

Communiqué

OBNL culturels : le délicat enjeu de la succession

Montréal, le 17 juin 2014 – La succession à la tête des organismes culturels à but non lucratif préoccupe grandement le milieu des arts et de la culture, selon le rapport intitulé *La succession aux postes de direction générale et artistique dans les OBNL culturels du Québec*, qui vient d'être publié.

L'enquête, réalisée par le Groupe de recherche sur les OBNL communautaires ou culturels de HEC Montréal, a été réalisée au printemps 2012 auprès de plus de 400 personnes œuvrant à la direction d'un OBNL du secteur culturel. Elle a bénéficié d'un soutien financier du ministère de la Culture et des Communications et de HEC Montréal.

Johanne Turbide, professeure titulaire au département des sciences comptables de HEC Montréal, Pascale Landry, doctorante à HEC Montréal, et M^e Sophie Préfontaine ont réalisé cette enquête comportant plus d'une trentaine de questions, lesquelles étaient principalement axées sur la succession des personnes à la direction de l'organisme et sur le transfert du patrimoine matériel. Soulignons que 56 % des répondants à l'enquête occupent un poste de direction générale et que 68 % des répondants travaillent pour un organisme ayant plus de 20 ans d'existence.

« Globalement, les répondants nous confirment que la situation de la succession est plutôt préoccupante. Et, malgré l'importance des enjeux, la succession dans le secteur culturel n'est que peu documentée et peu d'outils sont disponibles pour soutenir les OBNL dans cette étape de transition », explique Johanne Turbide, qui dirige le groupe de recherche.

Voici quelques faits saillants :

Les directions en poste sont relativement âgées : 67 % des répondants ont plus de 46 ans. De plus, un nombre important de directions envisage de quitter leur poste et de ne pas poursuivre leur carrière dans un OBNL de la culture. Selon cette enquête, presque la moitié (45 %) des répondants envisagent de quitter l'organisme dans moins de six ans.

La présence de personnes fondatrices est importante : Presque le tiers des répondants (27 %) sont fondateurs ou cofondateurs de l'organisme. Selon les répondants, la succession d'un fondateur peut soulever des enjeux particuliers, notamment en ce qui concerne la pérennité de l'organisme.

Du manque de ressources résulterait une faible planification de la succession : Quoiqu'une part importante des directions pense quitter son poste dans un horizon de moins de 6 ans, peu d'organismes culturels ont un plan de succession : les trois quarts (76 %) des répondants mentionnent qu'à leur connaissance l'organisme n'est pas doté d'un plan de succession. Plusieurs répondants spécifient que des contraintes déjà lourdes laissent peu de ressources (humaines et financières) pour la planification de la succession et ne permettent pas, pour ceux

qui l'envisagent, de développer à l'interne une relève ou d'opérer des transitions entre deux directions.

Les directions estiment que l'organisation qu'elles dirigent est pérenne : 83 % des répondants ont la conviction que leur départ n'impliquerait pas la fin des activités de l'organisme. Cela dit, les personnes fondatrices sont toutefois plus incertaines en ce qui concerne la pérennité de l'organisme : seulement 60 % d'entre eux considèrent que l'organisme poursuivrait ses activités.

« Grâce à ce rapport, nous poursuivons notre réflexion et continuerons à travailler de manière proactive pour développer des outils de travail plus efficaces avec les organismes. Cela nous permettra, nous l'espérons, de continuer notre accompagnement auprès des organismes culturels », conclut Mme Turbide.

L'intégralité du rapport *La succession aux postes de direction générale et artistique dans les OBNL culturels du Québec* est disponible sur le site du pôle IDEOS : http://ideos.hec.ca/wp-content/uploads/2014/06/RapportEnquete-couleur-3-mars-2014_logo-MCC.pdf

À PROPOS :

Le groupe de recherche sur les OBNL communautaires ou culturels de HEC Montréal a pour mission de structurer, construire et consolider les connaissances et compétences en gestion en respectant les spécificités des organismes à but non lucratif communautaires ou culturels.