



Maintenant et demain  
L'excellence dans tout ce que nous entreprenons



Septembre 2009

# Évaluation sommative des prestations d'emploi et des mesures de soutien mises en oeuvre dans le cadre de l'Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail

*Rapport final*  
**Septembre 2009**

Direction générale de la politique stratégique et de la recherche



*Évaluation sommative des prestations  
d'emploi et des mesures de soutien mises  
en œuvre dans le cadre de l'Entente  
Canada-Yukon sur le développement du  
marché du travail*

**Rapport final**

*Direction de l'évaluation  
Direction générale de la politique stratégique et de la recherche  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada*

*Septembre 2009*

SP-969-10-10-10F  
(also available in English)

Papier

ISBN : 978-1-100-96197-2

N° de cat. : HS28-183/2010F

PDF

ISBN : 978-1-100-95909-2

N° de cat. : HS28-183/2010F-PDF

# *Table de matières*

<b>Liste des abréviations .....</b>	<b>i</b>
<b>Sommaire.....</b>	<b>iii</b>
<b>Réponse de la direction.....</b>	<b>ix</b>
<b>1. Introduction.....</b>	<b>1</b>
1.1 Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail.....	1
1.1.1 EDMT Canada-Yukon .....	1
1.2 Méthodologie .....	3
<b>2. Pertinence, conception, prestation et mise en œuvre.....</b>	<b>7</b>
2.1 Pertinence.....	7
2.1.1 Aide apportée en ce qui a trait à l'adaptation des clients au marché du travail et à l'économie .....	7
2.1.2 Pertinence à l'égard des besoins des collectivités.....	11
2.1.3 Pertinence à l'égard des besoins des employeurs.....	12
2.2 Conception, mise en œuvre et prestation .....	14
2.3 Suivi de l'évaluation formative.....	20
<b>3. Caractéristiques et expérience des clients.....</b>	<b>21</b>
3.1 Introduction.....	21
3.2 Clients de l'EDMT.....	21
3.2.1 Caractéristiques des clients .....	22
3.2.2 Obstacles à l'emploi .....	23
3.2.3 Littératie .....	25
3.3 Expérience liée à la participation à une PEMS en particulier.....	27
3.3.1 Expérience liée à la participation à un programme de Développement des compétences .....	28
3.3.2 Expérience liée à la participation à un programme d'aide au travail autonome .....	29
<b>4. Impacts sur les clients.....</b>	<b>31</b>
4.1 Expérience d'emploi .....	31
4.1.1 Caractéristiques du principal domaine de travail, avant la participation ..	31
4.1.2 Pourcentage des périodes de travail .....	31
4.1.3 Similitudes entre les emplois occupés avant et après la participation.....	33
4.1.4 Emploi dans la période postérieure à la participation .....	34
4.1.5 Expérience de travail des participants.....	37

4.2	Sommaire de l'expérience après la participation .....	37
4.2.1	Activités destinées à améliorer les compétences après la participation ....	38
4.2.2	Déménagement depuis la participation .....	38
4.2.3	Sommaire de l'expérience après la participation .....	39
4.3	Changements perçus depuis le début de la participation .....	39
4.4	Impacts nets de la participation.....	41
<b>5.</b>	<b>Analyse des coûts et des avantages.....</b>	<b>47</b>
5.1	Coût du programme selon l'équivalent du plan d'action.....	47
5.2	Coût pour les participants selon l'équivalent du plan d'action.....	48
5.3	Valeur actualisée des impacts de la participation .....	49
5.4	Valeur actualisée nette d'un point de vue individuel, du point de vue du gouvernement et du point de vue social.....	50
5.5	Sommaire des coûts, des avantages et de la valeur actualisée nette .....	52
<b>6.</b>	<b>Conclusions.....</b>	<b>53</b>

## *Liste des tableaux*

Tableau 1	Principaux domaines de travail, avant et après la participation à un programme.....	8
Tableau 2	Nombre d'EPA, selon le statut du client, la PEMS principale et l'exercice financier au cours duquel l'EPA a pris fin .....	21
Tableau 3	Pourcentage des participants qui ont indiqué des obstacles.....	24
Tableau 4	Pourcentage des participants qui ont indiqué plusieurs obstacles.....	25
Tableau 5	Exemples les plus fréquents de personnes occupant le même emploi et de personnes occupant le même emploi chez un même employeur pour les périodes antérieure et postérieure à la participation.....	33
Tableau 6	Mesure dans laquelle les participants sont d'accord avec les énoncés concernant les changements survenus depuis le début de la participation.....	40
Tableau 7	Estimations des impacts, par période et par groupe de participants.....	43
Tableau 8	Composition* et coût par EPA, en fonction du type de client, de la PEMS principale et du sexe .....	48
Tableau 9	Avantages, coûts et valeur actualisée nette des impacts d'un point de vue individuel, du point de vue du gouvernement et du point de vue social pour divers groupes de clients.....	51





## *Liste des abréviations*

AE	Assurance-emploi
ARC	Agence du revenu du Canada
AS	Aide sociale
ATA	Aide au travail autonome
CCG	Comité conjoint de gestion
CNP	Classification nationale des professions
DC	Développement des compétences
EDMT	Entente sur le développement du marché du travail
EDRHA	Entente sur le développement des ressources humaines autochtones
EPA	Équivalent du plan d'action
<i>LAE</i>	<i>Loi sur l'assurance-emploi</i>
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
PMT	Partenariat sur le marché du travail
R et I	Recherche et innovation
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
SAE	Services d'aide à l'emploi
SSC	Subventions salariales ciblées



# Sommaire

Ce rapport présente les conclusions de l'évaluation sommative de l'Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail.

L'entente est entrée en vigueur le 24 janvier 1998. Les gouvernements du Canada et du Yukon ont travaillé en collaboration pour l'élaboration et la gestion de programmes et services afin de porter assistance aux chômeurs. L'évaluation porte plus particulièrement sur les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) mises en œuvre dans le cadre de l'entente, c'est-à-dire : **Développement des compétences** (formation en salle de classe, y compris les programmes d'apprentissage en classe); **Subventions salariales ciblées** (emplois ciblés); **Travail autonome** (aide pour le début d'un emploi à titre de travailleur autonome); **Partenariats pour la création d'emplois** (expérience de travail); **Services d'aide à l'emploi** (services d'emploi, y compris le counseling).

Voici les objectifs de l'évaluation sommative :

- Évaluer dans quelle mesure les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ont permis d'atteindre les objectifs de la partie II de la *Loi sur l'assurance emploi*. La *LAE* définit la réussite par le degré auquel les prestations et les mesures ont pu aider les personnes à « obtenir ou conserver un emploi ».
- Évaluer l'efficacité des interventions.
- Fournir aux gestionnaires, aux responsables des politiques, de même qu'aux personnes qui élaborent des programmes, des données utiles et pertinentes sur plusieurs questions relatives à l'évaluation formative et sommative.

Dans le cadre de cette évaluation, nous avons eu recours à de multiples sources de données et nous avons mis l'accent sur les impacts sur deux groupes de clients : les prestataires actifs (ceux qui ont fait une demande d'assurance-emploi dès le début de leur participation ou peu après le début de leur participation à un programme ou à une mesure) et les anciens prestataires (ceux qui sont admissibles en vertu d'une demande antérieure d'assurance-emploi). D'autres sous-groupes d'intérêt au Canada et au Yukon sont les personnes qui ont eu recours aux Services d'aide à l'emploi (en raison de leur grand nombre), les apprentis, les travailleurs saisonniers, les Autochtones et les personnes handicapées.

## Conclusions générales

La principale conclusion de l'évaluation est que les prestations d'emploi et les mesures de soutien de l'Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail sont utiles à 60 p. 100 de participants qui étaient des prestataires actifs. Cela n'a pas été aussi avantageux pour quelque 27 p. 100 des participants qui étaient d'anciens prestataires. L'étude n'explique pas pourquoi on ne constate pas les mêmes expériences dans les deux groupes et ne traite pas des impacts nets pour 13 p. 100 des participants qui étaient apprentis.

Les conclusions liées aux trois objectifs globaux de l'évaluation sont les suivantes :

- **Degré de réussite en ce qui a trait à l'obtention ou à la conservation d'un emploi.** Les participants prestataires actifs ont connu une augmentation de leurs gains : leur revenu annuel a augmenté de 3 000 \$ à 4 000 \$ au cours des trois premières années après leur participation. Il s'agit là d'une forte indication de l'impact de la participation sur l'emploi des prestataires actifs. En outre, on note toutefois des indices que, dans l'ensemble, le programme a eu des effets sur la capacité des participants à obtenir et à conserver un emploi :
  - Presque tous les participants (95 p. 100) ont trouvé un emploi à la fin de leur programme. Parmi ceux qui ont obtenu un emploi, 86 p. 100 étaient globalement satisfaits de leur principal emploi et 79 p. 100 étaient satisfaits de leur rémunération.
  - Parmi les personnes qui avaient un emploi, 47 p. 100 devaient détenir un diplôme ou un certificat pour obtenir leur emploi principal à la suite de leur participation. Parmi ces dernières, le programme fournissait le diplôme ou le certificat nécessaire pour 51 p. 100 de tous les participants et pour 76 p. 100 des participants aux mesures de Développement des compétences<sup>1</sup>.
  - Parmi les personnes qui avaient un emploi, 82 p. 100 devaient maîtriser des compétences particulières pour obtenir leur emploi principal à la suite de leur participation. Parmi ces dernières, le programme permettait à 38 p. 100 de tous les participants et à 48 p. 100 des participants aux mesures de Développement des compétences d'acquiescer les compétences nécessaires.
- **Efficacité.** Pour les personnes, la participation à un programme se traduit par une amélioration (avantages supérieurs aux coûts) pour tous les participants qui étaient des prestataires actifs et, en particulier pour les femmes, pour les participants aux mesures de Développement des compétences, ou pour les personnes qui ont eu uniquement recours aux Services d'aide à l'emploi. Du point de vue du gouvernement, la participation des personnes à un programme se traduit également par une amélioration (les coûts sont moindres par rapport aux avantages que le gouvernement en tire) en ce qui concerne les participants qui sont des prestataires actifs qui ont eu uniquement recours aux Services d'aide à l'emploi. Sur le plan social, la participation des personnes à un programme donne également lieu à des améliorations (les coûts sont moindres par rapport aux avantages que la société peut en tirer) en ce qui concerne tous les participants qui sont des prestataires actifs et, en particulier, en ce qui concerne les personnes qui ont eu uniquement recours aux Services d'aide à l'emploi.
- **Fournir des données utiles et pertinentes aux responsables des politiques, de même qu'aux personnes qui élaborent des programmes.** À propos de l'Entente sur le développement du marché du travail :

---

<sup>1</sup> Dans ce rapport, nous faisons souvent référence aux participants en fonction des principaux programmes des PEMS auxquels ils ont participé, ce qui renvoie au type de participation dont la durée est la plus longue. Il arrive souvent que le participant ait également pris part à d'autres programmes des PEMS. La seule exception qui s'applique est le groupe de participants qui ont eu uniquement recours aux Services d'aide à l'emploi.

- Elle tient compte, de façon pertinente, des besoins de la clientèle, des employeurs et des collectivités.
- Les employeurs ne connaissent pas bien cette entente. Ils savent uniquement que les apprentis ou les personnes qui se disent prestataires peuvent participer à des programmes de Prestations d'emploi et mesures de soutien.
- Elle soutient les collectivités à l'extérieur de Whitehorse. Elle favorise l'établissement ou la consolidation de partenariats au sein des groupes communautaires. Cette entente favorise la promotion et un meilleur accès à la formation d'apprenti et offre des possibilités. Des efforts ont été déployés pour offrir des services aux collectivités par l'entremise d'autres programmes, mais peu de possibilités existent, ce qui nuit à la pleine efficacité.
- Elle tient compte de l'économie du Yukon qui repose sur des emplois saisonniers.
- Elle joue un rôle (particulièrement grâce à la formation d'apprenti) pour combler les besoins en ce qui a trait à l'expansion de l'emploi et à l'adaptation professionnelle.
- Elle est plus susceptible de faciliter l'adaptation des groupes de participants suivants au marché du travail ou à l'économie :
  - Ceux qui délaissent leur principal domaine de travail à la suite d'un licenciement ou d'une fermeture (13 p. 100);
  - Quelque 57 p. 100 des participants n'exerçaient pas la même profession avant et après leur participation à un programme;
  - Ceux qui ont travaillé pour différents employeurs, tout en exerçant la même profession avant et après leur participation à un programme (11 p. 100);
  - Ceux qui ont déménagé à la suite de leur participation à un programme (33 p. 100), dont 58 p. 100 ont déménagé pour occuper un nouvel emploi et 55 p. 100 ont quitté le Yukon.
- L'entente s'est avérée utile pour environ 75 p. 100 des participants, relativement à la détermination des objectifs d'emploi et au choix d'un programme gouvernemental en relation avec une formation ou un emploi qui tient compte de leurs objectifs.
- Elle favorise la satisfaction de 80 p. 100 des participants à l'égard des programmes qu'ils ont choisis. Quatre-vingt-dix pour cent des apprentis et 91 p. 100 des personnes qui ont participé à des programmes relevant principalement de Développement des compétences étaient satisfaits.
- Elle se traduit par le partage adéquat des coûts de participation pour ceux qui participent aux activités relatives à la réintégration du marché du travail dans le cadre d'un processus nommé Aide financière négociée. Parmi ces derniers, bon nombre (82 p. 100) qui avaient négocié les coûts de leur participation à un programme estimaient avoir payé un montant approprié.
- Elle a des impacts positifs en ce qui a trait aux gains, à une utilisation moindre de l'assurance-emploi et à une moins grande dépendance vis-à-vis du soutien du revenu pour l'ensemble du groupe des participants qui sont des prestataires actifs et pour

certaines sous-groupes, dont les femmes, les participants aux programmes de Développement des compétences et les personnes qui ont eu uniquement recours aux Services d'aide à l'emploi. Citons pour effets positifs une augmentation de revenus de l'ordre de 3 000 \$ à 4 000 \$ par année; une diminution variant de 600 \$ à 1 200 \$ et de deux à trois semaines de moins par année en prestations d'assurance-emploi; une diminution de 4 à 7 points de pourcentage, relativement à la dépendance au soutien du revenu.

- L'entente entraîne un peu moins d'effets positifs pour les anciens prestataires. On constate, après la participation, une diminution du recours à l'assurance-emploi de 400 \$ et de 700 \$ au cours de deux années distinctes et de deux semaines de prestations au cours d'une année.
- Bien que l'entente ne vise pas la résolution des problèmes liés à l'alphabétisation, l'EDMT pourrait parvenir à cette résolution grâce au Plan d'action. Près de la moitié des participants (41 p. 100) ont affirmé qu'ils avaient besoin d'aide pour acquérir des compétences en littératie (qui se définissent comme étant des compétences telles que la lecture, l'écriture, le calcul et les connaissances de base relatives aux technologies de l'information, compétences utiles dans le cadre de la majorité des emplois) au début de leur participation à un programme. Si 33 p. 100 des personnes ont eu de la difficulté à participer et que 7 p. 100 des personnes estiment qu'il leur était très difficile de participer en raison des obstacles que pose le manque de compétences en littératie, 75 p. 100 ont affirmé que la participation à un programme a été utile pour combler ce manque. Dans 20 p. 100 des cas où le programme permettait l'acquisition des compétences requises pour obtenir un emploi après avoir participé à ce programme, le programme portait sur l'acquisition de compétences en littératie.
- L'entente se caractérise par des relations de travail efficaces et la créativité dont ont fait preuve les membres du Comité conjoint de gestion. Les priorités ont été établies avec succès, et la planification était adéquate.

### ***Conclusions pour chacun des sous-groupes d'intérêt***

Voici les plus importantes conclusions concernant certains sous-groupes d'intérêt au Canada et au Yukon.

- Les participants qui ont eu uniquement recours aux Services d'aide à l'emploi représentent 37 p. 100 de tous les participants. Parmi ces derniers, ceux qui étaient des prestataires actifs (22 p. 100 de tous les participants) ont reçu un montant moins élevé de prestation d'assurance-emploi (de 900 \$ à 1 200 \$ par année, deux à trois semaines par année) et dépendent moins du soutien au revenu (de 4 à 6 points de pourcentage) que s'ils n'avaient pas participé à un programme. Ils connaissent également une augmentation de leurs revenus (2 000 \$) au cours de la première et de la deuxième année après le début de leur participation à un programme. Ces participants ont vu leur situation s'améliorer (les avantages sont supérieurs aux coûts) pour la société, le gouvernement et les citoyens.

- Les travailleurs saisonniers (c'est-à-dire ceux qui ont travaillé dans le cadre d'emplois saisonniers avant leur participation à un programme) représentent 46 p. 100 de tous les participants. Le travailleur saisonnier type est un homme qui n'a pas terminé ses études de niveau secondaire. Soixante-dix pour cent ont continué à occuper des emplois saisonniers pendant et après la période de participation à un programme. Selon les données recueillies, les Prestations d'emploi et mesures de soutien répondent aux besoins particuliers de ces travailleurs en raison des fluctuations saisonnières du marché du travail qu'ils ont intégré.
- La clientèle autochtone représente 19 p. 100 des participants. Par comparaison à d'autres participants, les Autochtones sont plus susceptibles d'être des femmes, d'avoir un niveau de scolarité moins élevé et de dépendre davantage des programmes sociaux. Après avoir participé à un programme, les clients autochtones sont plus susceptibles de prendre part à une formation (ou de perfectionner leur formation), de déménager pour suivre des cours ou pour occuper un emploi. Leur point de vue concernant presque tous les changements depuis leur participation à un programme est généralement plus positif que ceux des clients non autochtones.
- Les personnes handicapées comptent pour 13 p. 100 des participants. Elles sont plus susceptibles d'être des femmes plus âgées dont le revenu du ménage est moindre au début de leur participation à un programme, comparativement à d'autres participants. Au moment de commencer à participer à un programme, elles sont également plus susceptibles d'avoir indiqué qu'elles avaient besoin d'aide : pour la recherche ou l'obtention d'un emploi, pour l'atteinte d'un niveau de stabilité dans leur vie personnelle ou professionnelle, pour le choix d'une carrière.
- Les apprentis représentent 13 p. 100 de tous les participants. Presque tous ont participé à un programme de Développement des compétences. Les apprentis travaillent plus que les autres participants dans l'année qui précède et qui suit leur participation à un programme. Ils sont plus susceptibles de considérer leur participation comme étant importante pour leur permettre d'obtenir un emploi à la suite de leur participation à un programme et d'avoir un niveau de satisfaction plus élevé à l'égard de leur rémunération pour cet emploi. Une proportion plus élevée que celle des autres groupes a déménagé pour occuper cet emploi. Les apprentis ont également une attitude plus positive à l'égard des changements qui surviennent dans leur vie depuis qu'ils ont participé à un programme.





# *Réponse de la direction*

L'Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail (EDMT) a été signée en 1998. Elle concerne la cogestion des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) fédérales offertes en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Conformément à l'article 12 de cette entente, les partenaires du marché du travail doivent collaborer aux évaluations afin de déterminer dans quelle mesure ces PEMS permettent d'atteindre les objectifs qui s'y rattachent, c'est-à-dire aider les personnes à se préparer à entrer sur le marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver.

Le Comité de gestion de l'EDMT, comité conjoint Canada-Yukon responsable de la planification et de la mise en œuvre de l'EDMT du Yukon, a surveillé les travaux menés dans le cadre de cette évaluation grâce à la collaboration du comité d'évaluation conjoint. En prévision de la nouvelle EDMT, en vertu de laquelle le Canada a transféré la conception et la réalisation de programmes similaires aux PEMS au Yukon en février 2010, le Comité de gestion de l'EDMT a examiné minutieusement le rapport de cette évaluation sommative.

Le gouvernement du Yukon, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), Service Canada et la région de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et des territoires se sont engagés à prendre des décisions fondées sur des données probantes et à améliorer sans cesse leurs programmes. La surveillance continue des PEMS, qui comprend l'évaluation de programmes et services particuliers, aide à mieux répondre aux besoins de la clientèle en matière d'emploi et de formation et à améliorer les résultats pour la main-d'œuvre du Yukon.

Cette réponse conjointe Canada-Yukon de la gestion traite des trois principaux éléments mis en lumière dans les évaluations sommatives, soit le fonctionnement des rapports de gestion, les constatations relatives aux programmes, aux services et aux impacts sur la clientèle et, enfin, les questions liées aux données sur les clients étant donné que de nouvelles évaluations sont prévues.

## **Relations de travail en gestion**

L'évaluation indique que les membres du Comité de gestion de l'EDMT se réunissent régulièrement et qu'ils ont une relation de travail fructueuse. L'établissement des priorités et la planification connexe se déroulent bien. Les membres du Comité de gestion s'engagent à entretenir des relations de travail positives au cours du cheminement vers l'environnement de l'EDMT ainsi transférée.

## Programmes et services et impacts sur la clientèle

L'évaluation a porté sur les PEMS suivantes offertes au Yukon : le développement des compétences (DC) – formation en classe, y compris la composante en classe de la formation en apprentissage; les subventions salariales ciblées (SSC) – emploi subventionné; l'aide au travail indépendant (ATI) – aide en vue de lancer une entreprise ou de devenir travailleur indépendant; les partenariats pour la création d'emplois (PCE) – expérience de travail; les services d'aide à l'emploi (SAE) – services d'emploi, notamment le counselling. L'évaluation a aussi porté sur les problèmes d'alphabétisation qui empêchent les gens du Yukon en quête d'emploi de trouver et de conserver un emploi. De façon générale, les programmes et services d'emploi du Yukon fonctionnent bien et répondent aux besoins de la clientèle, des employeurs et des collectivités. Le Comité de gestion est d'accord avec ces constatations et est d'avis que ces informations reflètent un grand empressement de la part du personnel de Service Canada à servir sa clientèle. Des félicitations seront adressées à ces employés pour leur précieuse contribution dans la vie des clients de l'assurance-emploi de l'ensemble du Yukon.

Une assistance a été apportée à environ 75 p. 100 des participants pour les aider à définir leurs buts professionnels et à sélectionner des PEMS correspondant à ces buts. Presque tous les participants (95 p. 100) ont trouvé un emploi après avoir terminé une intervention et, parmi ces personnes, 86 p. 100 étaient satisfaites de leur emploi principal et 79 p. 100 de leur rémunération. Parmi les personnes qui ont trouvé un emploi après avoir terminé leur intervention, 47 p. 100 ont également mentionné avoir eu besoin d'un diplôme ou d'un certificat pour obtenir leur emploi. La participation à une intervention de DC avait de fortes chances de mener ces personnes à l'obtention d'un diplôme ou certificat : 76 p. 100 des personnes qui ont complété une intervention de DC ont décroché un diplôme ou un certificat par rapport à 51 p. 100 des personnes qui ont participé à l'une ou l'autre des PEMS en général.

Une hausse de rémunération est un indicateur important des effets positifs de l'emploi. Les prestataires actifs ont fait des gains annuels de 3 000 à 4 000 \$; les gains des participants à l'intervention de DC étaient même supérieurs (de 3 300 à 5 100 \$ annuellement). La rémunération annuelle des participants aux SAE s'est accrue de 2 000 \$ au cours de la première et de la deuxième année depuis le début de l'intervention.

Les résultats de l'évaluation ont démontré que, pour les prestataires actifs, les avantages de la participation aux PEMS dépassaient les coûts, du point de vue d'un individu et de la société. Ils ont aussi révélé une baisse des prestations versées aux participants de l'intervention de DC variant de 600 à 1 000 \$ et de deux à trois semaines annuellement, ainsi qu'une diminution de leur dépendance au soutien du revenu de cinq à sept points de pourcentage au cours de chacune des trois années suivantes. La plupart des participants se sont dits satisfaits des programmes qu'ils ont choisis et ont trouvé que l'aide qu'ils avaient reçue leur avait été utile.

Après avoir participé aux PEMS, l'opinion des Autochtones à l'égard de la formation était généralement plus positive que celle des non-Autochtones. En outre, les Autochtones avaient plus de chances de suivre d'autre formation, de déménager pour suivre une formation ou de déménager pour occuper un emploi. Même si les PEMS ne sont pas spécifiquement conçues

pour régler les problèmes d’alphabétisation, les résultats de l’évaluation ont révélé que 75 p. 100 des personnes estimaient que leur participation les a aidées à éliminer les obstacles sur ce plan, et le Comité de gestion est heureux de ces résultats.

Les résultats de l’évaluation ont par ailleurs fait ressortir le fait que le recours aux PEMS a été bénéfique à 60 p. 100 des participants qui étaient des prestataires actifs. Les anciens prestataires (27 p. 100 de l’ensemble des participants) n’en ont pas bénéficié dans la même mesure. Par exemple, les gains en rémunération et les résultats d’emploi des prestataires actifs étaient supérieurs à ceux des anciens prestataires. Le Comité de gestion est d’accord avec ce fait, car bon nombre d’anciens prestataires ne sont plus sur le marché du travail depuis longtemps et sont confrontés à des obstacles à la réintégration plus grands que les prestataires actifs, dont l’expérience de travail est plus récente.

Enfin, cette évaluation a aussi permis de constater que, malgré le fait que les PEMS aident à satisfaire les besoins du marché du travail concernant l’expansion professionnelle et le rajustement, les programmes n’ont pas toujours aidé les employeurs à combler les pénuries de compétences, et ce en raison principalement du fait que les employeurs ne connaissaient pas toute la gamme des programmes et services offerts dans le cadre de l’EDMT.

## **Données aux fins de l’évaluation**

Le rapport d’évaluation attire l’attention sur les faiblesses des données sur la gestion de cas des clients et traite du travail considérable qui a dû être réalisé pour corriger les données administratives qui ont désigné les interventions apparemment identiques dont les noms de programme sont différents. Les données de base initiales ont été utilisées pour recréer des dossiers d’intervention qui avaient été corrompus au fil du temps.

## **Considérations/Plan d’action**

- Pour les prochaines étapes, le Comité de gestion s’engage à entretenir les relations de travail positives actuelles dans le nouvel environnement de l’EDMT.
- En ce qui concerne le transfert des programmes et services de l’EDMT, le gouvernement du Yukon sera le principal responsable de la collecte des données, de leur mise à jour et aussi de la tenue de son système d’information qui servira aux évaluations futures.
- RHDC, Service Canada, la région de la Colombie-Britannique, de l’Alberta et des Territoires et le gouvernement du Yukon travailleront ensemble afin de maintenir la qualité et l’intégrité de l’EDMT et des autres données administratives et d’en assurer la surveillance régulière. Ensemble, ils veilleront à ce que les sources de données administratives, particulièrement les renseignements sur les personnes-ressources et les autres champs, en vue de les utiliser dans le cadre d’évaluations futures.
- Le Comité de gestion Canada-Yukon déterminera la nécessité de disposer d’un ensemble différent de programmes ou de mesures de soutien et d’interventions additionnelles pour aider les clients à intégrer le marché du travail et fera des recommandations connexes.

- Pour répondre aux besoins des employeurs dans le contexte du transfert, le gouvernement du Yukon aura recours aux intervenants afin de mettre au point une nouvelle approche visant à mieux faire connaître les programmes et services de l'EDMT.

## **Conclusion**

Les constatations de l'évaluation sommative des PEMS du Canada-Yukon ont fourni des informations utiles qui guideront l'exécution des programmes et services d'emploi dans l'avenir. Compte tenu du transfert de février 2010 aux Territoires de la conception et de la mise en œuvre des PEMS, d'autres suivis seront effectués pour s'assurer que des mesures sont prises en vue d'offrir aux gens du Yukon de meilleures chances de réussite sur le marché du travail. Le gouvernement du Yukon, RHDCC, Service Canada et la région de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et des Territoires travailleront de concert pour faire en sorte que les programmes et services continuent de répondre aux besoins de la population du Yukon.

# 1. Introduction

Ce rapport présente un résumé de l'Évaluation sommative des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) offertes dans le cadre de l'Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail (EDMT). Il s'appuie sur les rapports techniques que produisent les évaluateurs et comprend les sections énumérées ci-dessous.

- Chapitre I – Introduction : Cette section fournit une description des PEMS du Yukon, et précise le but, la portée et les méthodes de l'évaluation sommative.
- Chapitre II – Pertinence, conception, prestation et mise en œuvre : Cette section aborde ces points ainsi que la question de la littératie et les problèmes que soulève l'évaluation formative.
- Chapitre III – Les clients et les expériences qu'ils ont vécues : Cette section traite des caractéristiques des clients, leurs attitudes et leur qualité de vie; facteurs propres aux PEMS; activités réalisées et expériences vécues après avoir participé à un programme.
- Chapitre IV – Impacts sur les clients : Cette section présente les impacts de la participation à un programme sur la clientèle.
- Chapitre V – Analyse coûts-avantages : Cette section porte sur les coûts et les avantages liés à la participation à un programme.
- Chapitre VI – Conclusions : Cette section présente les principales conclusions de l'évaluation ainsi que les résultats en fonction des sous-groupes d'intérêt.

## 1.1 Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail

### 1.1.1 EDMT Canada-Yukon

L'EDMT Canada-Yukon est entrée en vigueur le 24 janvier 1998. Les gouvernements du Canada et du Yukon ont travaillé en collaboration pour l'élaboration et la gestion de programmes et services ou des prestations d'emploi et des mesures de soutien, afin de porter assistance aux chômeurs<sup>2</sup>. Les prestations d'emploi suivantes sont offertes au Yukon :

- Le **Développement des compétences** (DC) fournit une aide financière pour que les personnes puissent suivre les cours de formation axée sur les compétences (ou formation professionnelle) dont elles ont besoin dans le but d'obtenir un emploi. La formation professionnelle peut porter sur des compétences essentielles ou sur des compétences avancées, formation dont la durée peut varier de quelques jours à

---

<sup>2</sup> L'évaluation porte sur les personnes qui sont admissibles au soutien qu'offrent les PEMS (participants assurés) en raison d'une demande actuelle (prestataires actifs) ou d'une demande antérieure (anciens prestataires). Les mesures de soutien (dont la définition est donnée à la page suivante) sont également accessibles aux participants non assurés (qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi). Ces participants (non admissibles aux prestations d'assurance-emploi) n'ont pas été pris en considération dans la présente évaluation.

quelques années. Les apprentis<sup>3</sup> qui ont été mis temporairement à pied par leur employeur pour leur permettre de suivre une formation en salle de classe sont admissibles au soutien d'un programme de DC.

- Les **Subventions salariales ciblées** (SSC) aident les personnes, et plus particulièrement celles qui sont aux prises avec des obstacles particuliers pour trouver un emploi, en leur offrant l'occasion d'acquérir de l'expérience de travail. Une subvention salariale est fournie aux employeurs pour les inciter à embaucher des personnes qu'ils ne pourraient normalement pas embaucher sans cette subvention.
- L'**Aide au travail autonome** (ATA) porte assistance aux personnes qui deviennent des travailleurs autonomes en les aidant à démarrer leur entreprise.
- Les **Partenariats pour la création d'emplois** (PCE) stimulent les organisations participantes à créer des occasions d'emploi supplémentaires qui soient pertinentes ou significatives pour que les personnes puissent acquérir de l'expérience de travail et trouver un emploi ailleurs par la suite.

Les mesures de soutien suivantes sont offertes au Yukon :

- Les **Services d'aide à l'emploi** (SAE) permettent de fournir une aide financière aux fournisseurs de services externes qui offrent des services d'aide à l'emploi aux chômeurs. Les types d'activités relevant des SAE comprennent : le counseling personnalisé, les ateliers de recherche d'emploi, les centres de ressources d'emploi et la gestion de cas (clients).
- Les **Partenariats sur le marché du travail** (PMT) encouragent et soutiennent les employeurs, les employés ou encore les associations d'employeurs et les collectivités à améliorer leurs capacités à tenir compte des exigences relatives aux ressources humaines et à mettre en œuvre les mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Dans le cadre de ces partenariats, les participants n'ont pas accès à un soutien direct. Il s'agit plutôt d'une aide indirecte qui permet au travailleur de tirer un meilleur parti d'un marché du travail plus accueillant.
- La mesure **Recherche et innovation** (R et I) soutient des activités qui visent à déterminer les meilleurs moyens à envisager pour aider les personnes à se préparer en vue d'un emploi ou pour les aider à conserver un emploi et faire partie de la population active. Cette mesure ne compte aucun participant.

La mesure Recherche et innovation n'a pas figuré dans l'évaluation, alors que les PMT n'ont fait l'objet que d'une analyse minimale en raison de leurs caractéristiques propres et de leur rôle indirect à l'égard des impacts sur la clientèle.

---

<sup>3</sup> Les apprentis qui ont participé à des programmes de DC représentent 50 p. 100 de tous les participants aux programmes de DC et 18 p. 100 de tous les participants aux programmes et mesures de l'EDMT. En règle générale, uniquement les cours de première année, ou les cours préalables à la formation d'apprenti, peuvent être suivis au Collège du Yukon. Les cours de formation plus avancée dans les métiers doivent être suivis à l'extérieur du territoire.

## 1.2 Méthodologie

### 1.2.1 Objectifs de l'étude

Voici les objectifs de l'évaluation sommative :

- Évaluer dans quelle mesure les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ont permis d'atteindre les objectifs de la partie II de la LAE. La LAE définit la réussite par le degré auquel les prestations et les mesures ont pu aider les personnes à « obtenir ou conserver un emploi ».
- Évaluer l'efficacité des interventions.
- Fournir aux gestionnaires, aux responsables des politiques, de même qu'aux personnes qui élaborent des programmes, des données utiles et pertinentes sur plusieurs questions relatives à l'évaluation formative et sommative.

Les sous-groupes d'intérêt au Canada et au Yukon sont les personnes qui ont eu recours aux Services d'aide à l'emploi (en raison de leur grand nombre), les apprentis, les travailleurs saisonniers, les Autochtones et les personnes handicapées.

Cette étude porte sur certaines questions d'évaluation concernant l'atteinte des objectifs de l'évaluation sommative. Les résultats propres aux sous-groupes d'intérêt ont également été obtenus.

### 1.2.2 Méthodes mises en application dans le cadre de cette étude

Bien que l'objet principal demeure les résultats des clients, les points de vue des autres intervenants<sup>4</sup> ont été pris en compte dans l'évaluation sommative. L'évaluation vise à traiter certains points particuliers de l'évaluation à l'aide des multiples sources de données suivantes :

- **Le profil des participants et les caractéristiques de leur participation à un programme** ont été établis à partir des données administratives des participants, en vertu de l'EDMT du Yukon, du début de l'année 1998 jusqu'à l'exercice 2006-2007. Les équivalents du plan d'action (EPA) se composaient de PEMS, à moins de six mois d'intervalle, où chaque EPA contenait au moins un élément des PEMS financé dans le cadre de l'EDMT du Yukon. Les EPA peuvent également comprendre une ou plusieurs PEMS financées dans le cadre de l'une des ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) ou encore dans le cadre d'une autre EDMT.

---

<sup>4</sup> Le terme « intervenants » fait référence aux fournisseurs de services externes, aux partenaires communautaires, aux employeurs et aux associations d'employeurs, aux organismes autochtones et aux membres du personnel d'autres organisations gouvernementales (membres du personnel des programmes de RHDSC et du Yukon) et aux contribuables.

- **Des analyses économétriques** ont été effectuées à l'aide de données administratives uniquement pour la production d'estimations des impacts différentiels sur différents indicateurs de résultats qui pourraient être attribués à la participation en vertu d'une EDMT. Ces analyses portent sur les participants qui n'étaient pas des apprentis et qui ont terminé leur programme en 2003 ou avant. Ces analyses ont fourni des données fiscales pour au moins deux années civiles à la suite d'une participation à un programme – la source de données sur les revenus, les résultats en ce qui a trait à l'emploi et à l'Aide sociale (AS). Les données de l'assurance-emploi ont également été utilisées pour les analyses différentielles.
- **Un sondage** a été réalisé **auprès de participants** qui étaient des apprentis ou des prestataires actifs ou encore d'anciens prestataires qui ont eu uniquement recours à des SAE, à des programmes de DC ou à des programmes destinés aux travailleurs autonomes comme principales PEMS au cours des exercices 2000-2001 à 2005-2006. Le sondage a été réalisé au début de 2008, mais ses résultats ont été affectés par des données périmées (36 p. 100 des numéros de téléphone n'étaient pas en service, malgré les tentatives de mise à jour) et la mémoire défaillante des participants (92 répondants potentiels n'ont pas pu confirmer certains détails relatifs à leur participation à un programme et ont été exclus du sondage). Le sondage a été réalisé dans sa totalité par 323 répondants : 113 personnes ayant eu recours aux SAE; 191 participants à un programme de DC et 19 participants à l'ATA; le taux de réponse au sondage de 38 p. 100 a été établi à l'aide de la formule de taux de réponse de RHDSC<sup>5</sup>.
- **Dix entrevues réalisées auprès d'informateurs-clés**, dont chacune était d'une durée moyenne d'une heure à une heure et demie. Les entrevues ont été réalisées en personne et se sont toutes déroulées à Whitehorse. Les informateurs-clés ont été sélectionnés en fonction de leurs connaissances de l'EDMT, des PEMS, du contexte du marché du travail et de la littérature au Yukon.
- **Deux groupes de discussion composés de participants**, auxquels 21 participants ont pris part (un groupe de 15 personnes et un groupe de 6), se sont réunis à Whitehorse. Les groupes étaient composés d'apprentis et de non-apprentis qui avaient participé à différents programmes de PEMS. Le sondage réalisé auprès des participants a permis de déterminer les personnes qui étaient prêtes à participer à un groupe de discussion. Whitehorse était l'unique collectivité où le nombre de volontaires était suffisant pour organiser des groupes de discussion.
- **Dix entrevues téléphoniques en profondeur** ont été réalisées auprès de participants choisis au hasard parmi les répondants du sondage résidant en milieu rural ou en région éloignée, à l'extérieur de Whitehorse, et qui avaient manifesté leur intérêt pour participer à un groupe de discussion. La plupart avaient eu uniquement recours aux SAE. Quelques-uns d'entre eux avaient participé à un programme de DC et un participant à un programme d'aide au travail autonome (à titre de principale PEMS).

---

<sup>5</sup> Les réponses des participants qui étaient des prestataires actifs d'une part et des anciens prestataires d'autre part ont fait l'objet d'analyses distinctes. Les résultats de ces analyses sont présentés dans deux documents différents.



- **Deux groupes de discussion composés d'employeurs** ont été constitués; au total, six employeurs y ont participé.
- **Un groupe de discussion composé de partenaires communautaires** a été organisé à Whitehorse. Six personnes y ont participé.
- **Une conférence téléphonique avec le personnel responsable de la prestation des SAE** a été tenue. Sept membres de personnel responsable de la prestation des SAE dans l'ensemble du Yukon y ont participé.

À noter qu'en général, toutes les estimations relatives à l'incidence décrites dans l'analyse différentielle ou les écarts observés dans l'analyse du sondage sont statistiquement significatives à un niveau de confiance de 95 p. 100, sauf indication contraire. Pour illustrer la solidité des résultats qualitatifs, la couverture avait été définie comme suit : « **la plupart** » fait référence à une **majorité de personnes, mais pas à la totalité de celles-ci**; « **certaines personnes** » renvoie à une **minorité importante** de personnes. En raison de la nature particulière des informateurs clés, les résultats provenant même d'un petit nombre d'entre eux sont présentés ici, car ce petit nombre de personnes peut représenter « **toutes les personnes** » qui possèdent assez d'expertise pour être en mesure de répondre aux questions posées.

### **1.2.3 Difficultés et contraintes liées à l'étude**

Le nombre relativement peu élevé de participants dans le cadre de l'EDMT du Yukon ainsi que leur grande mobilité ont constitué les principales difficultés rencontrées lors de la réalisation de cette étude. Ces difficultés témoignent de la réalité de la population du Yukon et des contraintes liées à d'autres études semblables dans le Nord.

Le nombre relativement peu élevé de non-participants qui pouvaient faire partie d'un groupe témoin était également problématique. Selon les données de Statistique Canada pour la période de 2001 à 2005, la population active du Yukon, qui s'élevait au départ à 15 000 personnes, a augmenté d'environ 900 personnes et le nombre d'emplois a augmenté de 1 800. Le taux de chômage est donc passé de 12 p. 100 à 5 p. 100, un pourcentage correspondant à 800 personnes.

En plus de limiter la possibilité de mener un sondage auprès d'un groupe témoin, ce redressement de l'économie devait transparaître dans les effets estimés de la participation aux PEMS.

Dans le but d'obtenir un nombre suffisant de questionnaires remplis par les participants du Yukon, certains candidats qui ont été choisis avaient terminé leur programme dès 2000-2001. Pour augmenter le taux de réponse au sondage, des sources de données secondaires accessibles ont été utilisées pour tenter de mettre à jour les sources administratives de renseignements personnels des participants, lesquels n'avaient pas nécessairement été mis à jour depuis leur participation à un programme. Ces participants risquaient d'être plus difficiles à contacter, car il était très possible qu'ils aient déménagé; de plus, ceux que l'on réussissait à contacter risquaient d'avoir davantage de difficulté à se souvenir des informations demandées, ce qui se traduisait par un biais potentiel d'une ampleur inconnue.

Pour éviter de tels problèmes, l'analyse différentielle a été réalisée uniquement à l'aide de données administratives, lesquelles offraient l'avantage d'être exemptes d'erreurs liées à la mémoire défaillante des participants et étaient accessibles pour tous les participants<sup>6</sup>.

Bien que le sondage portât sur une période remontant à plusieurs années et que l'analyse différentielle fût limitée à l'utilisation de données administratives seulement, il restait des difficultés relatives aux sous-groupes d'intérêt de cette étude. Parmi les sous-groupes d'intérêt, seuls les participants qui ont eu recours à des SAE, de même que les apprentis, peuvent être identifiés avec certitude à l'aide des sources de données administratives. En outre, il n'existe pas de groupe témoin adéquat pour les apprentis, ce qui limite les estimations des impacts différentiels aux cas qui ont eu uniquement recours aux SAE. Les participants des autres sous-groupes n'étaient identifiables (de façon fiable) qu'au moyen d'une interrogation directe. Les participants de certains sous-groupes ont été peu nombreux à répondre au sondage téléphonique<sup>7</sup> en raison de leur petit nombre dans la plupart des sous-groupes de participants et en raison du faible nombre de répondants en général (voir ci-dessus).

Avant la réalisation du sondage et des analyses différentielles, des efforts considérables ont été déployés pour corriger les données administratives qui permettaient de discerner des interventions apparemment semblables par différents noms de programmes. Les sources de données d'origine ont servi à reconstituer les dossiers d'intervention qui avaient été corrompus au fil du temps.

Enfin, les méthodes qualitatives dépendent des personnes qui ont participé aux groupes de discussions et aux rencontres avec les informateurs-clés. Bien que les rencontres aient attiré un grand nombre de participants, nous ignorons les effets qu'aurait entraînés la participation d'autres personnes.

---

<sup>6</sup> Les lecteurs du présent document devraient garder à l'esprit les points suivants :

- Les estimations ne proviennent pas d'une expérience aléatoire; ainsi, certaines incertitudes méthodologiques qui y sont associées ne se reflètent pas dans les erreurs types.
- Les estimations ont été obtenues au moyen de méthodes misant sur la comparaison de participants à des non-participants admissibles et semblables, d'après les observations. Dans cet exercice, un grand nombre de variables démographiques ont été utilisées, entre autres, de même qu'un ensemble relativement étendu de variables évaluant la situation sur le marché du travail avant la participation à un programme. Ainsi, la stratégie visant la comparaison entre des participants semblables, d'après les observations, et des non-participants est ici raisonnablement plausible.
- Il est plus difficile de trouver des non-participants comparables aux anciens clients que de trouver des non-participants comparables aux prestataires actifs, en raison des contraintes liées aux données; le lecteur devrait donc se fier davantage aux estimations concernant les clients actifs.
- Les comparaisons ont été faites à l'aide de méthodes d'ajustement semi-paramétriques de pointe qui ont fait leurs preuves dans d'autres contextes, tant au Canada qu'à l'étranger.
- Les apprentis ont été exclus de l'analyse en raison de leurs caractéristiques uniques qui limitent les chances de trouver des comparaisons qui soient valables.
- La participation à un programme peut faire en sorte que des participants en déplacent d'autres sur le marché du travail. Bien que cela soit probable dans la plupart des régions administratives, ceci est moins important au Yukon en raison du faible pourcentage du marché du travail du Yukon qui est représenté par les participants à un programme dans le cadre de l'EDMT. Dans la mesure où ces déplacements se produisent, les estimations risquent de surestimer les effets réels.

<sup>7</sup> Les répondants au sondage sont : des personnes ayant eu recours aux SAE (113); des travailleurs saisonniers (154); des Autochtones (62); des personnes handicapées (36); des apprentis (63).

## ***2. Pertinence, conception, prestation et mise en œuvre***

Cette section aborde les questions de pertinence, de conception, de mise en œuvre et de prestation et les problèmes que soulève l'évaluation formative.

### **2.1 Pertinence**

#### ***2.1.1 Aide apportée en ce qui a trait à l'adaptation des clients au marché du travail et à l'économie***

Les données qualitatives témoignent du fait que l'EDMT facilite l'adaptation des clients au marché du travail et à l'économie.

L'EDMT contribue à combler les besoins de l'économie du Yukon en ce qui a trait à l'expansion de l'emploi et à l'adaptation professionnelle, selon les informateurs-clés. Le rôle proactif des PMT à l'égard de la détermination des besoins et des façons de les gérer a également été mentionné.

Les informateurs-clés ont mentionné que la demande était forte pour des travailleurs de métiers qualifiés, et ils estiment que DC contribue à répondre à cette demande en soutenant la formation des apprentis en salle de classe. Selon les informateurs-clés, l'exigence de prouver l'existence d'un besoin réel avant que le financement de DC ne soit approuvé s'est traduite par un effet de canalisation du soutien des secteurs économiques en expansion. Toutefois, ils estiment que l'EDMT mettait l'accent sur la demande à court terme relative à certaines professions et n'offrait pas de formation pour les besoins à long terme. Par exemple, aucun financement n'était offert pour les programmes d'études échelonnés sur plusieurs années, puisque le financement supposait un emploi à court terme. Par ailleurs, le perfectionnement des compétences ne pouvait être financé que si le participant l'avait indiqué comme étant l'un de ses objectifs de carrière.

Une minorité d'informateurs-clés estime que l'EDMT ne peut offrir qu'une formation de base et qu'elle ne tient donc pas compte des demandes relatives aux professions. Par contre, d'autres informateurs-clés estiment que DC offre une formation professionnelle de niveau plus élevé et que le programme d'apprentissage convient pour répondre à cette demande. Environ 25 p. 100 des clients qui ont pris part aux groupes de discussion ont affirmé qu'ils avaient choisi une formation dans un secteur en demande, alors que les autres clients ont indiqué qu'ils désiraient perfectionner leurs compétences ou suivre des cours de formation selon leurs intérêts.

Ceux qui ont changé d'emploi étaient plus susceptibles d'avoir reçu de l'aide au cours de leur participation à un programme, plus particulièrement ceux qui ont reçu des prestations d'emploi (DC, SSC et ATA, comparativement aux SAE seulement). Dans le cadre du sondage, on posait des questions aux répondants dans le but de connaître le domaine

principal dans lequel ils travaillaient, avant et après leur participation à un programme offert dans le cadre de l'EDMT.

Le tableau 1 présente les principaux domaines des emplois occupés<sup>8</sup> avant la participation à un programme. Il faut noter qu'aucun groupe professionnel figurant au niveau à quatre chiffres de la Classification nationale des professions (CNP) ne représente plus de 7 p. 100 des emplois avant la participation à un programme. La plupart des principales professions exercées sont liées aux métiers d'apprentissage. Les trois quarts (75 p. 100) des emplois appartiennent au secteur privé.

<b>Tableau 1</b>					
<b>Principaux domaines de travail, avant et après la participation à un programme</b>					
CNP Titre de profession		Période par rapport à la participation			
		Avant		Après	
		Nbre	%	Nbre	%
<b>Professions exercées avant et après la participation</b>					
7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	24	7 %	21	7 %
7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	11	3 %	17	6 %
7611	Aide de soutien des métiers et manoeuvres en construction	11	3 %	10	3 %
15	Cadres supérieurs/cadres supérieures - commerce, radiotélédiffusion et autres services, n.c.a.	6	2 %	8	3 %
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	4	1 %	7	2 %
7421	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	7	2 %	7	2 %
6242	Cuisiniers/cuisinières	12	4 %	6	2 %
1414	Réceptionnistes et standardistes	4	1 %	5	2 %
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	14	4 %	5	2 %
6661	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	5	2 %	4	1 %
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	8	2 %	4	1 %
<b>Principales professions exercées après la participation</b>					
1441	Commis de soutien administratif	4	1 %	8	3 %
611	Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	1	0 %	7	2 %
7411	Conducteurs/conductrices de camions	5	2 %	6	2 %
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	0	0 %	5	2 %
7265	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	2	1 %	4	1 %
7422	Conducteurs/conductrices de machinerie d'entretien public	0	0 %	4	1 %
114	Directeurs/directrices d'autres services administratifs	2	1 %	4	1 %
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	2	1 %	4	1 %
4152	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	2	1 %	4	1 %
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	3	1 %	4	1 %

<sup>8</sup> Définis comme étant ceux pour lesquels les revenus sont les plus élevés.

<b>Tableau 1 (suite)</b>					
<b>Principaux domaines de travail, avant et après la participation à un programme</b>					
CNP Titre de profession		Période par rapport à la participation			
		Avant		Après	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Principales professions exercées avant la participation</b>					
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	7	2 %	0	0 %
6241	Chefs	5	2 %	2	1 %
6262	Pompiers/pompières	5	2 %	3	1 %
8612	Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien de terrains	5	2 %	2	1 %
1221	Agents/agentes d'administration	4	1 %	2	1 %
6435	Réceptionnistes d'hôtel	4	1 %	0	0 %
6471	Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	4	1 %	3	1 %
7251	Plombiers/plombières	4	1 %	3	1 %
7452	Manutentionnaires	4	1 %	3	1 %
	TOUTES LES AUTRES PROFESSIONS AVANT LA PARTICIPATION	153	48 %		
	TOUTES LES AUTRES PROFESSIONS APRÈS LA PARTICIPATION			144	47 %
	<b>TOTAL AVANT LA PARTICIPATION</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>		
	<b>TOTAL APRÈS LA PARTICIPATION</b>			<b>306</b>	<b>100 %</b>

Source : Sondage réalisé auprès des participants

Le tableau présente des données similaires pour le principal domaine de travail après la participation à un programme. Il faut noter qu'aucun groupe professionnel figurant au niveau à quatre chiffres de la Classification nationale des professions (CNP) ne représente plus de 7 p. 100 des emplois avant la participation à un programme et que la plupart des principales professions exercées sont liées aux métiers d'apprentissage. En ce qui concerne le principal domaine de travail, 68 p. 100 des postes occupés par suite à la participation à un programme sont liés au secteur privé.

Parmi les 322 clients qui travaillaient avant de participer à un programme, 15 (5 p. 100) n'ont pas travaillé après avoir participé à un programme. Du côté des chercheurs d'emploi, parmi les 307 personnes qui travaillaient après avoir participé à un programme, 176 (ou 57 p. 100) occupaient un emploi différent, avant et après leur participation à un programme, ce qui semble indiquer que l'EDMT est plus susceptible d'avoir facilité l'adaptation au marché du travail ou à l'économie de ceux qui ont changé d'emploi. Parmi les 131 personnes qui ont occupé le même emploi dans les deux périodes (antérieure et postérieure à la participation à un programme), 45 ont travaillé pour différents employeurs. Ceci comprend 15 p. 100 de tous les participants qui ont travaillé après avoir participé à un programme, ce qui semble indiquer que l'EDMT est plus susceptible d'avoir favorisé l'adaptation au marché du travail ou à l'économie de ceux qui ont changé d'employeurs. En outre, 13 p. 100 de ceux qui ont quitté leur emploi dans leur principal domaine de travail avant leur participation à un programme l'ont fait en raison d'une mise à pied ou d'une fermeture d'entreprise, ce qui semble indiquer que ce groupe est plus susceptible d'avoir obtenu de l'aide pour mieux s'adapter au marché du travail ou à l'économie.

Par conséquent, on dit que les participants dans le cadre de l'EDMT, particulièrement les apprentis, comblent les besoins du Yukon en ce qui a trait à l'expansion de l'emploi et à l'adaptation professionnelle. Grâce à l'EDMT, l'adaptation au marché du travail ou à l'économie est plus aisée pour :

- Ceux qui ont quitté leur emploi dans leur principal domaine de travail avant d'avoir participé à un programme, en raison d'une mise à pied ou d'une fermeture d'entreprise (13 p. 100 des participants).
- Ceux qui n'occupaient pas le même emploi avant et après leur participation à un programme (57 p. 100 des participants).
- Ceux qui ont travaillé pour différents employeurs après avoir participé à un programme, mais qui occupaient la même fonction qu'avant leur participation à un programme (15 p. 100 des participants).

### **2.1.1.1 Mobilité**

Les déménagements des participants qui ont choisi de partir à la recherche d'un emploi ou d'accepter un nouvel emploi constituent des exemples de la façon dont l'EDMT les aide à s'adapter au marché du travail ou à l'économie. Depuis la fin de leur participation à un programme, environ 33 p. 100 des participants ont déménagé. Parmi ceux qui ont déménagé, les motifs justifiant le déménagement (diverses raisons ont été évoquées) sont notamment : 58 p. 100 pour occuper un nouvel emploi; 50 p. 100 pour chercher un emploi; 40 p. 100 pour diminuer les coûts de la vie; 29 p. 100 pour effectuer un retour aux études à temps plein ou à temps partiel; 25 p. 100 pour suivre un cours de formation. La majorité a déménagé à l'extérieur du Yukon (55 p. 100) ou à l'intérieur de la même collectivité au Yukon (26 p. 100). Ces pourcentages sont probablement sous-estimés, car il était plus difficile de retrouver les participants qui avaient déménagé.

Ainsi, l'EDMT peut contribuer à faciliter l'adaptation au marché du travail ou à l'économie pour environ un tiers des participants qui ont déménagé après avoir participé à un programme : 58 p. 100 pour occuper un nouvel emploi et 55 p. 100 pour habiter à l'extérieur du Yukon.

### **2.1.1.2 Adaptation à la nature saisonnière du marché du travail au Yukon**

La capacité de l'EDMT à s'adapter à la nature saisonnière du marché du travail du Yukon représente un problème potentiel étant donné la nature saisonnière particulière du marché du travail. (Dans le cadre de l'EDMT, 46 p. 100 des participants ont occupé des postes saisonniers avant de participer à un programme).

Si l'on se fie aux données recueillies, aucun des travailleurs saisonniers n'a mentionné quelques problèmes ou enjeux liés à sa participation à un programme nuisant à ses activités saisonnières. Ainsi, les PEMS semblent répondre aux besoins spéciaux de ces travailleurs, causés par la nature saisonnière du marché du travail dont ils font partie.

Parmi ceux pour qui les activités saisonnières correspondent au principal domaine de travail avant la participation à un programme, 70 p. 100 ont poursuivi leurs activités saisonnières pendant la période de participation. Les deux tiers (67 p. 100) des travailleurs saisonniers qui avaient établi des objectifs et des mesures à prendre au commencement de leur participation à un programme ont affirmé avoir atteint tous leurs objectifs. Parmi ceux qui n'ont pas atteint tous leurs objectifs, aucun n'a indiqué comme motif le retour au travail pour occuper un emploi saisonnier, bien que 10 p. 100 des travailleurs aient indiqué comme motif qu'ils ont obtenu un (autre) emploi. Les travailleurs saisonniers n'ont pas précisé que le fait d'occuper de nouveau un emploi saisonnier après avoir participé à un programme était un échec par rapport à l'atteinte de leurs objectifs. Cependant, le retour à un autre type d'emploi a été mentionné par 10 p. 100 des participants comme étant la raison pour laquelle ils n'ont pas atteint leurs objectifs.

Ceux qui ont pris part aux groupes de discussion des partenaires communautaires croient que les emplois saisonniers sont importants pour l'économie du Yukon. Étant donné le taux élevé de roulement de personnel dans ce secteur, ils pensent que les programmes doivent faire plus pour faciliter l'adaptation et tenir compte de cette caractéristique de l'économie.

Les points de vue des informateurs clés diffèrent en ce qui concerne la nature saisonnière du marché du travail. Certains estiment que DC ne peut être utilisé pour financer la formation pour des emplois saisonniers, alors que d'autres affirment que les emplois saisonniers ne font pas l'objet d'une telle discrimination. Certains informateurs-clés ont indiqué que les PEMS sont adaptées aux emplois saisonniers, car ils croient que la formation en salle de classe pour les apprentis est dispensée durant les périodes où la demande est plus faible, alors que quelques-uns des informateurs-clés sont d'avis que les SSC ne tiennent pas compte des emplois saisonniers, étant donné les longs délais nécessaires à l'établissement d'une SSC.

Bien que peu de personnes ayant participé aux groupes de discussion occupaient un emploi saisonnier, ceux pour qui c'était le cas ont tous affirmé que le programme leur convenait.

Ainsi, une bonne partie des données recueillies, mais pas toutes, semble indiquer que l'EDMT est en mesure de s'adapter à la nature saisonnière de l'économie du Yukon.

## **2.1.2 Pertinence à l'égard des besoins des collectivités**

L'EDMT est axée sur les clients; cependant, l'EDMT peut prendre en compte les besoins d'une collectivité. Cette section évalue si l'EDMT réussit à répondre aux besoins des collectivités.

Selon les résultats du groupe de discussion composé de partenaires communautaires, l'EDMT contribue avec succès au développement social des collectivités et à la création de possibilités pour les collectivités. Les intervenants communautaires qui ont participé aux groupes de discussion croient que l'EDMT a une incidence sur les partenariats communautaires :

- Bon nombre de PEMS font appel aux partenariats (SAE, PCE en milieu communautaire) ou requièrent un partenariat (PMT). Ainsi, les PEMS soutiennent les partenariats de manière directe et indirecte, y compris les partenariats établis avec les groupes gouvernementaux.
- Bien qu'il n'y ait qu'un seul gestionnaire de cas pour chaque participant, plusieurs fournisseurs de services externes peuvent s'occuper des activités du participant, favorisant du même coup l'établissement de relations et de partenariats entre les organismes communautaires. L'accroissement des partenariats constitue le résultat naturel de l'obligation de travailler ensemble.
- Bien que les PEMS ne favorisent pas nécessairement certains partenariats en particulier, l'augmentation du nombre de partenariats peut découler du soutien offert par des groupes dans les collectivités. Plus particulièrement, le soutien de l'EDMT favorise la création de groupes communautaires plus solides, ce qui, en retour, se traduit par des partenariats plus solides dans les collectivités.

Bien que certains informateurs clés aient indiqué que des efforts sont actuellement déployés pour offrir des services à des collectivités situées à l'extérieur de Whitehorse, ils pensent également que le manque de possibilités limite l'efficacité globale de ces efforts. La formation d'apprenti demeure la seule exception à cette observation générale; on croit que ce type de formation offre des possibilités et bénéficie d'une forte promotion dans les collectivités situées à l'extérieur de Whitehorse et est très accessible aux membres de ces collectivités.

En somme, les partenariats au sein des groupes communautaires ont été établis ou renforcés grâce à l'EDMT. La forte promotion la formation d'apprenti et son accès facile se fait dans les collectivités situées à l'extérieur de Whitehorse, ce qui offre des possibilités. Bien que des efforts aient été déployés pour servir ces collectivités par l'entremise d'autres programmes, le manque de possibilités limite l'efficacité de ces efforts. L'EDMT semble contribuer au développement social et créer des possibilités pour les collectivités.

### **2.1.3 Pertinence à l'égard des besoins des employeurs**

Comme il a été mentionné précédemment, l'EDMT est axée sur la clientèle. Cependant, comme elle soutient les clients dans l'acquisition de compétences, l'EDMT peut combler les besoins des employeurs qui exigent des travailleurs qualifiés.

Selon les informateurs clés, le besoin de personnel est la principale raison qui explique l'embauche, par les employeurs, des participants dans le cadre de l'EDMT. Ils croient que l'EDMT permet de pourvoir les postes vacants, de façon indirecte, par l'acquisition des compétences dont les travailleurs ont besoin pour effectuer le travail. Les employeurs



qui n'embauchent pas d'apprentis s'entendent pour dire que l'EDMT permet de pourvoir les postes vacants grâce aux travailleurs qualifiés disponibles.

Selon les informateurs clés – et ce point a été vérifié auprès des employeurs qui ont participé aux groupes de discussion –, les employeurs sont peu susceptibles de savoir qu'un travailleur ou un nouvel employé a participé à un programme dans le cadre de l'EDMT. Habituellement, dans les cas où l'employeur est au courant, c'est le travailleur lui-même qui l'a mis au courant ou qui était un apprenti.

Les employeurs des apprentis ont affirmé qu'ils embauchent habituellement une personne et ne la parrainent au cours de sa formation d'apprenti que si elle a d'abord fait ses preuves à titre d'employée. De leur point de vue, l'EDMT n'a pas joué un rôle pour pourvoir les postes vacants, mais elle a plutôt favorisé la formation des apprentis après leur embauche. Les partenaires communautaires pensent cependant que la forte demande pour des travailleurs possédant des compétences dans les métiers s'est traduite par l'embauche d'apprentis afin de combler les besoins des employeurs.

Les partenaires communautaires représentent le seul groupe qui croit que l'EDMT règle le problème des pénuries de travailleurs compétents et qu'elle a été particulièrement efficace dans le cas des métiers. Les employeurs ont précisé que l'EDMT ne les a pas aidés à faire face aux pénuries de travailleurs compétents, mais que cela s'expliquait surtout par le fait qu'ils ne connaissaient pas les programmes. (Ce point de vue ne tient pas compte du fait que l'EDMT a le potentiel d'offrir une réserve de travailleurs compétents et qualifiés, dans laquelle les employeurs seraient en mesure de sélectionner des candidats pour combler leurs besoins en main-d'œuvre compétente.)

Les informateurs clés pensent que le programme de SSC ne permet pas de régler le problème des pénuries de travailleurs compétents, puisque les employeurs ne sont pas disposés à former les travailleurs pour leur permettre d'acquérir des compétences essentielles ou des compétences en littératie, en raison de la paperasserie administrative et des subventions limitées. Les employeurs sont d'accord avec cette affirmation. Les informateurs clés proposent que les employeurs privilégient les SAE et la formation d'apprenti en passant par un programme de DC. De plus, les informateurs clés mentionnent que les employeurs ne connaissent pas les autres programmes des PEMS. Les employeurs confirment leurs connaissances limitées de l'EDMT et indiquent qu'une meilleure communication serait nécessaire pour faire connaître les programmes des PEMS. Les employeurs d'apprentis ont également mentionné qu'ils n'aimaient pas l'horaire rigide de la formation des apprentis en salle de classe, car cet horaire ne tient pas toujours compte de la disponibilité des travailleurs.

En conclusion, il est profitable pour les employeurs que les travailleurs acquièrent les compétences dont ils ont besoin grâce à la participation à un programme. Cependant, les employeurs ne sont généralement pas familiers avec la plupart des programmes des PEMS et sont au courant de la participation d'un employé que si le travailleur lui-même le met au courant ou est un apprenti. Ainsi, peu d'employeurs sont en mesure d'évaluer si les PEMS répondent à leurs besoins. La paperasserie administrative liée aux SSC et les horaires rigides de la formation des apprentis en classe sont des points qui ont été critiqués.

## **2.2 Conception, mise en œuvre et prestation**

### **2.2.1 Plans d'action**

#### **2.2.1.1 Caractéristiques de la participation**

Le plan d'action fait partie d'un processus au cours duquel on détermine quelles activités seront réalisées pour aider quelqu'un à effectuer un retour au travail. Cependant, les évaluations antérieures permettent de conclure que la consignation du plan d'action dans les systèmes administratifs ne suffit pas pour établir les caractéristiques de la participation. Par conséquent, les évaluations ont entraîné la création des Équivalents de plans d'action (EPA), lesquels servent d'instruments des plans d'action.

L'analyse des données administratives des participants, de 1998 à 2003, a permis de distinguer 2 604 EPA, définis comme une PEMS unique ou une série de PEMS, à moins de six mois d'intervalle.

Les observations des participants portaient sur tous les EPA dont les dates de début et de fin sont à l'intérieur de la période de référence et qui contenaient au moins une des PEMS financées dans le cadre de l'EDMT Canada-Yukon. Ces EPA pouvaient également comprendre des PEMS financées en vertu d'autres EDMT ou dans le cadre d'autres EDRHA. La raison justifiant l'inclusion de ces PEMS était que l'on souhaitait attribuer tous les effets observés à toutes les interventions réalisées, tout en sachant que certaines d'entre elles pouvaient ne pas être financées par l'EDMT faisant l'objet d'une évaluation. Les proportions relatives à l'EDMT du Yukon, à d'autres EDMT et à des PEMS liées à une EDRHA dans le cadre d'EPA du Yukon varient. Par exemple, pour les prestataires actifs qui ont eu uniquement recours aux SAE, les pourcentages sont de 95 p. 100, 5 p. 100 et 0 p. 100, alors que pour les anciens prestataires qui ont participé à un programme de DC à titre de PEMS principale, les pourcentages sont de 72 p. 100, 7 p. 100, 21 p. 100. La grande mobilité de la population du Yukon peut expliquer la proportion relative à d'autres EDMT. La participation à d'autres EDMT peut être attribuable à la grande mobilité de la population du Yukon. Par ailleurs, la participation aux EDRHA peut s'expliquer par la forte proportion de participants qui sont de descendance autochtone (19 p. 100 au total et 23 p. 100 des anciens prestataires).

Pendant la période de référence, 60 p. 100 des EPA (n=1 563) sont pour des prestataires actifs (un participant dont la demande est active au début ou quatre semaines après le début de l'EPA). Vingt-sept pour cent (n=702) des EPA étaient destinés à d'anciens prestataires qui avaient satisfait aux exigences d'admissibilité en fonction d'une demande antérieure faite au cours des 3 dernières années (prestations régulières), ou au cours des 5 dernières années sans avoir effectué un retour au travail depuis la demande (demande de prestation de maternité ou de parentalité). Les 13 p. 100 (n=339) qui restent étaient des apprentis. Ce dernier groupe ne faisait pas partie de l'analyse différentielle, mais il a fait partie du sondage effectué auprès des participants.

Du côté des caractéristiques (autres que la provenance des fonds), on a remarqué peu de différences entre les EPA des prestataires actifs et ceux des anciens prestataires, mais on a constaté davantage de différences dans les comparaisons avec les apprentis. La durée moyenne d'un EPA était de 25,7 semaines pour les prestataires actifs, 21,1 semaines pour les anciens prestataires et 10,7 semaines pour les apprentis. Les différences étaient plus importantes dans l'ensemble des principales PEMS (les PEMS qui ont duré le plus longtemps dans le cadre des EPA). Les équivalents de plans d'action (EPA) dont le travail indépendant (TA) représentait la principale PEMS duraient le plus longtemps (55,1 semaines et 52,1 semaines pour les prestataires actifs et les anciens prestataires, respectivement). Ceux qui ne comprenaient que des SAE avaient une durée d'environ 12,8 et 8,5 semaines pour les prestataires actifs et les anciens prestataires, respectivement.

Les prestataires actifs ont attendu 15,2 semaines en moyenne, après le début de leur demande pour commencer les activités de l'EPA. Pour les principales PEMS, la différence moyenne entre la demande et le début de la participation à un programme était de 12,7 semaines pour SAE uniquement; de 15,9 semaines pour DC; de 24,7 semaines pour SSC ; de 17,4 semaines pour le TA. Il faut noter que les prestataires actifs peuvent commencer à participer jusqu'à quatre semaines avant le début de leur demande, ce qui peut entraîner une différence négative (c.-à-d., la différence entre la date de début de la demande et celle du début de l'EPA est négative) pour certains clients dans les moyennes indiquées précédemment.

### **2.2.1.2 Points de vue sur les plans d'action**

Les points de vue des informateurs clés concernant les plans d'action (PA) sont variés. Certains perçoivent le PA comme étant essentiel pour la réussite des participants. Le processus d'établissement d'un plan d'action fait en sorte que les clients se débarrassent de leurs idées préconçues et fixent leur attention sur les problèmes réels et les solutions à envisager. D'autres croient que trop de questions personnelles sont posées dans le cadre du processus d'établissement du PA et que les clients en sont intimidés : ils sont impressionnés par la nature « contractuelle » du PA.

Ceux qui assurent la prestation des programmes estiment que les participants qui possèdent un plan d'action visant l'amélioration des compétences ont plus de chances de succès que ceux visant la recherche d'un emploi. Ils croient que de nombreux participants ne respectent pas le contenu de leur PA par manque de motivation, pensant que le PA leur a été imposé.

Dans les groupes de discussion réunissant des participants, moins de la moitié des participants pouvaient se rappeler avoir travaillé avec une personne liée à un plan d'action, et la plupart d'entre eux ont indiqué que le plan d'action était lié à l'établissement d'objectifs en matière d'emploi.

Dans notre sondage, on a demandé aux participants qui n'étaient pas des apprentis s'ils se rappelaient si un plan d'action avait été établi dans le cadre de leur participation à un programme. Quarante-huit pour cent des participants qui n'étaient pas des apprentis<sup>9</sup> se sont rappelés qu'un plan d'action avait été établi. Un plus grand nombre de participants qui n'étaient pas des apprentis (71 p. 100) se sont rappelés qu'ils avaient reçu de l'aide de quelqu'un qui travaillait dans un bureau du gouvernement ou dans un organisme communautaire dans le cadre de leur participation à un programme. On a demandé aux participants qui n'étaient pas des apprentis et qui se sont rappelés avoir établi un plan d'action ou avoir reçu de l'aide de quelqu'un dans le cadre de leur participation à un programme (75 p. 100) s'ils avaient défini des objectifs ou s'ils avaient envisagé des mesures à prendre au début de leur participation à un programme. C'était le cas pour 85 p. 100 d'entre eux et 74 p. 100 ont atteint tous leurs objectifs ou ont pris les mesures prévues. Ceux qui n'avaient pas atteint tous leurs objectifs ou qui n'avaient pas pris les mesures prévues ont mentionné les raisons énumérées ci-dessous :

- Ils se sont tournés vers d'autres possibilités (ils ont effectué un retour au travail ou aux études ou ont démarré une entreprise) (37 p. 100).
- Les aléas de la vie (maladie ou raisons médicales; voyage; obligations familiales; congé de maternité ou de paternité) (22 p. 100).
- Problèmes liés au programme (difficultés financières ou manque de financement; financement interrompu; programmes non accessibles dans la région; insatisfaction à l'égard d'un programme) (15 p. 100).
- Problèmes personnels (l'âge rend difficile l'atteinte des objectifs; la personne n'est pas prête ou a des craintes; faible niveau de littératie) (12 p. 100)
- Objectifs inappropriés ou révisés (10 p. 100).
- Ils travaillent encore à l'établissement de leurs objectifs (2 p. 100).
- Autres (2 p. 100).

Les informateurs clés croient que 50 p. 100 de ceux qui établissent un PA le réaliseront en atteignant les objectifs liés à l'emploi désiré. Beaucoup d'autres ne réaliseront pas leur PA dans sa totalité, parce qu'ils abandonnent avant pour accepter un autre emploi, étant donné les conditions du marché du travail de la période de référence sur laquelle portait l'étude.

On a demandé à ceux qui se sont rappelés avoir reçu de l'aide (d'une personne qui travaillait dans un bureau du gouvernement, dans un bureau de placement ou dans un organisme communautaire), dans le cadre de leur participation, de préciser le degré d'utilité de cette aide.

---

<sup>9</sup> Les apprentis n'ont habituellement pas de plan d'action; ils n'ont donc pas été interrogés à ce sujet.

Une échelle de 7 points a été utilisée (où 1 signifiait « n'était pas du tout utile » et 7 signifiait « très utile »), afin d'évaluer l'aide reçue pour déterminer les objectifs en matière d'emploi, choisir un programme gouvernemental de formation et un emploi en fonction de leurs objectifs<sup>10</sup>.

Le résultat moyen que les participants ont accordé à l'aide qu'ils ont reçue pour définir leurs objectifs en matière d'emploi est de 5,3. Les trois quarts des participants ont évalué l'aide qu'ils ont reçue à 5 ou plus sur cette échelle. Ceux qui ont affirmé qu'ils avaient besoin d'aide relativement au choix d'une carrière ou à un manque de compétences en littératie ont accordé une cote de 5,7 (81 p. 100 ont accordé une cote de 5 ou plus) et de 5,6 (79 p. 100 ont accordé une cote de 5 ou plus), respectivement, à l'aide de cette échelle.

Pour l'aide apportée relativement au choix d'un programme gouvernemental de formation ou d'emploi en fonction de leurs objectifs, les participants ont accordé une cote moyenne de 5,2 (73 p. 100 ont accordé 5 points ou plus). Ceux qui avaient besoin d'aide pour choisir une carrière ont accordé une cote de 5,8 (81 p. 100 ont accordé 5 points ou plus).

Dans le cadre du sondage, les participants qui occupaient des emplois saisonniers ou non saisonniers avant leur participation à un programme ont accordé une cote semblable pour l'aide reçue d'une part pour la définition des objectifs en matière d'emploi et d'autre part pour le choix d'un programme en fonction de leurs objectifs en matière d'emploi. Les informateurs-clés n'ont pas relevé de différences pour les travailleurs saisonniers. Ils pensent plutôt que le succès du processus de planification des mesures dépend de l'engagement du client, de son acceptation et de l'établissement d'objectifs réalistes.

### **2.2.1.3 Points de vue sur les programmes dans le cadre d'un plan d'action**

On a demandé aux participants qui ont affirmé se heurter à un obstacle particulier à l'emploi (le pourcentage des participants qui ont fait de telles affirmations fera l'objet d'une analyse dans le prochain chapitre) d'évaluer l'utilité du programme – ou des programmes – choisi pour surmonter ces obstacles, à l'aide d'une échelle de 7 points. Pour chaque obstacle, l'utilité de la participation a été ainsi évaluée :

- Choix de carrière : 4,9 (63 p. 100 ont accordé 5 points ou plus);
- Littératie : 5,4 (74 p. 100 ont accordé 5 points ou plus).
- Recherche d'un emploi ou obtention d'un emploi : 4,8 (64 p. 100 ont accordé 5 points ou plus).
- Besoin de stabilité dans la vie personnelle : 4,8 (67 p. 100 ont accordé 5 points ou plus).

Les participants étaient généralement satisfaits des PEMS, selon les informateurs-clés. Ceux qui participaient à nos groupes de discussion étaient généralement très satisfaits des PEMS. Dans l'un des groupes de discussion, certains jugeaient très bonne leur expérience

---

<sup>10</sup> Les valeurs peuvent être reprises aux fins de comparaisons pour l'ensemble des questions, à l'aide de l'échelle de 7 points. Une valeur de 4 correspond à la valeur médiane de l'échelle de 7 points. Les valeurs supérieures indiquent que les participants sont d'accord avec l'affirmation.

liée à la formation, mais ils estimaient qu'un service de placement aurait dû être offert pour les aider à la suite de la formation. Des personnes ont également formulé des commentaires sur le manque de suivi pour vérifier s'ils avaient réussi. Dans les régions rurales, un peu plus de la moitié des participants étaient satisfaits de leurs programmes.

Dans le cadre du sondage, on demandait aux participants d'évaluer leur degré de satisfaction globale à l'égard des programmes qu'ils avaient choisis, à l'aide d'une échelle de 7 points où « 1 » signifiait « très insatisfait » et « 7 » signifiait « très satisfait ». Le pointage moyen de l'évaluation, pour tous les participants, est de 5,5; et 80 p. 100 des participants ont indiqué qu'ils étaient globalement satisfaits (5 points ou plus). Ceux qui avaient participé à un programme de DC à titre de programme principal ont indiqué un taux de satisfaction de 6,0; 91 p. 100 ont accordé une cote de 5 ou plus. Les apprentis ont indiqué un degré de satisfaction de 5,8; 90 p. 100 ont accordé une cote de 5 ou plus.

La même échelle a servi à évaluer le degré de satisfaction des participants relativement à l'accès aux programmes ou aux activités dans leur région. Le pointage moyen est de 4,9; 69 p. 100 ont accordé une cote de 5 ou plus; en ce qui concerne ceux qui ont participé au programme de DC à titre de principale intervention dans le cadre des PEMS, la cote est de 5,2 (75 p. 100 ont accordé une cote de 5 ou plus).

On a posé une question d'ordre général à ceux qui ont obtenu un emploi à la suite de leur participation à un programme (95 p. 100) pour connaître la principale raison pour laquelle ils ont cherché du travail. Parmi ceux qui ont donné une raison, 90 p. 100 ont mentionné que le programme auquel ils avaient participé leur avait permis de le faire. Cependant, d'autres raisons ont été mentionnées, lesquelles pourraient être liées à la participation à un programme : acquisition d'expérience de travail à titre d'apprenti (5 p. 100); compétences (12 p. 100); formation (15 p. 100).

### **2.2.1.4 *Expérience relativement au plan d'action :*** ***résumé***

Les équivalents des plans d'action étaient des PEMS à des intervalles de moins de six mois. Entre 1998 et 2003, il existait 2 604 EPA, dont 60 p. 100 pour des prestataires actifs, 27 p. 100 pour d'anciens prestataires et 13 p. 100 pour des apprentis. Les principales PEMS de la majorité des prestataires actifs étaient un programme de DC (51 p. 100); pour les anciens prestataires, il s'agissait de SAE (57 p. 100), alors que pour presque tous les apprentis, il s'agissait d'un programme de DC (98 p. 100). Pour ces groupes, les équivalents des plans d'action avaient une durée moyenne de 26 semaines, 21 semaines et 11 semaines, respectivement. Les équivalents des plans d'action, dont les principales PEMS étaient un TA, avaient la durée la plus longue (55 semaines et 52 semaines pour les prestataires actifs et les anciens prestataires, respectivement), alors que les EPA de ceux qui avaient eu recours aux SAE uniquement avaient la durée la plus courte (13 semaines et 9 semaines, respectivement).

Les membres du personnel du gouvernement ou les fournisseurs de services externes peuvent aider les clients qui ne sont pas des apprentis à élaborer un plan d'action (PA). Si environ la moitié des participants se sont souvenus de l'existence d'un PA les concernant,

un pourcentage plus élevé de participants se sont rappelés qu'ils avaient reçu de l'aide. Parmi ceux qui se sont rappelés avoir établi un PA ou avoir reçu de l'aide, 85 p. 100 avaient défini des objectifs à atteindre ou des mesures à prendre et, de ceux-là, 74 p. 100 ont affirmé avoir atteint ces objectifs. Voici les principales raisons évoquées pour ne pas avoir atteint les objectifs établis : 37 p. 100 ont opté pour d'autres possibilités (ont trouvé un autre travail ou ont commencé des études), 22 p. 100 ont été confrontés aux aléas de la vie (maladie, obligations familiales, grossesse) et 15 p. 100 ont éprouvé des problèmes avec les PEMS (financement interrompu, programme non accessible dans une région donnée, insatisfaction à l'égard du programme).

L'aide reçue a été évaluée à l'aide d'une échelle de 7 points où « 7 » signifiait « très utile » :

- 75 p. 100 estimaient que cette aide était utile (5 points ou plus) pour la détermination des objectifs en matière d'emploi;
- 73 p. 100 estimaient que cette aide était utile dans le choix d'un programme gouvernemental lié à la formation ou à un emploi qui tient compte de leurs objectifs.

À l'aide d'une échelle semblable, 80 p. 100 ont affirmé être satisfaits (5 points ou plus) des programmes choisis. Du côté des programmes de DC, 90 p. 100 des apprentis et 91 p. 100 des participants à un programme de DC ont exprimé leur satisfaction.

Les résultats susmentionnés indiquent que, bien que seulement la moitié des participants se rappelaient avoir élaboré un plan d'action, le processus d'établissement d'un plan d'action semble aider les participants, et la plupart d'entre eux le trouvent utile. Ces résultats correspondent aux constatations ultérieures relatives aux impacts différentiels pour les participants (dont la majorité a pris part à ce processus).

## **2.2.2 Expérience relative à l'aide financière négociée**

La capacité financière de contribuer aux coûts de participation à un programme de DC est déterminée au moyen du processus désigné sous le nom d'aide financière négociée. Les participants qui le peuvent doivent contribuer financièrement pour compenser certains coûts liés à la participation. Le montant est négocié en fonction des coûts de participation et de la capacité de contribuer du participant.

Les répondants au sondage ont indiqué le montant qu'ils avaient déboursé de leur poche pour la réalisation des activités. Sept pour cent des répondants ont refusé de préciser le montant et 10 p. 100 l'ignoraient. Parmi ceux qui ont indiqué un montant, 50 p. 100 ont indiqué qu'il s'agissait d'un montant de 200 \$ ou moins et 25 p. 100 ont indiqué que le montant s'élevait à 2 000 \$ ou plus. Pour les personnes qui ont indiqué un montant, le montant moyen de contribution était de 1 500 \$.

De ceux qui ont contribué financièrement aux activités liées à leur retour au travail, 21 p. 100 ont indiqué qu'ils avaient négocié le montant. Le pourcentage de ceux qui ont négocié le montant était moins élevé pour les apprentis (5 p. 100) et plus élevé pour ceux qui ont participé à un programme de DC (23 p. 100). La plupart de ceux qui ont négocié les coûts liés à leur participation (82 p. 100) estiment qu'ils ont payé un montant approprié.

Les apprentis qui ont participé aux groupes de discussion ont jugé que le montant qu'ils avaient reçu pour leurs frais de déplacement était insuffisant. Les coûts réels de déplacement pour se rendre en Alberta ou dans d'autres provinces ainsi que les coûts d'hébergement à l'hôtel ou dans une maison partagée étaient supérieurs à l'allocation octroyée.

Les participants qui ont pris part aux groupes de discussions ont indiqué que les coûts de transport constituent un obstacle, même pour les déplacements à Whitehorse. Il n'y a pas de service d'autobus après les heures de bureau pour se rendre au Collège du Yukon et les frais de taxi peuvent s'élever à 30 \$. Les autobus dédiés au transport de personnes handicapées ne peuvent être utilisés qu'une seule fois par semaine et doivent être réservés des mois à l'avance.

En résumé, on encourage les participants à contribuer financièrement aux activités liées à leur retour au travail par le biais d'un processus désigné sous le nom d'aide financière négociée. Parmi les personnes qui ont indiqué le montant qu'elles ont déboursé, 50 p. 100 ont indiqué qu'il s'agissait d'un montant de 200 \$ ou moins et 25 p. 100 ont indiqué que le montant s'élevait à 2 000 \$ ou plus. Pour les personnes qui ont indiqué un montant, le montant moyen de contribution était de 1 500 \$. La plupart des personnes (82 p. 100) qui ont négocié les coûts liés à leur participation estiment qu'ils ont payé un montant approprié.

## **2.3 Suivi de l'évaluation formative**

Un enjeu relatif à l'évaluation formative était la mesure dans laquelle les structures de gestion et de coordination et la structure des comités de l'EDMT affectaient la planification et l'établissement de priorités relatifs aux PEMS, de même que la conception et la prestation des PEMS.

Les informateurs clés ont fait remarquer que les membres du Comité conjoint de gestion (CCG) se réunissent régulièrement et qu'ils font preuve de créativité et ont établi des relations de travail efficaces. L'établissement des priorités et la planification vont bon train. Ils estiment que la gestion est efficace en ce qui concerne l'utilisation des fonds pour mettre à jour les profils communautaires et le service info-Emploi Yukon (information sur le Web concernant le marché du travail local, national et mondial).



## 3. Caractéristiques et expérience des clients

### 3.1 Introduction

Ce chapitre traite des clients qui ont participé à un programme dans le cadre de l'EDMT et de leur expérience. Plus particulièrement, il porte sur : les caractéristiques des clients de l'EDMT; les attitudes et la qualité de vie des clients; les facteurs propres aux PEMS; les activités réalisées à la suite d'une participation à un programme; l'expérience des clients.

### 3.2 Clients de l'EDMT

L'analyse des données a permis de déterminer le nombre de participations terminées<sup>11</sup>, par exercice financier. Les résultats sont présentés dans le tableau 2, en fonction du statut des participants (prestataires actifs, anciens prestataires ou apprentis) et en fonction de leurs principales PEMS, ou des PEMS de plus longue durée. La majorité des clients, et plus particulièrement les prestataires actifs et les apprentis, avaient choisi un programme de DC à titre de principale intervention dans le cadre des PEMS. La plupart des anciens prestataires avaient eu recours uniquement aux SAE.

<b>Tableau 2</b>											
<b>Nombre d'EPA, selon le statut du client, la PEMS principale et l'exercice financier au cours duquel l'EPA a pris fin</b>											
Statut du client	PEMS Principal	Exercice financier au cours duquel l'EPA a pris fin									
		1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	Total
Prestataires actifs	SAE seulement	70	70	75	116	141	131	119	44	76	842
	DC	185	181	121	179	100	78	135	60	48	1,087
	SSC	3	2	5	3	10	5	3	3	2	36
	SE	3	22	25	17	15	15	1	5	5	108
	PCE	3	15	20	8	0	0	3	3	3	55
	Total	264	290	246	323	266	229	261	115	134	2,128
Anciens prestataires	SAE seulement	56	47	36	77	91	82	62	42	75	568
	DC	36	38	37	45	26	26	48	15	13	284
	SSC	7	7	12	5	2	17	4	0	0	54
	SE	4	4	15	12	1	3	1	6	1	47
	PCE	10	9	9	14	1	0	0	0	2	45
	Total	113	105	109	153	121	128	115	63	91	998

<sup>11</sup> La fin de la participation a été définie comme correspondant à la fin de l'équivalent du plan d'action, c'est-à-dire aucune autre PEMS pendant une période d'au moins six mois.

**Tableau 2 (suite)**  
**Nombre d'EPA, selon le statut du client, la PEMS principale**  
**et l'exercice financier au cours duquel l'EPA a pris fin**

Statut du client	PEMS Principal	Exercice financier au cours duquel l'EPA a pris fin									
		1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	Total
Apprentis	DC		27	77	87	93	86	89	114	106	679
	SSC		1	0	1	4	0	0	1	0	7
	PCE		0	1	4	0	0	0	0	0	5
	Total		28	78	92	97	86	89	115	106	691
Total		377	423	433	568	484	443	465	293	331	3,817

### 3.2.1 Caractéristiques des clients

- Parmi les participants, le nombre d'hommes et de femmes est presque égal. Les apprentis et les personnes dont la PEMS principale est un programme de DC étaient beaucoup plus susceptibles d'être des hommes, tandis que les personnes qui participaient uniquement aux SAE étaient beaucoup plus susceptibles d'être des femmes.
- La moyenne d'âge des répondants, au moment du sondage, était de 43 ans. Les apprentis et les personnes dont la PEMS principale est un programme de DC étaient beaucoup plus susceptibles d'être âgés de 35 ans ou moins. Les anciens prestataires étaient beaucoup plus susceptibles d'être âgés de 46 ans et plus, et les personnes qui participaient uniquement aux SAE étaient beaucoup plus susceptibles d'être âgées de plus de 55 ans.
- Certains participants ont indiqué qu'ils faisaient partie des groupes cibles suivants : Autochtones (19 p. 100); minorités visibles (5 p. 100)<sup>12</sup>; personnes handicapées (13 p. 100).
- Au début de leur participation à un programme, 43 p. 100 des participants étaient célibataires. Les apprentis étaient plus susceptibles d'être célibataires (55 p. 100) et les anciens prestataires étaient moins susceptibles d'être célibataires (35 p. 100).
- Par comparaison aux participants qui étaient d'anciens prestataires, les participants qui étaient des prestataires actifs étaient plus susceptibles de ne pas être parents d'enfants de moins de 18 ans au début de leur participation à un programme.
- Les apprentis étaient beaucoup plus susceptibles de détenir un diplôme d'études secondaires au début de leur participation à un programme. Dans l'ensemble des participants, 25 p. 100 n'avaient pas terminé leurs études secondaires et 26 p. 100 avaient obtenu un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent. Onze pour cent avaient suivi quelques cours de niveau collégial, 22 p. 100 avaient obtenu un diplôme d'études collégiales et 16 p. 100 avaient suivi quelques cours de niveau universitaire.

<sup>12</sup> Parmi ceux qui ont indiqué qu'ils étaient autochtones, 51 p. 100 ont également indiqué qu'ils étaient membres d'une minorité visible. Ces répondants n'ont pas été considérés comme étant membres de minorités visibles.

Du côté des apprentis, cependant, 44 p. 100 étaient détenteurs d'un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.

- Pour tous les groupes, le revenu familial annuel moyen variait de 30 000 \$ à 40 000 \$ au début de la participation à un programme.
- Les apprentis étaient beaucoup plus susceptibles de subvenir aux besoins d'un ménage de 5 personnes ou plus au début de leur participation à un programme.
- Par comparaison à l'ensemble des participants :
  - Les participants autochtones étaient plus susceptibles d'être des femmes, d'avoir atteint un niveau de scolarité inférieur, d'avoir un plus grand nombre de personnes à charge.
  - Les travailleurs saisonniers étaient plus susceptibles d'être des hommes et d'avoir atteint un niveau de scolarité inférieur.
  - Les personnes handicapées étaient plus susceptibles d'être des femmes, d'être plus âgées et d'avoir un revenu de ménage inférieur au début de leur participation à un programme.

Les antécédents d'assurance-emploi des participants qui étaient des prestataires actifs moyens montrent que le montant des prestations d'assurance-emploi était élevé et qu'il augmentait chaque année, au cours des années précédant leur participation. Le montant des prestations d'assurance-emploi des participants qui étaient des prestataires actifs moyens était à son maximum au cours du premier trimestre avant la participation à un programme. Pour les anciens prestataires moyens, le montant des prestations d'assurance-emploi était à son maximum au cours du troisième ou du quatrième trimestre avant la participation à un programme, tout dépendant de la PEMS principale choisie, et il diminuait au fur et à mesure qu'approchait la date de début de l'EPA. Ceci correspond probablement à la date de fin de la demande pour un ancien prestataire moyen.

### **3.2.2 Obstacles à l'emploi**

On a demandé aux clients non apprentis d'indiquer les obstacles qui, au début de leur participation, les empêchaient de chercher, trouver ou conserver un emploi et pour lesquels ils avaient besoin d'aide pour les surmonter. Le tableau 3 présente un sommaire des réponses obtenues.

<b>Tableau 3</b>						
<b>Pourcentage des participants qui ont indiqué des obstacles</b>						
Obstacle	TOTAL	Type de client		PEMS principale		
		Actifs	Anciens*	SAE seulement	DC	SE**
	(n=272)	(n=198)	(n=61)	(n=113)	(n=190)	(n=19)
Faire un choix de carrière	32	32	31	37	29	12
Acquérir des compétences en littératie***	41	41	42	39	46	28
Chercher ou obtenir un emploi	50	48	54	55	44	44
Avoir de la stabilité dans leur vie personnelle ou professionnelle	42	39	46	33	48	72

Source : Sondage réalisé auprès des participants

Notes : \* Petit nombre de réponses  
 \*\* Très petit nombre de réponses.  
 \*\*\* Définies comme étant des compétences utiles dans la plupart des emplois, notamment la lecture, l'écriture, le calcul et les notions de base liées aux technologies de l'information  
 La somme des pourcentages peut ne pas correspondre à 100% en raison de l'arrondissement.  
 Cette question n'a pas été posée aux apprentis.

La moitié de tous les répondants ont signalé avoir besoin d'aide pour chercher un emploi ou pour en obtenir un. Les groupes qui ont admis avoir besoin de ce type d'aide sont ceux dont le revenu du ménage est inférieur à 20 000 \$ (70 p. 100), ceux qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires (60 p. 100), ceux dont le revenu du ménage variait de 20 000 \$ à 30 000 \$ (58 p. 100), ceux qui avaient une personne à charge (58 p. 100) et les personnes handicapées (56 p. 100).

Parmi tous les participants, 42 p. 100 ont indiqué avoir besoin de stabilité dans leur vie personnelle ou professionnelle. Les groupes qui ont le plus fréquemment admis avoir besoin d'aide sur ce point étaient ceux dont le revenu du ménage était inférieur à 20 000 \$ (66 p. 100), les personnes handicapées (56 p. 100) et ceux qui avaient un ou deux enfants (51 p. 100).

Les compétences en littératie ont été définies comme étant des compétences utiles dans la plupart des emplois. Ces compétences comprennent la lecture, l'écriture, le calcul et les notions de base liées aux technologies de l'information. Comme il a été mentionné précédemment, 41 p. 100 de tous les participants ont admis avoir besoin d'aide pour l'acquisition de telles compétences. Dans une section précédente, nous avons présenté les caractéristiques des personnes qui étaient plus susceptibles d'indiquer qu'elles avaient besoin d'aide pour l'acquisition de compétences en littératie.

Environ un tiers des participants ont mentionné qu'ils avaient besoin d'aide pour faire un choix de carrière. Les groupes dans lesquels un pourcentage élevé de participants avaient besoin d'aide pour choisir une carrière se composaient de personnes handicapées (43 p. 100), de personnes ne possédant pas de diplôme d'études secondaires (41 p. 100), de personnes qui avaient entamé des études universitaires, mais qui ne les avaient pas terminées (39 p. 100), de personnes dont le revenu du ménage était inférieur à 20 000 \$ (39 p. 100) et de personnes dont le revenu du ménage variait de 20 000 \$ à 30 000 \$ (38 p. 100).

Le tableau 4 présente les cas confrontés à de multiples obstacles. La première colonne de données indique les pourcentages de participants qui ont été confrontés aux quatre obstacles à l'emploi. Les autres colonnes présentent les pourcentages de personnes parmi ces participants qui ont également fait face à d'autres obstacles. Par exemple, 41 p. 100 de tous les participants ont eu besoin d'aide pour acquérir des compétences en littératie (première colonne). Parmi ces derniers, 54 p. 100 ont également eu besoin d'aide pour faire un choix de carrière; 54 p. 100, pour la recherche d'emploi; 56 p. 100 pour plus de stabilité dans leur vie sur le plan personnel ou professionnel. Le tableau indique qu'un certain nombre de participants sont confrontés à de multiples obstacles qui ont des impacts sur leur capacité à chercher, trouver ou conserver un emploi.

<b>Tableau 4</b>					
<b>Pourcentage des participants qui ont indiqué plusieurs obstacles</b>					
	Participants ayant indiqué les obstacles ci-dessous et l'obstacle dans la colonne de gauche				
	Tous les participants	Choix de carrière	Littératie	Recherche/obtention d'un emploi	Stabilité
Faire un choix de carrière	32	–	42	44	44
Acquérir des compétences de littératie*	41	54	–	54	56
Chercher ou obtenir un emploi	50	69	65	–	66
Avoir de la stabilité dans leur vie personnelle ou professionnelle	42	58	56	55	–

Source : Sondage réalisé auprès des participants  
 \* Définies comme étant des compétences utiles dans la plupart des emplois, notamment la lecture, l'écriture, le calcul et les notions de base liées aux technologies de l'information

### 3.2.3 Littératie

La littératie est définie, aux fins de la présente étude, comme étant la maîtrise de compétences telles que la lecture, l'écriture, le calcul et les notions de base liées à la technologie et aux technologies de l'information, lesquelles sont utiles pour la majorité des emplois.

Les informateurs clés pensent que, bien que l'Enquête internationale sur la littératie des adultes<sup>13</sup> n'ait pas relevé de problème de littératie au Yukon, le sondage a probablement exclu des secteurs où le problème existe ou a en quelque sorte exclu les personnes qui avaient un faible niveau de littératie. Ils croient que bien que les niveaux de littératie varient à Whitehorse, le problème pourrait être plus accentué dans les collectivités rurales, plus particulièrement à Teslin, où l'on a relevé d'importantes lacunes en littératie. Le faible niveau de littératie est souvent lié à l'existence d'autres obstacles à l'emploi, tels qu'un faible niveau de scolarité et une faible estime de soi.

<sup>13</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (2009). Document consulté le 16 février 2009 sur le site Web de l'Organisation de coopération et de développement économiques : <http://www.oecd.org/dataoecd/24/62/39438013.pdf>

Dans les groupes de discussion réunissant des représentants d'organismes communautaires, les participants ont souligné que, selon certaines sources, le problème de littératie ne touchait pas un grand nombre de personnes. Cependant, tous s'entendent pour dire qu'il est très difficile de déterminer le niveau réel de littératie. Les participants ont indiqué que la plupart des clients ne se sentent pas à l'aise d'admettre qu'ils éprouvent des problèmes de littératie et « cachent » cette information. Ils ont également indiqué que le faible niveau de littératie était souvent lié à d'autres obstacles à l'emploi.

Voici les résultats du sondage concernant la littératie :

- 41 p. 100 ont indiqué qu'ils avaient besoin d'aide pour acquérir des compétences en littératie au moment où ils ont commencé à participer à un programme.
- Ceux qui sont plus susceptibles d'avoir besoin d'aide pour acquérir des compétences en littératie étaient ceux qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires (59 p. 100), ceux qui détenaient un diplôme d'études secondaires (50 p. 100), ceux dont les revenus du ménage étaient inférieurs à 20 000 \$ (57 p. 100), et ceux dont les revenus du ménage variaient de 20 000 \$ à 30 000 \$ (51 p. 100).
- De ceux qui avaient besoin d'aide pour acquérir des compétences en littératie, 42 p. 100 avaient également besoin d'aide pour leur choix de carrière, 65 p. 100 avaient besoin d'aide pour chercher ou obtenir un emploi et 56 p. 100 avaient besoin d'aide pour obtenir de la stabilité dans leur vie personnelle ou professionnelle.
- À ceux qui avaient admis que la littératie constituait un obstacle, on a demandé dans quelle mesure il leur était difficile de participer aux activités liées à la formation et à l'emploi dans le cadre de leurs programmes gouvernementaux, en raison de cet obstacle. Pour ce groupe, la cote moyenne était de 3,3 sur une échelle de 7 points, où « 1 » signifiait « pas difficile du tout » et « 7 », « très difficile ». Parmi ceux qui avaient affirmé que la littératie représentait un obstacle, 60 p. 100 ont indiqué que le degré de difficulté était de 3 points ou moins; 25 p. 100 ont donné la cote « 1 » (« pas difficile du tout »). Par comparaison, 30 p. 100 ont indiqué un degré de difficulté de 5 points ou plus, relativement à la participation. Seulement 7 p. 100 ont accordé une cote « 7 » (« très difficile »).
- La participation a été utile (cote de 5 points ou plus sur une échelle de 7 points, où « 7 » signifiait « très utile ») pour aplanir les obstacles liés à un faible niveau de littératie, selon 74 p. 100 des personnes qui ont admis être confrontées à ce problème.
- Un quart des participants ont affirmé que le programme leur avait permis d'acquérir des compétences qu'ils ne maîtrisaient pas, mais dont ils avaient besoin dans le but d'obtenir un emploi à la suite de leur participation à un programme. Parmi ces participants, 20 p. 100 ont indiqué que le programme leur avait permis d'acquérir des compétences en littératie – après les compétences techniques (29 p. 100) et les compétences en informatique (25 p. 100).

Les informateurs clés ont rappelé que, sous réserve de la disponibilité des personnes en mesure d'apporter de l'aide, la littératie peut être prise en compte dans le processus d'établissement du plan d'action. Cependant, les participants tentent parfois de taire leur manque de compétences en littératie et ne citent pas ce manque comme étant un problème

à résoudre et à inclure dans le plan d'action. Ultérieurement, ce manque peut devenir plus apparent pour ceux qui travaillent avec la personne, ou il peut être détecté à la suite d'un accident attribuable à l'incapacité de lire les panneaux de mise en garde, ou en raison d'un manque de rendement sur le marché du travail ou si la personne se tient à l'écart du marché du travail.

Les informateurs clés ont indiqué que, bien que les employeurs désirent embaucher des travailleurs qui savent lire et écrire, les PEMS ne sont pas conçues pour régler les problèmes liés à un faible niveau de littératie. Cependant, les personnes dont le niveau de littératie est faible ne sont pas exclues des programmes. (Ceux qui assurent la prestation des programmes ont fait remarquer qu'il existe des exceptions quand un collègue, qui offre une formation soutenue par un programme de DC, exige pour préalable un certain niveau de littératie.) Des dispositions peuvent être prises pour ceux qui ont un faible niveau de littératie, comme fournir des pictogrammes ou fournir de l'aide par l'entremise d'un organisme de service (financé par une source externe à l'EDMT).

En résumé, bien que l'Enquête internationale sur la littératie des adultes n'ait pas relevé de problème de littératie, le sondage mené auprès des participants a révélé qu'une grande minorité d'entre eux (41 p. 100) est confrontée à un obstacle lié à la littératie. Des dispositions peuvent être prises afin d'aider les participants des programmes de PEMS qui déclare avoir un problème de littératie. Cependant, ce ne sont pas tous les participants qui avouent éprouver ce problème. Près d'un tiers des personnes confrontées à un problème de littératie ont indiqué qu'il leur avait été difficile de participer, et 7 p. 100 ont indiqué qu'il leur avait été très difficile de participer, en raison de ce problème. Près des trois tiers des participants confrontés à un problème de littératie ont indiqué que leur participation leur avait été utile pour surmonter le problème. Parmi les personnes qui ont trouvé un emploi après leur participation grâce à leurs nouvelles compétences, 20 p. 100 estiment qu'elles ont réussi à trouver de l'emploi parce que leur participation leur a permis d'acquérir des compétences en littératie. En conséquence, il semble que l'EDMT aide de nombreuses personnes à surmonter leur problème de littératie.

### **3.3 Expérience liée à la participation à une PEMS en particulier**

Cette section traite des enjeux relatifs à deux types particuliers de PEMS dans la grille d'évaluation. En raison du nombre peu élevé de personnes qui ont participé aux programmes de SSC et de PCE, aucune estimation des impacts différentiels de la participation n'a été réalisée et ces personnes ont été exclues du sondage. La grille d'évaluation ne comportait aucune question visant spécifiquement les participants qui ont uniquement eu recours aux SAE.

### **3.3.1 Expérience liée à la participation à un programme de Développement des compétences**

Quatre-vingt-dix-huit pour cent des personnes dont le dossier administratif indique qu'elles ont participé à un programme de DC ont confirmé qu'elles avaient suivi une formation en salle de classe dans un collège communautaire, une école ou un institut de formation. On leur a posé des questions supplémentaires concernant leur expérience.

Près de la moitié de ces personnes avaient suivi un programme de formation dans les métiers ou une formation d'apprenti (45 p. 100). Les autres principaux cours ou domaines d'études sont : études développementales (rattrapage scolaire, 9<sup>e</sup> – 12<sup>e</sup> année) (11 p. 100); assistant médical (7 p. 100); administration des affaires (7 p. 100); administration de bureau (6 p. 100); informatique et technologie de l'information (5 p. 100); cours de la filière précollégiale (5 p. 100).

Quarante et un pour cent des participants ont mentionné que la formation qu'ils ont suivie en salle de classe faisait partie des exigences pour devenir apprenti<sup>14</sup>. Cependant, ce pourcentage est peut-être sous-estimé, car nous avons des raisons de croire que les répondants pourraient avoir mal compris la question concernant la formation en salle de classe : seulement 63 p. 100 des apprentis (et non 100 p. 100, comme nous l'avions escompté) ont indiqué que la formation en salle de classe faisait partie de la formation d'apprenti.

Soixante-treize pour cent des participants à un programme de DC ont déclaré avoir reçu un certificat ou un diplôme dans le cadre de leur formation en salle de classe. Le certificat d'une école de métiers a été le plus souvent mentionné (44 p. 100 des personnes qui ont reçu des certificats ou des diplômes). Les autres éléments souvent mentionnés sont : équivalent du cours secondaire (6 p. 100); formation en secourisme, sécurité et SIMDUT<sup>15</sup> (6 p. 100); administration de bureau et secrétariat (6 p. 100); administration des affaires (5 p. 100).

En résumé, un peu moins de la moitié des personnes qui ont participé à un programme de DC à titre de principale intervention dans le cadre des PEMS ont choisi de suivre un programme de formation dans les métiers ou une formation d'apprenti. La majorité des participants (73 p. 100) ont déclaré avoir obtenu un certificat ou un diplôme à la suite de la formation suivie en salle de classe et parmi eux, 44 p. 100 ont obtenu un certificat d'une école de métiers. Il s'agit là d'indicateurs des résultats de la participation à un programme de DC. Dans une section ultérieure, nous nous pencherons sur les impacts différentiels du programme de DC pour les clients non apprentis.

---

<sup>14</sup> Moins de 1 p. 100 l'ignoraient.

<sup>15</sup> Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) est un système d'étiquetage et de renseignements normalisés sur les matières dangereuses en milieu de travail. La formation sur le SIMDUT fait référence à un ensemble de cours de formation visant à aider les travailleurs à comprendre et utiliser ces renseignements.



### **3.3.2 Expérience liée à la participation à un programme d'aide au travail autonome**

Dix-neuf participants à un programme d'aide au travail autonome (TA) ont répondu au sondage. Ces personnes ont toutes confirmé qu'elles avaient participé à un programme de TA. Étant donné le nombre peu élevé de répondants, nous rendrons compte des résultats en nombres entiers plutôt qu'en pourcentage, afin d'insister sur l'importance d'interpréter avec circonspection les résultats concernant ce petit groupe de participants à un programme de TA.

Sur les 19 répondants, 10 dirigeaient leur entreprise au moment du sondage. Parmi ceux qui ne dirigeaient pas leur entreprise (9), tous les participants, sauf un, avaient démarré une entreprise. Les principales raisons<sup>16</sup> évoquées pour justifier le fait qu'ils ne dirigeaient pas leur entreprise au moment du sondage étaient (plusieurs réponses possibles) : des raisons de santé ou incapacité à travailler (4); la personne est allée travailler pour quelqu'un d'autre (2).

Sur les 18 personnes qui ont démarré une entreprise, le pourcentage moyen des gains provenant de l'entreprise était de 52 p. 100. Cinq personnes ont affirmé que tous leurs revenus provenaient de leur entreprise. Sur les 18 personnes qui ont démarré une entreprise, 16 l'ont fait après le début de leur participation et, à l'exception d'une seule personne, toutes (15) ont indiqué que c'était le programme qui leur avait permis de démarrer leur entreprise. Sur les 18 participants, 16 ont indiqué que le programme avait eu des effets positifs. Ces entreprises comptaient en moyenne 0,8 employé, en plus du participant.

En résumé, presque toutes les personnes qui ont participé à un programme de TA avaient démarré une entreprise et environ la moitié d'entre elles la dirigeaient au moment de répondre au sondage. Parmi celles qui ont démarré une entreprise, le pourcentage moyen des gains provenant de l'entreprise était de 52 p. 100. Presque tous les participants ont indiqué que le programme avait eu des effets positifs et que leurs entreprises comptaient en moyenne 0,8 employé, en plus du participant. Ce sont là des indicateurs des résultats obtenus grâce à la participation à un programme de TA. Cependant, le nombre de participants à un programme de TA était insuffisant pour effectuer une analyse différentielle.

---

<sup>16</sup> Ces points n'ont été mentionnés qu'une seule fois : financement inadéquat ou manque d'argent; l'entreprise n'est qu'à l'étape de planification; échec de l'entreprise; le programme n'était pas utile.



## ***4. Impacts sur les clients***

### **4.1 Expérience D'EMPLOI**

Cette section traite des expériences d'emploi des participants. Trois périodes ont été prises en considération : avant, pendant et après la participation.

#### ***4.1.1 Caractéristiques du principal domaine de travail, avant la participation***

On a demandé aux répondants de donner des détails concernant leur principal domaine de travail (celui d'où provenait la majorité de leurs gains) avant le début de leur participation. Les emplois les plus souvent mentionnés pour principal domaine de travail avant la participation ont été présentés dans le tableau 1. Aucun emploi ne regroupait plus de 7 p. 100 du nombre total de participants. Le principal domaine de travail de 46 p. 100 des répondants était de nature saisonnière, et la durée moyenne du travail était de 6,9 mois. Ceux qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires étaient plus susceptibles d'avoir un emploi saisonnier avant leur participation.

Dans les cas où l'emploi occupé dans le principal domaine de travail avait pris fin avant la participation, les raisons étaient souvent :

• Saison de travail qui prend fin	–	33 p. 100
• Mise à pied ou fermeture	–	13 p. 100
• Congé pour suivre une formation en salle de classe	–	7 p. 100
• Fin de contrat	–	5 p. 100
• Raisons médicales, cause de maladie (blessure)	–	5 p. 100

Ceux qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires étaient beaucoup plus susceptibles d'indiquer que la raison justifiant la fin de leur emploi était attribuable à la fin de la saison de travail (il y avait davantage de rappels au travail dans le cadre des emplois saisonniers). Les apprentis étaient beaucoup plus susceptibles d'indiquer qu'ils étaient en congé pour suivre une formation en salle de classe.

#### ***4.1.2 Pourcentage des périodes de travail***

Avant leur participation, les répondants travaillaient 69 p. 100 de l'année. Les apprentis travaillaient beaucoup plus (83 p. 100) que les prestataires actifs (67 p. 100) ou les anciens prestataires (68 p. 100). (Certains anciens prestataires peuvent avoir travaillé avant de participer à un programme, mais ils n'avaient pas pu produire une demande d'assurance-emploi pour différentes raisons, notamment pour avoir quitté leur emploi

avant leur participation, avoir été congédiés pour un motif valable, avoir été travailleurs autonomes ou avoir été payé à la pièce par leur employeur). Avant leur participation, les hommes (74 p. 100) ont travaillé beaucoup plus que les femmes (65 p. 100), de même que les personnes qui n'occupaient pas d'emplois saisonniers (78 p. 100), comparativement à celles qui occupaient des emplois saisonniers (62 p. 100).

Bien que quelques répondants (4 p. 100; n=10) n'aient pas travaillé au cours de l'année précédant leur participation<sup>17</sup>, 28 p. 100 ont travaillé pendant toute l'année. Cinq pour cent (n=15) n'ont pas travaillé après leur participation<sup>18</sup>, alors que 36 p. 100 ont travaillé pendant toute la période suivant leur participation (100 p. 100 du temps). Dans l'ensemble, les participants ont travaillé en moyenne 76 p. 100 du temps au cours de la période suivant leur participation (voir tableau 5). Les apprentis ont travaillé beaucoup plus (86 p. 100) que les travailleurs qui n'occupaient pas un emploi saisonnier (81 p. 100). Les différences dans les résultats, relativement à l'ensemble des PEMS et au sexe<sup>19</sup>, sont ne pas statistiquement significatifs.

Un peu moins de la moitié des répondants ont travaillé à un moment ou l'autre pendant qu'ils participaient à un programme. Le pourcentage moyen des périodes de travail déclarées par les répondants était de 27 p. 100. Les apprentis et les personnes qui ont participé à un programme de DC à titre de principale intervention dans le cadre des PEMS ont le pourcentage de période de travail le plus bas (respectivement 18 p. 100 et 21 p. 100). Comme les participants doivent suivre leur formation en salle de classe à temps plein, ils sont moins disponibles pour travailler. Malgré cela, 6 p. 100 des personnes qui participaient à un programme de DC et 4 p. 100 des apprentis ont indiqué avoir travaillé 100 p. 100 du temps alors qu'ils participaient à un programme; 19 p. 100 des personnes qui participaient à un programme de DC et 18 p. 100 des apprentis ont indiqué avoir travaillé plus de 50 p. 100 du temps pendant leur participation.

Pendant qu'ils participaient à un programme, les anciens prestataires ont travaillé beaucoup plus (34 p. 100 du temps), probablement en raison du fait qu'ils n'étaient pas admissibles à des prestations d'assurance-emploi pendant leur participation. Ceux dont le revenu du ménage était moins élevé ont également travaillé davantage pendant leur participation, probablement aussi parce qu'ils en avaient davantage besoin. Ceux dont le revenu annuel du ménage était inférieur à 20 000 \$ ont travaillé en moyenne 38 p. 100 du temps, alors que ceux dont le revenu se situait entre 20 000 \$ et 30 000 \$ ont travaillé 31 p. 100 du temps.

Il n'existe pas d'écart important sur le plan statistique entre le nombre d'heures de travail de ceux qui occupaient des emplois saisonniers et de ceux qui n'occupaient pas d'emplois saisonniers avant leur participation. Parmi ceux qui occupaient des emplois saisonniers avant leur participation et qui ont travaillé pendant leur participation, 70 p. 100 ont

---

<sup>17</sup> Raisons évoquées pour ne pas travailler : maladie ou incapacité (n=2); resté à la maison pour s'occuper des enfants ou des personnes à charge (n=2); études à temps plein (n=2); attente d'un rappel au travail (n=1); pas de travail ou pas d'emploi (dans la région) (n=1) et diverses autres raisons (n=2).

<sup>18</sup> Raisons évoquées pour ne pas travailler : maladie ou incapacité (n=7); pas de travail ou pas d'emploi (dans la région) (n=5); études à temps plein (n=2); et aucun emploi saisonnier disponible (n=1).

<sup>19</sup> Les résultats des hommes (79 p. 100) étaient plus significatifs sur le plan statistique (seuil de signification de 90 p. 100).

mentionné qu'ils ont été en mesure de continuer à travailler dans le cadre d'un emploi saisonnier pendant leur participation.

### 4.1.3 **Similitudes entre les emplois occupés avant et après la participation**

Parmi les répondants qui ont occupé des emplois saisonniers avant leur participation, 70 p. 100 ont trouvé des emplois saisonniers à la suite de leur participation. Ceux qui étaient célibataires étaient beaucoup plus susceptibles (83 p. 100) de continuer à travailler dans le cadre d'emplois saisonniers, comparativement à ceux qui étaient mariés (56 p. 100).

Parmi les répondants qui ont occupé des emplois après leur participation, 34 p. 100 sont retournés travailler pour le même employeur pour lequel ils travaillaient avant leur participation. Les apprentis (56 p. 100) et les hommes (40 p. 100) et ceux qui occupaient un emploi saisonnier avant de suivre une formation (43 p. 100) étaient beaucoup plus susceptibles de retourner travailler pour le même employeur. Parmi ceux qui travaillaient pour le même employeur (n=105), 91 p. 100 (ou 96 personnes) occupaient également le même emploi pendant les périodes antérieure et postérieure à leur participation.

Le tableau 5 présente le nombre de cas et les pourcentages de personnes qui ont occupé le même emploi et les pourcentages de personnes qui ont travaillé pour le même employeur en occupant le même emploi dans les périodes antérieure et postérieure à la participation. Il faut noter que la plupart des emplois figurant dans le tableau sont des métiers et que bon nombre d'entre eux sont de nature saisonnière.

<b>Tableau 5</b>				
<b>Exemples les plus fréquents de personnes occupant le même emploi et de personnes occupant le même emploi chez un même employeur pour les périodes antérieure et postérieure à la participation</b>				
Emploi	Même emploi		Même employeur/emploi	
	Nbre	%	Nbre	%
Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	17	13 %	8	8 %
Conducteurs/conductrices d'équipement lourds (sauf les grues)	8	6 %	5	5 %
Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	7	5 %	7	7 %
Chefs	5	4 %	4	4 %
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	4	3 %	2	2 %
Conducteurs/conductrices de camions	4	3 %	1	1 %
Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	4	3 %	4	4 %
Commis de soutien administratif	3	2 %	1	1 %
Pompiers/pompières	3	2 %	3	3 %
Plombiers/plombières	3	2 %	2	2 %
Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	3	2 %	2	2 %

**Tableau 5 (suite)**  
**Exemples les plus fréquents de personnes occupant le même emploi et de personnes occupant le même emploi chez un même employeur pour les périodes antérieure et postérieure à la participation**

Emploi	Même emploi		Même employeur/emploi	
	Nbre	%	Nbre	%
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	3	2 %	2	2 %
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	3	2 %	3	3 %
TOUS LES AUTRES EMPLOIS	62	47 %	50	52 %
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>100 %</b>	<b>96</b>	<b>100 %</b>

Source : Sondage réalisé auprès des participants

#### **4.1.4 Emploi dans la période postérieure à la participation**

Les participants qui ont trouvé du travail ont évalué le degré de satisfaction à l'égard de l'emploi qu'ils ont occupé dans leur principal domaine de travail à la suite de leur participation. La satisfaction globale à l'égard de l'emploi et la satisfaction à l'égard de la rémunération ont été évaluées à l'aide d'une échelle de 7 points où « 1 » signifiait « très insatisfait » et où « 7 » signifiait « très satisfait ». Une cote de 5,7 a été accordée pour le degré de satisfaction globale des participants et une cote de 5,5, pour la satisfaction à l'égard de la rémunération. Quatre-vingt-six pour cent des participants ont accordé 5 points ou plus pour la satisfaction globale, alors que 79 p. 100 des participants ont accordé 5 points ou plus pour la satisfaction à l'égard de la rémunération. En ce qui a trait à la satisfaction globale à l'égard de l'emploi, il n'y avait pas de différence entre les diverses caractéristiques des répondants. Les apprentis avaient accordé un pointage plus élevé (5,8) sur le plan statistique concernant leur satisfaction à l'égard de leur rémunération.

On a demandé aux participants la principale raison pour laquelle ils ont réussi à trouver un emploi à la suite de leur participation, en portant une attention particulière à leur principal domaine de travail. La participation à une activité ou un programme d'emploi est l'une des raisons évoquées par 9 p. 100 des participants. Voici les autres raisons évoquées :

- Expérience antérieure (27 p. 100)
- Scolarité (14 p. 100)
- Compétences (11 p. 100)
- Relations personnelles (9 p. 100)
- Manque de personnel ou demande pour les gens de métier (5 p. 100)
- Poursuite de l'expérience de travail à titre d'apprenti (5 p. 100)

Sur le plan statistique, certains groupes étaient plus susceptibles de fournir certaines explications pour avoir trouvé un emploi après avoir suivi une formation :

- Les apprentis ont évoqué la demande pour les gens de métier ou le manque de personnel (16 p. 100) et la poursuite de l'expérience de travail à titre d'apprentis (13 p. 100).
- Les participants qui ont eu recours aux SAE ont mentionné leur expérience de travail antérieure (34 p. 100).
- Ceux qui n'avaient pas obtenu de diplôme d'études secondaires ont mentionné leur expérience de travail antérieure (37 p. 100).
- Ceux qui avaient suivi des cours de niveau universitaire ont mentionné leurs relations personnelles (16 p. 100).
- Les femmes ont mentionné la scolarité (21 p. 100).
- Les hommes ont évoqué la demande pour les gens de métier ou le manque de personnel (7 p. 100).

On a également demandé aux participants d'indiquer l'importance qu'ils accordent à leur participation comme moyen leur permettant de trouver un emploi dans leur principal domaine de travail à la suite de leur participation. Une échelle de 7 points a été utilisée pour évaluer l'importance accordée à la participation, où « 1 » signifiait « très peu important » et où « 7 » signifiait « très important ». Vingt-six pour cent des répondants estimaient que leur participation était peu importante (moins de « 3 ») et 17 p. 100 estimaient qu'elle était très peu importante (« 1 »). Par contre, 63 p. 100 jugeaient leur participation importante (« 5 » ou plus) et 36 p. 100 la considéraient comme étant « très importante » (« 7 »).

Le pointage moyen de l'importance que les personnes accordent à la participation comme moyen leur permettant de trouver un emploi dans leur principal domaine de travail est de 4,8. Les apprentis ont accordé une cote de 5,9, ceux qui ont participé à un programme de DC, y compris les apprentis, ont accordé une cote de 5,5 et ceux dont le revenu du ménage se situait entre 20 000 \$ et 30 000 \$ au début de leur participation ont accordé une cote de 5,5; ces cotes sont plus positives et statistiquement significatives. Les cotes de ceux qui avaient suivi quelques cours de niveau universitaire (3,9) sont moins positives, mais sont statistiquement significatives.

Parmi les répondants qui ont obtenu un emploi à la suite de leur participation, 47 p. 100 ont affirmé qu'un diplôme ou un certificat était nécessaire pour l'obtention d'un emploi dans leur principal domaine de travail. Parmi ceux-ci, 51 p. 100 ont attribué ce fait au programme auquel ils ont participé. Les participants à un programme de DC étaient statistiquement plus susceptibles d'attribuer ce fait au programme. Parmi les répondants qui ont participé à un programme de DC qui ont affirmé qu'un diplôme ou un certificat était nécessaire pour obtenir un emploi dans leur principal domaine de travail, 76 p. 100 ont indiqué l'avoir obtenu par l'entremise du programme.

Quatre-vingt-deux pour cent des répondants qui ont trouvé un emploi après leur participation ont indiqué que l'emploi dans leur principal domaine de travail nécessitait des compétences particulières. Trente-huit pour cent des participants ont indiqué qu'ils ne possédaient pas ces compétences au début de leur participation. Les répondants qui ont participé à un programme de DC (48 p. 100) étaient statistiquement plus susceptibles de ne pas posséder ces compétences nécessaires au début de leur participation. Parmi ceux qui ne possédaient pas les compétences préalables au début de leur participation, 83 p. 100 ont affirmé les avoir acquises grâce au programme. Quatre-vingt-onze pour cent des participants à un programme de DC qui ne possédaient pas les compétences requises pour obtenir un emploi au début de leur participation ont affirmé les avoir acquises grâce au programme. Les compétences les plus souvent mentionnées, lesquelles étaient nécessaires à l'obtention d'un emploi et ont été acquises grâce au programme, sont :

- Technique (29 p. 100)
- Informatique (25 p. 100)
- Littératie (20 p. 100), soit les compétences en écriture (communiquer par les mots) (9 p. 100), les compétences en calcul (8 p. 100) et les compétences en lecture (3 p. 100).
- Gestion (10 p. 100)
- Finances, comptabilité (9 p. 100)
- Soins de santé, soins infirmiers et en hygiène dentaire (7 p. 100)
- Administration ou administration de bureau (7 p. 100)
- Expérience de travail, expérience pratique, connaissances (5 p. 100)
- Métiers et formation d'apprenti (5 p. 100)
- Communication (5 p. 100)

On a également demandé aux participants d'indiquer de quelle manière (ou de quelle autre manière) le programme les avait aidés. Les participants pouvaient fournir plusieurs réponses. Le programme les a aidés principalement parce qu'il leur a permis :

- d'obtenir un diplôme ou un certificat (15 p. 100);
- d'acquérir des compétences propres à un emploi donné (15 p. 100);
- d'acquérir des compétences générales (14 p. 100);
- d'apprendre comment effectuer une recherche d'emploi (11 p. 100);
- d'acquérir des compétences liées au travail autonome (5 p. 100).



### **4.1.5 Expérience de travail des participants**

Voici un résumé de l'expérience de travail des participants.

Le pourcentage des heures travaillées durant l'année précédant la participation, pendant la participation et durant la période (qui peut s'échelonner sur plusieurs années) suivant la participation était respectivement de 69 p. 100, 27 p. 100 et 76 p. 100. Presque tous les répondants (95 p. 100) ont trouvé un quelconque emploi après leur participation. Parmi ceux qui avaient au moins un emploi, 86 p. 100 étaient globalement satisfaits de leur principal emploi, alors que 79 p. 100 étaient satisfaits de leur rémunération (5 points ou plus sur une échelle de 7 points). Parmi les quelques personnes (5 p. 100) qui étaient sans emploi après leur participation, les principales raisons évoquées sont les suivantes : maladie ou incapacité; pas de travail ou pas d'emplois disponibles; poursuite des études à temps plein; emplois saisonniers non disponibles.

Neuf pour cent des répondants ont imputé au programme ou à l'activité auquel ils ont participé le fait qu'ils ont trouvé un emploi. Lorsqu'on leur a posé directement la question à laquelle ils devaient répondre à l'aide d'une échelle de 7 points, où « 7 » signifiait « très important » : 63 p. 100 estimaient que l'activité ou le programme était important (« 5 » ou plus) pour eux pour obtenir un emploi. Les apprentis (81 p. 100) et ceux qui ont participé à un programme de DC à titre d'intervention principale dans le cadre des PEMS (77 p. 100) estimaient que leur participation était plus importante.

Quarante-sept pour cent des participants qui ont trouvé un emploi après leur participation ont mentionné qu'un diplôme ou un certificat était requis pour obtenir leur emploi principal après leur participation. Parmi eux, 51 p. 100 ont indiqué que le programme leur avait permis de l'obtenir. Les participants à un programme de DC (76 p. 100) étaient plus susceptibles d'attribuer au programme le fait qu'ils avaient trouvé un emploi.

Quatre-vingt-deux pour cent des participants qui ont trouvé un emploi après leur participation ont mentionné que l'emploi dans leur domaine de travail principal exigeait des compétences particulières. Trente-huit pour cent des participants ont indiqué qu'ils ne possédaient pas ces compétences au début de leur participation. Ceux qui ont participé à un programme de DC (48 p. 100) étaient plus susceptibles de ne pas posséder les compétences nécessaires avant leur participation. Parmi ceux qui ne possédaient pas les compétences préalables, 83 p. 100 de tous les participants et 91 p. 100 des personnes ayant participé à un programme de DC ont dit avoir acquis ces compétences grâce au programme.

## **4.2 Sommaire de l'expérience après la participation**

La participation à un programme peut avoir des effets sur l'expérience des personnes après leur participation. Cette section porte sur les activités auxquelles les personnes prennent part après leur participation. Cependant, puisqu'aucune comparaison n'a été faite pour les activités des non-participants pendant une période semblable, ces activités doivent être considérées seulement comme étant indicatives d'un effet attribuable à la participation.

### **4.2.1 Activités destinées à améliorer les compétences après la participation**

À la fin de leur participation, 57 p. 100 des participants avaient suivi un cours de formation; 33 p. 100 étaient retournés aux études à temps partiel ou à temps plein; et 53 p. 100 avaient amélioré leurs compétences dans le cadre d'activités bénévoles conçues pour faciliter l'acquisition de compétences. Les clients autochtones (71 p. 100), ceux qui avaient suivi quelques cours de niveau collégial ou qui possédaient un diplôme d'études collégiales au début de leur participation (67 p. 100) et ceux dont le revenu du ménage variait de 20 000 \$ à 30 000 \$ au début de leur participation (64 p. 100) étaient statistiquement plus susceptibles d'avoir suivi une formation après leur participation. Les participants dont le revenu du ménage variait de 20 000 \$ à 30 000 \$ au début de leur participation (46 p. 100) et ceux qui avaient suivi quelques cours de niveau collégial ou qui possédaient un diplôme d'études collégiales au début de leur participation (46 p. 100) étaient aussi statistiquement plus susceptibles d'être retournés aux études à temps plein ou à temps partiel. Les anciens prestataires (68 p. 100) et les participants qui avaient suivi quelques cours de niveau collégial ou qui possédaient un diplôme d'études collégiales au début de leur participation (68 p. 100) étaient plus susceptibles d'avoir acquis des compétences par l'entremise d'activités bénévoles.

### **4.2.2 Déménagement depuis la participation**

Depuis la fin de leur participation, un tiers des participants avaient déménagé<sup>20</sup>. Parmi ceux qui ont déménagé, les motifs justifiant le déménagement (plusieurs raisons pouvaient être mentionnées) sont notamment : 58 p. 100 pour occuper un nouvel emploi; 50 p. 100 pour chercher un emploi; 40 p. 100 pour diminuer les coûts de la vie; 29 p. 100 pour effectuer un retour aux études à temps plein ou à temps partiel; 25 p. 100 pour suivre un cours de formation. Certains des déménagements effectués pour chercher ou accepter un emploi peuvent constituer des exemples de la façon dont l'EDMT aide les participants à s'adapter au marché du travail ou à l'économie, mais nous n'avons relevé dans notre sondage aucun élément probant direct. La majorité a déménagé à l'extérieur du Yukon (55 p. 100) ou à l'intérieur de la même collectivité au Yukon (26 p. 100).

Les apprentis et les personnes de descendance autochtone (ces deux groupes se situent à 18 p. 100) étaient statistiquement plus susceptibles de déménager pour suivre une formation. Les participants dont le revenu du ménage variait de 20 000 \$ à 30 000 \$ (18 p. 100) et ceux qui étaient célibataires (13 p. 100) au début de leur participation étaient statistiquement plus susceptibles de déménager pour retourner aux études. Les participants autochtones (34 p. 100) et ceux qui étaient célibataires (27 p. 100) étaient statistiquement plus susceptibles de déménager pour chercher un emploi. Les clients autochtones (29 p. 100), les hommes (27 p. 100), ceux qui occupaient un emploi saisonnier avant leur participation (24 p. 100) et ceux qui n'avaient pas d'enfant (23 p. 100) étaient statistiquement plus susceptibles de déménager pour accepter un emploi.

---

<sup>20</sup> Les personnes qui ont déménagé sont moins susceptibles d'être contactées dans le cadre du sondage, ce qui indique que cette valeur est peut-être sous-estimée.

### **4.2.3 Sommaire de l'expérience après la participation**

Depuis leur participation, 57 p. 100 des participants avaient suivi un cours de formation, 33 p. 100 étaient retournés aux études et 53 p. 100 avaient amélioré leurs compétences dans le cadre d'activités bénévoles. Au moins un tiers des participants avaient déménagé. Ces effets ne peuvent pas tous être attribués à la participation à un programme.

### **4.3 Changements perçus depuis le début de la participation**

On a demandé aux participants dans quelle mesure ils étaient d'accord avec les énoncés concernant les changements survenus depuis le début de leur participation au programme, à l'aide d'une échelle de 7 points où « 1 » signifiait « tout à fait en désaccord » et « 7 » signifiait « tout à fait d'accord ». Cependant, les changements perçus par les participants ne sont peut-être pas tous attribuables à la participation à un programme. Une évaluation des changements attribuables à une participation nécessiterait des données d'un groupe témoin adéquat.

Les réponses moyennes concernant les changements perçus sont présentées dans le tableau 6. L'évaluation de tous les changements figurant dans le tableau 6 était positive, à l'exception du point où l'on demandait au participant s'il était disposé à déménager dans une autre collectivité pour trouver un emploi.

Il est à noter que les apprentis et les participants dont la principale PEMS était le DC ont estimé tous les changements de façon plus positive que la moyenne. Dans presque tous les cas, les différences sont statistiquement significatives. Les résultats des descendants d'Autochtones (ne figurent pas dans le tableau) étaient également plus positifs et statistiquement significatifs, comparativement à ceux d'autres groupes, au sujet de tous les changements, à l'exception du point où l'on demandait au participant s'il était disposé à déménager dans une autre collectivité pour trouver un emploi.

Le tableau montre également la moyenne des cotes qu'ont accordées les participants dont le niveau de littératie constituait un obstacle au début de leur participation. Leurs cotes ne diffèrent pas de façon significative de celles de tous les participants. Cela laisse supposer que ceux qui ont affirmé que la littératie était pour eux un obstacle étaient tout aussi d'accord que la moyenne des participants, à l'égard des énoncés portant sur les changements positifs survenus après la participation.

En résumé, lorsqu'on leur a posé une série de questions sur les changements (meilleures compétences, meilleure confiance, etc.) survenus depuis le début de leur participation, les participants étaient en général très positifs (moyenne de 5 points ou plus sur une échelle de 7 points). La seule exception concernait leur disposition à déménager dans une autre collectivité pour trouver un emploi. Les apprentis et les personnes dont la PEMS principale est un programme de DC étaient en général plus positifs à l'égard de tous les changements.

<b>Tableau 6</b>								
<b>Mesure dans laquelle les participants sont d'accord avec les énoncés concernant les changements survenus depuis le début de la participation</b>								
Changements	TOTAL (n=322)	Type de client			PEMS principale			Obstacle à la littératie (n=112)
		Actifs (n=198)	Anciens* (n=63)	Apprentis* (n=50)	SAE seulement (n=113)	DC (n=190)	SE** (n=19)	
Les compétences professionnelles que j'apporte dans la population active sont désormais supérieures.	5,3	5,0	5,5	5,8	4,9	5,6	4,7	5,4
Je suis désormais mieux en mesure de trouver un emploi.	5,2	5,0	5,2	5,9	4,7	5,6	4,4	5,2
Je suis mieux en mesure de conserver un emploi.	5,0	4,8	5,0	5,6	4,6	5,4	3,8	4,9
Je suis plus disposé à déménager dans une autre collectivité pour trouver un emploi.	3,3	3,3	3,0	3,8	2,9	3,8	1,5	3,5
Je désire davantage améliorer mes compétences professionnelles par la formation.	5,6	5,5	5,7	6,1	5,3	5,9	6,3	5,9
Je désire davantage améliorer mon niveau d'instruction	5,2	5,0	5,3	5,7	4,8	5,6	5,0	5,6
Je suis mieux en mesure de contribuer au revenu de ma famille	5,5	5,3	5,3	6,2	5,0	5,9	4,9	5,5
Les revenus de ma famille ont augmenté	4,9	4,7	5,0	5,3	4,4	5,3	5,1	5,3
Le bien-être de ma famille s'est amélioré	5,1	5,0	5,0	5,9	4,6	5,6	4,8	5,1
J'ai davantage confiance en moi et en mes capacités	5,5	5,4	5,6	6,0	5,3	5,9	4,4	5,7
Remarques : La mesure dans laquelle les participants sont d'accord a été mesurée sur une échelle de 7 points, où 1 correspond à « tout à fait en désaccord » et 7 à « tout à fait d'accord ».								
Le gras indique une différence statistiquement significative au niveau 0,05.								
* Petit nombre de réponses.								
** Très petit nombre de réponses.								

## 4.4 Impacts nets de la participation

On a effectué une analyse des impacts nets attribuables à la participation sur :

- rémunération annualisée;
- prestations d'assurance-emploi annualisées;
- nombre annualisé de semaines sur l'assurance-emploi;
- prestations d'aide sociale (AS) annualisées;
- dépendance au soutien du revenu  
[(assurance-emploi+AS)/(assurance-emploi+AS+revenus)];
- indicateur d'emploi (0,1)<sup>21</sup>.

Ces estimations sont fournies pour les groupes de participants suivants :

- Tous les prestataires actifs.
- Les femmes prestataires actives.
- Les prestataires actifs DC.
- Les prestataires actifs SAE.
- Tous les anciens prestataires.
- Les femmes anciennes prestataires.

Les considérations méthodologiques qui justifient la constitution de ces groupes sont les suivantes : les prestataires actifs et les anciens prestataires sont différents et ne doivent pas être regroupés; et le programme des SAE (en raison de sa taille et de sa part des fonds de l'EDMT) devrait également être traité comme une intervention significative, sur la même base que le programme de DC. De nombreux autres groupes étaient trop petits pour être pris en considération. L'intérêt à l'égard des impacts différentiels possibles selon le sexe des participants a mené à la constitution de groupes distincts pour les femmes.

---

<sup>21</sup> Comme les données administratives ne permettent pas d'établir un indicateur précis pour la durée ni pour l'intensité de l'emploi, on a utilisé une simple variable binaire (0,1) pour « avoir déjà été employé » pendant la période visée, afin d'évaluer les effets sur l'emploi. Cet indicateur indique « 0 » si les revenus d'emploi étaient égaux à 0 et il indique « 1 » si les revenus d'emploi étaient supérieurs à 0. Le lecteur doit prendre note que cet indicateur ne fournit pas de renseignements sur la durée de l'emploi ni sur son intensité.

Des estimations<sup>22</sup> ont été produites pour plusieurs périodes (pendant la participation, périodes annuelles mesurées à partir du début de l'EPA, périodes annuelles mesurées à partir de la fin de l'EPA, années civiles mesurées à partir du début de l'EPA, années civiles mesurées à partir de la fin de l'EPA). Compte tenu de la grande quantité d'estimations et des autres périodes possibles et des périodes qui se chevauchent, ce rapport présente un résumé de haut niveau qui mettra uniquement l'accent sur les estimations les plus significatives au niveau de 95 p. 100.

Le tableau 7 présente les estimations des années mesurées à partir de la date de début de l'EPA, de la date de fin de l'EPA, ainsi que de la période de participation. Ces dernières estimations sont annualisées aux fins de comparaison avec d'autres estimations annuelles. Les estimations annualisées pour les périodes en cours de participation doivent être considérées en gardant à l'esprit la durée réelle des EPA, qui est, en moyenne, de 25,7 semaines pour l'ensemble des prestataires actifs; 12,8 semaines pour les prestataires actifs ayant uniquement recours aux SAE; 32,4 semaines pour les prestataires actifs qui ont choisi un programme de DC; 21,1 semaines pour les participants qui étaient d'anciens prestataires. Les résultats statistiquement significatifs et fiables à 95 p. 100 figurent dans le tableau en caractères gras.

---

<sup>22</sup> Les lecteurs du présent document devraient garder à l'esprit les points suivants :

- Les estimations ne proviennent pas d'une expérience aléatoire; ainsi, certaines incertitudes méthodologiques qui y sont associées ne se reflètent pas dans les erreurs types.
- Les estimations ont été obtenues au moyen de méthodes misant sur la comparaison de participants à des non-participants admissibles et semblables, d'après les observations. Dans cet exercice, un grand nombre de variables démographiques ont été utilisées, entre autres, de même qu'un ensemble relativement étendu de variables évaluant la situation sur le marché du travail avant la participation à un programme. Ainsi, la stratégie visant la comparaison entre des participants semblables, d'après les observations, et des non-participants est ici raisonnablement plausible.
- Il est plus difficile de trouver des non-participants comparables aux anciens clients que de trouver des non-participants comparables aux prestataires actifs, en raison des contraintes liées aux données; le lecteur devrait donc se fier davantage aux estimations concernant les clients actifs.
- Les comparaisons ont été faites à l'aide de méthodes d'ajustement semi-paramétriques de pointe qui ont fait leurs preuves dans d'autres contextes, tant au Canada qu'à l'étranger.
- Les apprentis ont été exclus de l'analyse en raison de leurs caractéristiques uniques qui limitent les chances de trouver des comparaisons qui soient valables.
- La participation à un programme peut faire en sorte que des participants en déplacent d'autres sur le marché du travail. Bien que cela puisse se produire dans la plupart des régions administratives, cela est plus susceptible de se produire au Yukon en raison du fait que les participants à l'EDMT représentent une grande partie du marché du travail du Yukon. Dans la mesure où ces déplacements se produisent, les estimations risquent de surévaluer les effets réels.

**Tableau 7**  
**Estimations des impacts, par période et par groupe de participants**

Groupe	Impacts	Année après le début de l'EPA				Pendant	Année après la fin de l'EPA		
		1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>		1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>
<b>Prestataires actifs</b>									
	Rémunération annualisée (\$)	1 792	3 017	4 178	4 256	50	2 971	3 702	4 021
	Emploi (0,1)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00
	Prestations d'a.-e. annualisées (\$)	-480	-1 028	-986	-727	-213	-1 008	-1 083	-826
	Nombre annualisé de semaines sur l'a.-e.	-0,84	-2,65	-2,74	-1,95	0,01	-2,48	-3,03	-2,21
	Prestations d'AS annualisées (\$)	-124	-61	-170	-170	-37	-101	-102	-142
	Dép. au soutien du revenu	-0,02	-0,06	-0,07	-0,05	-0,02	-0,06	-0,07	-0,05
<b>Femmes prestataires actives</b>									
	Rémunération annualisée (\$)	1 312	2 202	2 909	1 326	758	3 432	2 513	2 667
	Emploi (0,1)	0,01	0,02	0,01	0,00	0,01	0,03	0,02	0,00
	Prestations d'a.-e. annualisées (\$)	-223	-1 132	-990	-737	-291	-1 104	-1 028	-920
	Nombre annualisé de semaines sur l'a.-e.	-0,39	-3,29	-2,57	-2,10	-0,88	-3,23	-2,72	-2,35
	Prestations d'AS annualisées (\$)	-186	-2	-154	-154	-97	-138	-52	-95
	Dép. au soutien du revenu	0,00	-0,06	-0,07	-0,04	-0,02	-0,07	-0,07	-0,05
<b>Prestataires actifs DC</b>									
	Rémunération annualisée (\$)	945	3 431	4 973	5 674	-776	3 328	4 119	5 055
	Emploi (0,1)	0,01	0,01	0,03	0,03	0,00	0,02	0,02	0,01
	Prestations d'a.-e. annualisées (\$)	-464	-923	-658	-494	-8	-1 047	-828	-589
	Nombre annualisé de semaines sur l'a.-e.	-1,04	-2,79	-1,81	-1,40	-0,15	-3,15	-2,40	-1,60
	Prestations d'AS annualisées (\$)	-77	-75	-198	-124	8	-67	-115	-170
	Dép. au soutien du revenu	-0,01	-0,06	-0,06	-0,06	0,02	-0,06	-0,07	-0,05
<b>Prestataires actifs SAE</b>									
	Rémunération annualisée (\$)	2 346	2 270	2 023	7	-88	1 459	2 118	1 620
	Emploi (0,1)	0,02	0,01	0,00	-0,04	0,00	0,01	0,01	0,00
	Prestations d'a.-e. annualisées (\$)	-1 251	-1 148	-1 198	-833	-805	-851	-1 152	-1 041
	Nombre annualisé de semaines sur l'a.-e.	-3,37	-3,17	-3,23	-1,88	-1,81	-2,03	-2,97	-2,67
	Prestations d'AS annualisées (\$)	-94	-18	-132	-132	-44	-69	-80	-52
	Dép. au soutien du revenu	-0,05	-0,05	-0,07	-0,03	-0,04	-0,04	-0,06	-0,06

**Tableau 7 (suite)**  
**Estimations des impacts, par période et par groupe de participants**

Groupe	Impacts	Année après le début de l'EPA				Pendant	Année après la fin de l'EPA		
		1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>		1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>
<b>Anciens prestataires</b>									
	Prestataires actifs SAE	-2 464	-1 966	16	237	-4 802	-2 035	-126	-202
	Prestataires actifs SAE	0,01	-0,01	-0,01	0,00	0,00	0,00	-0,01	0,01
	Prestataires actifs SAE	-845	-230	-536	-3	-210	-717	-388	-216
	Prestataires actifs SAE	-2,43	-0,32	-1,29	0,08	-0,43	-1,89	-0,76	-0,43
	Prestataires actifs SAE	354	60	77	77	483	201	47	108
	Prestataires actifs SAE	0,00	0,02	0,00	0,00	0,07	0,00	0,01	0,01
<b>Femmes anciennes prestataires</b>									
	Prestataires actifs SAE	-110	-91	-820	-966	-2 614	907	801	-1 754
	Prestataires actifs SAE	0,11	0,04	0,04	-0,01	0,10	0,12	0,04	0,02
	Prestataires actifs SAE	-562	15	-261	-139	-228	-158	-37	-110
	Prestataires actifs SAE	-1,67	0,12	-0,75	-0,30	-0,39	-0,27	-0,05	-0,09
	Prestataires actifs SAE	-817	241	95	95	-632	-1084	26	226
	Prestataires actifs SAE	0,01	0,02	-0,02	-0,03	0,07	-0,02	0,00	0,00

Remarque : Les estimations en gras sont significatives au niveau de 0,05 p. 100.

La participation produit les impacts différentiels généraux suivants dans la période postérieure à la participation :

- Les participants prestataires actifs ont augmenté leurs revenus (de 3 000 \$ à 4 000 \$ par année), ont moins recours à l'assurance-emploi (de 800 \$ à 1 000 \$ par année, deux à trois semaines par année), ont moins recours à l'AS (100 \$ de moins au cours de la première et de la deuxième année) et dépendent moins du soutien au revenu (de 5 à 7 p. 100).
- Les femmes prestataires actives ont augmenté leurs revenus (de 2 500 \$ à 3 400 \$ par année), ont moins recours à l'assurance-emploi (de 900 \$ à 1 100 \$ par année, deux à trois semaines par année) et dépendent moins du soutien au revenu (de 5 à 7 p. 100).
- Les participants prestataires actifs qui ont choisi le programme de DC à titre de principale intervention dans le cadre des PEMS ont augmenté leurs revenus (de 3 300 \$ à 5 000 \$ par année), ont moins recours à l'assurance-emploi (de 600 \$ à 1 000 \$ par année, deux à trois semaines par année), ont moins recours à l'AS au cours de la troisième année après la participation (200 \$) et dépendent moins du soutien au revenu (de 5 à 7 p. 100).
- Les participants prestataires actifs qui ont participé au programme de SAE à titre de principale intervention dans le cadre des PEMS utilisent moins l'assurance-emploi (de 900 \$ à 1 200 \$ par année, deux à trois semaines par année) et dépendent moins du soutien au revenu (de 4 à 6 p. 100 par année). (Si l'on mesure à partir du début de l'EPA, ils connaissent également une augmentation de leurs revenus [2 000 \$] au cours de la première et de la deuxième année).



- Les anciens prestataires ayant participé à un programme ont eu moins souvent recours à l'assurance-emploi au cours de certaines années (800 \$ et deux semaines au cours de la première année, et 400 \$ au cours de la deuxième année).
- On ne relève aucun effet pour les femmes prestataires actives après leur participation. On remarque une augmentation de leur dépendance au soutien du revenu pendant la période de participation (7 p. 100).

En résumé, voici les résultats de la participation :

- La participation a des impacts positifs en ce qui a trait aux revenus, à une utilisation moindre de l'assurance-emploi et à une moins grande dépendance vis-à-vis du soutien du revenu pour l'ensemble du groupe des participants qui sont des prestataires actifs et pour certains sous-groupes de prestataires actifs (les femmes, les participants aux programmes de DC ou de SAE à titre d'intervention principale dans le cadre des PEMS).
- Les résultats étaient variés pour les participants qui étaient d'anciens prestataires. Ils ont eu moins souvent recours à l'assurance-emploi après leur participation, mais pendant la période de participation, leurs revenus étaient moins élevés, ils avaient plus souvent recours à l'AS et dépendaient davantage du soutien du revenu.

On constate une forte indication de l'impact positif de la participation, particulièrement pour les prestataires actifs.



## *5. Analyse des coûts et des avantages*

Ce chapitre présente une comparaison des coûts et des avantages de la participation dans le cadre de l'EDMT du Yukon selon trois points de vue : participant, gouvernement et société. Les estimations des impacts différentiels mentionnées précédemment et les estimations des impôts payés ont servi à l'évaluation des avantages de ces groupes. Les données relatives aux dépenses des programmes et aux coûts assumés par les participants ont été utilisées pour la détermination des coûts. Toutes ces données ont servi à la réalisation d'une analyse coûts-avantages simplifiée sur la participation.

### **5.1 Coût du programme selon l'équivalent du plan d'action**

Les coûts de la participation pour le gouvernement ont été estimés en fonction du nombre de PEMS dans l'EPA moyen et du coût des PEMS. Les coûts moyens par PEMS ont été établis à partir du nombre de PEMS et des dépenses liées aux PEMS sur une période couvrant l'exercice 2001-2002 jusqu'à celui de 2005-2006, déterminées pour l'EDMT du Yukon, dans les rapports annuels de contrôle et d'évaluation. Cette période correspond à la majorité des EPA qui ont servi à l'estimation des impacts différentiels figurant dans le chapitre IV et fournit des estimations stables pour l'analyse des coûts-avantages. En raison du nombre limité d'exemples de PCE au Yukon, la valeur pour les PCE est fondée sur une moyenne établie pour l'ensemble des régions administratives. Les estimations des coûts moyens par PEMS sont les suivants : SAE — 2 210 \$; DC — 8 039 \$; SSC — 4 462 \$; TA — 23 076 \$; PCE — 7 960 \$<sup>23</sup>.

Le tableau 8 présente les coûts moyens par EPA, en fonction du nombre de PEMS dans l'EPA moyen et des coûts moyens pour chacune des PEMS susmentionnées. Par exemple, l'EPA moyen par prestataire actif comprenait 0,75 SAE, 0,71 DC, 0,02 SSC, 0,6 TA et 0,04 PCE et coûtait en moyenne 9 183 \$.

---

<sup>23</sup> Il est à noter qu'un coût moyen a été calculé pour toutes les PEMS figurant dans les EPA du Yukon, même si elles proviennent d'autres régions administratives (environ 11 p. 100 des PEMS). Selon le type de programme choisi à titre d'intervention principale dans le cadre des PEMS, le pourcentage provenant des autres régions administratives variait de 4 p. 100 pour les anciens prestataires qui ont eu uniquement recours aux SAE à 28 p. 100 pour les anciens prestataires qui ont choisi un programme de DC à titre d'intervention principale dans le cadre des PEMS.

**Tableau 8**  
**Composition\* et coût par EPA, en fonction du type de client,**  
**de la PEMS principale et du sexe**

Statut du client	Sexe	PEMS principale	Nombre de SAE	Nombre de DC	Nombre de SSC	Nombre de TA	Nombre de PCE	Coût moyen**
Prestataire actif		Total	0,75	0,71	0,02	0,06	0,04	9 183 \$
		SAE seulement	1,27	0,00	0,00	0,00	0,00	2 674 \$
		DC	0,38	1,37	0,01	0,00	0,01	11 975 \$
	Femme		0,81	0,66	0,02	0,06	0,05	8 942 \$
Ancien prestataire		Total	0,93	0,42	0,06	0,05	0,07	7 376 \$
	Femme		0,94	0,41	0,06	0,05	0,06	7 289 \$
Remarques :								
* Voir les annexes IV-17 et IV-19 du Rapport sur la méthodologie quantitative								
** Les coûts moyen sont estimés en fonction du nombre de PEMS et des dépenses liées aux PEMS pour la période de 2001-2002 à 2005-2006, selon les données présentées dans les rapports de contrôle et d'évaluation portant sur ces exercices.								

Il est à noter que ces coûts de programmes ne couvrent pas les coûts fixes liés à la formation, à d'autres établissements ou ressources utilisés par les PEMS, et ils peuvent ne pas tenir compte des frais généraux attribuables à ces services. Par conséquent, ils sous-estiment les coûts totaux des PEMS, du point de vue du gouvernement et du point de vue social.

## 5.2 Coût pour les participants selon l'équivalent du plan d'action

Les participants ont également assumé des coûts pour participer aux PEMS dans le cadre de l'EDMT Canada-Yukon. Les moyennes sont :

- Prestataires actifs – 1 520 \$
- Femmes prestataires actives – 1 280 \$
- Prestataires actifs SAE – 320 \$
- Prestataires actifs DC – 1 900 \$
- Anciens prestataires – 1 890 \$
- Femmes anciennes prestataires – 1 710 \$

### 5.3 Valeur actualisée des impacts de la participation

Le chapitre IV présente les impacts de la participation dans diverses périodes, relativement aux dates de début et de fin de la participation. L'analyse calcule ensuite la valeur actualisée de ces impacts à partir de la période de participation. Le calcul est effectué comme suit :

- Les valeurs actualisées sont calculées pour six groupes : tous les participants prestataires actifs; les femmes prestataires actives; les participants prestataires actifs qui ont choisi un programme de DC; les participants prestataires actifs qui ont choisi un programme de SAE; les participants qui sont d'anciens prestataires et les femmes prestataires actives.
- Toutes les estimations provenant des analyses des impacts nets pour les revenus, des prestations d'assurance-emploi et d'AS (y compris celles qui n'étaient pas considérées comme étant statistiquement significatives) sont utilisées dans le calcul. Il s'agit là des meilleures estimations des impacts, peu importe leur importance.
- Un changement incrémentiel du revenu total est estimé et correspond à l'impact annuel sur les revenus, les prestations d'assurance-emploi et d'AS. L'analyse accorde une valeur égale à zéro à toute période pendant laquelle les participants de travaillent pas.
- Pour estimer le montant des impôts payés, un taux d'imposition adéquat a été établi pour les revenus gagnés, en fonction des revenus gagnés avant la réalisation des activités de l'EPA et de la partie des revenus des participants assujettie à l'impôt. Les revenus gagnés avant la participation aux activités de l'EPA ont été soustraits des revenus exempts d'impôt, en vertu de l'alinéa 81(1)a) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et de l'article 87 de la *Loi sur les Indiens du Canada* pour les groupes de clients de notre analyse. Un taux marginal d'imposition a été déterminé à l'aide du niveau de revenu moyen avant la participation, selon les groupes de clients utilisés dans notre analyse et les taux d'imposition du Yukon de l'année 2008 : ([http://www.ey.com/Global/assets.nsf/Canada/2008TaxRateCard\\_Yukon/\\$file/Yukon.pdf](http://www.ey.com/Global/assets.nsf/Canada/2008TaxRateCard_Yukon/$file/Yukon.pdf)). Ce taux était de 22 p. 100 pour tous les groupes.
- Les effets annualisés de la première à la quatrième année après le début de l'EPA ont été utilisés. Il est à noter que les avantages peuvent continuer au cours des années ultérieures, mais ils n'ont pas été utilisés dans le calcul des coûts-avantages. Si nous attribuons des avantages potentiels aux années ultérieures de même qu'à la participation aux programmes, ces avantages augmenteraient la valeur actualisée.
- Les valeurs actualisées ont été calculées sur une période de quatre ans.
- Un taux d'actualisation de 5 p. 100 a été utilisé pour donner à une valeur actualisée à cet ensemble d'impacts, à partir de la date de début de la période de participation.

## 5.4 Valeur actualisée nette d'un point de vue individuel, du point de vue du gouvernement et du point de vue social

Le tableau 9 présente la valeur actualisée nette de la participation d'un point de vue individuel (participant), du point de vue du gouvernement et du point de vue social. Ce tableau indique la valeur actualisée des avantages de la participation au cours des quatre premières années, à partir du début de la participation, et les coûts (déjà engagés au moment de la participation) qui sont pertinents pour chacun des groupes. Le tableau calcule ensuite la valeur actualisée nette de la participation à titre d'avantages moins les coûts pour chaque groupe et chaque point de vue. S'ils sont positifs, les avantages sont supérieurs aux coûts de la participation.

Les résultats sont :

- Du point de vue individuel, la participation se traduit par une amélioration pour le participant (la valeur actualisée nette est positive ou la valeur actualisée des avantages est supérieure aux coûts) en ce qui concerne les participants prestataires actifs, les femmes prestataires actives, les participants prestataires actifs qui ont choisi un programme de DC et les participants prestataires actifs qui ont choisi un programme de SAE.
- Du point de vue du gouvernement, la participation se traduit par une amélioration en ce qui concerne les participants qui sont des prestataires actifs qui ont eu uniquement recours aux SAE.
- Du point de vue social, la participation se traduit par une amélioration en ce qui concerne les participants qui sont des prestataires actifs, de même que les participants prestataires actifs qui ont eu uniquement recours aux SAE.

Il est à noter que l'analyse est fondée seulement sur les coûts et les plus importants avantages. Les limites sont :

- Les dépenses du gouvernement, relativement aux EPA, découlent des recettes fiscales. Les impôts enlèvent de l'argent aux membres de la société, ajoutent des coûts par le prélèvement des impôts et engendrent des effets de distorsion sur l'économie. Par conséquent, les coûts du gouvernement pour les EPA susmentionnés sous-estiment les coûts de la participation pour la société. Il s'agit d'une observation générale s'appliquant à toutes les dépenses qu'effectue le gouvernement pour ses programmes. L'estimation des effets de distorsion sur les impôts dépasse la portée de cette étude. Toutefois, si l'on en tenait compte, ils auraient tendance à diminuer la valeur actualisée nette pour le gouvernement et la société.

**Tableau 9**  
**Avantages, coûts et valeur actualisée nette des impacts d'un point de vue individuel, du point de vue du gouvernement et du point de vue social pour divers groupes de clients**

Groupe	Impacts	Valeur actualisée des avantages	Coût pertinent	Valeur actualisée nette*
<b>Prestataires actifs</b>				
	Gains nets pour la personne	6 653,27 \$	1 520,00 \$	5 133,27 \$
	Gains pour le gouvernement	5 477,84 \$	9 182,91 \$	-3 705,07 \$
	Gains pour la société	12 131,11 \$	10 702,91 \$	1 428,21 \$
<b>Femmes prestataires actives</b>				
	Gains nets pour la personne	2 938,07 \$	1 280,00 \$	1 658,07 \$
	Gains pour le gouvernement	4 254,84 \$	8 941,56 \$	-4 686,72 \$
	Gains pour la société	7 192,91 \$	10 221,56 \$	-3 028,65 \$
<b>Prestataires actifs SAE</b>				
	Gains nets pour la personne	8 280,92 \$	1 900,00 \$	6 380,92 \$
	Gains pour le gouvernement	5 342,78 \$	11 974,94 \$	-6 632,15 \$
	Gains pour la société	13 623,70 \$	13 874,94 \$	-251,24 \$
<b>Prestataires actifs DC</b>				
	Gains nets pour la personne	1 369,77 \$	320,00 \$	1 049,77 \$
	Gains pour le gouvernement	4 979,22 \$	2 674,05 \$	2 305,17 \$
	Gains pour la société	6 348,99 \$	2 994,05 \$	3 354,94 \$
<b>Anciens prestataires</b>				
	Gains nets pour la personne	-3 875,39 \$	1 890,00 \$	-5 765,39 \$
	Gains pour le gouvernement	-242,58 \$	7 376,40 \$	-7 618,98 \$
	Gains pour la société	-4 117,97 \$	9 266,40 \$	-13 384,37 \$
<b>Femmes anciennes prestataires</b>				
	Gains nets pour la personne	-2 510,74 \$	1 710,00 \$	-4 220,74 \$
	Gains pour le gouvernement	735,19 \$	7 288,94 \$	-6 553,75 \$
	Gains pour la société	-1 775,55 \$	8 998,94 \$	-10 774,49 \$

\* La valeur actualisée nette correspond à la valeur actualisée des coûts, lesquels sont déjà exprimés en termes de valeur actualisée.

- Les participants assistés peuvent occuper des emplois qui, autrement, auraient pu être offerts à des chômeurs non assistés (effet de déplacement). Cela est plus susceptible de se produire dans le cas des personnes qui ont uniquement recours aux SAE, comparativement à celles qui participent à un programme de DC. Dans ce cas-ci également, cet effet ne peut être estimé, car il dépasse la portée de cette étude. Toutefois, si l'on en tenait compte, il aurait tendance à diminuer la valeur actualisée nette pour le gouvernement et la société.
- L'analyse ne tient pas compte des avantages « intangibles » que les participants obtiennent par le biais d'un emploi supplémentaire. Par exemple, les participants peuvent subir moins de stress, moins de troubles sociaux et moins de criminalité. Si l'on en tenait compte de ces valeurs de ces avantages, la valeur actualisée nette augmenterait pour les participants, le gouvernement et la société.

## 5.5 Sommaire des coûts, des avantages et de la valeur actualisée nette

Les coûts des programmes ont été calculés pour aller d'environ 2 700 \$ pour un prestataire actif qui a uniquement recours aux SAE, à 12 000 \$ pour un prestataire actif qui a choisi un programme de DC à titre d'intervention principale dans le cadre des PEMS. Les sommes déboursées par les participants varient en moyenne de 300 \$ à 1 900 \$ pour ces groupes de clients, respectivement.

On a calculé la valeur actualisée (à partir de la période de participation) des avantages au cours des quatre années à compter du début de la participation. Les impacts pertinents et les coûts ont ensuite été utilisés pour évaluer la valeur actualisée<sup>24</sup> nette du point de vue du participant, du gouvernement et de la société.

La participation des prestataires actifs aux SAE seulement se traduit par une amélioration (les avantages sont supérieurs aux coûts) d'un point de vue social, du point de vue du gouvernement et du point de vue individuel. La participation des prestataires actifs, dans l'ensemble, se traduit par une amélioration du point de vue social et du point de vue individuel. Du point de vue individuel, la participation se traduit par une amélioration en ce qui concerne les femmes prestataires actives, de même que les participants prestataires actifs qui ont choisi un programme de DC. Ce sont là des indicateurs solides de la valeur de la participation. Cependant, le rendement net positif obtenu grâce à la participation semble plafonner à 60 p. 100 pour les personnes qui étaient des prestataires actifs.

---

<sup>24</sup> Les coûts sont payés d'avance, tandis que les avantages demeurent positifs tout au long des quatre années. L'ajout d'années à l'analyse améliorerait probablement le rapport coût-efficacité des programmes.



## 6. Conclusions

La principale conclusion de l'évaluation est que les prestations d'emploi et les mesures de soutien de l'Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail sont utiles à 60 p. 100 de participants qui étaient des prestataires actifs. Cela n'a pas été aussi avantageux pour quelque 27 p. 100 des participants qui étaient d'anciens prestataires. L'étude n'explique pas pourquoi on ne constate pas les mêmes expériences dans les deux groupes et ne traite pas des impacts nets pour 13 p. 100 des participants qui étaient apprentis.

Cette section présente un traitement approfondi des conclusions des questions d'évaluation de l'étude. Elle présente aussi les conclusions de l'évaluation par sous-groupes d'intérêt.

### 6.1 Conclusions pour chaque question d'évaluation

#### 6.1.1 Pertinence

L'EDMT tient compte des besoins des clients, des employeurs et des collectivités.

Pour les clients, l'EDMT est plus susceptible de faciliter l'adaptation au marché du travail ou à l'économie pour :

- Treize pour cent des participants qui ont quitté leur emploi dans leur principal domaine de travail avant d'avoir participé à un programme, en raison d'une mise à pied ou d'une fermeture d'entreprise.
- Cinquante-sept pour cent des participants n'occupaient pas le même emploi avant et après leur participation à un programme;
- Quinze pour cent des participants qui ont occupé le même emploi, mais pour un employeur différent, comparativement à la période avant et après leur participation.
- Un tiers des participants qui ont déménagé après avoir participé à un programme : 58 p. 100 pour occuper un nouvel emploi et 55 p. 100 pour habiter à l'extérieur du Yukon.

La participation à l'EDMT semble être adaptée au caractère saisonnier de l'économie du Yukon. Parmi ceux pour qui les activités saisonnières correspondent au principal domaine de travail avant la participation (près de la moitié des participants) :

- Soixante-dix pour cent ont continué à occuper des emplois saisonniers pendant leur période de participation.
- Soixante-sept pour cent des travailleurs saisonniers qui avaient établi des objectifs et des mesures à prendre au commencement de leur participation ont affirmé avoir atteint tous leurs objectifs.

- Aucun des travailleurs saisonniers qui ont participé à un programme sans atteindre leurs objectifs n'a indiqué que cet échec était causé par son retour au travail dans un emploi saisonnier.

Il est profitable pour les employeurs que les travailleurs acquièrent les compétences dont ils ont besoin grâce à la participation à un programme. Cependant, les employeurs ne sont généralement pas familiers avec la plupart des programmes des PEMS et sont au courant de la participation d'un employé que si le travailleur est un apprenti ou l'informe lui-même de sa participation. Néanmoins, d'autres données qualitatives indiquent que les participants, particulièrement les apprentis, comblent les besoins du Yukon en ce qui a trait à l'expansion de l'emploi et à l'adaptation professionnelle.

Pour les collectivités, l'EDMT contribue au développement social et crée des possibilités. Des partenariats au sein des groupes communautaires ont été établis ou renforcés grâce à l'EDMT. La forte promotion la formation d'apprenti et son accès facile se fait dans les collectivités situées à l'extérieur de Whitehorse, ce qui offre des possibilités. Des efforts ont été déployés pour servir ces collectivités par l'entremise d'autres programmes, mais ils ont plus ou moins réussi en raison du manque de possibilités d'emploi existant dans ces collectivités.

### **6.1.2 Conception, prestation et mise en œuvre**

Les participants prennent part à divers programmes dans le cadre de l'EDMT. La majorité d'entre eux sont satisfaits des programmes auxquels ils ont participé et estiment que l'aide qu'ils ont reçue était utile.

Les principales PEMS de la majorité des prestataires actifs, qui ont participé entre 1998 et 2003, étaient un programme de DC (51 p. 100); pour la plupart des anciens prestataires, il s'agissait de SAE (57 p. 100), alors que pour presque tous les apprentis, il s'agissait d'un programme de DC (98 p. 100). Pour ces groupes, la participation avait une durée moyenne de 26 semaines, 21 semaines et 11 semaines, respectivement. Pour les personnes dont les principales PEMS étaient un TA avaient la durée de participation la plus longue (55 semaines et 52 semaines pour les prestataires actifs et les anciens prestataires, respectivement), alors que pour les participants qui avaient eu recours aux SAE uniquement, la durée de participation était la plus courte (13 semaines et 9 semaines, respectivement).

Le plan d'action fait partie d'un processus au cours duquel on détermine quelles activités seront réalisées pour aider quelqu'un à effectuer un retour au travail. Les membres du personnel du gouvernement ou des tiers peuvent aider les non-apprentis à élaborer un plan d'action. Trois participants sur quatre se rappelaient avoir élaboré un PA ou reçu de l'aide. Parmi ceux qui se sont rappelé avoir établi un PA ou avoir reçu de l'aide, 85 p. 100 avaient défini des objectifs à atteindre ou des mesures à prendre et, de ceux-là, 74 p. 100 ont affirmé avoir atteint ces objectifs. Voici les principales raisons évoquées pour ne pas avoir atteint les objectifs établis : 37 p. 100 ont opté pour d'autres possibilités (ont trouvé un autre travail ou ont commencé des études), 22 p. 100 ont été confrontés aux aléas de la vie (maladie, obligations familiales, grossesse) et 15 p. 100 ont éprouvé

des problèmes avec les PEMS (financement interrompu, programme non accessible dans une région donnée, insatisfaction à l'égard du programme).

La plupart des participants estiment que l'aide qu'ils ont reçue leur a été utile. L'aide reçue a été évaluée à l'aide d'une échelle de 7 points où « 7 » signifiait « très utile » :

- 75 p. 100 estimaient que cette aide était utile (5 points ou plus) pour la détermination des objectifs en matière d'emploi;
- 73 p. 100 estimaient que cette aide était utile dans le choix d'un programme gouvernemental lié à la formation ou à un emploi qui tient compte de leurs objectifs.

À l'aide d'une échelle de 7 points, 80 p. 100 ont affirmé être satisfaits (5 points ou plus) des programmes choisis. Quatre-vingt-dix pour cent des apprentis et 91 p. 100 des personnes qui ont participé principalement à un programme de DC étaient satisfaits.

On encourage les participants à contribuer financièrement aux activités liées à leur retour au travail par le biais d'un processus désigné sous le nom d'aide financière négociée. Parmi les personnes qui ont indiqué le montant qu'elles ont déboursé, 50 p. 100 ont indiqué qu'il s'agissait d'un montant de 200 \$ ou moins et 25 p. 100 ont indiqué que le montant s'élevait à 2 000 \$ ou plus. Pour les personnes qui ont indiqué un montant, le montant moyen de contribution était de 1 500 \$. La plupart des personnes (82 p. 100) qui ont négocié les coûts liés à leur participation estiment qu'ils ont payé un montant approprié.

### **6.1.3 Littératie**

La littératie (lecture, écriture, calcul et les notions de base liées à la technologie et aux technologies de l'information) a été désignée dans le cadre de l'étude comme étant l'ensemble de compétences jugé le plus utile pour la plupart des emplois. L'Enquête internationale sur la littératie des adultes n'a pas relevé de problème de littératie parmi les habitants du Yukon. Toutefois, une importante minorité de participants (41 p. 100) ont déclaré avoir un problème de littératie.

Bien que les PEMS ne soient pas conçues pour régler les problèmes de littératie, ces problèmes sont pris en compte dans le processus d'élaboration d'un plan d'action lorsqu'ils sont décelés. Des dispositions peuvent être prises afin d'aider les participants des programmes de PEMS qui déclare avoir un problème de littératie. Cependant, ce ne sont pas tous les participants qui avouent éprouver ce problème. Près d'un tiers des personnes confrontées à un problème de littératie ont eu de la difficulté à participer au programme en raison de ce problème, et 7 p. 100 ont indiqué qu'il leur avait été très difficile de participer, en raison de ce problème. En même temps, près des trois tiers des participants confrontés à un problème de littératie ont indiqué que leur participation leur avait été utile pour surmonter le problème. Vingt pour cent des participants qui estimaient que leur participation leur avait permis d'acquérir les compétences dont ils avaient besoin pour obtenir un emploi après leur participation ont affirmé que le programme leur avait permis d'acquérir des compétences.

### **6.1.4 Suivi de l'évaluation formative**

Les structures de gestion et de coordination et la structure des comités de l'EDMT fonctionnent comme prévu. Les membres du Comité conjoint de gestion (CCG) se réunissent régulièrement et ils font preuve de créativité et ont établi des relations de travail efficaces. L'établissement des priorités et la planification vont bon train.

### **6.1.5 Clients de l'Entente sur le développement du marché du travail**

Les caractéristiques des participants varient. Parmi les clients, le nombre d'hommes et de femmes est presque égal. Les apprentis et les personnes dont la PEMS principale est un programme de DC sont plus susceptibles d'être des hommes. Les femmes sont plus susceptibles de recevoir seulement des prestations de SAE. Les participants ont indiqué qu'ils faisaient partie des groupes suivants : Autochtones (19 p. 100); minorités visibles (5 p. 100); personnes handicapées (13 p. 100). Au début de leur participation, 25 p. 100 des répondants n'avaient pas terminé leurs études secondaires et 26 p. 100 avaient obtenu un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent. Au moment de commencer à participer à un programme, 50 p. 100 des répondants avaient besoin d'aide pour la recherche ou l'obtention d'un emploi, 42 p. 100 avaient besoin d'aide pour atteindre un niveau de stabilité dans leur vie personnelle ou professionnelle; 41 p. 100 avaient besoin d'aide pour l'acquisition de compétences en littératie et 32 p. 100 avaient besoin d'aide pour le choix d'une carrière. Les obstacles multiples sont courants parmi les participants.

### **6.1.6 Expérience de participation**

La majorité des participants ont atteint les résultats escomptés. Un peu moins de la moitié (45 p. 100) des personnes qui ont participé à un programme de DC à titre de principale intervention dans le cadre des PEMS ont choisi de suivre un programme de formation dans les métiers ou une formation d'apprenti. Les autres éléments souvent mentionnés sont : équivalence du cours secondaire; secourisme; administration des affaires et administration de bureau. La majorité des participants à un programme de DC (73 p. 100) ont indiqué que leur formation en salle de classe a mené à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme.

Presque toutes les personnes qui ont participé à un programme de TA avaient démarré une entreprise et environ la moitié d'entre elles la dirigeaient encore au moment de répondre au sondage. En moyenne, les personnes qui ont démarré une entreprise en ont retiré 52 p. 100 de leurs revenus. Presque tous les participants ont indiqué que le programme avait eu des effets positifs et que leurs entreprises comptaient en moyenne 0,8 employé, en plus du participant.

## 6.1.7 Résultats pour les clients

Les clients ont bénéficié de plusieurs résultats grâce à leur participation<sup>25</sup>. Presque tous les répondants (95 p. 100) ont trouvé un quelconque emploi après leur participation. Parmi ceux qui avaient au moins un emploi, 86 p. 100 étaient globalement satisfaits de leur principal emploi, alors que 79 p. 100 étaient satisfaits de leur rémunération (5 points ou plus sur une échelle de 7 points). Parmi les quelques personnes (5 p. 100) qui étaient sans emploi après leur participation, les principales raisons évoquées sont les suivantes : maladie ou incapacité; pas de travail ou pas d'emplois disponibles; poursuite des études à temps plein; emplois saisonniers non disponibles.

De nombreux participants estimaient que leur participation les avait aidés à obtenir leur emploi principal après leur participation :

- Neuf pour cent des répondants ont imputé au programme ou à l'activité auquel ils ont participé le fait qu'ils ont trouvé un emploi. Lorsqu'on leur a posé directement la question à laquelle ils devaient répondre à l'aide d'une échelle de 7 points, où « 7 » signifiait « très important » : 63 p. 100 estimaient que l'activité ou le programme était important (« 5 » ou plus) pour qu'ils puissent obtenir un emploi. Les apprentis (81 p. 100) et ceux qui ont participé à un programme de DC à titre d'intervention principale dans le cadre des PEMS (77 p. 100) étaient plus susceptibles d'estimer que leur participation était importante.
- Pour 47 p. 100, un diplôme ou un certificat était requis pour obtenir leur emploi principal à la suite de leur participation. Parmi eux, 51 p. 100 ont indiqué que le programme leur avait permis de l'obtenir. Les participants à un programme de DC (76 p. 100) étaient plus susceptibles d'attribuer au programme le fait qu'ils avaient trouvé un emploi.
- Quatre-vingt-deux pour cent des répondants qui ont trouvé un emploi après leur participation ont indiqué que l'emploi dans leur principal domaine de travail nécessitait des compétences particulières. Trente-huit pour cent des participants ont indiqué qu'ils ne possédaient pas ces compétences au début de leur participation. Les répondants qui ont participé à un programme de DC (48 p. 100) étaient plus susceptibles de ne pas posséder ces compétences nécessaires au début de leur participation. Parmi ceux qui ne possédaient pas les compétences préalables, 83 p. 100 de tous les participants et 91 p. 100 des personnes ayant participé à un programme de DC ont dit avoir acquis ces compétences grâce au programme. Les compétences les plus souvent mentionnées, lesquelles étaient nécessaires à l'obtention d'un emploi et ont été acquises grâce au programme, étaient les suivantes : techniques (29 p. 100); informatique (25 p. 100) et littérature (20 p. 100).

---

<sup>25</sup> La prochaine section présente les impacts différentiels de la participation; c'est-à-dire, les résultats qui font abstraction de ce qui se serait produit en l'absence de participation. Cette section présente les résultats indiquant un effet obtenu grâce à la participation.

La participation peut favoriser la poursuite du perfectionnement des compétences. Depuis leur participation, 57 p. 100 des participants avaient suivi un cours de formation, 33 p. 100 étaient retournés aux études et 53 p. 100 avaient amélioré leurs compétences dans le cadre d'activités bénévoles.

Lorsqu'on leur a posé une série de questions sur les changements (meilleures compétences, meilleure confiance, etc.) survenus depuis le début de leur participation, les participants étaient en général positifs (moyenne de 5 points ou plus sur une échelle de 7 points). Cependant, ils étaient moins positifs au sujet de leur disposition à déménager dans une autre collectivité pour trouver un emploi. Les apprentis, les personnes de descendance autochtone et les personnes qui ont participé à un programme de DC à titre d'intervention principale dans le cadre des PEMS étaient en général plus positifs à l'égard de tous les changements.

### **6.1.8 Impacts nets**

Une analyse différentielle permet de faire des estimations pour plusieurs périodes pour des groupes de participants : prestataires actifs; anciens prestataires; femmes prestataires actives; femmes anciennes prestataires; prestataires actifs ayant eu uniquement recours aux SAE; prestataires actifs qui ont choisi un programme de DC à titre d'intervention principale dans le cadre des PEMS. Les considérations méthodologiques menant à la constitution de ces groupes étaient les suivantes : les prestataires actifs et les anciens prestataires sont différents et ne doivent pas être regroupés; et le programme des SAE doit être traité comme une intervention significative, sur la même base que le programme de DC. De nombreux autres groupes étaient trop petits pour être pris en considération. L'intérêt à l'égard des impacts différentiels possibles selon le sexe des participants a mené à la constitution de groupes distincts pour les femmes.

La participation s'est traduite par des effets positifs pour la majorité des participants. Si l'on se concentre sur les effets statistiquement significatifs (et fiables à 95 p. 100) au cours des trois années suivant la fin de la participation, les résultats sont les suivants :

- La participation a des impacts positifs en ce qui a trait aux revenus, à une utilisation moindre de l'assurance-emploi et à une moins grande dépendance vis-à-vis du soutien du revenu pour l'ensemble du groupe des participants qui sont des prestataires actifs et pour certains sous-groupes de prestataires actifs (les femmes, les participants aux programmes de DC ou de SAE à titre d'intervention principale dans le cadre des PEMS). Les effets positifs sont de l'ordre de : une augmentation de revenus de 3 000 \$ à 5 000 \$ par année; une diminution variant de 600 \$ à 1 200 \$ et de deux à trois semaines de moins par année en prestations d'assurance-emploi; une diminution de 4 à 7 p. 100 par année, relativement à la dépendance au soutien du revenu.
- L'entente entraîne un peu moins d'impacts positifs pour les anciens prestataires. On constate une diminution du recours à l'assurance-emploi de 400 \$ et de 700 \$ au cours de deux années distinctes et de deux semaines de prestations au cours d'une année.

### **6.1.9 Coûts et avantages de la participation**

La participation a produit des avantages nets positifs pour plusieurs groupes de participants.

Les coûts des programmes ont été calculés pour aller de 2 700 \$ pour un prestataire actif qui a uniquement recours aux SAE, à 12 000 \$ pour un prestataire actif qui a choisi un programme de DC à titre d'intervention principale dans le cadre des PEMS. Les sommes déboursées par les participants varient en moyenne de 300 \$ à 1 900 \$ pour ces groupes de clients, respectivement.

On a calculé la valeur actualisée (à partir de la période de participation) des avantages au cours des quatre années à compter du début de la participation. Les effets pertinents et les coûts ont ensuite été utilisés pour évaluer la valeur actualisée<sup>26</sup> nette du point de vue du participant, du gouvernement et de la société. Cette évaluation a révélé que :

- Du point de vue individuel, la participation se traduit par une amélioration pour le participant (la valeur actualisée nette est positive ou la valeur actualisée des avantages est supérieure aux coûts) en ce qui concerne les participants prestataires actifs, particulièrement les femmes ou les participants qui ont choisi principalement un programme de DC ou qui ont choisi uniquement un programme de SAE.
- Du point de vue du gouvernement, la participation s'est traduite par une amélioration en ce qui concerne les participants qui sont des prestataires actifs qui ont eu uniquement recours aux SAE.
- Du point de vue social, la participation s'est traduite par une amélioration en ce qui concerne les participants prestataires actifs dans l'ensemble et, particulièrement, parmi ceux qui ont eu uniquement recours aux SAE.

## **6.2 Conclusions pour chacun des sous-groupes d'intérêt**

Outre chaque enjeu susmentionné, le Canada et le Yukon s'intéressaient aux conclusions pour l'ensemble des différents sous-groupes d'intérêt. Ces conclusions tiennent compte des enjeux et des sources de données des sous-groupes d'intérêt suivants.

Voici les plus importantes conclusions concernant certains sous-groupes d'intérêt au Canada et au Yukon.

- Les participants qui ont eu uniquement recours aux SAE représentent 37 p. 100 de tous les participants. Parmi ces derniers, ceux qui étaient des prestataires actifs (22 p. 100 de tous les participants) reçoivent un montant moins élevé de prestation d'assurance-emploi (de 900 \$ à 1 200 \$ par année, deux à trois semaines par année) et dépendent moins du soutien au revenu (de 4 à 6 p. 100) que s'ils n'avaient pas participé. Ils connaissent également une augmentation de leurs revenus (2 000 \$) au

---

<sup>26</sup> Les coûts sont payés d'avance, tandis que les avantages demeurent positifs tout au long des quatre années. L'ajout d'années à l'analyse améliorerait probablement le rapport coût-efficacité des programmes.

cours de la première et de la deuxième année après le début de leur participation à un programme. Ces participants ont vu leur situation s'améliorer (les avantages sont supérieurs aux coûts) pour la société, le gouvernement et les citoyens.

- Les travailleurs saisonniers (c'est-à-dire ceux qui ont travaillé dans le cadre d'emplois saisonniers avant leur participation à un programme) représentent 46 p. 100 de tous les participants. Le travailleur saisonnier type est un homme qui n'a pas terminé ses études de niveau secondaire. Soixante-dix pour cent ont continué à occuper des emplois saisonniers pendant et après la période de participation à un programme. Selon les données recueillies, les PEMS répondent aux besoins particuliers de ces travailleurs causés par le caractère saisonnier du marché du travail qu'ils ont intégré.
- La clientèle autochtone représente 19 p. 100 des participants. Par comparaison à d'autres participants, les Autochtones sont plus susceptibles d'être des femmes, d'avoir un niveau de scolarité moins élevé et d'avoir un plus grand nombre de personnes à charge. Après leur participation, les clients autochtones sont plus susceptibles de prendre part à une formation (ou de perfectionner leur formation), de déménager pour suivre des cours ou pour occuper un emploi. Ils ont également une attitude plus positive à l'égard de presque tous les changements survenus depuis leur participation.
- Les personnes handicapées comptent pour 13 p. 100 des participants. Elles sont plus susceptibles d'être des femmes plus âgées dont le revenu du ménage est moindre au début de leur participation, comparativement à d'autres participants. Au moment de commencer à participer à un programme, elles sont plus susceptibles d'avoir indiqué qu'elles avaient besoin d'aide : pour la recherche ou l'obtention d'un emploi, pour l'atteinte d'un niveau de stabilité dans leur vie personnelle ou professionnelle, pour le choix d'une carrière.
- Les apprentis représentent 13 p. 100 de tous les participants. Presque tous ont participé à un programme de Développement des compétences. Les apprentis travaillent plus que les autres participants dans l'année qui précède et qui suit leur participation à un programme. Ils sont plus susceptibles de considérer leur participation comme étant importante pour leur permettre d'obtenir un emploi à la suite de leur participation et d'avoir un niveau de satisfaction plus élevé à l'égard de leur rémunération pour cet emploi. Une proportion plus élevée que celle des autres groupes a dû déménager pour occuper cet emploi. Les apprentis ont également une attitude plus positive à l'égard des changements qui surviennent dans leur vie depuis qu'ils ont participé à un programme.