



APPRENDRE  
COMPRENDRE  
ENTREPRENDRE

Exercices divers pour évaluer, planifier, développer 2

Plan de travail 9

Organisation au Québec Modèle 19

Organisation en Ontario Modèle 20

Profils d'entreprises sociales en Ontario 21

# Exercices

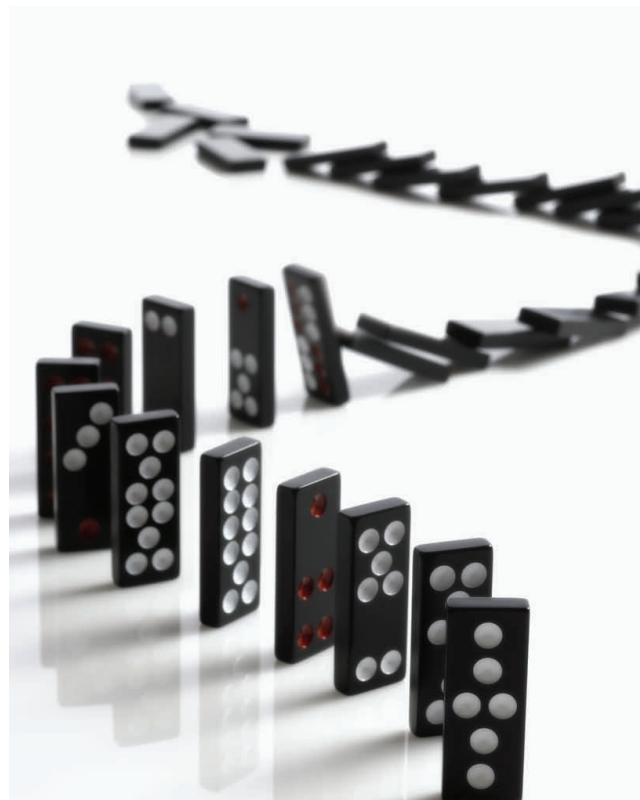
MODULE 7

## Jeux, exemples, histoires à succès

Pour nous rappeler la matière acquise dans le cadre de ce programme de formation, voici des jeux, des exemples, des exercices que nous pouvons faire par nous-mêmes ou dans le cadre des ateliers que nous allons offrir.

Ayons du plaisir à nous rappeler ce que l'entrepreneuriat pluriel signifie!

Permettons-nous d'explorer et d'apprendre davantage pour mieux comprendre et entreprendre pour réussir!



## Économie

Quel est l'origine du mot

**ÉCONOMIE?**

Quelle est la différence entre l'entreprise privée et l'entreprise sociale?



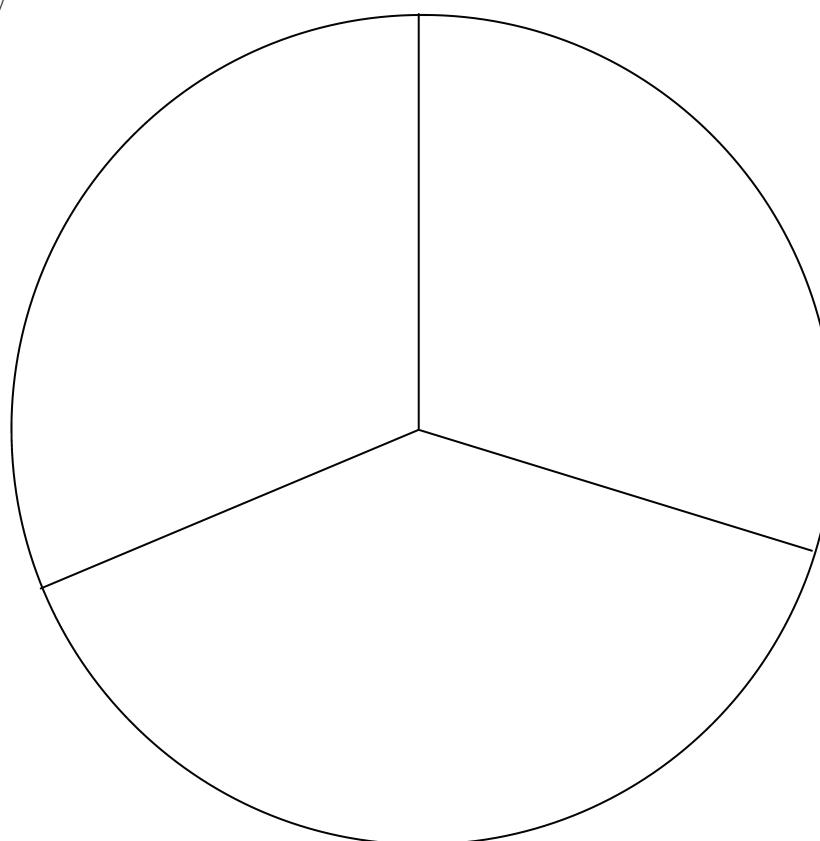
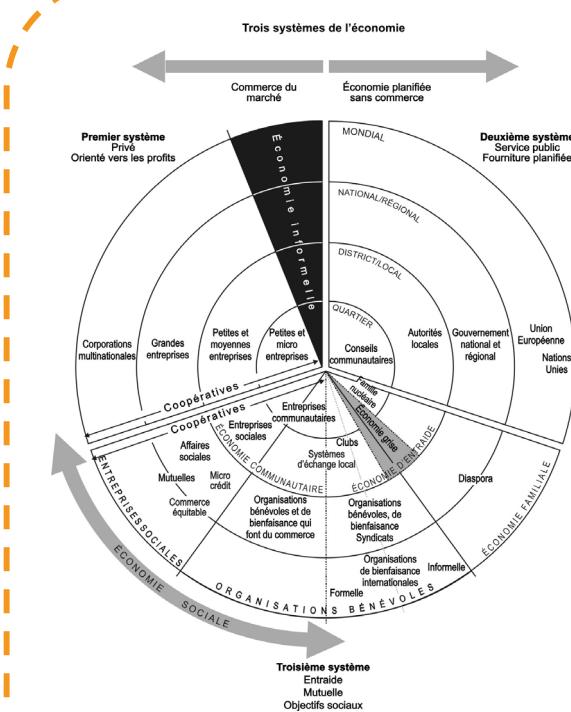
Contribution de ressources et de dessins par le Centre Canadien pour le Renouveau Communautaire



**Condition féminine**  
**Canada**

**Status of Women**  
**Canada**

PAGE 2



**En s'inspirant de notre communauté, identifions ce qui se retrouve dans les trois systèmes ou secteurs de l'économie.**

**EXERCICES**

# Qui peut aider à démarrer une entreprise?

Formulaire d'auto évaluation - Moyens de subsistance

Nom : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Capital personnel : mes avoirs incluent      0 1 2 3 4 5

Capital financier : mes avoirs incluent      0 1 2 3 4 5

Capital physique : mes avoirs incluent      0 1 2 3 4 5

Capital humain : mes avoirs incluent      0 1 2 3 4 5

Capital social : mes avoirs incluent      0 1 2 3 4 5

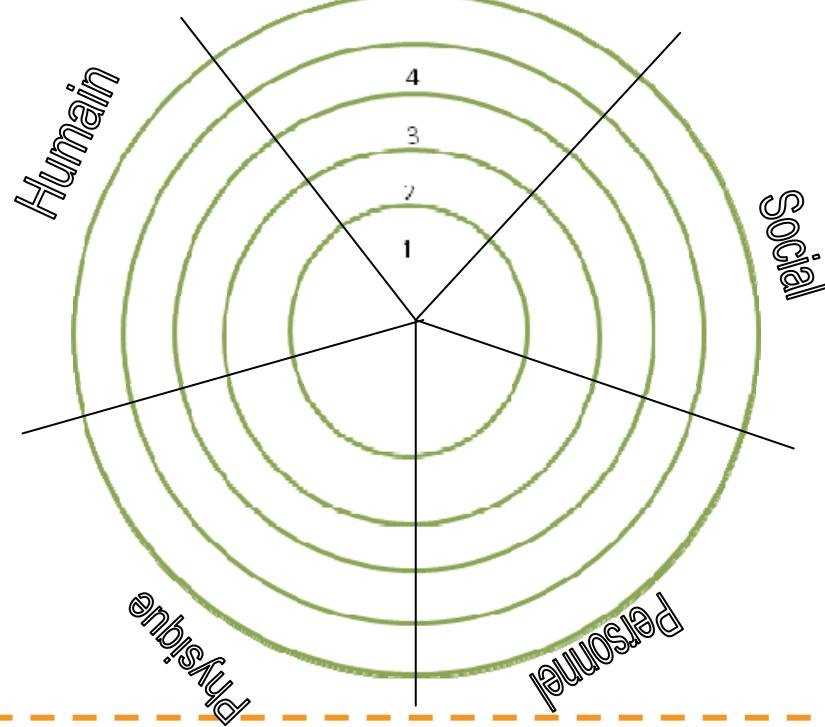
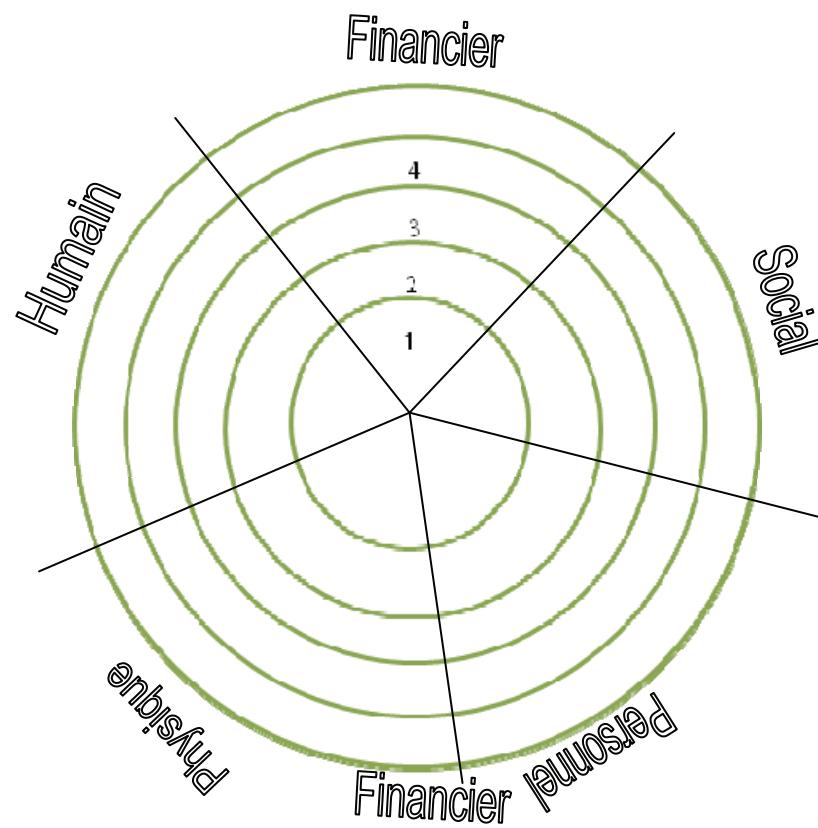
**BUTS :**

J'aimerais que mes avoirs, mes actifs changent durant les 6 prochains mois :

Et d'ici 5 ans, mes actifs ou mes avoirs seront :

## Évaluation

Nom : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_



## Évaluation des caractéristiques entrepreneuriales

Les caractéristiques des entrepreneurs qui réussissent en affaire sont énumérées dans le tableau. Sur une échelle de 1 à 10 (bas à élevé), chaque femme s'évalue et évalue son groupe en général. Il n'y a pas de mauvaise réponse, l'honnêteté est capitale. Toutes les caractéristiques qui ont été évaluées de 6 et moins nécessitent sans doute un intérêt particulier et une discussion.

CARACTÉRISTIQUES	MOI	MON GROUPE
1. Le dynamisme et l'énergie		
2. La confiance en soi		
3. L'implication à long terme		
4. L'argent n'est pas une fin en soi mais un moyen pour mesurer le progrès		
5. La résolution de problème		
6. La capacité et l'engagement à établir des buts		
7. La prise de risques modérés		
8. L'attitude envers l'échec, l'importance d'apprendre de ses erreurs, des leçons apprises		
9. La recherche et l'utilisation de la rétroaction pour continuer de s'améliorer		
10. La volonté d'utiliser d'autres ressources, de faire des recherches, de consulter		
11. La volonté d'utiliser d'autres ressources, de faire des recherches, de consulter		
12. Le désir de se dépasser, la compétition contre ses propres normes pour continuer de s'améliorer		
13. Le contrôle de ses affaires et de sa vie: maître de son destin		
14. La tolérance de l'ambiguité et de l'incertitude		
15. L'indépendance et l'individualité		
16. L'optimisme fondé sur la confiance en soi : voir le verre à moitié plein au lieu d'à moitié vide		
17. L'innovation et la créativité		
18. L'entente avec les autres		
19. La flexibilité		
20. Le grand besoin d'accomplissement		
21. Le profit et l'utilisation de ce profit dans le réinvestissement		
22. La persistance, la persévérance et la détermination		
23. L'intégrité		
24. La prévoyance et la perspicacité		
25. L'amour des défis		

## Évaluation simplifiée

Un tel questionnaire ne vous classe pas comme surdouée, moyen ou médiocre. Toutes les cases 3 ne signifient absolument pas que vous êtes une entrepreneure en herbe! Toutefois cela vous permet de mieux vous connaître.

ÉVALUATION	1 Médiocre	2 Moyen	3 Élevé
TÉNACITÉ			
SENS DES RESPONSABILITÉ			
RÉSISTANCE AUX CHOCS ET APTITUDE À SE CONTRÔLER			
CAPACITÉ DE TRAVAIL			
SANTÉ			
ENTHOUSIASME, Aptitude à communiquer cet enthousiasme aux autres			
APTITUDE À PRENDRE DES DÉCISIONS			
ART DE SE VENDRE			
BON SENS, BON JUGEMENT			
CAPACITÉ DE S'ADAPTER			
CURIOSITÉ POUR TOUT			
DÉSIR DE COMPRENDRE LES AUTRES			
FLAIR			
INITIATIVE			

## À NOTRE AVIS...

Quels sont les divers types de structures d'entreprise, leurs avantages et leurs inconvénients:

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS

## PLAN DE TRAVAIL

<b>ETAPE I : ÉVALUER NOTRE NIVEAU DE PRÉPARATION</b>		✓			
<b>Étape I Liste de vérification # 1: Auto-évaluation</b>		<b>Nous avons fait ceci</b>	<b>Les 3 à 6 priorités à compléter dans la prochaine année</b>	<b>Nous avons besoin d'aide avec ceci</b>	<b>Qui pourrait nous aider?</b>
1. Convaincre les membres de notre groupe de prendre le temps d'étudier toutes les questions sur le développement de notre entreprise.					
2. Travailler pour aider les membres de notre groupe à comprendre que notre entreprise nécessite une perspective à long terme, qu'elle n'est pas une solution à court terme.					
3. Convaincre les membres de notre groupe de baser toutes nos décisions sur de la recherche et de la bonne planification.					
4. Améliorer nos compétences en gestion de projet et en rédaction de rapports.					
5. Améliorer notre capacité de mobiliser des ressources externes à notre groupe pour appuyer le développement de notre entreprise (i.e. financier, en nature, technique).					
6. Accroître l'engagement de tous les membres de notre groupe afin de développer leurs compétences entrepreneuriales et en gestion.					
<b>Étape I Liste de vérification # 2: Recherche préliminaire et consultation</b>					
7. Consulter les intervenant.es par rapport au rôle possible qu'ils peuvent jouer par rapport au développement de notre entreprise (i.e. promoteur, propriétaire, etc.).					
8. Obtenir les opinions des intervenant.es sur l'entreprise sociale versus l'entreprise privée.					
9. Discuter avec les intervenant.es du rôle que notre entreprise pourrait jouer pour favoriser le développement global et la santé à long terme de notre communauté.					
10. Obtenir des données à jour sur les ressources locales (physiques, institutionnelles, humaines, etc.).					
11. Obtenir des données à jour sur les tendances économiques de notre communauté et de notre région – particulièrement dans le secteur économique qui nous intéresse le plus.					
12. Recueillir et documenter des données démographiques pour la planification.					
13. Revoir et analyser les stratégies de développement économique communautaire et autres études qui ont été réalisées dans notre région.					
14. Consulter nos membres par rapport à la relation (s'il y en a une) entre les valeurs et objectifs traditionnels et notre entreprise sociale, incluant où il pourrait y avoir des conflits.					
<b>Étape I Liste de vérification # 3 : Identifier vos relations</b>					
15. Identifier les liens entre notre groupe et les autres organisations et réseaux qui ont rapport au développement d'entreprises.					
16. Permettre aux intervenant.es de s'impliquer dans notre planification.					
17. Evaluer nos accomplissements par rapport au travail en partenariat avec d'autres organisations et personnes.					
18. Identifier nos relations actuelles avec les secteurs privé, gouvernemental et sans but lucratif.					

<b>ÉTAPES 2 : CRÉER LA BASE</b>		✓			
<b>Étape 2 Liste de vérification # 4 : Développement organisationnel</b>		<b>Nous avons fait ceci</b>	<b>Les 3 à 6 plus grandes priorités à compléter dans la prochaine année</b>	<b>Nous avons besoin d'aide avec ceci</b>	<b>Qui pourrait nous aider?</b>
19. Offrir de la formation de base sur le développement d'entreprise à notre conseil et aux membres du groupe.					
20. Evaluer le temps, le talent et les ressources actuellement disponibles au sein de notre groupe pour consacrer au développement de notre entreprise.					
21. Créer un groupe de travail pour le processus de planification.					
22. Revoir et élaborer la mission de notre entreprise.					
23. Revoir et/ou établir vos <b>buts</b> pour notre entreprise.					
24. Définir nos <b>rôles</b> dans le développement de notre entreprise.					
25. Définir nos <b>critères pour sélectionner</b> quelques idées d'entreprises.					
26. Développer un plan de travail pour assurer le développement organisationnel de cette étape.					
<b>Étape 2 Liste de vérification # 5: Identifier les opportunités et les priorités pour le développement d'entreprise</b>					
27. Développer un plan de travail pour guider le développement de notre entreprise.					
28. Faire des remues ménages pour identifier des idées d'entreprise qui sont en lien avec ce que nous souhaitons faire.					
29. Faire le premier tri d'idées à l'aide des critères de sélection d'entreprise afin de cibler nos efforts en planification.					
30. Entreprendre l'analyse de préfaisabilité des opportunités prioritaires (2 ou 3 pas plus)					
31. Sur la base des analyses de préfaisabilité, faire un deuxième tri pour déterminer l'entreprise retenue pour l'étude de faisabilité.					
32. Commencer à identifier des ressources pertinentes de financement et d'affaires.					
<b>Étape 2 Liste de vérification # 6 : Participation communautaire et réseautage stratégique</b>					
33. Développer une stratégie pour impliquer les intervenant.es dans notre processus de développement (sans but lucratif, gouvernemental, coopératif, secteur privé, etc.)					
34. Elaborer et développer une stratégie de communication pour garder les intervenant.es clés informés de notre travail.					
35. Rencontrer les intervenant.es pour réviser et approuver comment notre entreprise répond à la mission et aux buts de notre organisation ou de notre groupe.					
36. Consulter les membres et les intervenant.es par rapport au rôle de notre organisation dans le développement d'entreprises.					
37. Consulter les membres et les intervenant.es par rapport aux critères de sélection d'entreprise que vous proposez d'utiliser.					
38. Solliciter les idées des intervenant.es pour des suggestions d'opportunités d'entreprises.					

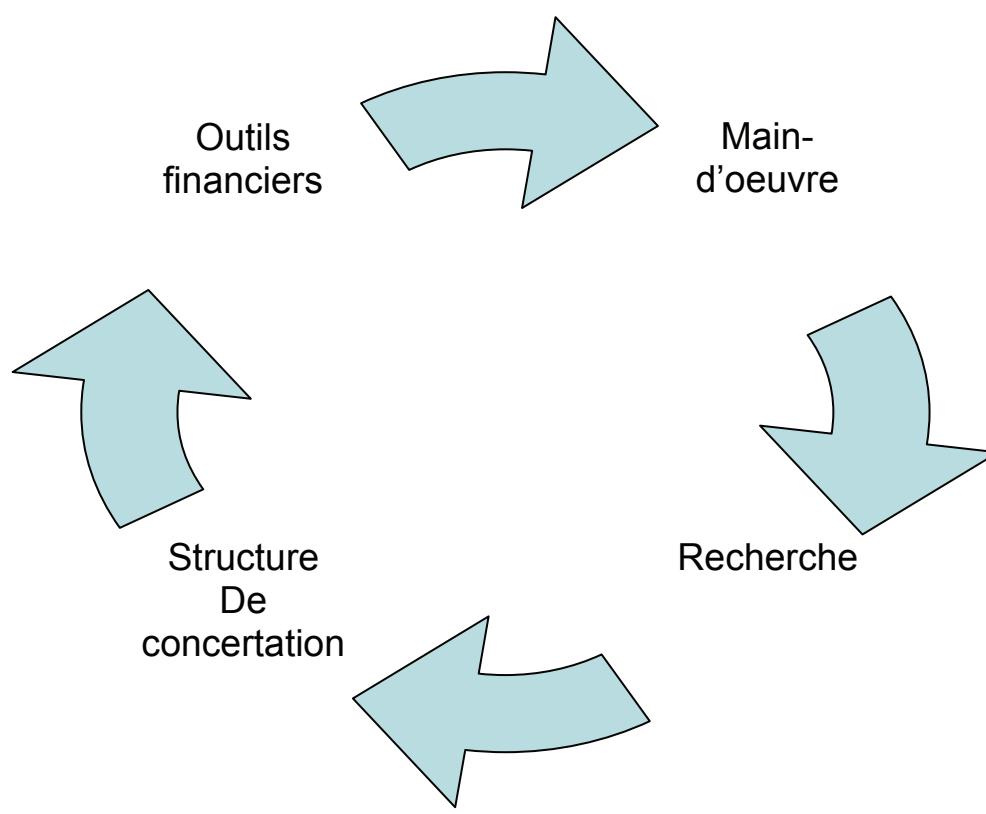
<b>ÉTAPE 3 : CIBLER LES OPPORTUNITES</b>		✓			
<b>Étape 3 Liste de vérification # 7 : Cibler les opportunités</b>		<b>Nous avons fait ceci</b>	<b>Les 3 à 6 plus grandes priorités à compléter dans la prochaine année</b>	<b>Nous avons besoin d'aide avec ceci</b>	<b>Qui pourrait nous aider?</b>
39. Développer la recherche et la planification sur les questions structurelles – i.e. processus de prise de décision, relation entre nos membres, le conseil d'administration, la gestionnaire de l'entreprise.					
40. Former nos membres et les leaders de notre groupe ou organisation pour comprendre et évaluer les études de faisabilité et le plan d'affaires.					
41. Réaliser des études de faisabilité détaillées selon les priorités identifiées à l'étape 2.					
42. Décider où nous allons concentrer nos efforts dans la planification de notre entreprise.					
43. Communiquer et rencontrer nos membres et les intervenantes clés pour les conscientiser et les inciter à appuyer les idées d'entreprises prioritaires.					
44. Évaluer la création d'un groupe consultatif ou de mentores avec l'expertise pertinente pour aider au développement de notre entreprise sociale prioritaire.					
<b>ÉTAPE 4 : PLANIFIER ET MOBILISER LES RESSOURCES</b>		✓			
<b>Étape 4 Liste de vérification # 8 : Planification détaillée et mobilisation des ressources</b>					
45. Former les leaders de notre groupe à l'analyse du plan d'affaires, à la gestion, au recrutement et à la préparation financière.					
46. Planifier et développer une structure légale pour notre entreprise.					
47. Choisir la ou les gestionnaire.s pour notre entreprise.					
48. Planifier et décider comment contrôler notre entreprise et former les personnes clés à l'utilisation du système de contrôle.					
49. Compléter le plan d'affaires pour le présenter aux partenaires financiers potentiels.					
50. Terminer l'identification de sources de financement potentielles pour financer des parties ou la totalité de notre entreprise.					
51. Obtenir l'appui financier pour notre entreprise.					
52. Développer un plan détaillé de démarrage pour notre entreprise.					
53. Obtenir de l'appui formel pour notre plan d'affaires de notre réseau d'appui que nous avons mis en place depuis le début de ce processus.					

## En résumé: plan d'action

Actions	Qui?	Quand?	Fait
<b>Étapes franchies jusqu'à maintenant :</b> 1. 2. 3.			
<b>Étapes qui conduiront à la mise sur pied de l'entreprise</b> 1. 2. 3.			
<b>Date prévue du démarrage</b>			
<b>Phases de développement</b> <b>Phase 1</b>			
<b>Phase 2</b>			
<b>Phase 3</b>			
<b>Phase 4</b>			
<b>Autres :</b>			

## Structure de l'économie sociale

Autour de nous, quels sont les outils financiers, la main d'œuvre disponible ainsi que les programmes de financement pouvant aider à l'embauche de main d'œuvre, la recherche à jour, les structures de concertation?



## Cheminement...

**Pouvons-nous mettre les étapes suivantes dans le bon ordre et expliquer pourquoi?**

**Que devons-nous faire en premier? en deuxième? etc.**

**Création d'un  
groupe**

**Formation**

**EXERCICES**

## Association d'idées

À chaque étape, identifions les questions que nous allons nous poser?

Relions les bonnes questions et les bonnes étapes ensemble avec une ligne.

### Création d'un groupe

#### Formation

##### Ouverture des portes

Avons-nous atteint les objectifs?  
Financièrement?  
Socialement?  
Au niveau économique? Et au niveau de l'environnement?

##### Prochaines étapes?

Avec qui allons-nous partir en affaires?

Que pouvons-nous faire?  
Les femmes doivent sortir des sentiers battus et explorer des secteurs porteurs de développement

Que connaissons-nous de l'économie?  
Alphabétisation économique, connaissance sur les coopératives et les entreprises sociales, etc.

Connaissons-nous les pistes de financement ? (grand défi faute de contacts, et de fonds adaptés)  
Trouver l'espace  
Confirmer les ressources humaines  
Se doter d'un plan de gestion et de marketing en respect de nos valeurs  
Etc.

##### Est-ce que cela fonctionnera?

Sommes-nous prêt.es?  
*Auto-évaluation adaptée aux femmes et à la reconnaissance de leurs acquis*

Est-ce que cela peut fonctionner?

## Vrai ou faux?

QU'EN PENSONS-NOUS?	VRAI	FAUX
Les administratrices peuvent être tenues responsables de l'entreprise sociale - signifie tout ce qui contrevient aux lois fédérales, provinciales ou municipales.		
Les administratrices peuvent être tenues responsables des salaires impayés, dus aux employés pour le travail déjà effectué (jusqu'à six mois de salaire et de paie de vacances par année).		
Les administratrices peuvent être tenues responsables de rembourser leurs parts aux membres lorsque l'organisation est insolvable ou si le paiement entraîne une insolvabilité.		
Les administratrices peuvent être tenues responsables du montant payé aux membres en tant que ristournes lorsque l'organisation est insolvable ou si le paiement entraîne l'insolvabilité.		
Les administratrices sont responsables de comprendre et d'exploiter l'entreprise sociale, conformément aux lois touchant les affaires de l'organisation. Cela comprend le droit commercial et le droit environnemental, les normes de sécurité, le droit fiscal, etc.		
Toutes les administratrices, présentes ou non à ce moment-là, sont censées avoir consenti aux décisions prises par le conseil, sauf si l'administratrice a bien suivi les procédures de dissidence.		
Pour être dissidente quant à la décision du conseil, une administratrice doit faire enregistrer sa dissidence au procès-verbal et avoir une lettre au dossier indiquant sa dissidence.		
Les administratrices doivent informer le conseil lorsqu'elles ont un intérêt personnel (c.-à-d. qu'elles pourraient personnellement retirer un avantage matériel tangible) d'un contrat ou d'une transaction de l'entreprise sociale.		
Les administratrices sont chargées d'assurer que les dossiers exigés par la Loi sur les sociétés sans but lucratif ou la Loi des coopératives sont bien tenus. Cela comprend des copies des articles de la constitution en personne morale, des règlements, des résolutions et des résolutions spéciales.		
Une entreprise sociale peut avoir un règlement qui exige qu'une administratrice qui révèle un intérêt personnel soit omise de la discussion et du droit de vote sur la question, mais cela n'est pas prévu par la loi.		
Les administratrices doivent exploiter l'entreprise sociale avec une prudence raisonnable comme on peut s'y attendre de toute personne qualifiée pour occuper le poste d'administratrice. Les qualifications englobent la compréhension des obligations légales.		
On peut vous poursuivre pour n'importe quoi, même si vous n'êtes pas légalement responsable. Vous devrez peut-être aller en cour pour prouver que vous n'êtes pas responsable. Connaissez vos responsabilités et ce à quoi vous attendre de votre organisation au cas où vous devriez vous défendre devant le tribunal.		

## La bonne question à la bonne réponse

QUESTIONS	RÉPONSES
Quel est le rôle du conseil dans la mise en œuvre du plan d'affaires?	Vision  Toutes : <ul style="list-style-type: none"><li>• le conseil prend les décisions finales;</li><li>• la direction supérieure fournit des commentaires et constate le mérite de la décision finale;</li><li>• toutes les catégories de personnel ont la possibilité de participer;</li><li>• tout le monde est informé du résultat final de façon qu'il puisse participer.</li></ul>
Quel mot est utilisé pour décrire votre rêve pour l'avenir de votre entreprise sociale?	Le conseil d'administration
Qu'est-ce qu'une analyse FFOM?	Déterminer et suivre un processus de surveillance : <ul style="list-style-type: none"><li>• demander au personnel ou aux bénévoles impliqués des rapports précis sur les progrès;</li><li>• comparer les progrès avec les objectifs stratégiques;</li><li>• exiger des mesures correctives de la part du personnel;</li><li>• ajuster le plan si nécessaire.</li></ul>
Quelles sont les caractéristiques d'un objectif clairement énoncé?	La vision n'est pas connue de tous : <ul style="list-style-type: none"><li>• manque de concentration - temps et ressources financières dépensés à des activités qui ne mènent pas à la réalisation de la vision;</li><li>• vieilles habitudes et moyens traditionnels;</li><li>• culture organisationnelle qui n'encourage pas le changement et l'innovation.</li></ul>
Qui est chargé de déterminer les orientations stratégiques que suivra l'entreprise sociale?	Un budget, des états financiers mensuels
Qu'est-ce qu'un énoncé de mission?	Précis Mesurable Approprié Réaliste Limité dans le temps
Quels sont les obstacles communs à la réalisation de la vision des entreprises sociales?	La raison d'être, une brève description du pourquoi de l'entreprise sociale.
Quels moyens de contrôle le conseil devrait mettre en place lorsqu'il demande au personnel de mettre en œuvre le plan d'affaires?	Analyse de la situation actuelle de l'organisation en tenant compte de : <ul style="list-style-type: none"><li>• ses <b>forces</b> internes;</li><li>• ses <b>faiblesses</b> internes;</li><li>• des <b>opportunités</b> offertes par le marché, le milieu;</li><li>• des <b>menaces</b> auxquelles elle fait face sur le marché.</li></ul>
Quelles personnes de l'entreprise sociale devraient participer au processus de planification stratégique pour que le résultat soit réalisable?	

## Jeu...

B	I	N	G	O
Je peux décrire ce qu'est une entreprise sociale	Je connais la différence entre l'entreprise sociale et privée	Je connais la mission de notre entreprise sociale	J'ai suivi une formation pour réaliser un plan d'affaires	Je sais comment organiser une activité
J'aime l'hiver	Je suis bénévole dans une entreprise sociale	Je connais le système d'échange local	Je siège au conseil d'administration de notre entreprise	J'ai déjà participé à une manifestation
Je connais 3 ressources pour le développement des entreprises	Je connais une avocate qui serait prête à nous aider		Je suis très à l'aise devant les foules	J'ai le sens des responsabilités - 3 exemples
J'ai une bonne idée d'entreprise	J'offre mes services à ma communauté	Je suis membre d'une organisation	Je fais du sport	Je peux me motiver seule - 1 exemple
J'ai déjà pris un cours de comptabilité	Je connais la différence entre l'étude de faisabilité et le plan d'affaires	Je sais ce que veut dire CA	J'ai déjà participé à une activité de l'UCF♀	J'aime organiser les activités pour célébrer nos succès

*Directives : Au signal, tu dois essayer de rencontrer d'autres personnes qui peuvent répondre « OUI » aux énoncés ci-dessus et leur demander de signer ta feuille dans la case appropriée - Une personne ne peut pas signer la même feuille plus d'une fois. La première personne qui a réussi à faire signer toutes les cases gagne! Source : Ce bingo est inspiré d'une grille similaire produite par la FESFO.*

## Organisation au Québec - Modèle



### **La Compagnie F**

**La dimension humaine au service de l'entrepreneuriat au féminin.**

#### **Mission :**

Accompagner toutes les femmes qui **veulent atteindre leur autonomie financière par une démarche entrepreneuriale**. Basée sur le développement durable et humain, Compagnie F est née de la nécessité de développer des réseaux et de bâtir des programmes tenant compte des besoins de **femmes désireuses de prendre leur avenir professionnel en main et d'acquérir leur autonomie financière et professionnelle**.

#### **Services :**

##### **Femmes entrepreneures :**

Formation qui permet de vérifier le potentiel entrepreneurial et de préciser les projets professionnels.

##### **Aurora – Cercle d'emprunt :**

Formation en entrepreneuriat et accès au microcrédit.

**Coaching :** Formation interactive qui fournit les outils concrets pour réaliser le projet .

**Arts-Affaires :** Formation et démarche artistique (production, exploration des marchés, communication et réseautage)

**Promotion F :** Formations et coaching individuel et de groupe pour les entrepreneures en stratégie promotionnelle.

**Rencontres individuelles :** Soutien gratuit pendant une durée d'un an.

**Compagnie F Café et boutique :** Entreprise sociale : Service Internet gratuit, café biologique et équitable, vente d'art et d'artisanat



## Organisation en Ontario - Modèle



Le mot « **PARO** » est en latin et signifie « **I Am Ready – Je suis prête** ». Le Centre pour les femmes en affaires PARO a aidé des milliers de femmes dans le Nord de l'Ontario à démarrer et à développer leur nouvelle entreprise.

**PARO** est une organisation sans but lucratif qui se concentre à **traiter des problématiques particulières des femmes** en tant qu'entrepreneures et responsables de leur famille.

Depuis 1995, **PARO** a diversifié son offre de services et de programmes afin de **répondre aux besoins émergeants socioéconomiques et environnementaux des communautés tout en répondant aux besoins et aspirations des femmes** de cette région.



Le Centre pour les femmes en affaires **PARO** favorise **l'empowerment des femmes dans leur communauté, consolide les petites entreprises et entreprises sociales et fait la promotion du développement économique communautaire** dans le cadre de programmes axés sur les femmes : **mentorat, apprentissage par les pairs, programme de développement personnel et plus encore.**

## Profils d'entreprises sociales en Ontario



**La Maison Verte** est une entreprise unique en son genre, étant donné qu'elle appartient à **l'Association Parmi-Elles**, une association à but non lucratif composée exclusivement de femmes, et dont le mandat depuis le début des années 80 est de mettre sur pied des projets d'affaires dans le but de créer de l'emploi pour les femmes.

En 1981, **l'Association Parmi-Elles** recevait de l'aide des gouvernements fédéral et provincial, puis réussit à trouver soixante-dix investisseurs locaux pour soutenir la mise sur pied d'une serre destinée à faire pousser des semis pour le reboisement. Dès l'automne 1982, les premières serres furent construites, donnant ainsi naissance à **La Maison Verte**.

Au début, **La Maison Verte** avait signé une entente avec le Ministère des Richesses Naturelles de l'Ontario pour produire deux millions de semis. En 1988 et 1991, des ententes conclues avec des compagnies forestières ont permis d'augmenter la production à six millions de remis. La production s'est depuis graduellement accrue pour atteindre environ neuf millions de semis par année, et ce, principalement pour deux compagnies forestières qui sont leurs principaux clients.

Au cours des années, **La Maison Verte** a largement contribué à l'économie régionale tout en créant des emplois dans la communauté. Présentement, nous offrons de l'emploi à sept employées à temps plein ainsi qu'à soixante employées en saison.

**C.P. 1868, Hearst, ON, POL 1N0**  
**Courriel : lmv@ntl.sympatico.ca**



## Profils d'entreprises sociales en Ontario (suite)



### LA COOPÉRATIVE DES ARTISANES DE L'UCFO INC.

*Extrait d'un article paru dans le 4<sup>e</sup> bulletin d'Économie solidaire de l'Ontario.*

La Coopérative des artisanes de l'UCFO Inc. est une coopérative sans but lucratif fondée en 1996 qui regroupe environ 60 femmes passionnées par l'artisanat et l'art.

Ces dernières ont voulu se donner un outil de valorisation de leurs talents, de mise en marché et de vente de leur production. Elles viennent de partout en Ontario et leurs œuvres reflètent d'ailleurs cette diversité.

Depuis sa fondation, la Coopérative des artisanes est appuyée par l'Union culturelle des Franco-Ontariennes, une organisation qui compte 1500 membres. Les membres fondatrices de la Coopérative des artisanes de l'UCFO Inc. étaient bien conscientes que leur initiative aurait pu prendre plusieurs formes légales, toutefois, elles ont opté pour une coopérative.

Un des éléments importants qui a fortement influencé la décision de travailler en coopérative plutôt qu'en entreprise privée était les 7 principes de la coopération. En effet, les membres de la Coopérative des artisanes croient fortement en la force de la démocratie coopérative et à l'aspect d'entraide entre coopératives et avec la communauté. Les membres de la Coopérative des artisanes considèrent qu'elles se sont, non seulement dotées d'un outil de mise en marché de leurs œuvres artistiques et artisanales, elles se sont aussi dotées d'un outil supplémentaire afin de contribuer à l'essor de la communauté francophone. Les membres de la Coopérative des artisanes sont majoritairement des femmes d'âge mûr qui ont rarement eu l'occasion d'occuper un emploi rémunéré à l'extérieur de la maison. La vente de leurs œuvres est une marque très importante d'appréciation de leur travail tout en étant un supplément à leur revenu. **Les femmes âgées, et particulièrement les francophones ont souvent des revenus sous le seuil de faible revenu, or, les fonds qu'elles sont en mesure d'obtenir à travers la Coopérative des artisanes revêtent d'autant plus une grande importance.**

La Coopérative des artisanes permet aussi de mettre en valeur des techniques artisanales traditionnelles et contemporaines qui n'ont souvent que très peu d'occasions d'être reconnues. De la même façon que ces femmes ont eu la responsabilité de transmettre leur langue et leur culture à leurs enfants afin de contribuer à la sauvegarde de celles-ci, elles ont pris la responsabilité de faire connaître et de transmettre leurs connaissances artistiques et artisanales afin qu'elles demeurent une partie vibrante de la culture de la communauté francophone en Ontario.



## Profils d'entreprises sociales en Ontario (suite)



### Coopérative Horizon Emploi

Depuis 1998, en partenariat avec la communauté des gens d'affaires de la région de la capitale nationale, la Coopérative assiste ses membres dans la recherche ou la création d'emplois valorisants afin d'accroître leur participation à la vie sociale et économique de la communauté. Les personnes ayant un handicap de développement, qui ont connu dans le passé une longue histoire d'exclusion sociale, rencontrent encore de nos jours de nombreuses barrières à leur intégration et à la jouissance de leurs droits en tant que citoyens et citoyennes de notre pays. Grâce à des services comme ceux offerts par la Coopérative Horizon Emploi, les personnes ayant un handicap de développement peuvent aspirer à une vie plus épanouie, et accéder, dans beaucoup de cas, à une autonomie financière complète.

**Services et clientèle :** Horizon Emploi accueille des personnes ayant différents niveaux de besoins. Ainsi, environ la moitié des nouveaux membres travailleurs commencent par un stage non-rémunéré en milieu de travail afin de développer leurs habiletés de travail de base ou se préparer à occuper un emploi spécifique. Certaines conditions d'admission s'appliquent cependant. Outre la motivation à travailler, la personne doit pouvoir travailler sans supervision un minimum de deux heures, et avoir acquis au préalable la capacité d'interagir de façon socialement acceptable dans diverses situations. Le taux de succès de placement en emploi des travailleurs de la Coopérative atteint 80 %.

### DES GENS D'AFFAIRES IMPLIQUÉS ET VALORISÉS

Tissé un fil à la fois pendant plusieurs années, un réseau de partenaires employeurs privés et communautaires dans tous les secteurs d'activités économiques, assure maintenant une offre d'emploi intéressante pour les membres de la Coopérative. En fait, les gens d'affaires jouent un rôle de premier plan lorsqu'il s'agit d'intégrer des personnes ayant un handicap au sein de notre communauté, et plus particulièrement sur le marché du travail. Ce sont des partenaires indispensables, et c'est pourquoi, depuis sa fondation, la Coopérative Horizon Emploi a toujours accordé une haute importance à la reconnaissance de ses partenaires-employeurs.

À cet effet, la 6<sup>e</sup> Soirée de Reconnaissance annuelle de la Coopérative qui s'est tenue le 23 mai sous la présidence d'honneur de madame Arlette Cousture, romancière de renom, et en compagnie de la ministre des Services sociaux et communautaires, l'Honorable Madeleine Meilleur, a récompensé 20 entreprises qui, au cours de l'année, se sont le plus illustrées en matière d'inclusion des personnes ayant un handicap de développement dans les catégories *emploi* ou *milieu de stage*. Malgré le nombre croissant d'employeurs qui reconnaissent le potentiel de main-d'œuvre des personnes ayant un handicap de développement et la valeur ajoutée qu'elles apportent au sein de leurs équipes dans le secteur privé, pour sa part, la fonction publique canadienne et ses différentes sociétés, qui constituent les principaux employeurs dans la région de la capitale nationale, demeurent difficiles à percer, voir impossibles. Et malgré l'existence de la loi sur l'équité en matière d'emploi de 1995, le taux d'emploi des personnes ayant un handicap, et notamment un handicap de développement, est pratiquement nul au sein des effectifs de la fonction publique.

## Profils d'entreprises sociales en Ontario (suite)



### Mission du Groupe Convex :

Favoriser la création d'emplois durables et variés au sein d'entreprises ordinaires ou d'entreprises affirmatives rentables pour, entre autres mais non exclusivement, les personnes présentant des limitations intellectuelles.

### Objectifs généraux :

- encourager le développement de compétences de base chez les travailleurs handicapés ciblés;
- permettre à ces personnes de jouer un rôle actif sur le marché du travail;
- permettre à ces personnes de faire valoir leurs talents;
- permettre à ces personnes de cheminer et de s'actualiser par le biais du travail;
- permettre à ces personnes de travailler dans des milieux intégrés avec des travailleurs non handicapés;
- maintenir un équilibre entre les attentes du marché du travail ordinaire ainsi que de l'apport qu'une personne peut y faire.

**Groupe CONVEX entretient des liens avec les Services aux enfants et adultes de Prescott-Russell pour offrir de l'emploi à leurs clients adultes ayant un handicap intellectuel et qui sont aptes à l'emploi.**

**Les entreprises affirmatives sous l'égide de Groupe CONVEX sont à la fois :**

- un moyen de développement social par l'amélioration de la qualité de vie des personnes;
- un moyen de développement économique par la création d'emplois durables.

**Groupe CONVEX, de par son approche axée sur le développement économique et vers le marché de l'emploi, mise sur les actions suivantes :**

- un développement continual et progressif d'entreprises et d'affaires;
- des opérations visant la rentabilité;
- des relations d'affaires et des relations employeur-employé;
- un mieux-être du travailleur, dans un vrai environnement de travail;
- un rapprochement et un sentiment d'appartenance entre les travailleurs et leur employeur ;
- une gestion des ressources humaines plutôt qu'un soutien social aux clients;
- l'épanouissement de la personne en tant que travailleur responsable;
- la sécurité de l'ensemble des travailleurs;
- l'équité envers tous ainsi que l'uniformité des approches envers nos travailleurs;
- reconnaissance pour chaque individu dans ses capacités et ses limites.



EXERCICES

## Identifions des entreprises qui nous impressionnent

**ENTREPRISES QUI NOUS  
IMPRESSIONNENT**

**POURQUOI?**



**L'Union culturelle des  
Franco-Ontariennes**

1-5330, chemin Canotek  
Ottawa (Ontario)  
Canada  
K1J 9C1  
Téléphone : 1 613 741 1334  
Télécopieur : 1 613 741 8577  
Courriel : ucfo@on.aibn.com  
Site Internet : [www.unionculturelle.ca](http://www.unionculturelle.ca)

**Au fil des ans, l'Union culturelle des Franco-Ontariennes a voué ses efforts à informer et à conscientiser ses membres, mais aussi toutes les femmes sur divers sujets. Cette orientation a amené les femmes à prendre conscience de l'importance et de l'ampleur des problèmes sociaux et économiques qui touchent les femmes. L'organisme consacre beaucoup d'énergie à la conception et à la mise sur pied de programmes et de projets visant à contribuer à la croissance personnelle et collective des participantes par la sensibilisation et l'information. Comme ce programme de formation, toutes ses activités répondent à des besoins réels et amènent un grand nombre de femmes à améliorer leur condition de vie.**



L'ÉCONOMIE SOCIALE. ÇA PARLE D'ARGENT ET DE VALEURS HUMAINES.