevé. Cependant, plusieurs entreprises disent vivre de réelles contraintes qui constituent un obstacle majeur à leur développement. Ainsi, en ce qui concerne les difficultés sur le plan financier, on pourrait faire référence aux difficultés liées au manque de subvention de consolidation ou au manque de subvention récurrente. Pour ce qui est de la gestion, les entreprises éprouvent des contraintes majeures au niveau de la gestion et du recrutement du personnel ou encore en matière de la conciliation des impératifs économiques avec la mission sociale. Des difficultés d'ordre plutôt conjoncturel sont également identifiées par les entreprises, notamment la lourdeur administrative avec les bailleurs de fonds. Les difficultés liées à la méconnaissance de ressources (soutien technique ou financier) nous poussent à nous questionner sur les moyens de communication de ces ressources, ou encore sur la nécessité d'avoir plus d'entreprises de soutien au développement des entreprises d'économie sociale.

Perspectives de développement et besoins des entreprises

Cette partie de l'étude sera consacrée aux perspectives de développement des entreprises d'économie sociale de la région du Centre-du-Québec en considérant à moyen terme (5 ans) leurs projets d'expansion et leur capacité d'assumer la viabilité des entreprises à travers des revenus autonomes. Dans cette perspective, seront abordés également les besoins financiers des entreprises pour leurs projets d'expansion, leurs besoins financiers pour la consolidation des activités et leurs besoins de subvention récurrente. Nous allons également nous intéresser aux besoins des entreprises liés au soutien technique.

Perspectives de développement et besoins financiers

Les projets d'expansion

Il semble important de dire que cette partie de l'étude est basée sur des prévisions et des estimations de la part des répondants et non sur des faits réels. Il importe donc de considérer ces données plutôt à titre indicatif. L'objectif est de mieux positionner les acteurs et les décideurs sur d'éventuelles actions et démarches à suivre et non de tirer des conclusions ou des constats.

L'expression « projets d'expansion » a été identifiée comme étant le développement de nouveaux produits ou services dans le champ d'activités de l'entreprise ou dans un autre. Par exemple, cela pourrait se traduire par le développement de nouveaux marchés dans le secteur d'activités de l'entreprise. Donc, ne pas confondre cette expression avec la consolidation des activités actuelles de l'entreprise.

Près de 71 % des entreprises d'économie sociale disent avoir des projets d'expansion sur une perspective de cinq ans. Si on considère les secteurs d'activités des entreprises, on constate que le loisir, sport et plein air est en tête avec 6 entreprises qui prévoient des projets d'expansion. Les entreprises des secteurs des services et du tourisme se partagent la deuxième place avec 4 projets chacun. Cependant, presque toutes les entreprises (96,4 %) auront besoin de financement externe, de façon ponctuelle, pour réaliser ces projets. Le montant total prévisible nécessaire aux entreprises s'élève à un peu plus de 7 millions de dollars dans la région pour une moyenne de 283 800 dollars par entreprise (tableau 62). Il faut prendre en considération qu'à cette question plusieurs entreprises n'ont pas été en mesure de proposer un montant. Le tableau ci-dessous répartit les besoins financiers des entreprises selon les secteurs d'activités. Les secteurs du loisir, sport et plein air, les services de garde et le secteur des services ont les besoins les plus importants en termes financiers par projet. Cependant, si on considère plutôt le nombre de projets, le secteur des services de garde a besoin des plus grosses sommes d'argent avec une moyenne de 520 000 dollars par entreprise. Le secteur des services est en deuxième place avec une moyenne de 420 000 dollars par entreprise.

Tableau 62 : Montant prévisible pour assurer l'expansion selon le secteur d'activités

	N	Somme (\$)	Moyenne (\$)	Médiane (\$)
Service de garde	2	1 040 000	520 000	520 000
Tourisme	4	950 000	237 500	125 000
Loisir, sport et plein air	6	2 110 000	351 666	135 000
Santé et services sociaux	2	40 000.	20 000	20 000
Art et culture	3	450 000	225 000	225 000
Insertion sociale et professionnelle	3	655 000	218 333	30 000
Environnement	1	100 000	100 000	100 000
Services	4	1 680 000	420 000	400 000
Médias communautaires	2	70 000	70 000	70 000
Total	27	7 095 000	283 800	100 000

Kruskal Wallis : khi carré=5,046, dl=8, p=0,753 (non significatif).

En ce qui concerne l'utilisation de ces montants, les besoins des entreprises sont très variés. Ainsi, 60,71 % des entreprises disent qu'elles s'en servent pour l'acquisition d'immobilisations. En second lieu (42,86 %), ils sont

prévus pour l'investissement dans la prospection de nouveaux marchés. Le soutien aux frais salariaux vient en troisième place, peu avant le fond de roulement nécessaire aux entreprises.

Tableau 63 : Utilisation du financement

	N	%
Acquisition d'immobilisations	17	60,71
Investissement dans la prospection de nouveaux marchés	12	42,86
Soutien aux frais salariaux	9	32,14
Fonds de roulement	8	28,57
Étude de faisabilité	7	25,00
Investissement dans la promotion et le marketing	7	25,00
Investissement dans la recherche et le développement	5	17,86
Autres	4	14,29
Total	28	100

Sur une perspective de 5 ans, 22,2 % des entreprises se disent en mesure d'assurer leur viabilité économique uniquement à partir de leurs revenus autonomes. Cette estimation varie énormément en fonction du secteur d'activités des entreprises ($p=0,001$). Les secteurs qui ne se disent pas en mesure d'assumer leur viabilité économique d'une façon autonome sont : service de garde, loisir, sport et plein air, santé et services sociaux, art et culture, insertion sociale et professionnelle et médias communautaires. Les secteurs qui se considèrent en mesure d'assumer leur viabilité économique d'une façon autonome sont les entreprises des secteurs de l'environnement et des services. Les entreprises du secteur du tourisme ont des estimations partagées, mais en général elles se considèrent comme plutôt incapables d'assumer leur viabilité à moyen terme.

Les besoins de subventions récurrentes

Les entreprises qui ne se considèrent pas en mesure d'assurer leur viabilité ont besoin d'un montant annuel en subventions récurrentes s'élevant à un peu plus de 8 millions de dollars dans la région (tableau 64). En effet, près de 64 % de ce montant est requis par le secteur des services de garde, pour une moyenne de plus d'un million par entreprise. Un autre secteur qui s'avère très dépendant des subventions récurrentes est le secteur de l'insertion sociale et professionnelle qui se partage un montant moyen de 306 677 dollars par entreprise. Le secteur de la santé et des services sociaux est en troisième place avec un montant prévisible de 275 000 dollars par entreprise.

Tableau 64 : Besoin financier des entreprises en termes de subvention récurrente

	N	Minimum	Maximum	Somme	Moyenne	Médiane
Service de garde	5	125 000	2 250 000	5 149 000	1 029 800	610 000
Tourisme	2	40 000	50 000	90 000	45 000	45 000
Loisir, sport et plein air	4	35 000	322 500	663 500	165 875	153 000
Santé et services sociaux	3	200 000	400 000	825 000	275 000	225 000
Art et culture	1	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000
Insertion sociale et professionnelle	3	20 000	550 000	920 000	306 667	350 000
Services	1	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000
Médias communautaires	1	75 000	75 000	75 000	75 000	75 000
Total	20	20 000	2 250 000	8 072 500	403 625	200 000

Les besoins de subventions de consolidation

Au sujet des besoins financiers des entreprises pour assurer la consolidation de ses activités actuelles à court terme (2 prochaines années financières), 60 % des entreprises disent avoir besoin d'un tel financement. Le montant prévisible pour l'année 2007 est de 3 362 000 dollars pour une moyenne de 165 090 dollars par entreprise. Pour l'année 2008, ce montant est moins élevé. Il est estimé à 2 520 000 dollars, ce qui représente une moyenne de 132 631 dollars par entreprise. Ce besoin exprimé par secteur d'activités nous amène à dire que les entreprises du secteur du loisir, sport et plein air sont les plus nombreuses et elles ont besoin des montants plus importants pour 2007 par rapport aux autres secteurs d'activités. La moyenne par entreprise s'élève à près de 300 000 dollars. Le secteur art et culture prend la deuxième place pour les montants nécessaires à la consolidation des activités avec en moyenne 231 000 dollars. Les services de garde prennent le troisième rang à ce chapitre, avec des montants moyens par entreprise de 172 500 dollars pour l'année 2007 et 223 333 dollars pour 2008. Les montants estimés nécessaires pour assurer la consolidation des activités par les entreprises des autres secteurs d'activités sont relativement bas et varient en moyenne entre 30 000 et 75 000 dollars.

Tableau 65 : Montant prévisible pour 2007 et 2008 pour la consolidation des activités actuelles par secteur d'activités

		N	Minimum	Maximum	Somme	Moyenne	Médiane
Service de garde							
	2007	4	20 000	610 000	690 000	172 500	30 000
	2008	3	20 000	630 000	670 000	223 333	20 000
Tourisme							
	2007	3	50 000	50 000	150 000	50 000	50 000
	2008	3	50 000	55 000	155 000	51 667	50 000
Loisir, sport et plein air							
	2007	7	15 000	1 500 000	2 075 000	296 429	50 000
	2008	7	15 000	750 000	1 225 000	175 000	50 000
Santé et services sociaux							
	2007	3	15 000	50 000	95 000	31 667	30 000
	2008	1	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000
Art et culture							
	2007	2	50 000	412 000	462 000	231 000	231 000
	2008	2	75 000	200 000	275 000	137 500	137 500
Insertion sociale et professionnelle							
	2007	1	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000
	2008	1	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000
Services							
	2007	1	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000
	2008	1	75 000	75 000	75 000	75 000	75 000
Médias communautaires							
	2007	1	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000
	2008	1	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000
Total							
	2007	22	15 000	1 500 000	3 362 000	165 090	50 000
	2008	19	15 000	750 000	2 520 000	132 631	50 000

Les besoins de soutien technique

Les besoins sur le plan du soutien technique ont été classés en 8 grandes catégories (tableau 66). Les répondants étaient invités à évaluer par ordre d'importance la portée de chaque besoin pour leur entreprise. Nous constatons qu'environ 57 % des entreprises n'éprouvent pas de besoins sur le plan du soutien technique ou bien les trouvent peu ou pas importants vis-à-vis la situation de leur entreprise. Cependant, 43 % des entreprises considèrent avoir besoin de certains types de soutien technique. Les résultats présentés dans le tableau démontrent qu'en effet le soutien au niveau de la recherche de financement est celui le plus souvent identifié par les entreprises et l'appréciation en regard de son importance est élevée. Le soutien au développement des marchés et à la promotion et au marketing arrive en deuxième et troisième position parmi les besoins le plus souvent ressentis par les entreprises. L'importance de ces besoins se manifeste à un niveau plutôt élevé. Les besoins d'outils de gestion adaptés aux entreprises d'économie sociale prennent la quatrième place dans ce classement avec un degré d'importance plus bas que le soutien en matière de l'élaboration de résultats prévisionnels, que l'on retrouve en cinquième place.

Tableau 66 : Les besoins de soutien technique

	Moyennement important		Important		Très important		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Recherche de financement	6	27,3	8	36,4	8	36,4	22	100,0
Développement des marchés	8	42,1	9	47,4	2	10,5	19	100,0
Promotion et du marketing	5	27,8	8	44,4	5	27,8	18	100,0
Outils de gestion adaptés aux entreprises d'économie sociale	8	47,1	7	41,2	2	11,8	17	100,0
Élaboration de résultats prévisionnels	4	40,0	4	40,0	2	20,0	10	100,0
Étude de besoin ou de marché	5	55,6	3	33,3	1	11,1	9	100,0
Élaboration du plan d'affaires	5	62,5	3	37,5	--	--	8	100,0
Suivi budgétaire de l'entreprise	4	66,7	1	16,7	1	16,7	6	100,0
Autres			1	50,0	1	50,0	2	100,0

Synthèse de la partie

- 71 % (27) des entreprises d'économie sociale ont des projets d'expansion;
- 96,4 % des entreprises auront besoin de financement externe, de façon ponctuelle, pour réaliser ces projets;
- Les besoins financiers des entreprises pour la mise en place de ces projets s'élèvent à 7 millions de dollars pour une moyenne de 283 800 dollars par entreprise
- Les secteurs du loisir, sport et plein air, des services de garde et le secteur des services déclarent les projets les plus coûteux;
- Les montants nécessaires pour les projets d'expansion serviront principalement à l'acquisition d'immobilisations et à l'investissement dans la prospection de nouveaux marchés;
- Sur une période de 5 ans, 22,2 % des entreprises se disent en mesure d'assurer leur viabilité économique uniquement à travers leurs revenus autonomes;
- À moyen terme, les entreprises des secteurs des services et de l'environnement se considèrent plus en mesure d'assurer leur viabilité économique que les entreprises des autres secteurs d'activités;

- Les besoins financiers des entreprises en matière de subventions récurrentes s'élèvent à plus de 8 millions de dollars dans la région et 64 % de ce montant est requis par le secteur des services de garde;
- Le montant nécessaire estimé par les entreprises en matière de subvention de consolidation des activités s'élève à 3 362 000\$ pour 2007 et 2 500 000\$ en 2008;
- Les entreprises des secteurs du loisir, sport et plein air, de l'art et de la culture et des services de garde ont besoin des montants les plus élevés en matière de subvention de consolidation;
- Les besoins de soutien technique des entreprises se résument au soutien nécessaire pour la recherche de financement, le développement des marchés, la promotion et le marketing.

Activités de réseautage et de maillage

Presque 81 % des entreprises d'économie sociale étudiées, soit 37 entreprises, disent avoir des activités de maillage ou de réseautage avec d'autres organismes. Le tableau ci-dessous répartit ces activités selon leur type. On constate que près de 60 % des entreprises participent à des activités de réseautage et de maillage avec des organismes territoriaux et avec des organismes sectoriels.

Tableau 67 : Type de réseautage et maillage

	N	%
Sectoriels et territoriaux	22	59,5
Sectoriels (ex : CPE, santé et services sociaux, etc.)	8	21,6
Territoriaux (Ex. : locaux, régionaux, provinciaux, nationaux)	7	18,9
Total	37	100,0

Le membership des entreprises d'économie sociale de la région est bien développé. Le tableau ci-dessous démontre que 76,3 % des entreprises sont membres d'organismes qui œuvrent dans leur propre secteur d'activités et 71,1 % disent appartenir à des organismes qui s'inscrivent dans une dynamique territoriale. Seulement 5 entreprises, soit 10 %, disent ne pas adhérer à une organisation ou à un regroupement en tant que membres.

Tableau 68 : Membership organisationnel

	N	%
Membership sectoriel	33	73,3 %
Membership territorial	35	76,1 %

L'économie sociale - facteur de développement économique et social

Le troisième objectif de cette étude est d'estimer les retombées des entreprises d'économie sociale de la région au niveau économique et social. Sur le plan économique, l'enquête s'est intéressée au nombre et à la création d'emploi, aux salaires versés, aux revenus générés et au développement de l'employabilité. Sur le plan social, nous allons prendre en considération le territoire couvert par les activités, les missions des entreprises, la mobilisation de la population, les activités de réseautage et de maillage et les emplois pour les femmes et pour les jeunes.

Les retombées économiques dans la région

À la lumière de l'analyse des données que nous avons effectuée, nous pouvons dire que les entreprises d'économie sociale constituent un apport important dans le développement économique de la région du Centre-du-Québec. Cependant, notre échantillon ne comprend que 52 % de toutes les entreprises d'économie sociale de la région, soit 49 entreprises sur 94. Afin d'évaluer les retombées économiques réelles, les données concernant l'échantillon seront extrapolées à l'ensemble des entreprises. Nous pouvons procéder à une telle démarche, car l'échantillon de l'étude est représentatif et nous permet de généraliser les résultats. Nous allons procéder à l'extrapolation en définissant un multiplicateur qui sera appliqué à l'échantillon. Ainsi, en considérant le nombre total d'entreprises et le nombre d'entreprises dans l'échantillon, le multiplicateur sera de 1,92.

Les entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec ont donné au cours de la dernière année financière de l'emploi à 1839 personnes (958 x 1,92)¹⁹. Ces entreprises assurent plus d'emplois que l'industrie de fabrication de papier de la région et un peu moins que l'industrie de fabrication de produits métalliques²⁰. En ce qui concerne les emplois dans le cadre des programmes d'employabilité, ces entreprises ont contribué au développement de l'employabilité en engageant 157 personnes au cours de la dernière année financière. Au cours des 3 dernières années, la majorité des entreprises qui emploient des personnes dans le cadre des programmes d'employabilité ont créé des emplois durables en intégrant sur le marché du travail de façon permanente 48 personnes.

Les revenus des entreprises de la région s'élèvent à 70 035 661\$ (36 476 907 x 1,92). Ces revenus sont presque aussi importants que ceux générés par l'industrie des produits minéraux non métalliques et beaucoup plus importants que ceux qui sont générés par l'industrie des produits du pétrole et du charbon ou encore les usines de produits textiles installées dans la région.

Les retombées économiques des entreprises peuvent être aussi évaluées en termes de salaires versés dans la région. Pour les fins de cette estimation, nous avons exclu les salaires versés aux employés dans le cadre des programmes d'employabilité. En ce qui concerne l'extrapolation des salaires annuels, nous avons pris en considération les salaires moyens déclarés par les entreprises selon le type d'emploi occupé (direction/coordination et réguliers) et le nombre d'employés. Ainsi, on constate qu'au cours de la dernière année financière, les entreprises d'économie sociale ont contribué au développement économique de la région sous forme de salaires versés aux employés pour

¹⁹ Les emplois de direction/coordination et les emplois réguliers. Les emplois dans le cadre des programmes d'employabilité seront étudiés séparément.

²⁰ Gouvernement du Québec. (2006). *Statistiques principales de l'activité manufacturière pour le secteur de la fabrication par sous-secteurs du SCIAN*, Centre-du-Québec, Québec (1er février 2006). Document consulté en ligne sur : http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/Ken263_Liste_Total.p_tratr_rest?p_iden_tran=REPERHHM@:I06-56394509946AF6{8&p_modi_url=0603024725&p_id_rapp=435

un montant de plus de 42 millions de dollars. Nous avons vérifié ce montant par rapport au pourcentage moyen des revenus que les entreprises consacrent à la masse salariale qui s'élève à 59 %. Le résultat obtenu a confirmé nos estimations présentées dans le tableau 69 ci-dessous.

Tableau 69 : Salaires versés par les entreprises

	Moyenne (\$)	Salaires versés par l'échantillon (\$)	Salaires versés par l'ensemble des entreprises (\$)
Salaires de direction/coordination	37 307	3 656 060,52	7 019 636,20
Salaires des emplois réguliers	21 295	18 313 467,80	35 161 858,18
Total		21 969 528,32	42 181 494,37

Les retombées économiques des entreprises d'économie sociale dans la région peuvent être également évaluées en termes de ressources non monétaires concernant le temps de travail fourni gratuitement par les bénévoles. Rappelons que 1073 bénévoles ont fourni 69 170 heures de travail volontaire dans la région au cours de la dernière année financière. L'estimation financière de ce temps bénévole fait sur la base du salaire minimum dans la province au cours de la dernière année financière pour les entreprises (7,60 \$/heure) est de 525 692 \$. Cependant, il est plus équitable de faire cette évaluation selon le salaire horaire moyen accordé par les entreprises aux employés réguliers, soit 13,15 \$/heure. En conséquence, le travail fourni par les bénévoles dans la région s'élèvera à 909 585\$. L'estimation de la valeur monétaire du temps de travail des bénévoles extrapolé sur l'ensemble des entreprises de la région est l'équivalent de 1 746 404 \$ d'heures de travail.

Les retombées sociales dans la région

Comme nous l'avons déjà précisé, sur le plan social, les retombées des entreprises sont évaluées à partir du territoire couvert, des missions des entreprises, des emplois pour les femmes et pour les jeunes, des activités de réseautage et de maillage et de la mobilisation de la population.

Une part significative des entreprises est implantée à travers les services offerts dans plus d'une MRC, dépassant ainsi les limites géographiques d'un territoire unique, que ce soit le quartier, le village, la ville, la municipalité ou encore la MRC. Malgré que les sièges sociaux de ces entreprises soient majoritairement situés dans les deux grandes MRC (Arthabaska et Drummond), les services rendus rejoignent d'une façon équilibrée toutes les MRC de la région empêchant la création de pôles « défavorisés ». Dans l'objectif d'améliorer l'accessibilité et la qualité des services, certaines entreprises ont eu recours à la création de plusieurs points de services dans la région. Cela s'applique surtout aux entreprises des secteurs des services de garde et du loisir, sport et plein air.

Au-delà du territoire couvert, les entreprises d'économie sociale rendent accessibles à la population des services essentiels en s'inscrivant dans leur milieu à travers des objectifs liés au soutien des individus, à l'éducation et la sensibilisation de la population sur des enjeux de la société et à travers une panoplie d'autres contributions visant à long terme l'amélioration des conditions de vie de leur communauté. Tout en s'adressant à travers les services offerts à toute la population, plusieurs entreprises visent particulièrement le soutien des enfants et des familles, des jeunes et des personnes âgées.

Ancrées dans leur milieu, les entreprises d'économie sociale sont un lieu d'implication et d'engagement de 12 604 (6 565 x 1,92) personnes de la région qui sont membres de l'une ou l'autre des entreprises. Avec un taux de participation aux assemblées générales de 75 %, ces entreprises sont des lieux de dynamisation de la société ainsi

que de développement de la démocratie et de la participation citoyenne. La participation de 705 personnes (367 x 1,92) au sein de conseils d'administration et leur implication dans les entreprises, avec une moyenne de 9 réunions par an, constituent une preuve en soi de l'épanouissement de la vie démocratique dans la région. La composition des conseils d'administration est également un témoignage de cet épanouissement, avec l'implication importante des membres individuels, du personnel et des usagers.

Les entreprises de la région ont également développé un réseautage significatif se traduisant par une participation de 81 % des entreprises à des activités de maillage ou de réseautage avec d'autres organismes que ce soit à une échelle sectorielle, territoriale ou les deux. Le membership organisationnel est également très bien développé et se traduit par l'adhésion de 90 % des entreprises à d'autres organismes ou regroupements.

Au chapitre de l'emploi, les entreprises d'économie sociale favorisent l'embauche des femmes et des jeunes. Les résultats de cette enquête permettent d'affirmer que la très grande majorité des emplois dans les entreprises d'économie sociale sont occupés par des femmes, que ce soit à la direction/coordination ou à titre d'employées régulières. À travers leurs activités de la dernière année financière, 1432 femmes (746 x 1,92) étaient à l'emploi dans les entreprises d'économie sociale de la région et ont obtenu 78 % de la masse salariale versée, soit 32 901 565\$ (la portion des salaires totaux établie dans le tableau 69). En ce qui concerne les emplois pour les jeunes (personnes de 35 ans et moins), les entreprises ont donné de l'emploi à 637²¹ personnes (332 x 1,92), soit 35 % des emplois dans les entreprises. Si on considère que les jeunes constituent 19 % de la population régionale (Institut de la statistique du Québec, 2003)²² cette proportion reste tout de même impressionnante. Ces jeunes ont reçu en termes de rémunération un montant de 14 763 523\$.

Toutes ces données font qu'en matière de retombées économiques et sociales, l'apport des entreprises d'économie sociale dans la région s'avère incontestable. Que ce soit en termes de création d'emplois, de services essentiels offerts à la population, de revenus générés ou de salaires versés, la contribution de ces entreprises à l'amélioration de la qualité de vie dans leur milieu constitue une réelle richesse pour le développement local et régional du Centre-du-Québec.

La nature et les objectifs de ces entreprises, leur capacité de constituer des réseaux afin d'augmenter leurs ressources, leur contribution au développement de la vie démocratique et la promotion d'une citoyenneté participative font en sorte qu'elles sont devenues une partie prenante de notre société.

²¹ Ce chiffre représente le nombre minimal de jeunes, car certaines entreprises ne nous ont pas fourni des données concernant les groupes d'âge de leurs employés. Cependant, le tableau 29 dans la section 3.3.2.1 du rapport laisse croire que le nombre d'emplois pour les jeunes est aussi important que pour les 2 autres groupes d'âge.

²² Institut de la statistique du Québec. (2003). Recensement 2001. Document consulté en ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/recens2001_17/menages17/agesoutmen17.htm

Chapitre 5

L'évolution des entreprises d'économie sociale depuis 2001

Cette partie du rapport vise à faire une comparaison entre l'enquête de 2001 et celle de 2006. Cependant, étant donné les changements survenus dans le questionnaire de 2006, nous ne sommes pas en mesure de faire une analyse approfondie sur tous les aspects abordés. Néanmoins, nous avons la possibilité d'explorer les grands volets de l'enquête, soit, la croissance dans le nombre d'entreprises, les changements survenus dans la vie démocratique des entreprises, dans les emplois, dans les revenus, dans les besoins ainsi que les difficultés vécues par les entreprises.

Avant de commencer cette analyse, il est important de rappeler certaines informations à caractère méthodologique concernant l'enquête de 2001. La population visée était de 52 entreprises; 38 ont participé, pour un taux global de 73 %. En 5 ans, le nombre des entreprises a augmenté de 81 %, soit 42 de plus (tableau 70). Si nous répartissons ces données par MRC, nous constatons que la région d'Arthabaska marque une croissance de 213 % en 5 ans. Ceci est certainement dû au fait que dans l'enquête de 2001, plusieurs entreprises de cette MRC ont été exclues de la liste des entreprises d'économie sociale (voir la section 2.1). Cependant, vues dans leur ensemble, les données nous montrent une forte progression du domaine de l'économie sociale dans la région du Centre-du-Québec. Les 4 autres MRC marquent à elles seules une croissance moyenne de 56 % depuis 2001. Les entreprises d'économie sociale des MRC de l'Érable et de Nicolet-Yamaska ont presque doublé et la MRC de Drummond enregistre 50 % de plus d'entreprises.

Tableau 70 : Taux de croissance des entreprises depuis 2001

		Arthabaska	Bécancour	Drummond	L'Érable	Nicolet-Yamaska	Total
2001	N	8	5	22	9	8	52
	%	15 %	10 %	42 %	17 %	15 %	100
2006	N	25	6	33	16	14	94
	%	27 %	6 %	35 %	17 %	15 %	100
Taux de croissance	%	213 %	20 %	50 %	78 %	75 %	81

Les secteurs d'activités

En 2001, 34 %, soit 13 des entreprises étudiées étaient des Centres de la petite enfance (CPE). Les données de 2006 suivent cette tendance et dans la nouvelle enquête, les CPE qui ont déclaré comme principal secteur d'activités les services de garde comptent 14 entreprises. Une entreprise a identifié les services de garde comme deuxième principal secteur d'activités. Ces entreprises représentent 30,6 % de l'échantillon. En ce qui concerne les entreprises qui œuvrent dans d'autres secteurs d'activités, nous savons qu'en 2001 il s'agissait d'entreprises touchant des domaines très diversifiés, tels que l'art et la culture, le loisir, l'aide domestique, l'intégration à l'emploi, la protection de l'environnement, etc. Cependant, l'enquête ne répartit pas ces informations séparément. Aux fins de cette comparaison, les secteurs d'activités autres que les services de garde, pour l'enquête de 2006, seront regroupés dans une grande catégorie « Autres ».

Les changements dans le statut légal

En 2001, les organismes à but non lucratif constituaient 79 % des entreprises, tandis qu'en 2006 ils représentent 87,5 %. Les coopératives de solidarité, les coopératives de travailleurs-travailleuses et les coopératives de consommateur-trice représentaient les autres 21 % des entreprises en 2001 alors qu'elles constituent 12,5 % des EÉS en 2006.

Les changements dans les années d'exploitation

Les données de l'enquête de 2001 démontrent que la moitié des entreprises d'économie sociale à cette époque avait plus de 10 ans. En 2006, ces entreprises sont encore plus nombreuses (63 %) et cette croissance est due surtout aux entreprises de plus de 16 ans qui ont augmenté de 70 %. Les entreprises de moins de 5 ans représentaient en 2001 45 % de toutes les entreprises, tandis qu'en 2006 elles ne comptent que pour 10 %. Nous pourrions expliquer ce phénomène à travers la reconnaissance, durant les 5 dernières années, de plusieurs anciennes entreprises liées aux valeurs de l'économie sociale. En effet, il ne s'agit pas d'une augmentation de ce nombre comme suite à la création de nouvelles entreprises, mais plutôt de la promotion de l'économie sociale comme telle et de l'adhésion à ses principes par plusieurs sociétés déjà existantes.

Tableau 71 : Répartition des entreprises en fonction du nombre d'années d'exploitation (2001-2006)

	Arthabaska	Bécancour	Drummond	L'Érable	Nicolet-Yamaska	Total	
						N	%
2001							
Moins de 5 ans	3	2	5	3	4	17	45
De 5 à 10 ans	1	0	0	0	1	2	5
De 10 à 16 ans	1	2	4	1	0	8	21
Plus de 16 ans	1	1	6	2	1	11	29
Total	6	5	15	6	6	38	100
2006							
Moins de 5 ans	0	0	4	1	0	5	10
De 5 à 10 ans	5	1	2	3	2	13	27
De 10 à 16 ans	2	1	2	3	3	11	22
Plus de 16 ans	8	1	5	3	3	20	41
Total	15	3	13	10	8	49	100

Les changements dans les missions poursuivies par les entreprises

En ce qui concerne les éléments relatifs à la mission, nous constatons une forte progression des entreprises qui ont pour mission le soutien des individus et des groupes et celles qui travaillent pour offrir des services à la communauté. Cependant, on enregistre une très forte baisse des entreprises dans le secteur de l'intégration des personnes à l'emploi et la création d'emplois. Les deux autres catégories de missions enregistrent également une progression importante variant de 20 à 33 %.

Tableau 72 : Catégories de missions poursuivies par les entreprises (2001-2006)

Catégories de missions poursuivies	Nombre d'entreprises		Croissance %
	2001	2006	
Offrir des services à la communauté	26	34	30,76
Intégrer des personnes en emploi et créer des emplois	15	6	-60,00
Soutenir des individus et des groupes	10	14	40,00
Informé, sensibiliser et former ²³	9	12	33,33
Protéger l'environnement	5	6	20,00

Les changements dans le membership des entreprises

En 2001, les entreprises d'économie sociale de la région du Centre-du-Québec avaient mobilisé plus de 4 300 membres, pour une moyenne de près de 120 membres par entreprises. En 2006, plus de 6 500 personnes sont mobilisées et la moyenne par entreprise est de 149 membres. Cependant, nous observons une baisse importante dans la répartition des membres dans les entreprises. En 2001, la moitié des entreprises comptaient 59 membres et plus, tandis qu'en 2006, elles comptent 24 membres et plus (valeur de la médiane).

Tableau 73 : Comparaison du membership en 2001 et en 2006

	N	Minimum	Maximum	Somme	Moyenne	Écart-type	Médiane
2001	36	3	881	4 307	119,64	175,31	59,00
2006	49	2	3 300	6 565	149,20	505,15	24,00

Les changements dans la vie démocratique

En 2001, 285 personnes étaient impliquées dans le conseil d'administration des entreprises pour une moyenne de 7,5 administrateurs par entreprise. En 2006, la situation est très semblable. Quelque 367 personnes sont mobilisées dans les conseils d'administration de la région et la moyenne par entreprise est de 7,8 administrateurs. En ce qui concerne le nombre de réunions des conseils d'administration, la moyenne annuelle se situe à environ 9 réunions tant en 2001 qu'en 2006.

Les changements dans les emplois

En 2001, les 38 entreprises étudiées avaient à leur emploi 469 personnes. Près de 67 % (314) de ces emplois était à temps plein. Cinq ans plus tard, les 49 entreprises d'économie sociale ont créé 1040 emplois, soit plus que le double des emplois de 2001. Cependant, la proportion des emplois à temps plein a baissé et actuellement ils représentent 57 % (594) des emplois dans les entreprises. Néanmoins, ces emplois sont plus nombreux qu'en 2001, soit 280 de plus.

En ce qui concerne la répartition des emplois selon les secteurs d'activités, nous constatons des changements importants survenus en 5 ans. Ainsi en 2001, les centres de la petite enfance détenaient 55 % (257) des emplois dans la région avec une moyenne de 20 emplois par entreprise. Les autres secteurs d'activité se partageaient 212 emplois

²³ Veuillez prendre note qu'en 2001 la télévision communautaire ne figurait pas dans cette catégorie, mais dans la catégorie « offrir divers services à la communauté »

avec une moyenne de 8,5 personnes par entreprise. La situation est tout à fait différente en 2006. Tout en conservant une importante proportion des emplois en économie sociale, les CPE détiennent actuellement 37,30 % (388) des emplois avec une moyenne de près de 26 emplois par entreprise. Les autres secteurs d'activité représentent 652 emplois pour une moyenne de 19 personnes par entreprise. Ainsi, si nous considérons l'exclusion des CPE de la MRC d'Arthabaska de l'enquête de 2001, nous pourrions dire que leur situation en ce qui touche aux emplois n'a pas beaucoup changé en 5 ans. Cependant, les autres secteurs d'activités sont en pleine expansion et semblent avoir créé la majorité des emplois en économie sociale dans la région.

Le tableau 74 ci-dessous confirme cette idée. Ainsi, en 2001, huit centres de la petite enfance avaient plus de 17 personnes à leur emploi et 5 en avaient moins. Les autres secteurs d'activité étaient représentés à 72 % par les entreprises de petite taille (0 à 8 employés). À cette période, uniquement trois entreprises autres que les centres de la petite enfance avaient plus de 17 employés. En 2006, des changements se sont produits. Les centres de la petite enfance marquent une forte progression des entreprises de grande taille (25 employés et plus) et une disparition complète des petits CPE (0 à 8 employés). En ce qui concerne les autres secteurs d'activité, nous observons une très forte croissance des entreprises qui emploient plus de 17 personnes. En effet, en 2006, ces entreprises représentent plus de 35 % de l'ensemble, alors qu'en 2001 elles ne comptaient que pour 12 %. Les entreprises qui emploient moins de 8 personnes sont toujours nombreuses, mais par rapport à 2001, elles marquent une baisse de 25 %.

Tableau 74 : Taille des entreprises selon le secteur d'activités (2001-2006)

		CPE		Autres		Total	
		N	%	N	%	N	%
2001	0 à 8 employés	2	15,38	18	72,00	20	52,63
	9 à 16 employés	3	23,08	4	16,00	7	18,42
	17 à 24 employés	4	30,77	1	4,00	5	13,16
	25 employés et plus	4	30,77	2	8,00	6	15,79
	Total	13	100,00	25	100,00	38	100,00
2006	0 à 8 employés	0	0,00	16	47,06	16	32,65
	9 à 16 employés	4	26,67	6	17,65	10	20,41
	17 à 24 employés	4	26,67	4	11,76	8	16,33
	25 employés et plus	7	46,67	8	23,53	15	30,61
	Total	15	100,00	34	100,00	49	100,00

Enfin, lorsqu'on examine la situation des emplois par territoire de MRC (tableau 75), on constate qu'en 2001, la MRC de Drummond détenait 57 % des emplois dans la région, dont 32 % appartenaient aux CPE. En 2006, c'est la MRC d'Arthabaska qui est en tête avec 49 % des emplois et les CPE n'accaparent plus que 18 % du marché de l'emploi. À cause de la mesure d'exclusion de l'enquête de 2001, des entreprises de la MRC d'Arthabaska qui n'assuraient pas leur viabilité à travers des revenus autonomes, nous ne sommes pas en mesure de juger si cette croissance est due au développement ou non de la MRC. Cependant, nous constatons encore une fois la forte progression des emplois dans les secteurs d'activités autres que les CPE dans toutes les MRC, à l'exception de Bécancour qui enregistre une baisse. La MRC de l'Érable marque une progression de plus de 76 % par rapport à 2001, Nicolet-Yamaska de 37 % et Drummond la plus faible croissance, soit 7 %.

Tableau 75 : Répartition des emplois selon la MRC et le secteur d'activités (2001-2006)

	CPE		Autres		Total	
	Somme	%	Somme	%	Somme	%
2001						
Arthabaska	Non disponible	Non disponible	26	5,54	26	5,54
Bécancour	36	7,68	13	2,77	49	10,45
Drummond	150	31,98	119	25,37	269	57,36
L'Érable	47	10,02	29	6,18	76	16,20
Nicolet-Yamaska	24	5,12	25	5,33	49	10,45
Total	257	54,80	212	45,20	469	100,00
2006						
Arthabaska	185	17,79	330	31,73	515	49,52
Bécancour	19	1,83	20	1,92	39	3,75
Drummond	99	9,52	189	18,17	288	27,69
L'Érable	50	4,81	82	7,88	132	12,69
Nicolet-Yamaska	35	3,37	31	2,98	66	6,35
Total	388	37,31	652	62,69	1040	100,00

La rémunération dans les entreprises d'économie sociale a également subi des changements importants. Nous constatons que les entreprises autres que les CPE ont augmenté le taux horaire de leurs employés, au niveau de la direction/coordination, ainsi qu'au niveau des salariés-ères réguliers-ères (tableau 76). En 2001, le taux horaire moyen du personnel de direction dans les entreprises autres que les CPE se situait autour de 14,70 \$/heure. Le personnel régulier était rémunéré à 10,32 \$/heure en moyenne. En 2006, le taux horaire moyen des employés de la direction dans les entreprises autres que les CPE a augmenté de 3,80 \$/heure et se situe actuellement à 18,05\$/heure. Le personnel régulier a également une meilleure rémunération en 2006. Cette croissance n'est pas aussi grande que celle du personnel de la direction, mais néanmoins meilleure qu'il y a cinq ans. Nous observons une augmentation de 1,70\$/heure en moyenne pour ces employés. En ce qui concerne les CPE, la croissance du taux horaire moyen se situe entre 0,93\$/heure pour le personnel de direction et 1,21 \$/heure pour le personnel régulier. Cependant, les employés du secteur des CPE demeure toujours mieux rémunérés par rapport aux employés des autres secteurs d'activités.

Tableau 76 : Taux horaire moyen selon le secteur d'activités (2001-2006)

		N	Moyenne (\$)	Écart-type (\$)	Médiane (\$)
2001	CPE				
	Personnel de direction	13	23,01	2,01	23,29
	Personnel régulier	13	14,05	0,67	14,09
	Autres				
	Personnel de direction	24	14,70	3,59	14,50
	Personnel régulier	25	10,32	4,11	8,30
2006	CPE				
	Personnel de direction	13	23,94	3,20	23,38
	Personnel régulier	14	15,26	1,70	15,42
	Autres				
	Personnel de direction	28	18,05	5,53	17,25
	Personnel régulier	26	12,02	3,33	11,00

Enfin pour conclure cette partie, nous pouvons dire que les entreprises d'économie sociale autres que les centres de la petite enfance sont en pleine croissance dans la région. En 5 ans, elles ont créé 571 emplois de plus qu'en 2001 et ont nettement amélioré les conditions salariales de leurs employés. L'écart qui existait en 2001 entre les CPE et les autres secteurs d'activités au sujet du nombre d'emplois créés et des conditions salariales offertes aux employés est réduit d'une façon significative. Cependant, il reste un décalage important, surtout en ce qui concerne la rémunération du personnel de direction.

Les changements dans les revenus générés

En 2001, les entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec avaient généré des revenus à l'ordre de 14 711 924 \$. Les revenus générés par les centres de la petite enfance représentaient 70 % tous les revenus. En 2006, les entreprises ont généré un total de 36 476 907 \$ et la part des CPE a baissé de 13 %, se situant actuellement à 57 % des revenus dans la région.

Si on répartit les entreprises par catégories de revenus générés et secteurs d'activités, on constate qu'en 2001, 11 CPE avaient des revenus annuels supérieurs à 500 000 \$ et 3 entreprises des autres secteurs d'activités se situaient également en-dessus de cette borne (tableau 77). La grande majorité des entreprises autres que les centres de la petite enfance à cette époque généraient des revenus annuels inférieurs à 200 000 \$. En 2006, 12 CPE génèrent toujours des revenus supérieurs à 500 000 \$. Par contre, nous observons une forte croissance des autres secteurs d'activités. Ainsi, 11 entreprises déclarent des revenus annuels supérieurs à 500 000 \$ et 11 autres entreprises se situent entre 200 000 \$ et 500 000 \$.

Tableau 77 : Catégories d'entreprises selon les revenus générés et le secteur d'activités (2001-2006)

	CPE		Autres		Total	
	N	%	N	%	N	%
2001						
Moins de 20 000\$	0	0,00	1	5,00	1	3,23
Entre 20 000\$ et 99 999\$	0	0,00	7	35,00	7	22,58
Entre 100 000\$ et 199 999 \$	0	0,00	8	40,00	8	25,81
Entre 200 000\$ et 499 999 \$	0	0,00	1	5,00	1	3,23
Entre 500 000\$ et 999 999\$	5	45,45	2	10,00	7	22,58
1 million \$ et plus	6	54,55	1	5,00	7	22,58
Total	11	100,00	20	100,00	31	100,00
2006						
Moins de 20 000\$	0	0,00	0	0	0	0,00
Entre 20 000\$ et 99 999\$	0	0,00	8	25,81	8	18,18
Entre 100 000\$ et 199 999\$	0	0,00	1	3,23	1	2,27
Entre 200 000\$ et 499 999\$	1	7,69	11	35,48	12	27,27
Entre 500 000\$ et 999 999\$	2	15,38	6	19,35	8	18,18
1 million \$ et plus	10	76,92	5	16,13	15	34,09
Total	13	100,00	31	100,00	44	100,00

À propos de la provenance des revenus générés par les entreprises, on constate qu'en 2001, 71 % des revenus globaux des entreprises provenaient de subventions gouvernementales. Pour les CPE, ils représentaient 80 % de leurs revenus et pour les autres entreprises, près de 50 % (tableau 78). Les revenus autonomes s'élevaient à près de 25 % des revenus globaux avec une répartition de 18 % pour les CPE et 40 % pour les autres secteurs d'activités. En 2006, la situation a changé. Le taux de croissance des subventions gouvernementales des CPE est de 126 % et représente près de 90 % des revenus globaux des CPE. Cependant, la part des subventions gouvernementales dans la région a diminué par rapport à 2001. Ceci est dû à la forte augmentation des revenus autonomes des entreprises autres que les CPE. On constate un taux de croissance de ces revenus de 515 % passant de 1 753 020 \$ en 2001 à 10 775 568 \$ en 2006. En effet, les revenus autonomes représentent actuellement près de 70 % des revenus générés par les entreprises autres que les CPE et la part des subventions gouvernementales a chuté de près de 30 % dans la répartition des revenus globaux.

Tableau 78 : Provenance des revenus générés par les entreprises (2001-2006)

	CPE		Autres		Total	
	\$	%	\$	%	\$	%
2001						
Revenus subventions	8 299 994	80,02	2 163 779	49,86	10 463 773	71,12
Revenus autonomes	1 878 010	18,11	1 753 020	40,39	3 631 030	24,68
Autres sources de revenus	194 064	1,87	423 057	9,75	617 121	4,19
Total	10 372 068	100,00	4 339 856	100,00	14 711 924	100,00
2006						
Revenus subventions	18 720 345	89,64	3 195 932	20,50	21 916 277	60,08
Revenus autonomes	1 564 950	7,49	10 775 568	69,11	12 340 518	33,83
Autres sources de revenus	599 348	2,87	1 590 764	10,20	2 190 112	6,00
Total	20 884 643	100,00	15 592 264	100,00	36 476 907	100,00

Les changements dans les difficultés et les besoins des entreprises

En ce qui concerne les difficultés sur le plan du soutien technique en 2001, la lourdeur administrative avec les bailleurs de fonds était la principale difficulté rencontrée par toutes les entreprises. Si en 2006, la situation a changé à ce niveau pour les CPE qui disent ne plus vivre une telle contrainte, ceci n'est pas le cas pour les autres entreprises. En effet, nous constatons que cette difficulté reste la plus importante pour les entreprises des autres secteurs d'activités. La deuxième difficulté qui n'a guère changé depuis 5 ans est le manque de soutien une fois l'entreprise en opération. Comme en 2001, ainsi qu'en 2006, elle apparaît surtout en ce qui concerne les entreprises autres que les CPE. Quant aux outils des bailleurs de fonds adaptés aux entreprises d'économie sociale, nous observons une baisse des contraintes des entreprises à ce niveau (voir section 3.5.1, tableau 59). En réalité, ce qui préoccupe les gestionnaires actuellement, c'est leur faible connaissance des ressources disponibles.

Tableau 79 : Les trois principales difficultés sur le plan du soutien technique selon les secteurs d'activités (2001-2006)

	CPE		Autres		Total	
2001						
Lourdeur administrative avec les bailleurs de fonds	9	41	13	59	22	100
Outils des bailleurs de fonds mal adaptés aux entreprises d'économie sociale	3	23	10	77	13	100
Manque de soutien technique une fois l'entreprise en opération	1	11	8	89	9	100
2006						
Lourdeur administrative avec les bailleurs de fonds	3	21	11	79	14	100
Manque de soutien technique une fois l'entreprise en opération	3	25	9	75	12	100
Méconnaissance des ressources de soutien technique	2	18	9	82	11	100

Nous pouvons conclure qu'en général, les CPE ne vivent plus de difficultés sur le plan du soutien technique. Cependant, la situation des autres entreprises d'économie sociale n'a pas beaucoup changé depuis 2001 et on constate qu'elles vivent les mêmes contraintes qu'il y a 5 ans.

Les difficultés sur le plan du soutien financier suivent la même tendance que celles du soutien technique. En effet, nous ne constatons pas d'amélioration à ce niveau. Le manque de subvention de consolidation et le manque de subvention récurrente pour assurer la viabilité étaient les deux principales contraintes des entreprises en 2001. Ceci demeure vrai en 2006. Cependant, un changement est survenu pour les CPE, qui, en 2001, disaient avoir des difficultés à convaincre les institutions financières pour obtenir du financement; cinq ans plus tard, cette difficulté ne semble plus faire partie de leurs préoccupations. Les entreprises autres que les CPE affirment que le manque de connaissance des sources de financement est une difficulté encore plus importante qu'en 2001.

Tableau 80 : Les trois principales difficultés sur le plan du soutien financier selon les secteurs d'activités (2001-2006)

	CPE		Autres		Total	
	N	%	N	%	N	%
2001						
Manque de subvention récurrente pour assurer la viabilité de l'entreprise	0	0	17	100	17	100
Manque de subvention de consolidation	3	25	12	80	15	100
Difficulté à convaincre les institutions financières pour obtenir du financement	5	38	8	62	13	100
2006						
Manque de subvention de consolidation	5	23	17	77	22	100
Manque de subvention récurrente pour assurer la viabilité	4	19	17	81	21	100
Manque de connaissance des sources de financement	2	13	13	87	15	100

En somme, on peut conclure que si les centres de la petite enfance semblent ne plus vivre d'importantes difficultés financières la situation des autres entreprises n'est pas la même. En effet, le manque de subvention de consolidation et le manque de subvention récurrente sont les principales préoccupations financières pour les entreprises autres que les CPE.

Nous avons constaté, qu'en général, les CPE ne vivent pas d'importantes difficultés ni sur le plan du soutien technique ni sur le plan financier. Cependant, ces entreprises sont très concernées quand il s'agit de difficultés au niveau de la gestion. En 2001, les CPE avaient identifié comme principale difficulté le recrutement du personnel. Aujourd'hui, leur réalité n'a pas changé, au contraire. Outre cette difficulté qui garde toujours une place importante à leurs yeux, la gestion du personnel est devenue une de leurs principales préoccupations. À ceci, on doit ajouter les difficultés liées à l'organisation du travail qui se sont accrues et qui se positionnent en 2006 au même rang que la gestion du personnel.

En 2001, le recrutement du personnel et la conciliation des impératifs économiques avec la mission sociale étaient les deux principales difficultés rencontrées par les entreprises autres que les CPE. En 2006, la situation n'a pas changé : ces difficultés sont toujours en tête des préoccupations des entreprises. Les difficultés liées à la gestion du personnel se sont également accrues depuis 2001. Par contre, on constate que les difficultés liées à l'organisation du travail, qui en 2001 étaient au troisième rang pour les entreprises autres que les CPE, sont rarement identifiées en 2006. Elles sont même classées à l'avant-dernière place dans les difficultés de gestion ressenties par les entreprises.

Tableau 81 : Les difficultés sur le plan de la gestion selon les secteurs d'activités (2001-2006)

	CPE		Autres		Total	
	N	%	N	%	N	%
2001						
Gestion des ressources humaines						
▪ Gestion du personnel	2	25 %	6	75 %	8	100
▪ Recrutement du personnel	5	31 %	11	69 %	16	100
▪ Gestion des bénévoles	0	0 %	3	100 %	3	100
▪ Recrutement des bénévoles	1	20 %	4	80 %	5	100
Conciliation des impératifs économiques avec la mission sociale	2	13 %	14	88 %	16	100
Organisation du travail	4	29 %	10	71 %	14	100
Gestion financière (tenue de livres, états financiers mensuels, budget de caisse, etc.)	2	25 %	6	75 %	8	100
Gestion démocratique	0	0 %	3	100 %	3	100
2006						
Gestion des ressources humaines						
▪ Gestion du personnel	8	38 %	13	62 %	21	100
▪ Recrutement du personnel	5	23 %	17	77 %	22	100
▪ Gestion des bénévoles	3	21 %	11	79 %	14	100
▪ Recrutement des bénévoles	3	25 %	9	75 %	12	100
Conciliation des impératifs économiques avec la mission sociale	4	22 %	14	78 %	18	100
Organisation du travail	8	62 %	5	38 %	13	100
Gestion financière (tenue de livres, états financiers mensuels, budget de caisse, etc.)	4	40 %	6	60 %	10	100
Gestion démocratique	4	44 %	5	56 %	9	100

La situation est presque identique à celle de 2001 au sujet des besoins de soutien technique des entreprises. En général, les CPE ne ressentent pas de grands besoins de soutien technique, ce qui n'est pas le cas pour les autres secteurs d'activités. Le tableau ci-dessous démontre qu'en 2001, le soutien au niveau de la promotion et du marketing et au niveau de la recherche de financement étaient les deux principaux besoins identifiés par les entreprises. En 2006, ces deux catégories s'inscrivent toujours parmi les types de soutien technique les plus demandés par les entreprises. Le soutien lié au développement des marchés et le besoin d'adaptation des outils de gestion aux entreprises d'économie sociale sont cependant plus fréquemment mentionnés par les entreprises en 2006 qu'en 2001.

Tableau 82 : Les principaux besoins de soutien technique selon les secteurs d'activités (2001-2006)

	CPE		Autres		Total	
	N	%	N	%	N	%
2001						
Promotion et marketing	2	13	14	88	16	100
Recherche de financement	2	13	13	87	15	100
Développement des marchés	1	9	10	91	11	100
Étude de besoin ou de marché	2	20	8	80	10	100
Adaptation des outils de gestion	2	20	8	80	10	100
2006						
Recherche de financement	4	18	18	82	22	100
Développement des marchés	3	16	16	84	19	100
Promotion et marketing	3	17	15	83	18	100
Adaptation des outils de gestion	3	18	14	82	17	100
Élaboration de résultats prévisionnels	3	30	7	70	10	100

Conclusion du chapitre

En conclusion de ce chapitre, il ne fait aucun doute quant à l'expansion du secteur de l'économie sociale dans la région du Centre-du-Québec. En 5 ans, le nombre d'entreprises a augmenté de 81 %, soit 42 entreprises de plus. Cette croissance touche non seulement le nombre de nouvelles entreprises en tant que tel, mais aussi l'importante progression par rapport à 2001 des entreprises de plus grande taille (plus de 17 employés). En effet, ces entreprises représentent actuellement 47 % des entreprises d'économie sociale dans la région (29 % en 2001) et il est important de souligner l'apport incontestable à ce niveau des entreprises autres que les CPE qui ont quadruplé depuis 2001.

La croissance du nombre d'emplois créés par les entreprises d'économie sociale dépasse de loin les prévisions estimées en 2001. À cette période, en se basant sur les données des CLD concernant les projets en cours et une estimation des besoins identifiés dans les milieux, on évaluait la possible création de nouveaux emplois à long terme à environ 300. En 2006, on parle de 571 emplois de plus qu'en 2001, soit un taux de croissance de 122 %. En réalité, cette croissance est liée surtout à l'expansion des entreprises autres que les CPE, qui, en 5 ans, ont plus que triplé le nombre de leurs employés. Quant aux CPE, bien que le nombre de leurs employé(e)s n'ait pas vraiment augmenté, le taux de croissance des emplois créés dans leur secteur d'activités s'élève à plus de 50 % par rapport à 2001.

Les entreprises d'économie sociale de la région n'ont pas uniquement augmenté en quantité et en nombre d'emplois créés. Elles ont également amélioré les conditions salariales de leurs employés. Le taux horaire du personnel de direction/coordination dans les entreprises autres que les CPE a augmenté de près de 4 \$/heure en moyenne depuis 2001 et de 1,70 \$/heure en moyenne pour les employés réguliers.

Les revenus générés par les entreprises suivent la même tendance de croissance durant les cinq dernières années. Les revenus globaux marquent un taux de croissance de 148 % comparé à 2001, en passant à près de 15 millions de

dollars en 2001 à plus de 36 millions en 2006. En effet, le nombre d'entreprises qui génèrent des revenus de plus de 500 000 \$ a doublé et ceci principalement dans les secteurs d'activité autres que les CPE.

La provenance des revenus des entreprises marque également un virage étonnant comparé à 2001. Les revenus de subventions gouvernementales dans le secteur des services de garde sont passés de 8 millions de dollars à plus de 18,5 millions, marquant un taux de croissance de 126 % en 5 ans et représentant 90 % des revenus globaux des CPE. La réalité est tout à fait différente pour les entreprises des autres secteurs d'activités. Si en 2001, la part des subventions gouvernementales dans leurs revenus était de 50 %, en 2006 elles ne représentent que 20 %. Ce sont les revenus autonomes, provenant de la vente de leurs produits et services qui marquent un taux de croissance de 515 % passant de 1 753 020 \$ en 2001 à 10 775 568 \$ en 2006. À l'évidence, on constate une forte baisse de la dépendance de ces entreprises par rapport à l'État. Ceci se confirme aussi par la croissance de la part des entreprises qui assurent leur viabilité économique uniquement à travers des revenus autonomes (5 % en 2001 et 9,3 % en 2006).

Seules ces données suffisent à illustrer le développement du secteur de l'économie sociale dans la région. Pourtant, ce développement est beaucoup plus important que ce que nous venons de décrire. Si on tient compte de la différence dans le taux de réponse des enquêtes de 2001 et de 2006 (73 % en 2001 et 52 % en 2006) ou encore d'extrapoler ces données par rapport au nombre total d'entreprises dans la région, les résultats seront encore plus importants.

En ce qui concerne les difficultés et les besoins des entreprises de la région, nous pouvons dire que la majorité des entreprises en 2006 disent ne pas vivre des difficultés ou des besoins particuliers ou bien elles ne leurs accordent pas un niveau d'importance élevé. Telle était la situation en 2001 également. Cependant, à certaines exceptions, les difficultés ou les besoins vécus par les entreprises en 2001 reviennent avec la même force en 2006. Ainsi, on pourrait faire référence aux difficultés liées au manque de subvention de consolidation ou au manque de subvention récurrente en ce qui concerne les difficultés sur le plan financier. Pour ce qui est de la gestion, les entreprises éprouvent toujours des contraintes en ce qui concerne la conciliation des impératifs économiques avec la mission sociale ou encore au niveau de la gestion et du recrutement du personnel. Dans le cas des entreprises du secteur des services de garde, on pourrait conclure que leurs difficultés sont plutôt d'ordre structurel et se résument à la gestion du personnel et à l'organisation du travail qui constituent de loin leurs principales préoccupations. En 2001, ces entreprises étaient en pleine restructuration, liée à une plus grande reconnaissance de la part de l'État et actuellement elles bénéficient de subventions importantes afin de mieux répondre à leurs besoins et difficultés. Pour cette raison, on constate que les CPE vivent beaucoup moins de contraintes que les autres entreprises.

Un autre constat qui semble important à soulever est la diminution des membres impliqués dans les assemblées générales des entreprises. Si en 2001 la moitié des entreprises étaient constituées de plus de 59 membres, en 2006 elles ne comptent que 24 membres. Ces données représentent un sujet de réflexion pour des démarches à entreprendre quant à la mobilisation de la population et l'amélioration de la participation citoyenne dans la région du Centre-du-Québec.

Il est intéressant de constater qu'en 2001, 45 % des entreprises étudiées étaient de « jeunes » entreprises, soit de moins de 5 ans d'existence. Dans l'enquête de 2006, ces entreprises ne constituent que 10 % de l'échantillon et pourtant on constate une ressemblance remarquable en ce qui touche les difficultés et les besoins exprimés. Nous n'avons pas trouvé un lien entre les années d'exploitation des entreprises et les difficultés et les besoins vécus. En effet, les difficultés les plus souvent exprimées par les entreprises autres que les CPE sont d'ordre structurel (gestion et recrutement du personnel), financier (subventions de consolidation et subventions récurrentes) et conjoncturel (lourdeur administrative avec les bailleurs de fonds). Par contre, les besoins exprimés (promotion et

marketing, développement des marchés, recherche de financement) font réfléchir à la nécessité de plus de soutien au développement des entreprises d'économie sociale.

Néanmoins, nous devons reconnaître le travail fait au cours des 5 dernières années notamment par les organismes de soutien au développement des entreprises d'économie sociale. En 2001, les CLD venaient juste de démarrer leurs activités et le Comité régional d'économie sociale du Centre-du-Québec n'était qu'une table de concertation. Si aujourd'hui nous pouvons applaudir la croissance et le développement de ces entreprises et reconnaître leur apport tant économique que social, c'est en grande partie grâce à ces organismes.

Conclusion

De ce portrait des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec, nous dégagons quelques constats.

En premier lieu, à la lumière des données présentées, on conclut que les EÉS occupent une place importante dans le développement économique et social de la région. Elles sont ancrées dans une multitude de secteurs d'activités, produisent des services destinés à la communauté, créent des emplois durables en favorisant les femmes et les jeunes, contribuent au développement de l'employabilité et jouent un rôle important quant à la mobilisation de la population et au développement de la démocratie dans la région. De plus, ces entreprises favorisent l'entrepreneuriat et elles génèrent des revenus autonomes.

En second lieu, ce portrait fait état de plusieurs entreprises établies au Centre-du-Québec depuis plus de 10 ans, confirmant ainsi leur pérennité.

Troisièmement, en ce qui concerne les emplois dans les entreprises d'économie sociale, nous avons constaté que le nombre et le sexe des employés sont des facteurs directement liés aux secteurs d'activités des entreprises.

Quatrièmement, le portrait fait ressortir quelques indices quant à la capacité des entreprises de générer des revenus. La taille des entreprises et la MRC de leur siège social sont des critères importants liés à leur capacité de générer des revenus autonomes. En ce qui concerne les revenus en provenance de subventions gouvernementales, le secteur d'activités et la taille des entreprises jouent un rôle décisif pour les montants octroyés.

Cinquièmement, le portrait fait ressortir l'expansion des entreprises d'économie sociale depuis 2001. Une expansion qui est en lien non seulement avec le nombre d'entreprises dans la région, mais surtout avec les emplois créés, les revenus générés et les conditions salariales améliorées.

Quel que soit ce développement, la situation des entreprises d'économie sociale reste fragile. Plusieurs d'entre elles vivent de nombreuses difficultés d'ordre structurel, conjoncturel et financier. Ces difficultés n'ont pas changé depuis 5 ans et constituent un frein à leur développement.

Nous pouvons également souligner le taux de roulement du personnel qui est extrêmement élevé. Il fait réfléchir quant aux mesures urgentes à prendre pour l'amélioration des conditions de travail et de la rémunération des employés.

De plus, nous avons observé une forte baisse dans la mobilisation de la population par rapport à 2001 - une baisse qui laisse la place à une réflexion sur les mesures à prendre quant à la sensibilisation de la population à l'importance d'une meilleure participation citoyenne.

En ce qui concerne les perspectives d'avenir, les résultats de l'enquête mettent en évidence la volonté de ces entreprises de poursuivre leurs activités tout en misant sur le développement de nouveaux projets. Cependant, il ne fait aucun doute que sans le soutien financier récurrent du gouvernement, plusieurs de ces entreprises ne seront pas en mesure d'assurer leur viabilité et de poursuivre l'accomplissement de leurs missions.

En somme, il apparaît explicitement que ces entreprises jouent un rôle important pour l'amélioration de la qualité de vie des personnes et des collectivités. Elles devraient être reconnues et supportées comme levier de développement social et économique et leur apport à la richesse d'une région n'est plus à ignorer.

Bibliographie

- COMEAU, Y. (2003). *Le communautaire, la nouvelle économie sociale et leurs retombées en région*. Chaudière-Appalaches. Éditions Terres fauves. 199p.
- FORTIN, M-F. (1996). *Le processus de la recherche ; de la conception à la réalisation*. Décarie éditeurs Inc. Québec. 379p.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2006). *Statistiques principales de l'activité manufacturière pour le secteur de la fabrication par sous-secteurs du SCIAN*, Centre-du-Québec, Québec (1er février 2006). Document consulté en ligne sur : http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/Ken263_Liste_Total.p_tratr_reslt?p_iden_tran=REPERHHM@:I06-56394509946AF6f8&p_modi_url=0603024725&p_id_rapp=435
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. (2007). Bulletin statistique régional. Centre-du-Québec. Volume 4 no1. 26p. Document consulté en ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/bulletins/17_Centre_du_Quebec.pdf
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. (2003). Recensement 2001. Document consulté en ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/recens2001_17/menages17/agesoutmen17.htm
- LE BEL, P-M., KLEIN, J-L., CARRIÈRE, J. (2004). *Le portrait des portraits : propositions méthodologiques pour l'élaboration d'un portrait régional de l'économie sociale*. Cahiers de l'ARUC-ÉS. Collection Recherche - no R-18-2004. 18p.
- LÉVESQUE, B., MENDELL, M., (1999). L'économie sociale au Québec : éléments théoriques et empiriques pour le débat à la recherche. *Lien social et politiques*, 41,105-118. Les mots pour le dire, les mots pour le faire : le nouveau vocabulaire social.
- MINISTÈRES DES AFFAIRES MUNICIPALES ET RÉGIONS (2004). *Portrait socioéconomique par municipalité rurale, Centre-du-Québec*. 5p. Document consulté en ligne : http://www.mamr.gouv.qc.ca/publications/regions/ruralite/centrequebec_2001.pdf
- RÉGION DES LAURANTIDES. (2002) *Portrait régional du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire*. Document consulté en ligne sur : http://www.csmoesac.qc.ca/uploads/documents/realisations_publications/portrait_regional_du_secteur_esac_laurentides.pdf
- SAUCIER, C., THIVIERGE, N. (1999). *Un portrait de l'économie sociale au Bas-Saint-Laurent ; assorti d'un ensemble de recommandations*. CRCQ/CRES-BSL/GRIDEQ/UQAR. Rimouski. 154p.

Annexe 1
Questionnaire de l'enquête

Objet : Portrait des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec

Madame, Monsieur,

Les membres du conseil d'administration du Comité régional d'économie sociale (CRÉS) du Centre-du-Québec désirent obtenir votre collaboration pour répondre au questionnaire ci-inclus.

Celui-ci fait partie d'une recherche menée conjointement avec l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), l'Alliance de recherche université-communauté (ARUC), les Centres locaux de développement, la Coopérative de développement régionale (CDCQM), et la société d'aide au développement des collectivités (SADC) de Nicolet-Bécancour. L'étude vise à dresser un profil détaillé et chiffré de la situation des entreprises d'économie sociale de la région. Ces informations permettront aux organismes de soutien de l'économie sociale de bien saisir l'impact de ces entreprises et de mesurer leur évolution depuis 2001, année durant laquelle un premier portrait des entreprises d'économie sociale avait été réalisé. De plus, selon les résultats obtenus, les organismes pourront ajuster leurs actions en fonction de vos besoins et de vos difficultés. Le CRÉS s'engage à publiciser un bilan du portrait 2006 auprès de la population et à sensibiliser les décideurs aux résultats de la recherche.

Les réponses à ces questions seront traitées d'une manière strictement confidentielle et ne seront utilisées qu'à des fins statistiques. Les noms des répondants ne pourront en aucun cas être reliés aux résultats de l'étude.

Si vous avez besoin d'information complémentaire concernant le questionnaire ou d'autres aspects de l'étude, n'hésitez pas à communiquer avec la responsable de l'enquête, madame Monica Jekovska, au numéro de téléphone 819-694-0159.

Veillez retourner le questionnaire complété dans l'enveloppe ci-jointe préadressée et préaffranchie à :

Monica Jekovska a/s Michel Nolin,
Université du Québec à Trois-Rivières,
Département d'études en loisir, culture et tourisme
3351, boul. des Forges, C.P. 500, Trois-Rivières (QC), G9A 5H7.

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration!



Chantal Tardif, présidente du CRÉS



Définition de l'économie sociale

Pris dans son ensemble, le domaine de l'économie sociale regroupe l'ensemble des activités et organismes, issus de l'entrepreneuriat collectif, qui s'ordonnent autour des principes et règles de fonctionnement suivants :

- ◆ L'entreprise de l'économie sociale a pour finalité de servir ses membres ou la collectivité plutôt que de simplement engendrer des profits et viser le rendement financier;
- ◆ Elle a une autonomie de gestion par rapport à l'État;
- ◆ Elle intègre dans ses statuts et ses façons de faire un processus de décision démocratique impliquant usagers et usagers, travailleuses et travailleurs;
- ◆ Elle défend la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et revenus;
- ◆ Elle fonde ses activités sur les principes de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective.

À l'attention des organismes communautaires

NOTE IMPORTANTE : Les organismes communautaires qui, en plus de leurs activités régulières, ont développé un volet « entreprise d'économie sociale » doivent répondre aux questions du présent questionnaire en fournissant uniquement les données relatives à l'entreprise d'économie sociale.

Directives

Afin de compléter le questionnaire rapidement, vous devriez avoir sous la main :

- ◆ Une copie du document relatif à l'incorporation de votre entreprise
- ◆ Les statuts et les règlements de l'entreprise
- ◆ Les états financiers de la dernière année financière
- ◆ Des données statistiques sur vos membres, vos employés et vos usagers
- ◆ Une calculatrice

SECTION 1 : IDENTIFICATION

1.1. Nom de l'entreprise : _____

1.2. Adresse de l'entreprise : _____

Ville : _____

Code postal : _____

1.3. N° de téléphone : _____

1.4. N° de télécopieur : _____

1.5. Courriel : _____

1.6. Dans quelle MRC de la région du Centre-du-Québec se situe le siège social de votre entreprise? (Encerclez la réponse)

1. Arthabaska
2. Bécancour
3. Drummond
4. L'Érable
5. Nicolet-Yamaska
6. Ne sais pas
7. Pas de réponse

SECTION 2 : DONNÉES SUR L'ENTREPRISE

2.1. Quels sont les principaux éléments de la mission de votre entreprise ?

(Par « mission », on entend le but visé lors de l'incorporation de l'entreprise, et non les activités, produits ou services offerts. Si l'espace est insuffisant, utilisez le verso. Si vous préférez, vous pouvez joindre une copie de la lettre patente ou de la charte de votre entreprise.)

2.2. Parmi les secteurs d'activités suivants, lesquels caractérisent le mieux les deux principales activités de votre entreprise?

Note : Veuillez indiquer par le chiffre 1 l'activité principale et par le chiffre 2 la deuxième activité principale. Si vous avez une seule activité, inscrivez le chiffre 1 à la case correspondante.

- | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Art et culture | <input type="checkbox"/> | Communication et nouvelles technologies |
| <input type="checkbox"/> | Bioalimentaire | <input type="checkbox"/> | Hébergement et restauration |
| <input type="checkbox"/> | Commerce | <input type="checkbox"/> | Industrie manufacturière |
| <input type="checkbox"/> | Services de garde | <input type="checkbox"/> | Transport collectif |
| <input type="checkbox"/> | Environnement | <input type="checkbox"/> | Loisir, sport et plein air |
| <input type="checkbox"/> | Services de proximité | <input type="checkbox"/> | Santé et services sociaux |
| <input type="checkbox"/> | Tourisme | <input type="checkbox"/> | Médias communautaires |
| <input type="checkbox"/> | Aide domestique | <input type="checkbox"/> | Autre (précisez) _____ |
| <input type="checkbox"/> | Faune et habitats fauniques | <input type="checkbox"/> | Ne sais pas |
| | | <input type="checkbox"/> | Pas de réponse |

2.3. Votre entreprise est (Encerclez la réponse):

- | | |
|---|------------------------------|
| 1. Organisme à but non lucratif | 5. Coopérative de solidarité |
| 2. Coopérative de consommatrices, consommateurs | 6. Autre (précisez) _____ |
| 3. Coopérative de travailleurs, travailleuses | 7. Ne sais pas |
| 4. Coopérative de producteurs | 8. Pas de réponse |

2.4. Depuis combien de temps votre entreprise est-elle en exploitation ? (Encerclez la réponse)

Note : Ne pas confondre avec la date de constitution légale.

- | | | |
|------------------|-------------------|--------------------|
| 1. Moins de 1 an | 5. 4 ans | 8. Plus de 16 ans |
| 2. 1 an | 6. De 5 à 10 ans | 9. Ne sais pas |
| 3. 2 ans | 7. De 10 à 16 ans | 10. Pas de réponse |
| 4. 3 ans | | |

2.5. Quelle était l'étendue géographique de vos activités au cours de votre dernière année financière? (Vous pouvez encircler plus d'une réponse s'il y a lieu.)

1. Une municipalité ou un quartier
2. Plusieurs municipalités
3. Une ou plusieurs MRC (Encerclez la ou les lettres)
 - a. Arthabaska
 - b. Bécancour
 - c. Drummond
 - d. L'Érable
 - e. Nicolet-Yamaska
4. Plusieurs régions administratives du Québec
5. L'extérieur du Québec (les autres provinces canadiennes)
6. L'extérieur du Canada (les autres pays)
7. Ne sais pas
8. Pas de réponse

2.6. Combien de points de services comptait votre entreprise à la fin de votre dernière année financière?

(Note : Par point de service on entend tout emplacement où l'entreprise exerce ses activités via ses propres employés. Veuillez considérer que le siège social est un point de service.)

À l'attention des CPE : Veuillez ne pas considérer les emplacements de service de garde à domicile comme étant des points de service.)

_____ points de services.

- Ne sais pas
 Pas de réponse

2.7. Parmi les catégories suivantes, lesquelles caractérisent le mieux la population desservie par votre entreprise au cours de votre dernière année financière? (Vous pouvez encercler plus d'une réponse s'il y a lieu.)

1. Population en général
1. Enfants de 0 à 5 ans
2. Enfants de 6 à 11 ans
3. Adolescents (12 à 17 ans)
4. Jeunes (18 à 35 ans)
5. Adultes
6. Personnes âgées (65 ans et plus)
7. Femmes exclusivement
8. Hommes exclusivement
9. Familles
10. Autre (précisez) _____
11. Ne sais pas
12. Pas de réponse

2.8. En vous référant aux numéros encerclés à la question précédente, indiquez les deux principales populations desservies par votre entreprise au cours de votre dernière année financière.

(Si vous avez encerclé une seule réponse à la question 2.9., passez à la question suivante.)

_____ Le numéro correspondant à la population principale.
_____ Le numéro correspondant à la deuxième population principale.

- Ne sais pas
 Pas de réponse

2.9. Parmi les catégories suivantes, lesquelles correspondent le mieux au type de clientèle que votre entreprise a desservie au cours de votre dernière année financière ? (Vous pouvez encercler plus d'une réponse s'il y a lieu.)

1. Population en général
2. Personnes immigrantes
3. Personnes alcooliques et/ou toxicomanes
4. Personnes analphabètes
5. Personnes itinérantes
6. Personnes à faible revenu
7. Personnes sans emploi
8. Personnes handicapées
9. Personnes vivant des problèmes de santé mentale
10. Personnes vivant des problèmes de santé physique.
11. Autre (précisez) _____
12. Ne sais pas
13. Pas de réponse

2.10. En vous référant aux numéros encerclés à la question précédente, indiquez les deux principaux types de clientèles desservies par votre entreprise au cours de votre dernière année financière.

(Si vous avez encerclé une seule réponse, à la question 2.11., passez à la question suivante.)

_____ Le numéro correspondant à la clientèle principale.
_____ Le numéro correspondant à la deuxième clientèle principale.

- Ne sais pas
 Pas de réponse

SECTION 3 : VIE DÉMOCRATIQUE

3.1. Quel était le principal lieu de prise de décision dans votre organisme au cours de la dernière année financière? (Veuillez encercler une seule réponse.)

1. Assemblée générale
2. Conseil d'administration
3. Conseil exécutif
4. Autre (précisez) _____
5. Ne sais pas
6. Pas de réponse

3.2. Combien de membres, avec droit de vote à l'assemblée générale, compte votre entreprise ? (Ex. : membres de la communauté, membres utilisateurs, membres de soutien, membres travailleurs, travailleuses pour les coopératives de travailleurs, etc.)

_____ membres

- Ne sais pas
 Pas de réponse

3.3. Combien de membres ont participé à votre dernière assemblée générale annuelle?

_____ membres

- Notre entreprise n'a pas tenu une assemblée générale annuelle dans la dernière année financière
 Ne sais pas
 Pas de réponse

3.4. Combien de personnes siégeaient à votre conseil d'administration au cours de votre dernière année financière? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

	35 ans et moins	36 ans et plus	
Hommes			
Femmes			
Sous-total			Total=

- Ne sais pas
 Pas de réponse

3.5. Quelles catégories de personnes siégeaient à votre conseil d'administration au cours de votre dernière année financière? (Vous pouvez encercler plus d'une réponse s'il y a lieu.)

1. Membres individuels
2. Personnel rémunéré
3. Personnel non rémunéré
4. Représentants des usagers
5. Représentants d'organisations gouvernementales
6. Représentants du milieu des affaires
7. Représentants d'organismes membres
8. Représentants du milieu syndical
9. Autre (précisez) _____
10. Ne sais pas
11. Pas de réponse

3.6. Au cours de votre dernière année financière, combien de réunions de votre conseil d'administration ont été tenues ?

_____ réunions

- Ne sais pas
 Pas de réponse

SECTION 4 : EMPLOI ET MAIN D'OEUVRE

4.1 EMPLOI DE COORDINATION/DIRECTION

4.1.1. La coordination/direction de votre entreprise est assurée par (encerclez la réponse) :

1. Président-directeur général
2. Directeur général
3. Coordinateur-trice général
4. Comité de gestion
5. Autre (précisez) _____
6. Ne sais pas
7. Pas de réponse

4.1.2. Au cours de votre dernière année financière, combien de postes étaient attribués à la coordination/direction de votre entreprise? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

	Postes rémunérés		Postes non rémunérés		Total=
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Temps plein					
Temps partiel (moins de 28h/sem.)					
Sous-total					

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.1.3. Au cours de votre dernière année financière, de quelle façon se répartissaient les personnes qui travaillaient à la direction/coordination de votre entreprise, selon leur âge? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

	35 ans et moins	De 36 à 54 ans	55 ans et plus	Total=
Hommes				
Femmes				
Sous-total				

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.1.4. Au cours de votre dernière année financière, de quelle façon se répartissaient les personnes qui travaillaient à la direction/coordination de votre entreprise, selon leur diplôme le plus élevé obtenu? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

	Primaire	Secondaire	Collégial	Universitaire	
Hommes					
Femmes					
Sous-total					Total=

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.1.5. Veuillez indiquer, pour chacun des postes de la direction/coordination de votre entreprise, quel était le diplôme demandé l'hors de l'affichage du poste? (Au besoin, utilisez le verso)

Titre du poste	Diplôme demandé l'hors de l'affichage du poste			
	Primaire	Secondaire	Collégial	Universitaire
1. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.1.6. Quel est le nombre d'années d'ancienneté de la personne en charge de la direction/coordination de votre entreprise? (Encercler la réponse)

1. Moins de 1 an
2. De 1 à 2 ans
3. De 2 à 5 ans
4. De 5 à 10 ans
5. Plus de 10 ans
6. Ne sais pas
7. Pas de réponse

4.1.7. Au cours de votre dernière année financière, combien de personnes qui travaillaient à la direction/coordination de votre entreprise ont définitivement quitté leur emploi (démission, congédiement ou autre raison)? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

	35 ans et moins	De 36 à 54 ans	55 ans et plus	
Hommes				
Femmes				
Sous-Total				Total=

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.1.8. Au cours de votre dernière année financière, quel était le taux horaire moyen des personnes rémunérées qui travaillaient à la direction/coordination de votre entreprise?

_____ \$/h _____ \$/h
 Hommes Femmes

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.1.9. Au cours de votre dernière année financière, quel était le salairé annuel moyen des personnes rémunérées qui travaillaient à la direction/coordination de votre entreprise?

Hommes _____ Femmes _____

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.2. EMPLOYÉES RÉGULIER-ÈRES ET EMPLOYÉES PROVENANT DES PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ.

Note : Veuillez considérer que pour les questions de 4.2.1 à 4.2.6 et la question 4.2.11:

- Employés rémunérés = tous les employés qui sont sur la liste de paye de l'entreprise. À l'attention des CPE : Veuillez ne pas considérer les travailleur(euse)s autonomes des milieux familiaux.
- Employés réguliers-ères = l'ensemble des employés rémunérés (employés à temps plein, employés à temps partiel, employés occasionnel, employés sur remplacement, etc.) excluant les employé engagéés dans le cadre de programmes d'employabilité.
- Employés avec programmes d'employabilité = l'ensemble des employés engagéés dans le cadre des programmes d'employabilité.

4.2.1. Au cours de votre dernière année financière, combien d'employés rémunérés (excluant les employés de la direction/coordination) travaillaient dans votre entreprise? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

	Employés régulier-ères		Employés avec programmes d'employabilité		Total=
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Temps plein					
Temps partiel (moins de 28h/sem.)					
Sous-total					

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.2.2. Au cours de votre dernière année financière, de quelle manière se répartissaient les employés rémunérés (excluant les employés de la direction/coordination) de votre entreprise, selon leur âge? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

		35 ans et moins	De 36 à 54 ans	55 ans et plus	Total=
Employés régulier-ères	Hommes				
	Femmes				
Employés avec programmes d'employabilité	Hommes				
	Femmes				
Sous-total					

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.2.3. Au cours de votre dernière année financière, de quelle façon se répartissaient les employés rémunérés (excluant les employés de la direction/coordination) de votre entreprise, selon leur diplôme le plus élevé obtenu? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

		Primaire	Secondaire	Collégial	Universitaire
Employés régulier-ères	Hommes				
	Femmes				
Employés avec programmes d'employabilité	Hommes				
	Femmes				
Sous-total					Total=

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.2.4. Au cours de votre dernière année financière, combien d'employés rémunérés (excluant les employés de la direction/coordination) ont définitivement quitté leur emploi (démission, congédiement ou autre raison)? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

		35 ans et moins	De 36 à 54 ans	55 ans et plus
Employés régulier-ères	Hommes			
	Femmes			
Employés avec programmes d'employabilité	Hommes			
	Femmes			
Sous-total				Total=

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.2.5. Au cours de votre dernière année financière, quel était le taux horaire moyen des employés rémunérés (excluant les employés de la direction/coordination) qui travaillaient dans votre entreprise? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

	Employés régulier-ères		Employés avec programmes d'employabilité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux horaire moyen (\$/h)				

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.2.6. Au cours de votre dernière année financière, quel était le salaire annuel moyen des employés rémunérés (excluant les employés de la direction/coordination) qui travaillaient dans votre entreprise? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

	Employés régulier(ères)		Employés avec programmes d'employabilité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Salaire annuel moyen				

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.2.7. Au cours de votre dernière année financière, quel était en moyenne, le nombre d'années d'ancienneté des employés régulier(ères) (excluant les employés bénéficiant des programmes d'employabilité et les employés de la direction/coordination) qui travaillaient dans votre entreprise? (Encerchez la réponse)

1. Moins de 1 an
2. De 1 à 2 ans
3. De 2 à 5 ans
4. De 5 à 10 ans
5. Plus de 10 ans
6. Ne sais pas
7. Pas de réponse

4.2.8. Parmi les employés bénéficiant des programmes d'employabilité qui ont travaillé dans votre entreprise au cours des 3 dernières années financières, combien sont demeurés à votre emploi pendant plus d'une année après la fin du programme?

_____ (si nul, inscrivez 0)

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.2.9. Selon vous, quelles étaient les raisons de quitter leur emploi, des employés des programmes d'employabilité qui ne sont pas demeurés à votre emploi après la fin du programme? (Veuillez prendre en considération uniquement les employés qui ont travaillé dans votre entreprise au cours des 3 dernières années financières.)

Raison		Nombre d'employés qui ont quitté leur emploi
a) Fin du programme d'employabilité	<input type="checkbox"/>	_____
b) Manque de financement	<input type="checkbox"/>	_____
c) Manque de travail	<input type="checkbox"/>	_____
d) Incapacité de la personne	<input type="checkbox"/>	_____
e) Problème d'apprentissage de la personne	<input type="checkbox"/>	_____
f) Problème de comportement	<input type="checkbox"/>	_____
g) Trouver un emploi ailleurs	<input type="checkbox"/>	_____
h) Retour aux études	<input type="checkbox"/>	_____
i) Problèmes personnels, familiaux, de santé	<input type="checkbox"/>	_____
j) Déménagement	<input type="checkbox"/>	_____
k) Ne sais pas	<input type="checkbox"/>	_____
l) Autre raison (précisez) _____	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/> Pas de réponse		_____

4.2.10. Au cours de la dernière année financière, votre entreprise a-t-elle augmenté les taux horaires des employés rémunérés? (Encerchez la réponse)

1. Oui
2. Non
3. Ne sais pas
4. Pas de réponse

Si OUI, quelle est en moyenne l'augmentation du taux horaire des employés? (Veuillez la répartir selon les catégories indiquées).

	Employés régulier(ères)	Employés avec programmes d'employabilité
Augmentation du taux horaire (\$/heure)		

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.2.11. Dans l'objectif de connaître l'impact des entreprises d'économie sociale sur l'intégration à l'emploi dans notre région, à votre connaissance, combien y a-t-il, parmi les membres du personnel rémunéré de votre entreprise, des personnes qui sont (si nul, inscrivez 0) :

	Nombre	Ne sais pas
a) Immigrantes	_____	<input type="checkbox"/>
b) Autochtones	_____	<input type="checkbox"/>
c) Analphabètes	_____	<input type="checkbox"/>
d) Jeunes défavorisés	_____	<input type="checkbox"/>
e) Alcooliques et/ou toxicomanes	_____	<input type="checkbox"/>
f) Vivant des problèmes de santé mentale	_____	<input type="checkbox"/>
g) Vivant avec un handicap physique	_____	<input type="checkbox"/>
h) Autres personnes en situation d'intégration à l'emploi (précisez) _____	_____	<input type="checkbox"/>
i) Nombre <u>total</u> de personnes en situation d'intégration à l'emploi	_____	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Pas de réponse		

4.2.12. Au cours de votre dernière année financière, votre entreprise a-t-elle ouvert des nouveaux postes de travail? (Encerclez la réponse)

1. Oui
2. Non
3. Ne sais pas
4. Pas de réponse

Si OUI, quel est le nombre de nouveaux postes de travail?

	Nombre
Nouveaux postes de direction/coordination	_____
Nouveaux postes réguliers	_____

4.3. CONDITIONS DE TRAVAIL

4.3.1. Existe-t-il au sein de votre entreprise une politique sur les conditions de travail qui inclut :

(Passez à la question suivante si aucune politique sur les conditions de travail n'est existante dans votre entreprise)

	Non	Oui	Ne sais pas
a) Une échelle salariale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Un régime de retraite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Des mesures de conciliation famille-travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Une assurance collective	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Une politique de harcèlement psychologique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Autre (précisez) _____			
<input type="checkbox"/> Pas de réponse			

4.3.2. Y a-t-il un syndicat au sein de votre entreprise? (Encerclez la réponse)

1. Oui
2. Non
3. Ne sais pas
4. Pas de réponse

4.4. STAGIAIRES ET BÉNÉVOLES

4.4.1. Combien de bénévoles et de stagiaires non rémunérés oeuvraient au sein de votre entreprise (à l'exception des postes de direction et des membres du CA) au cours de la dernière année financière? (Veuillez les répartir selon les catégories indiquées) :

		35 ans et moins	36 ans et plus	
Bénévoles	Hommes			
	Femmes			
Stagiaires rémunérés non	Hommes			
	Femmes			
Sous-total				Total=

- Ne sais pas
 Pas de réponse

4.4.2. Au cours de la dernière année financière combien d'heures ont fourni :

- a) les bénévoles (sauf les membres du CA) _____ heures
 b) les stagiaires non rémunérés _____ heures

- Ne sais pas
 Pas de réponse

SECTION 5 : FINANCEMENT

5.1. Pour votre dernière année financière complétée, indiquez la somme des revenus de toute provenance pour votre entreprise.

Dernière année financière complétée (selon vos états financiers) _____ \$

- Ne sais pas
 Pas de réponse

5.2. Pour votre dernière année financière complétée, indiquez la provenance des revenus de votre entreprise et le pourcentage que chacune représente.

Note : Le total des revenus doit éгалer le montant inscrit à la question 5.1 et le total en pourcentage doit éгалer 100 %.

	\$	%
◆ Revenus provenant de la vente de vos produits ou services	_____	_____
◆ Revenus de subventions gouvernementales	_____	_____
◆ Autres sources de revenus (membership, levée de fonds, contributions du milieu, commanditaires, etc.)	_____	_____
Spécifiez ces autres sources (au besoin, utilisez le verso)		
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
Total	_____	_____

- Ne sais pas
 Pas de réponse

5.3. Au cours de votre dernière année financière complétée, quel pourcentage de votre budget total était consacré à la masse salariale?

_____ %

- Ne sais pas
- Pas de réponse

5.4. Pour votre dernière année financière complétée, quelle était votre principale source d'aide financière? (Encercler une seule réponse)

- 1. CLD (Fonds d'économie sociale)
- 2. SADC
- 3. CDR
- 4. Mesures d'appui aux initiatives en milieux ruraux (Pacte rural)
- 5. Programme d'employabilité
- 6. Agence régionale de la santé et des services sociaux
- 7. Municipalité ou MRC
- 8. Centraide
- 9. Gouvernement provincial
- 10. Gouvernement fédéral
- 11. Autres (précisez) _____
- 12. Ne sais pas
- 13. Pas de réponse

5.5. Pour votre dernière année financière complétée, quel était le montant de votre principale aide financière?

_____ \$
Montant octroyé

- Ne sais pas
- Pas de réponse

5.6. Lors de la période qui a précédé le démarrage de votre entreprise, avez-vous reçu un soutien autre que financier, de la part de ressources externes (CLD, CDC, SADC, etc.) ? (Encercler la réponse).

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Ne sais pas
- 4. Pas de réponse

Si OUI, cochez les cases correspondantes à la nature de l'aide que vous avez reçue.

- a) Consultation, orientation, référence
- b) Plan d'affaire et étude de préaisabilité
- c) Accompagnement et suivi d'entreprises
- d) Formation en entrepreneuriat
- e) Recherche de financement
- f) Démarchage
- g) Vigie
- h) Autres types de soutien reçu (précisez) _____

SECTION 6 : DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

6.1. Si vous rencontrez actuellement des difficultés sur le plan du soutien technique, indiquez pour chacune des difficultés suggérées, son niveau d'importance pour votre entreprise.

	Pas du tout important	Peu important	Moyennement important	Important	Très important
Méconnaissance des ressources de soutien technique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de soutien technique au démarrage et prédémarrage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outils des bailleurs de fonds mal adaptés aux entreprises d'économie sociale (formulaires, guide de plan d'affaires, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de soutien technique une fois l'entreprise en opération	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lourdeur administrative avec les bailleurs de fonds	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre (Précisez. Utilisez le verso au besoin) : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Ne sais pas
 Pas de réponse

6.2. Si vous rencontrez actuellement des difficultés sur le plan financier, indiquez pour chacune des difficultés suggérées, son niveau d'importance pour votre entreprise.

	Pas du tout important	Peu important	Moyennement important	Important	Très important
Manque de connaissance des sources de financement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de subvention de démarrage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de subvention de consolidation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de subvention récurrente pour assurer la viabilité de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de fonds de capital de risque	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Difficulté à convaincre les institutions financières traditionnelles pour obtenir du financement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre (Précisez. Utilisez le verso au besoin) : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Ne sais pas
 Pas de réponse

6.3. Si vous rencontrez actuellement des difficultés sur le plan de la gestion, indiquez pour chacune des difficultés suggérées, son niveau d'importance pour votre entreprise.

	Pas du tout important	Peu important	Moyennement important	Important	Très important
Gestion financière :					
➤ Gestion financière (tenue de livres, états financiers mensuels, budget de caisse, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation du travail					
➤ Organisation du travail (partage des tâches, gestion du temps, relations avec le CA, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion des ressources humaines					
➤ Gestion du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
➤ Recrutement du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
➤ Gestion des bénévoles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
➤ Recrutement des bénévoles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion démocratique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conciliation des impératifs économiques avec la mission sociale (mise en marché, promotion et marketing, concurrence, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
➤ Autre (Précisez. Utilisez le verso au besoin) : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Ne sais pas
 Pas de réponse

SECTION 7 : VOS BESOINS

7.1. BESOINS DE SOUTIEN TECHNIQUES

7.1.1. Si vous avez actuellement des besoins au plan du soutien technique, indiquez pour chacun des besoins suggérés, son niveau d'importance pour votre entreprise.

	Pas du tout important	Peu important	Moyennement important	Important	Très important
Soutien au niveau d'une étude de besoin ou de marché	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien au niveau de l'élaboration du plan d'affaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien au niveau de la recherche de financement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien au niveau de la promotion et du marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien au niveau du développement des marchés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien au niveau de l'élaboration de résultats prévisionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien au niveau du suivi budgétaire de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besoin d'outils de gestion adaptés aux entreprises d'économie sociale (gestion financière, gestion des ressources humaines, fonctionnement démocratique, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (Précisez. Utilisez le verso au besoin) : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Ne sais pas
 Pas de réponse

7.2. PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT ET BESOINS FINANCIERS

7.2.1. Votre entreprise a-t-elle besoin, à court terme (2 prochaines années financières), de financement pour assurer la consolidation de ses activités actuelles ? Si oui, inscrivez le montant prévisible requis pour 2007 et 2008. (Encercler la réponse)

1. Oui
2. Non
3. Ne sais pas
4. Pas de réponse

Si OUI, montant en 2007 : _____ \$ montant en 2008 : _____ \$

7.2.2. À votre avis, en regard de la nature de ses activités, votre entreprise peut-elle, à moyen terme (5 ans), se financer à 100 % avec les revenus provenant de ses ventes, sans devoir recourir à des subventions gouvernementales pour assurer sa viabilité ? (Encercler la réponse)

1. Oui
2. Non
3. Ne sais pas
4. Pas de réponse

Si vous avez répondu OUI à la question 7.2.2, passez à la question 7.2.4.

7.2.3 Si vous avez répondu NON à la question 7.2.2, indiquez le montant requis annuellement en subventions récurrentes à moyen terme (5 ans) ainsi que le pourcentage que ce montant représenterait sur l'ensemble des revenus de votre entreprise.

Montant : _____ \$

Financement requis pour assurer la viabilité de l'entreprise : _____ %
(% en fonction des revenus totaux de l'entreprise)

7.2.4. En plus de vos activités actuelles, votre entreprise a-t-elle, dans une perspective de 5 ans, des projets d'expansion ? (Encerclez la réponse)

Note : Par « projets d'expansion », on entend le développement de nouveaux produits ou services, dans votre champ d'activité ou dans un autre, le développement de nouveaux marchés, etc. Ne pas confondre avec la consolidation de vos activités actuelles.

1. Oui
2. Non
3. Ne sais pas
4. Pas de réponse

Si vous avez répondu NON à la question 7.2.4., passez à la question 7.3.1.

7.2.5. Si vous avez répondu OUI à la question 7.2.4, prévoyez-vous avoir besoin de financement ponctuel pour assurer l'expansion de votre entreprise d'ici 2008 (développement de nouveaux produits ou services, développement de nouveaux marchés)? (Encerclez la réponse)

1. Oui
2. Non
3. Ne sais pas
4. Pas de réponse

Si OUI, indiquez le montant approximatif requis.

_____ \$
Montant approximatif

Si vous avez répondu NON à la question 7.2.5, passez à la question 7.3.1.

7.2.6. Si vous avez répondu OUI à la question 7.2.5, à quoi sera utilisé ce financement ? (Plusieurs réponses possibles. Veuillez cocher).

- a) Étude de faisabilité
- b) Acquisition d'immobilisations
- c) Fonds de roulement (excluant les frais salariaux)
- d) Soutien aux frais salariaux
- e) Investissement dans la prospection de nouveaux marchés
- f) Investissement dans la promotion et le marketing
- g) Investissement dans la recherche et le développement
- h) Autres (Spécifiez. Utilisez le verso au besoin.)

-
-
-
- i) Ne sais pas
 - j) Pas de réponse

7.3. BESOINS D'INFORMATION

7.3.1. Dans la liste des sujets suggérés, classez selon leur niveau d'importance, ceux pour lesquels vous aimeriez avoir de l'information.

	Pas du tout important	Peu important	Moyennement important	Important	Très important
Les sources de financement en économie sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le Fonds Investissement-Québec	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La Caisse d'économie solidaire Desjardins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le Réseau d'investissement social du Québec (RISQ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fiducie de capital patient	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le rôle et les activités du Comité régional en économie sociale (CRÉS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le rôle et les activités du Centre local de développement (CLD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le rôle et les activités de la Société d'aide au développement des collectivités (SADC)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le rôle et les activités de la Coopérative de développement (CDCQM)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le rôle et les activités du Chantier de l'économie sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des résultats de recherche en économie sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La liste des entreprises d'économie sociale de la région Centre-du-Québec	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le Portail provincial de l'économie sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre (Précisez. Utilisez le verso au besoin) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Ne sais pas
 Pas de réponse

SECTION 8 : RÉSEAUTAGE ET MAILLAGE

8.1. Avez-vous actuellement des activités de maillage ou de réseautage avec d'autres organismes? (Encerclez la réponse)

1. Oui
2. Non
3. Ne sais pas
4. Pas de réponse

Si OUI, sont-ils des organismes (encerclez la réponse):

- a) Sectoriels (par exemple : CPE, santé et services sociaux, etc.)
- b) Territoriaux (par exemple : locaux, régionaux, provinciaux, nationaux)
- c) Autre (précisez) _____
- d) Ne sais pas
- e) Pas de réponse

8.2. Votre entreprise est-elle membre d'organismes (cochez la réponse) :

- | | Oui | Non | Ne sais pas |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Sectoriels | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Territoriaux | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Autre (précisez) _____ | | | |
| 4. Pas de réponse | | | |

SECTION 9 : INFORMATIONS SUR LE RÉPONDANT

9.1. Quelle est votre principale fonction dans l'entreprise? (Encerclez la réponse)

1. Président€ du conseil d'administration
2. Autre membre du conseil d'administration
3. Directeur-trice général€ ou coordinateur-trice
4. Coordinateur-trice d'un service ou d'un département
5. Autre (Précisez) _____
6. Pas de réponse

9.2. Inscrivez tout autre commentaire que vous jugez utile de formuler.
Utilisez le verso au besoin.

Les membres du conseil d'administration du Comité régional d'économie sociale (CRÉS) du Centre-du-Québec vous remercient beaucoup de votre participation!