

# Indicateurs du niveau de dépenses

des bureaux coordonnateurs  
de la garde en milieu familial

pour l'exercice financier 2009-2010

## INTRODUCTION

Le ministère de la Famille et des Aînés, les administrateurs, les administratrices ainsi que les gestionnaires des bureaux coordonnateurs (BC) partagent une même volonté de consolider la gestion de l'offre de service afin d'en assurer la pérennité. Cette consolidation se traduira par l'amélioration de l'accessibilité, de la qualité et de la coordination des services offerts par les responsables de services de garde en milieu familial.

Dans cette perspective, le ministère de la Famille et des Aînés publie les indicateurs du niveau de dépenses des BC<sup>1</sup>, outil à la fois simple et synthétique qui permettra aux administrateurs, aux administratrices et aux gestionnaires des BC de réaliser une autoévaluation de leur niveau de dépenses.

À l'aide des indicateurs des BC, les administrateurs, les administratrices et les gestionnaires seront en mesure de situer leur niveau de dépenses par rapport à celui de l'ensemble des BC. Ils pourront analyser et expliquer les écarts en s'appuyant sur leur connaissance du fonctionnement de leur organisation. Dans certains cas, ils pourront conclure que le niveau d'un poste de dépenses, bien qu'il soit plus élevé que celui de la moyenne du groupe, est tout à fait justifié compte tenu des particularités du BC. Dans d'autres cas, ils pourront être amenés à s'interroger sur leurs pratiques de gestion afin de réduire certaines dépenses dont le niveau trop élevé n'est pas justifié.

Les indicateurs reflètent la situation observée dans les rapports financiers annuels et ne constituent pas des objectifs à atteindre. Ils ne servent pas à mesurer la qualité ou la santé financière des BC, mais constituent plutôt des outils de gestion et de planification visant à favoriser une saine gestion des fonds dont ils disposent dans l'exercice de leur fonction.

Ce document explique la méthodologie utilisée et suggère quelques pistes de réflexion pour guider l'interprétation des indicateurs présentés ensuite dans deux tableaux :

- le premier tableau, qui se trouve à la fin de ce guide, présente la moyenne québécoise de chaque indicateur ainsi que l'écart-type;
- le second tableau, qui a été versé dans votre dossier financier en ligne, présente les indicateurs établis pour votre BC.

---

<sup>1</sup> Dans la suite du document, le mot *indicateur* sous-entend « indicateur du niveau de dépenses ».

## MÉTHODOLOGIE

### Indicateurs du niveau de dépenses

Compte tenu du rôle particulier des BC, soit celui de coordonner les services de garde en milieu familial, les indicateurs retenus concernent principalement les postes de dépenses liés à la gestion. Ainsi, *cinq indicateurs* ont été retenus dans cette analyse et ils sont exprimés par place annualisée. Le tableau suivant présente les indicateurs choisis et les dépenses du rapport financier annuel (RFA) 2009-2010 utilisées pour les calculer (les lignes du RFA correspondantes sont inscrites entre parenthèses).

---

---

### PRINCIPAUX POSTES DE DÉPENSES

<i>Frais reliés aux locaux</i>	Frais reliés aux locaux (L549) par place annualisée
<i>Frais généraux</i>	Frais généraux (L598) par place annualisée
<i>Formation et perfectionnement</i>	Formation et perfectionnement (L524) par place annualisée
<i>Masse salariale du personnel d'encadrement</i>	Rémunération du personnel d'encadrement (L550) + contribution de l'employeur <sup>2</sup> par place annualisée
<i>Masse salariale des autres personnels</i>	Rémunération des autres personnels (L556) + contribution de l'employeur <sup>3</sup> par place annualisée

### Calcul des indicateurs

D'abord, la moyenne provinciale de chaque indicateur a été calculée pour l'ensemble des BC. Ensuite, les BC ont été répartis en trois sous-groupes d'effectifs égaux (un tiers des BC dans chaque sous-groupe) en fonction de leur distribution dans l'étendue des valeurs pour chaque indicateur. Enfin, la moyenne pour chaque indicateur a été calculée pour chacun de ces sous-groupes (indiquée par les termes *faible*, *moyen* et *élevé*).

---

<sup>2</sup> La contribution de l'employeur pour la masse salariale du personnel d'encadrement a été estimée puisqu'elle n'est pas présentée distinctement dans le RFA. Elle s'obtient en appliquant la proportion de la rémunération du personnel d'encadrement (ligne 550) sur la rémunération totale (ligne 558) à la contribution de l'employeur (ligne 563).

<sup>3</sup> La contribution de l'employeur pour la masse salariale des autres personnels a été estimée puisqu'elle n'est pas présentée distinctement dans le RFA. Elle s'obtient en appliquant la proportion de la rémunération des autres personnels (ligne 556) sur la rémunération totale (ligne 558) à la contribution de l'employeur (ligne 563).

## **INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS**

Le tableau ci-dessous présente la moyenne québécoise et l'écart-type de chaque indicateur. Par ailleurs, une fiche personnalisée des indicateurs du niveau de dépenses de votre BC a été versée dans votre dossier financier en ligne. Dans cette fiche, la première colonne présente la moyenne de chaque sous-groupe pour chaque indicateur et la deuxième colonne présente les indicateurs de votre BC.

Rappelons qu'il revient à chaque BC de faire son autoévaluation et de poser son propre diagnostic. Afin de tirer de bonnes conclusions, vous devez établir le lien entre les indicateurs et les caractéristiques propres à votre BC. Ainsi, il peut être justifié qu'un indicateur soit plus élevé ou plus faible que la moyenne québécoise.

Plusieurs facteurs peuvent influencer les dépenses d'un BC. En voici quelques-uns :

- la taille du BC ainsi que l'étendue du territoire peuvent avoir des effets sur certains postes de dépenses tels les frais d'administration (télécommunications, frais de poste et de messagerie, etc.), qui eux-mêmes ont des effets sur les frais généraux;
- les facteurs régionaux peuvent aussi expliquer la diversité des niveaux de dépenses de plusieurs postes tels les frais reliés aux locaux ou les frais généraux;
- la qualification, la formation et le niveau de rémunération peuvent aussi faire varier la masse salariale du personnel d'encadrement et celle des autres personnels.

**Moyenne québécoise et écart-type  
des indicateurs du niveau de dépenses  
des BC en 2009-2010**

---

---

	<b>Moyenne québécoise</b>	<b>Écart-type<sup>1</sup></b>
<b>Principaux postes de dépenses</b>		
Frais reliés aux locaux par place annualisée	25,30 \$	27,30
Frais généraux par place annualisée	592,40 \$	197,86
Formation et perfectionnement par place annualisée	8,82 \$	11,79
Masse salariale du personnel d'encadrement par place annualisée	148,03 \$	123,77
Masse salariale des autres personnels par place annualisée	345,90 \$	124,23

---

---

Note :

1. L'écart-type est un coefficient qui mesure la dispersion d'une série de données autour de la moyenne. Une série peu dispersée, c'est-à-dire présentant des données très regroupées autour de la moyenne, aura un faible écart-type. Inversement, une série de données très dispersées autour de la moyenne aura un écart-type élevé.