



L'incubateur d'entreprises affirmatives

Avril 2008



OBJECTIFS DE LA PRÉSENTATION

- Partager les motifs et l'origine de l'organisation CONVEX;
- Expliquer comment ce modèle est l'une des solutions de rechange valable, au chômage chronique des populations vulnérables;
- Partager des histoires à succès et les défis;
- Vous partager ce que nous croyons être les clés de succès de la majorité de nos entreprises sociales;

L'histoire qui précède CONVEX et les raisons de sa création!

- La condition des personnes en 2001;
- La conjoncture économique de Prescott-Russell;
- Les approches purement sociales au détriment de la personne handicapée;
- Ce que les SEAPR voyaient comme alternative plus valorisante, en terme de ``programme``;
- De l'idée à l'action;
- L'accord du MSSC;
- Des ententes exclusives et l'appui des SEAPR;
- Les défis en cours de route!



QU'EST-CE QUE GROUPE CONVEX?

- Une organisation sans but lucratif;
- Un réseaux de 10 entreprises sociales, enregistrées sous l'égide de Convex;
- Dédié prioritairement à l'emploi des clients des SEAPR, ayant un handicap intellectuel;
- Un système de gérance basée sur l'expertise technique;
- Moyenne annuelle de 155 employés;
- L'accès à une source variée de soutien financier et technique;
- Des revenus d'au-delà de 1 million annuellement

Emballages Hawkesbury Packaging

& Assembly / Assemblage



Emballages Casselman Packaging

& Assembly / Assemblage

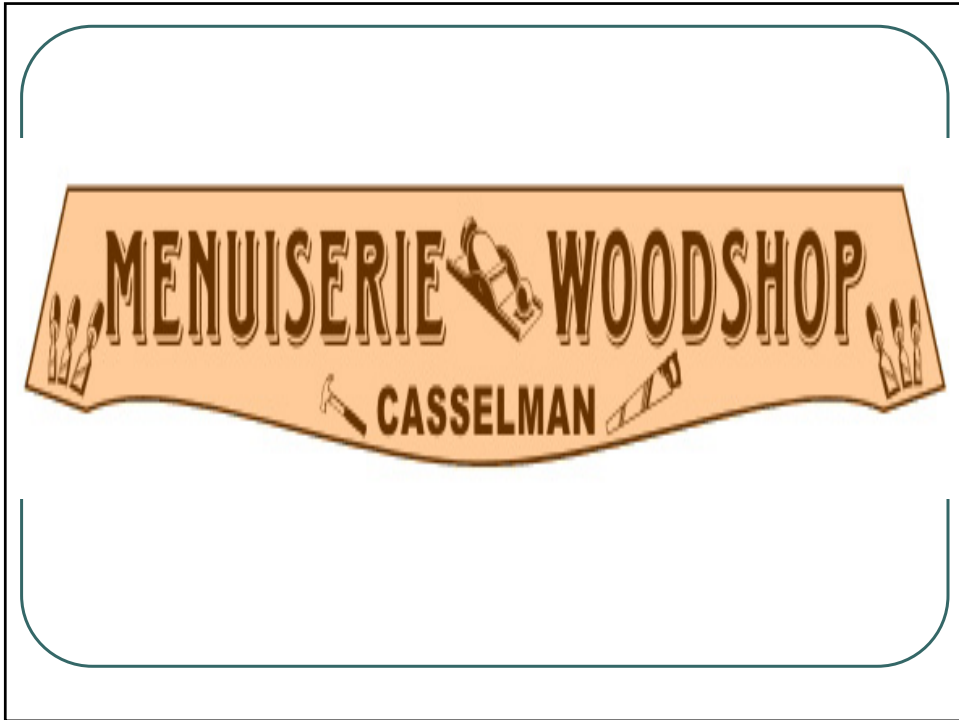














Fonctionnement actuel;

- Gouvernance;
- Direction;
- Gestion et administration des entreprises sociales appartenant à Convex;
- Recrutement d'un employé en entreprise sociale;
- Revenus d'exploitation et autres sources de revenus et de financement;

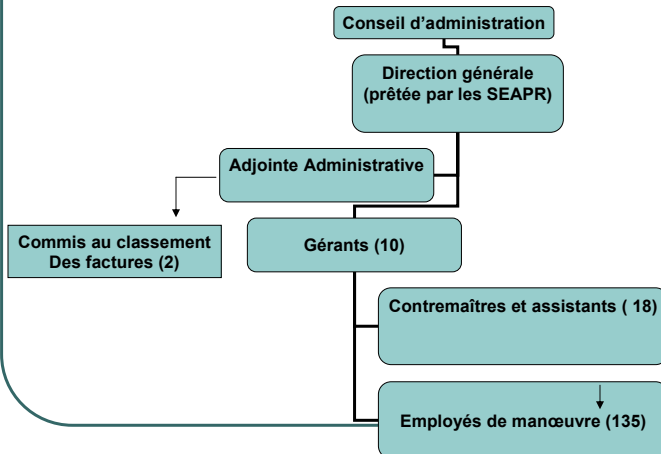


L'incubateur d'entreprises affirmatives

Favoriser la création d'emplois valorisants pour entre autres, mais non exclusivement, les personnes ayant un handicap intellectuel

ORGANIGRAMME

CONVEX



GROUPE CONVEX
Prescott-Russell

L'incubateur d'entreprises affirmatives

**La personne handicapée chez
CONVEX n'est pas un client:
Elle est un(e) employé(e)!**

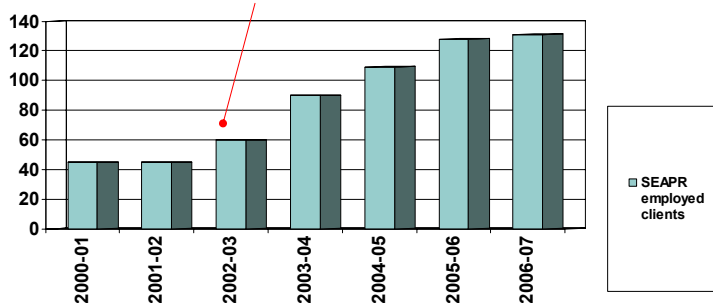
Prémisse selon les principes de la valorisation des rôles sociaux

En assumant un rôle d'employé, la personne handicapée intellectuellement sera davantage valorisée.

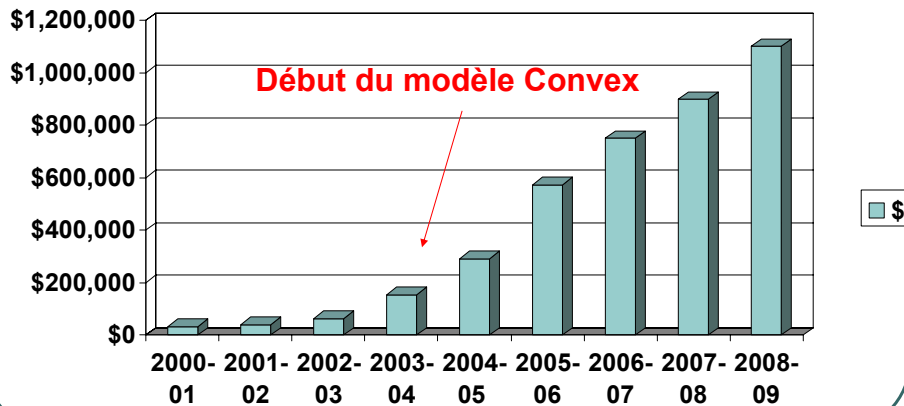
Le fait d'être valorisé diminue le risque d'exclusion, ce qui accroît les chances que la personne puisse s'intégrer, non seulement dans une équipe de travail, mais dans sa collectivité et ce, grâce à des opportunités culturellement valorisées!

Rétrospective du nombre de personnes ayant un handicap intellectuel, qui travaillent:

Début du modèle Convex



Rétrospective des revenus d'exploitation



Rétrospective du pourcentage de la contribution des SEAPR, au budget de CONVEX (Sous forme d'achat de service)

- 2001-2003 99 % @ 100%
- 2004-2005 91%
- 2005-2006 60%
- 2006-2007 44%
- 2007-2008 36%

(Moyenne coût par capita @ \$5000, depuis 2004.
Voir États Financiers au 31 août 2007

La valeur ajoutée de CONVEX comme ``incubateur d'emplois``

**Résultats d'un sondage maison en
2006, pour mesurer (non
scientifiquement et non validé),
l'accroissement de la valorisation de
la personne handicapée, maintenant
à l'emploi de CONVEX**

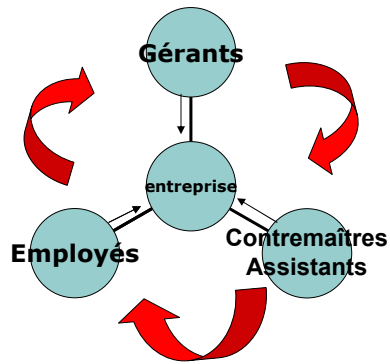


EN RÉSUMÉ:

Même si on a une mission sociale,
on ne fait pas de travail social ``pur``,
chez CONVEX

Le focus de Convex

Contrairement aux agences sociales typiques, le bon fonctionnement des entreprises de CONVEX est au **centre** de nos préoccupations.



Histoire de certains employés

- François;
- Tammy;
- Yvon;
- Josée;
- Sandy;
- Carole;

4 sphères de performance de l'entreprise:

- Finance
- Visibilité
- Relations interpersonnelles
- Rencontre de la mission
 - La rémunération de l'employé et sa place dans l'entreprise;
 - Les occasions d'interactions avec les parties prenantes d'une entreprise;
 - Des conditions et un environnement normalisants;
 - Des opportunités pour apprendre et devenir plus compétents;

La production et la rémunération

DONNÉES MOYENNES:

- 43% des employés visés sont rémunérés à un salaire compétitif (taux horaire imposable équivalent ou supérieur au salaire minimum de l'Ontario);
- 34% des employés visés sont rémunérés à la pièce* (selon la productivité);
- 23% des employés visés sont rémunérés à contrat (en fonction du contrat à effectuer)

*Voir texte sur les pratiques de gestion de la rémunération de Thériault, Rolland, St-Onge, Sylvie, Gestion de la Rémunération : Théories et pratique, Éditions Gaetan Morin, Montréal, Québec, 2000

Autres données intéressantes

*

- *60% du temps des gérants est consacré à gérer des situations qui ne sont pas habituelles en entreprises ordinaires* *;
- *Le rendement moyen d'un employé avec un handicap intellectuel chez Convex est estimé à 26% du rendement d'un employé non handicapé* *;

**Recherches non validées scientifiquement*

Clé du bon fonctionnement du modèle CONVEX!

Le gérant est ultimement responsable d'aligner la gestion de l'entreprise et la mission de CONVEX. Donc, le gérant gère l'entreprise et gère des employés!

Sa relation avec ses employés (handicapés ou non) est une relation employeur - employé.



Nos défis:

- Équilibrer le ratio d'employés n'ayant pas de handicap;
- Améliorer les compétences de nos employés pour accroître leur productivité, donc leur salaire;
- Changer les mentalités qui persistent!
- Pouvoir gérer les ``growing pains``!
- Se tailler une meilleure place dans le monde des affaires;
- Diversifier nos sources de revenus et nos bailleurs de fonds;
- Compenser pour les coûts sociaux attribuables à la GRH dans une entreprise de Convex;

Les 12 clés de succès au modèle d'entreprises affirmatives, préconisé par Convex

1. Mettre de côté, l'approche ``sociale``;
2. Compter sur un Conseil d'administration à forte représentativité du monde des affaires ;
3. Pouvoir profiter d'une collaboration avec le secteur privé (ex: ExpressNet);
4. Saisir des opportunités d'affaires et les besoins du marché (ex: Harvesters);
5. Opérer dans la compétition saine et loyale (ex: Imprimerie Charles);
6. Embaucher du personnel de gestion qui ont une expertise technique d'appoint (ex: Café du Plateau);
7. Créer chez le personnel cadre, un engagement émotif et inculquer chez-eux, le désir de vouloir réussir (ex: Librairie du Coin);
8. Centrer les actions sur les ``bonnes affaires`` (ex: Hawkesbury Packaging);
9. Miser sur la visibilité de l'entreprise (ex: Gold&Spices);
10. Accroître la notoriété de l'entreprise sociale par des produits et un service à la clientèle exemplaires Menuiserie Casselman);
11. Générer des revenus provenant de sources variées;
12. Développer des niches et instaurer des opérations d'entreprises qui permettent la contribution ainsi que la juste reconnaissance de l'employé visé;