



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



Mars 2009

# Évaluation sommative de l'Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail

*Rapport final*  
**Mars 2009**

Direction générale de la politique stratégique et de la recherche



*Évaluation sommative de  
l'Entente Canada-Saskatchewan  
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*

*Mars 2009*

**SP-AH-927-12-09F  
(also available in English)**

Papier

ISBN : 978-1-100-93315-3

N° de cat. : HS24-54/2009F

PDF

ISBN : 978-1-100-93316-0

N° de cat. : HS24-54/2009F-PDF

# *Table des matières*

<b>Liste des abréviations et des termes .....</b>	<b>i</b>
<b>Résumé.....</b>	<b>iii</b>
<b>Réponse de la direction.....</b>	<b>ix</b>
<b>1. Introduction.....</b>	<b>1</b>
1.1 EDMT Canada-Saskatchewan .....	1
1.2 Objet et portée de l'évaluation sommative .....	2
1.3 Structure du rapport .....	2
<b>2. Méthodes d'évaluation.....</b>	<b>3</b>
2.1 Stratégie d'évaluation .....	3
2.1.1 Méthodes quantitatives.....	3
2.1.2 Méthodes qualitatives.....	5
2.2 Principaux points forts et points faibles.....	6
<b>3. Harmonisation et participation aux programmes .....</b>	<b>9</b>
3.1 Conformité des PSP à la Loi sur l'assurance-emploi et à l'EDMT-CS .....	9
3.2 Caractéristiques des participants.....	12
3.2.1 Prestataires d'assurance-emploi relevant des parties I et II .....	12
3.2.2 Caractéristiques des participants à différents PSP .....	13
3.3 Participation dans le cadre de l'EDMT-CS .....	15
3.3.1 Partenaires gouvernementaux dans le cadre de l'EDMT-CS.....	15
3.3.2 Établissement de la clientèle cible, service à la clientèle et pertinence ....	17
3.3.3 Participation des employeurs et pertinence.....	20
3.3.4 Participation des partenaires communautaires et pertinence.....	21
3.4 Examen des progrès réalisés dans les domaines relevés lors de l'évaluation formative .....	21
<b>4. Incidences.....</b>	<b>23</b>
4.1 Incidences sur les participants .....	23
4.1.1 Incidences sur la rémunération et les heures de travail.....	23
4.1.2 Incidences sur le nombre de semaines de prestations et le montant des prestations d'AE.....	25
4.1.3 Incidences sur les compétences et l'employabilité .....	29
4.1.4 Satisfaction des participants .....	32
4.2 Incidences sur les employeurs .....	33
4.2.1 Perception des incidences par rapport à l'embauche et aux mesures visant à combler la pénurie de main-d'œuvre .....	33
4.2.2 Satisfaction des employeurs .....	34
4.3 Le programme d'apprentissage.....	35

<b>5. Conclusions générales</b> .....	<b>37</b>
5.1 Conformité des PSP avec la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> et l'EDMT-CS.....	37
5.2 Incidences sur les participants .....	37
5.3 Incidences sur les employeurs .....	39
5.4 Points à améliorer ou à examiner.....	40

## *Liste des tableaux*

Tableau 1	Résumé des incidences des programmes selon le type de clients.....	v
Tableau 3.1	Harmonisation des programmes et services provinciaux avec les prestations d'emploi et mesures de soutien fédérales .....	10
Tableau 4.1	Incidences des programmes sur la rémunération annuelle et le nombre moyen d'heures de travail à la suite de la participation aux PSP .....	24
Tableau 4.2	Incidences des programmes sur l'AE au cours des 12 mois qui ont suivi la participation aux PSP .....	26
Tableau 4.3	Incidences des programmes sur l'AE au cours des 12 mois qui ont suivi la participation aux PSP, selon le type de programme et le groupe de clients .....	28





# *Liste des abréviations et des termes*

## **Liste des abréviations**

AE	Assurance-emploi
APF	Allocation provinciale de formation
CECCS	Centre d'emploi et de carrière Canada-Saskatchewan
CR	Collège régional
EDMT	Entente sur le développement du marché du travail
EDMT-CS	Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail
EPA	Équivalent du plan d'action
IMT	Information sur le marché du travail
OC	Organisme communautaire
OCSM	One Client Service Model (modèle intégré de service à la clientèle)
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
PSP	Programmes et services provinciaux
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
SAE	Services d'aide à l'emploi
SIAST	Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan)
STB	Skills Training Benefit (prestation de formation professionnelle)

## **Liste des termes**

<i>Équivalent du plan d'action :</i>	Série d'interventions reliées qui ont lieu dans un intervalle de six mois.
<i>Prestataire actif de l'AE :</i>	Personne qui reçoit des prestations en vertu de la partie I de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> .
<i>Client de l'AE :</i>	Personne qui reçoit des prestations en vertu de la partie I ou de la partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> .

<i>Prestations d'AE au titre de la partie I :</i>	Aide financière versée en vertu de la partie I de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> . Ces prestations offrent aux personnes ayant perdu leur emploi un soutien du revenu temporaire, dont le montant et la durée varient selon divers critères (p. ex., taux de rémunération et heures travaillées pendant la période de référence, et taux de chômage régional). L'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi au titre de la partie I est fondée sur le nombre d'heures travaillées par une personne.
<i>Prestations d'AE au titre de la partie II :</i>	PEMS ou PSP offerts en vertu de la partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> . Ces prestations, qui sont aussi appelées prestations d'emploi actives, visent à aider les chômeurs à trouver du travail et ne sont offertes qu'aux participants admissibles (c.-à-d. les prestataires actifs et les anciens prestataires réadmissibles à l'AE). Elles consistent généralement en des interventions de moyenne ou de longue durée offertes aux clients. Quant aux mesures de soutien (p. ex., services d'aide à l'emploi), elles comportent habituellement des interventions ou des services de courte durée offerts par des organismes de l'extérieur à toute personne sans emploi.
<i>Ancien prestataire réadmissible à l'AE :</i>	Personne qui n'est plus un prestataire actif de l'AE, mais qui est toujours admissible à des prestations en vertu de la partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> .
<i>Ancien prestataire réadmissible ayant touché des prestations au cours des trois dernières années :</i>	Personne dont la période de prestations d'assurance-emploi a pris fin au cours des trois dernières années.
<i>Ancien prestataire réadmissible ayant touché des prestations au cours des cinq dernières années :</i>	Personne qui a quitté le marché du travail et qui a touché des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq dernières années, et qui réintègre maintenant le marché du travail.
<i>Période de programme :</i>	Période au cours de laquelle les prestataires d'assurance-emploi à l'étude, qui étaient visés par la partie II de l'AE, ont pris part aux PSP (à savoir la durée de l'EPA).
<i>Période postérieure au programme :</i>	Période qui a suivi la participation aux programmes.
<i>Période antérieure au programme :</i>	Période qui a précédé la participation aux programmes.

# Résumé

Le présent rapport donne un aperçu de l'évaluation sommative de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) conclue entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de la Saskatchewan, en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'évaluation a porté sur les incidences des programmes dans le cas des participants dont la participation a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 et le 31 décembre 2004.

L'Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail (EDMT-CS) est une entente de dévolution, en vertu de laquelle la province offre aux clients admissibles à l'assurance-emploi une gamme de programmes et de services provinciaux (PSP). Ceux-ci sont financés par le Compte d'assurance-emploi et sont considérés comme l'équivalent des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) régies par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La prestation des PSP est assurée conjointement par les centres d'emploi et de carrière Canada-Saskatchewan (CECCS), le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST), des collèges régionaux (CR) et des organismes communautaires.

Les PSP axés sur les clients qui sont les plus fréquemment utilisés peuvent être regroupés en quatre catégories.

- **Le groupe 1 (libre-service)** se compose de diverses activités offertes en libre-service. Pour ce genre d'intervention, le client se rend dans un Centre d'emploi et de carrière Canada-Saskatchewan (CECCS) afin d'utiliser un ordinateur pour chercher un emploi, de consulter d'autres affichages (tels que les avis de postes à pourvoir) et d'obtenir de l'information sur le marché du travail. Le groupe 1 n'a pas d'équivalent par rapport aux PEMS.
- **Le groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)** comprend des composantes du programme Job Start/Future Skills, à savoir des placements professionnels et communautaires ainsi que des stages en milieu de travail. Ce genre d'intervention combine une formation en cours d'emploi à des subventions salariales versées aux employeurs. Le groupe 2 correspond aux Subventions salariales ciblées offertes en vertu des PEMS.
- **Le groupe 3 (counselling)** consiste en de l'orientation professionnelle. Ce genre d'intervention comprend des services comme l'établissement d'un plan d'action, l'évaluation, la préparation à la vie active et la formation visant à améliorer l'employabilité. Le groupe 3 correspond aux Services d'aide à l'emploi offerts en vertu des PEMS.
- **Le groupe 4 (aide financière destinée à la formation)** comprend les prestations de formation professionnelle (STB), un programme de subventions à l'intention des prestataires d'AE. Le groupe 4 correspond au programme de Développement des compétences offert en vertu des PEMS.

## Portée et méthode de l'évaluation

L'évaluation sommative visait à déterminer les incidences des programmes sur les clients, surtout en ce qui a trait au revenu annuel, à la moyenne des heures de travail hebdomadaires et aux prestations d'AE reçues. L'évaluation a également examiné si les objectifs inhérents aux principes et aux lignes directives de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'EDMT-CS ont été respectés.

L'analyse des incidences reposait sur l'estimation des incidences nettes ou différentielles des programmes (à savoir les changements qui ne seraient pas survenus en l'absence des programmes et des services) sur les participants dont la participation à des PPS a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 et le 31 décembre 2004. Les incidences ont été examinées à l'aide de données administratives de l'AE, d'un sondage mené auprès des participants aux programmes et d'un autre réalisé auprès des personnes choisies comme membres d'un groupe témoin. Le groupe témoin a été constitué selon un processus d'appariement à deux volets : i) l'appariement par scores de propension (basé sur les données administratives) pour constituer l'échantillon de personnes à contacter pour le sondage auprès du groupe témoin, et ii) un second appariement (basé sur les données administratives et celles des sondages) afin de choisir les cas les plus pertinents pour l'analyse des incidences.

Les incidences des programmes ont été mesurées selon la technique d'estimation des écarts dans les différences<sup>1</sup>. Les incidences des programmes sur la rémunération annuelle ont été évaluées au regard de l'emploi occupé au moment du sondage. Celles sur le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires ont été estimées par rapport au premier emploi obtenu après avoir terminé le programme, et celles sur l'AE ont été calculées d'après la période de 52 semaines qui a suivi la fin de la participation à un programme.

L'évaluation sommative a été réalisée en s'appuyant sur plusieurs sources de données qui ont été recoupées pour valider et corroborer les résultats. Ces sources comprenaient des éléments probants issus de douze groupes de discussion composés de participants et de non-participants, ainsi que les résultats des sondages auprès des fournisseurs de services. Les données de deux autres sondages auprès des employeurs ont également été utilisées : l'un visait les employeurs qui avaient seulement eu recours à l'information sur le marché du travail et aux composantes de placement (affichage d'emplois), et l'autre, les employeurs qui avaient participé directement à d'autres types de programmes du marché du travail financés par l'EDMT-CS (comme les subventions salariales et les programmes de formation).

## Principales constatations

***Les PSP sont conformes à la Loi sur l'assurance-emploi et à l'EDMT-CS.*** Avant la mise en œuvre de l'EDMT-CS, les gouvernements fédéral et provincial ont amorcé des négociations pour harmoniser les PSP avec les PEMS offertes en vertu de la partie II de

---

<sup>1</sup> La mesure des incidences selon l'écart dans les différences consiste à comparer les différences moyennes entre la valeur des variables de résultats pour les participants et les membres du groupe témoin avant et après la participation aux programmes, tout en tenant compte d'autres facteurs qui auraient pu influencer sur ces variables au moyen des algorithmes d'appariement.

l'assurance-emploi. Dans le cadre des entrevues avec des informateurs clés, des cadres supérieurs fédéraux et provinciaux ont confirmé que l'harmonisation des PSP avec les PEMS avait été établie et que les PSP étaient conformes aux principes, aux lignes directrices et à l'intention de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'EDMT-CS.

***Depuis la dernière évaluation formative effectuée en décembre 2001, un certain nombre d'améliorations ont été apportées à la conception et à l'exécution des programmes et à la prestation des services en vertu de l'EDMT-CS.*** Les collèges régionaux et le SIAST jouent désormais un rôle plus actif dans la prestation des services en vertu de l'EDMT-CS, et ont offert de nouvelles voies pour permettre aux clients de se prévaloir des PSP. Des progrès ont aussi été accomplis en réglant de nombreux problèmes survenus au début de la collecte et de la communication des données sur les programmes par les différents ordres de gouvernement, mais il y a encore place à amélioration. Par exemple, il est toujours possible de promouvoir davantage l'existence des PSP et leur utilité auprès des clients de l'AE et des employeurs, de perfectionner le processus de présentation et de mieux utiliser les plans de retour au travail. Il convient également d'améliorer la saisie des données sur les interventions auxquelles prennent part des clients de l'AE, et de régler les questions concernant la protection de la vie privée qui continuent de restreindre l'échange de renseignements entre les gouvernements fédéral et provincial.

***Les PSP offerts en vertu de l'EDMT-CS ont eu des incidences nettes<sup>2</sup> statistiquement significatives<sup>3</sup> sur les participants au chapitre de la rémunération annuelle, du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires et des prestations d'AE. Selon les données, il semble que les niveaux de scolarité, les compétences et l'employabilité soient également influencés.***

<b>Tableau 1</b>				
<b>Résumé des incidences des programmes selon le type de clients</b>				
<b>Types de clients</b>	<b>Type d'incidence (changement net)</b>			
	<b>Rémunération annuelle</b>	<b>Heures de travail moyennes par semaine</b>	<b>Nombre de semaines de prestations d'AE</b>	<b>Montant des prestations d'AE reçues</b>
Tous les participants aux PSP (au niveau de l'ensemble des programmes)	3 958 \$* (0,08)	3,77 (0,12)	-1,20*** (<0,001)	-316 \$*** (<0,001)
Prestataires actifs	5 026 \$** (0,03)	4,55* (0,08)	-0,85*** (<0,001)	-207 \$*** (<0,001)
Anciens prestataires réadmissibles	1 426 \$ (0,23)	1,87 (0,27)	-1,63*** (<0,001)	-453 \$*** (<0,001)

*Nota* : Les valeurs prédictives sont indiquées entre parenthèses. Une valeur prédictive de « <0,001 » signifie que le coefficient de confiance est supérieur à 99 %. En d'autres mots, si la valeur prédictive est de « <0,001 », la probabilité que l'estimation ponctuelle soit le fruit du hasard est inférieure à 1 %.

\* statistiquement significative à un niveau de confiance de 90 %  
 \*\* statistiquement significative à un niveau de confiance de 95 %  
 \*\*\* statistiquement significative à un niveau de confiance de 99 %.

<sup>2</sup> Par incidences nettes ou différentielles, on entend les incidences sur des particuliers outre celles qui se produiraient en l'absence du programme. Les incidences nettes figurent aux tableaux 4.1, 4.2 et 4.3.

<sup>3</sup> Les incidences dites « statistiquement significatives » ou « significatives » doivent avoir un coefficient de confiance d'au moins 95 %, sauf indication contraire. Un seuil de confiance de 95 % permet d'affirmer qu'on a confiance à 95 % qu'il y a une véritable incidence, et que la probabilité qu'un écart dans les résultats observés soit le fruit du hasard est de moins de 5 %.

- Pour l'ensemble des programmes, les *participants aux PSP* ont connu une hausse statistiquement significative (à un niveau de confiance de 90 %) <sup>4</sup> de leur rémunération annuelle (3 958 \$ par personne), et une hausse estimative (mais non statistiquement significative) du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires (3,77 heures). Le tableau 1 montre également que les participants aux PSP accusent une diminution statistiquement significative du nombre de semaines de prestations d'AE, soit 1,2 semaine, et du montant des prestations d'AE touchées dans les 12 mois qui ont suivi leur participation, à savoir 316 \$ de moins.
  - En ce qui concerne les *prestataires actifs*, leur participation aux PSP a donné lieu à une augmentation statistiquement significative de leur rémunération annuelle, soit 5 026 \$ par personne (à un niveau de confiance de 90 %), et du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires, soit 4,55 heures de plus. Par ailleurs, ils ont connu une diminution statistiquement significative de leur période de prestations d'AE (0,85 semaine) et du montant des prestations touchées (207 \$).
  - Quant aux *anciens prestataires réadmissibles* <sup>5</sup>, ils ont connu une diminution statistiquement significative de leur période de prestations d'AE (1,63 semaine) et du montant des prestations d'AE touchées (453 \$). Les incidences estimatives sur la rémunération annuelle (1 426 \$) et sur le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires (1,87 heure) n'étaient pas significatives.
- Pour ce qui est des clients ayant participé aux *interventions du groupe 1 (libre-service)*, ils ont, en moyenne, connu une diminution statistiquement significative de leur période de prestations d'AE (1,33 semaine) et du montant des prestations d'AE touchées dans les 12 mois qui ont suivi leur participation aux interventions (347 \$). Les incidences estimatives sur la rémunération annuelle (2 218 \$) et sur le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires (3,76 heures) n'étaient pas significatives.
- Les échantillons des groupes 2, 3 et 4 n'étaient pas suffisamment vastes pour estimer les incidences sur la rémunération et les heures de travail. Le recours à l'échantillon plus large établi avant le sondage pour estimer les effets sur l'AE a permis de constater que, dans les 12 mois qui ont suivi la participation aux programmes, le nombre de semaines et le montant des prestations d'AE ont diminué de façon statistiquement significative chez les membres des groupes 3 et 4.
  - En ce qui concerne les participants aux interventions du *groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)*, les incidences estimatives sur le nombre de semaines de prestations (augmentation de 0,2 semaine) et le montant des prestations d'AE touchées (diminution de 138 \$) n'étaient pas significatives.

<sup>4</sup> L'estimation est statistiquement significative à un niveau de confiance de 90 %, plutôt qu'au niveau habituel de 95 %. Cela veut dire qu'on peut avoir confiance à 90 % qu'il y a une véritable incidence, et que la probabilité que l'écart dans les résultats observés soit le fruit du hasard est inférieure à 10 %.

<sup>5</sup> Des personnes dont les prestations en vertu de la partie I de l'AE ont pris fin au cours des trois dernières années ou dont les prestations parentales ou de maternité en raison de leur retrait du marché du travail pour prendre soin d'un enfant.

- Toutefois, les participants aux interventions du **groupe 3 (counselling)** ont enregistré une diminution significative du nombre de semaines de prestations d'AE (1,58 semaine) et du montant des prestations d'AE touchées (381 \$).
- Il en est de même pour les participants aux interventions du **groupe 4 (aide financière destinée à la formation)**. La diminution du nombre de semaines et du montant des prestations d'AE était significative, soit 1,98 semaine et 494 \$, respectivement.
- L'échantillon établi avant le sondage a également permis d'examiner l'incidence des différents programmes et services sur les prestations d'AE, selon le groupe de clients, dans les 12 mois qui ont suivi la participation aux PSP. L'analyse a révélé que la participation aux programmes et services a donné lieu à certaines incidences statistiquement significatives selon le type de clients dans le cas des groupes 1, 3 et 4.
  - **En ce qui concerne les interventions du groupe 1 (libre-service) et du groupe 3 (counselling)**, on a observé une diminution significative de la période de prestations d'AE chez les prestataires actifs (soit 0,62 semaine pour ceux du groupe 1 et 0,94 semaine pour ceux du groupe 3) et les anciens prestataires réadmissibles (2,37 semaines pour ceux du groupe 1 et 1,99 semaine pour ceux du groupe 3). Dans les groupes 1 et 3, les anciens prestataires réadmissibles ont aussi connu une diminution significative du montant de leurs prestations d'AE (668 \$ dans le cas du groupe 1 et 458 \$ dans celui du groupe 3). Les prestataires actifs ayant participé aux interventions du groupe 3 ont également subi une diminution significative (à un niveau de confiance de 90 %) du montant des prestations d'AE touchées (261 \$).
  - **Pour les interventions du groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)**, les estimations ponctuelles tendaient vers une légère augmentation du nombre de semaines de prestations d'AE et vers une diminution du montant des prestations touchées, tant chez les prestataires actifs que chez les anciens prestataires réadmissibles, mais aucune de ces estimations n'était significative.
  - **En ce qui concerne les interventions du groupe 4 (aide financière destinée à la formation)**, les prestataires actifs ont connu une diminution significative de leur période de prestations d'AE (2,75 semaines) et du montant des prestations touchées (685 \$), alors que les anciens prestataires réadmissibles ont vu une augmentation significative de leur période de prestations d'AE (1,8 semaine) et du montant reçu (436 \$, à un niveau de confiance de 90 %).
- **Les niveaux de scolarité et de compétence des participants aux PSP ont augmenté après leur participation.** Par exemple, le sondage auprès des participants a révélé que la proportion de participants aux PSP qui détenaient un diplôme du SIAST ou d'un collège régional est passée de 18 % à 29 %, et celle des diplômés universitaires, de 9 % à 12 %. En outre, 81 % des participants interrogés reconnaissaient que leurs compétences professionnelles s'étaient améliorées après leur participation.
- **Près de la moitié (46 %) des participants interrogés étaient d'avis que leur participation aux PSP avait joué un rôle important dans l'obtention de leur plus récent emploi.** Les participants aux programmes de formation technique ou professionnelle

étaient nombreux à penser que leur participation avait eu une influence positive sur leur capacité à trouver un emploi. Par exemple, 88 % des participants à une formation technique ou professionnelle étaient d'avis qu'ils avaient acquis, dans le cadre de cette formation, les compétences qui les aideraient à trouver un emploi de longue durée.

***Selon les données, certaines incidences ont été favorables aux employeurs.*** Par exemple, parmi les employeurs interrogés qui ont eu recours à un programme provincial au cours des trois dernières années, la majorité ont mentionné que le programme avait contribué à pourvoir les postes vacants (67 %) et à répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines (66 %). Plus de la moitié ont indiqué qu'en l'absence du programme, ils n'auraient embauché aucun employé (57 %) ni offert de la formation en cours d'emploi (54 %). Toutefois, il y a encore beaucoup à faire. Moins de la moitié (38 %) des employeurs interrogés qui avaient recouru à un programme provincial au cours des trois dernières années étaient d'avis que le programme avait contribué à combler la pénurie de main-d'œuvre. Parallèlement, 18 % estimaient que, grâce aux PSP, leur organisation avait davantage accès à des employés qualifiés. Ces commentaires laissent entendre qu'il faudrait, dans le cadre des futurs programmes, examiner si des changements apportés à la conception et à l'exécution des programmes permettraient aux PSP de contribuer plus efficacement à combler la pénurie de main-d'œuvre.

***L'évaluation sommative a permis de dégager un certain nombre de points à améliorer ou à approfondir.***

- Il faut apporter des améliorations pour remédier aux lacunes au niveau de la saisie et de l'échange des données. Par exemple, il reste du travail à faire pour perfectionner la saisie des données sur les interventions auxquelles participent les clients de l'AE, et pour régler les questions relatives à la protection de la vie privée qui continuent à restreindre la communication de renseignements entre les gouvernements fédéral et provincial.
- Il y a lieu de promouvoir davantage l'existence des PSP et leur utilité auprès des prestataires d'AE et des employeurs.
- Il faudrait améliorer le processus de présentation.
- Il convient d'améliorer et d'accroître l'utilisation des plans de retour au travail.
- Il faut renforcer les liens avec les employeurs, en apportant notamment des changements à la conception et à l'exécution des programmes de formation afin qu'ils contribuent plus efficacement à combler la pénurie de main-d'œuvre.
- Il serait bénéfique, dans le cadre de la planification des PSP, d'étudier la possibilité d'adopter des mesures pour surmonter d'autres obstacles au réemploi, qui ont été signalés par les participants aux groupes de discussion, mais qui ne relevaient pas des PSP (p. ex., le manque de mobilité).



# *Réponse de la direction*

## **Introduction**

La Saskatchewan Advanced Education, Employment and Labour (AEEL), Service Canada – région de la Saskatchewan ainsi que Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) tiennent à remercier tous ceux qui ont participé à l'évaluation sommative de l'Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail (EDMT-CS), et ont le plaisir d'apporter la présente réponse de la direction.

En vertu de l'EDMT-CS, des fonds sont accordés à la Saskatchewan pour la prestation d'un éventail de programmes et de services provinciaux (PSP) devant refléter la visée des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), qu'offrait auparavant le Canada grâce aux fonds de la partie II provenant du Compte d'assurance-emploi (AE). L'EDMT-CS est une entente de dévolution en vertu de laquelle des postes équivalents temps plein ont été transférés à la Saskatchewan, qui reçoit également des fonds afin d'offrir des services visant à favoriser le retour rapide au travail de personnes que le Canada juge admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

L'évaluation sommative porte sur des données relatives aux clients dont la participation aux programmes a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 et le 31 décembre 2004. Le marché du travail de la Saskatchewan a changé considérablement. La Saskatchewan est désormais une province « nantie » au sein du Canada, de sorte qu'elle contribue davantage aux paiements de transfert qu'elle n'en bénéficie. Son taux de chômage (5,2 % en mars 2009, non désaisonnalisé) est le plus bas au Canada. Selon l'Enquête sur la population active, le nombre global de chômeurs en Saskatchewan est passé de 128 000 personnes en 1999 à 115 200 en 2008 (AEEL, avril 2009). Tout changement apporté aux politiques devrait tenir compte des réalités actuelles, puisque certaines ne sont peut-être plus valables. Cela étant dit, la Saskatchewan a collaboré et collaborera étroitement avec le Canada pour tirer des conclusions pertinentes de cette étude et d'autres recherches menées conjointement, de façon à pouvoir réagir à la croissance et au développement du marché du travail.

## **Principales constatations**

### **Participants aux programmes**

Selon le recensement de 2001, qui était le plus récent au moment où l'évaluation a débuté, le profil des prestataires d'AE relevant de la partie I était légèrement différent de celui de l'ensemble de la population en âge de travailler et des travailleurs de la Saskatchewan, qui étaient surtout de sexe masculin et plus jeunes et qui se trouvaient principalement dans le Nord de la province. Les données administratives (2003-2004) examinées dans le cadre de l'évaluation ont révélé que 12 % des participants aux PPS se sont déclarés Autochtones, près d'un tiers avaient entre 25 et 34 ans, un peu plus du quart

(27 %) vivaient dans le Nord de la Saskatchewan, et 28 %, à Saskatoon. Ces résultats ont permis à la province de déterminer les types de services requis et de répartir la capacité en ressources humaines pour assurer ces services. On a renforcé la capacité dans le Nord de la Saskatchewan en fournissant des services à deux autres collectivités sur une base itinérante. On a en outre créé un poste de conseiller et un autre d'expert en libre-service pour compléter le personnel dans l'Ouest de la province, qui foisonne d'activités liées à l'exploitation pétrolière, gazière et minière et aux sables bitumineux de l'Alberta.

Le rapport a aussi permis de constater qu'à la fin de la période de 60 mois (5 ans), les anciens prestataires réadmissibles venaient le plus souvent de Regina et du sud de la Saskatchewan. La province a renforcé sa capacité à fournir des services du groupe « 3 » ou de counselling, qui étaient jugés utiles à ce groupe, et d'accroître cette capacité dans le sud de la Saskatchewan où, selon le rapport, ils sont plus susceptibles d'être en demande.

Selon cette évaluation, les PSP ont offert des services à 8 942 prestataires actifs de l'assurance-emploi au cours de l'exercice 2003-2004, ce qui a ainsi dépassé l'objectif de 5 200 personnes. Les collègues régionaux et le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) ont fourni avec succès des PSP et ont balayé les préoccupations initiales concernant la question d'uniformité à l'échelle régionale.

La présente évaluation a fait ressortir la nécessité d'améliorer les services offerts aux clients en faisant mieux connaître les PSP aux prestataires admissibles à l'AE et à d'autres qui pourraient en bénéficier. Cette constatation, associée à l'évolution de la demande de travailleurs qui s'explique par la robustesse de l'économie, a conduit à la création du premier site d'emplois de la Saskatchewan, [www.saskjobs.ca](http://www.saskjobs.ca), qui est lié au site d'emplois national ([www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)). L'information sur les PSP est affichée sur le site SaskJobs. De plus, les chercheurs d'emploi et les employeurs ont accès à l'information contenue dans des produits comme *Emploi-avenir de la Saskatchewan*, une publication conjointe des deux ordres de gouvernement. SaskJobs est désormais largement diffusé en Saskatchewan et a été mis en évidence lors des campagnes de recrutement dans d'autres régions du pays, qui visaient à combler les besoins actuels de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée de la province.

## **Incidences des PSP sur les clients**

L'évaluation sommative a révélé que les PSP ont produit non seulement des incidences nettes ou différentielles statistiquement significatives sur les participants pour ce qui est de la rémunération annuelle, du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires et des prestations d'AE, mais aussi des effets sur les niveaux de scolarité, de compétence et d'employabilité. Ces effets se sont notamment fait sentir sur :

**Le recours à l'AE :** Tous les groupes visés par le rapport ont connu une diminution de leur dépendance à l'égard de l'AE. Au niveau de l'ensemble des programmes, les PSP ont entraîné une diminution nette de 1,2 semaine de prestations d'assurance-emploi, ce qui s'est traduit par une diminution nette des prestations d'assurance-emploi (316 \$) pour tous les PSP.

**La rémunération :** Dans l'ensemble, ceux qui ont participé aux PSP ont connu une augmentation significative (à un niveau de confiance de 90 %) de leur rémunération annuelle, qui pouvait atteindre 3 958 \$. Les prestataires actifs ont vu leur rémunération annuelle augmenter de plus de 5 000 \$. Ces résultats sont cohérents avec ceux des autres provinces.

**L'emploi :** Presque la moitié (46 %) des participants ont indiqué que la participation à un PSP leur avait permis d'obtenir leur emploi récent, et près de 78 % ont déclaré qu'ils étaient satisfaits des PSP qu'ils ont reçus.

**Les changements sur le plan des compétences et des études :** La proportion de participants aux PSP qui étaient diplômés du SIAST est passée de 18 % à 29 %, et celle des diplômés universitaires a augmenté, pour passer de 9 % à 12 %. Dans le cadre du Programme d'apprentissage, le niveau d'obtention de diplôme du SIAST est passé de 9 % à 55 %. L'importance d'une formation axée sur les compétences professionnelles et le marché du travail se reflète dans des projections telles qu'Emploi-avenir Saskatchewan et d'autres produits d'information sur le marché du travail. Reconnaisant l'importance de ce bagage de connaissances, la province a accru la capacité de formation axée sur les compétences qu'offraient le SIAST et les collèges régionaux. Elle a aussi mis en branle des activités de collaboration entre les établissements d'enseignement au niveau de la maternelle, de la 12<sup>e</sup> année et du secteur de la formation postsecondaire, l'industrie et le gouvernement, en mettant sur pied les Saskatoon and Regina Trades and Skills Centres (centres de métiers et de compétences). Ces initiatives ne visent pas à répondre aux besoins des clients admissibles à l'AE, mais plutôt à apporter des solutions au problème de transition vers le marché du travail que vivent les jeunes, dont bon nombre sont membres des Premières nations ou des Métis qui vivent dans les deux plus grands centres urbains de la province.

### ***Accès aux services en français***

Selon le sondage auprès des participants, les clients qui souhaitaient obtenir des services en français ont pu y avoir accès. Bien que la demande de services en français soit faible, la Saskatchewan est déterminée à fournir ces services là où la demande est forte, conformément à l'EDMT.

### **Incidences des PSP sur les employeurs**

La majorité (deux tiers) des employeurs interrogés aux fins du présent rapport ont indiqué que les PSP de la Saskatchewan les avaient aidés à pourvoir les postes vacants ou à répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines. Plus de la moitié ont déclaré qu'ils n'auraient embauché aucun employé ni offert de la formation en cours d'emploi en l'absence des PSP.

Seulement 38 % des employeurs interrogés dans le cadre de l'évaluation sommative estimaient que les PSP auxquels ils avaient recouru avaient eu une incidence importante sur leur organisation pour ce qui est d'accroître le niveau de compétence des participants aux programmes. L'évaluation a révélé la nécessité de renforcer la collaboration avec les employeurs pour les aider dans les domaines de la planification, du recrutement et du maintien de l'effectif.

Depuis la réalisation de l'évaluation sommative, la Saskatchewan est entrée dans un cycle d'expansion où le vieillissement et le départ à la retraite de la main-d'œuvre, conjugués à la diversification et à l'expansion de l'industrie, se sont traduits par une demande accrue de travailleurs spécialisés et non qualifiés. La province fournit aussi une aide accrue aux employeurs pour la planification des ressources humaines, y compris pour l'élaboration de stratégies visant à attirer et à conserver leur effectif. Le ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et du Travail (AEEL) de la Saskatchewan a renforcé sa collaboration avec les employeurs, afin qu'ils participent avec le gouvernement aux voyages de recrutement au Canada et dans des pays étrangers. Au niveau régional, la Saskatchewan et le Canada travaillent avec l'industrie et les ministères à vocation analogue (Entreprise Saskatchewan, Industrie Canada) pour cibler le recrutement afin de répondre aux besoins propres à chaque région. Ces besoins ont été déterminés par l'entremise des tables de planification concertée, qui comprennent d'autres acteurs importants du marché du travail, dont les organisations métisses et des Premières nations de la Saskatchewan, le système de prestation de la formation régionale et l'infrastructure communautaire locale.

### **Saisie des données et échange d'information**

D'après les résultats de la présente étude, les lacunes dans la saisie des données sur les interventions des PSP et au niveau de l'échange d'information entre les deux ordres de gouvernement constituaient un problème. Des discussions ont eu lieu et des changements ont été apportés tout au long de l'évaluation sommative en vue de régler ce problème. Malgré les progrès accomplis, il reste encore beaucoup à faire si l'on veut offrir des services axés sur la clientèle aux personnes admissibles. La Saskatchewan et le Canada s'emploient à mettre en place des protocoles appropriés pour transmettre l'information sur les PSP offerts et sur les résultats qui en découlent, sans pour autant compromettre des données personnelles que protègent des lois provinciales et fédérales sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée. Par ailleurs, les améliorations qui sont apportées en permanence au One Client Service Model, la base de données sur les PSP de la province, ont contribué à résoudre le problème lié à la saisie des données et au suivi des résultats.

### **Processus d'aiguillage**

Le regroupement des services sous un même toit permet d'assurer la diffusion rapide et efficace de l'information dont bénéficient les clients. Toutefois, la présente étude a révélé la nécessité de fournir aux clients admissibles à l'AE des renseignements à jour plus cohérents sur les PSP, afin qu'ils puissent profiter des interventions offertes pour retourner rapidement sur le marché du travail avant que prennent fin leurs prestations d'AE relevant de la partie I. Pour que tous les clients admissibles à l'AE soient au courant des PSP et y soient adéquatement aiguillés, les deux ordres de gouvernement doivent s'engager à travailler continuellement ensemble au niveau provincial et régional. Comme on l'a mentionné précédemment, leur participation avec d'autres intervenants (les collèges régionaux, le SIAST, les organisations métisses et des Premières nations) aux tables de planification à l'échelle régionale, contribue à l'échange d'information. La collaboration constitue aussi un vecteur par lequel circule l'information concernant les

changements de politique qui peuvent survenir ou se justifier à la lumière du suivi continu de la participation des clients, des besoins des employeurs et d'autres facteurs du marché du travail.

Depuis la collecte et l'analyse des données de l'évaluation sommative, AEEL a signé un protocole d'entente avec le ministère provincial des Services sociaux (anciennement le ministère des Ressources communautaires et de l'Emploi). Ce protocole d'entente établit les modalités en vertu desquelles les deux ministères provinciaux doivent collaborer pour mettre en œuvre le programme « Jobs First » de la Saskatchewan dans les collectivités sélectionnées. Le personnel des CCECS exécute le programme Jobs First en collaboration avec celui des Services sociaux, pour permettre aux gens de se libérer de la dépendance à l'égard de l'aide au revenu, en les aidant à trouver un emploi et à demeurer dans la population active. Dans l'économie actuelle de la Saskatchewan, la plupart des gens qui peuvent et veulent travailler sont sur le marché du travail. Aussi, ceux qui connaissent de multiples obstacles à une pleine participation au marché du travail font-ils partie des chômeurs qui dépendent de l'aide au revenu. Dans le but d'éliminer certains des obstacles auxquels ce groupe est confronté, les PSP comprennent désormais des projets pilotes qui offrent la possibilité de renforcer les compétences essentielles en milieu de travail, grâce à des partenariats entre l'industrie, la province et le gouvernement fédéral dans le cadre de l'Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail (EDMT-CS).

### **Utilisation des plans d'action (plans de retour au travail)**

Selon les résultats de la présente étude, moins d'un tiers des répondants avaient établi un plan d'action, qui constitue la première étape du processus d'intervention en vertu de l'EDMT-CS. Suite à cette constatation, l'utilisation d'un plan de retour au travail (plan d'action) afin d'orienter les projets de retour au travail des chômeurs ou de les aider à acquérir de nouvelles compétences grâce à la formation, est devenue une priorité pour le personnel des CECCS. L'évolution de la conjoncture économique en Saskatchewan a entraîné une augmentation du taux d'emploi et des possibilités d'emploi. Bien qu'il n'existe pas de données précises pour confirmer ou infirmer cette affirmation, le personnel des CECCS qui vient en aide aux chercheurs d'emploi a constaté que ces personnes se heurtent de plus en plus à de multiples obstacles à l'emploi et qu'elles ont peu d'expérience sur le marché du travail.

### **Autres obstacles au retour au travail (discrimination en raison de l'âge, mobilité restreinte en raison des obligations familiales et autres obligations)**

L'évaluation a permis de constater que, selon les participants aux PSP, d'autres obstacles venaient entraver leur retour rapide au travail, les principaux obstacles étant la discrimination à l'égard des travailleurs âgés et l'incapacité de déménager là où il y a des emplois, en raison des obligations familiales ou d'autres obligations.

Les changements survenus sur le marché du travail depuis la conclusion de cette évaluation ont donné lieu à une demande accrue pour des travailleurs spécialisés et non spécialisés. Des programmes, comme l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, ont été mis en œuvre depuis la réalisation de la présente étude. Les pressions actuelles en Saskatchewan

au niveau de la main-d'œuvre ainsi que la suppression de la retraite obligatoire en 2007, ont pu contribuer à éliminer l'obstacle de la discrimination en raison de l'âge. L'achat et le déploiement par la province de trois laboratoires de formation mobiles ont permis d'accroître la capacité de formation axée sur les compétences dans toute la province. Toutefois, les obligations familiales sont étroitement liées à d'autres domaines de la politique sociale. Les familles à deux revenus avec des enfants qui ont besoin d'un service de garde, la disponibilité des logements et la prise en charge de parents âgés ou de membres malades de la famille comptent parmi les nombreux facteurs rattachés à ces obligations. Des changements, fondés sur les dispositions relatives au congé de maternité et parental, ont été apportés au régime d'assurance-emploi pour inclure les prestations de compassion, qui sont entrées en vigueur le 4 janvier 2004. La collecte et l'analyse des données sur leurs incidences en Saskatchewan permettraient d'assurer le suivi à cet égard.

Le gouvernement de la Saskatchewan s'est engagé en faveur de la croissance économique, un engagement qui repose sur l'examen régulier et l'analyse de l'évolution du contexte et de la teneur des nombreux programmes et services offerts pour répondre aux besoins des employeurs et des chercheurs d'emploi. Les données provenant de la présente évaluation continueront à éclairer les décisions sur les programmes et les budgets, à mesure que nous progressons.

# 1. Introduction

Les Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), qui ont été négociées entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires, découlent de la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996. Celle-ci comporte deux parties principales : la partie I fournit un soutien du revenu aux personnes temporairement sans travail, et la partie II prévoit des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) pour aider les clients de la partie I de l'AE à retourner au travail. Le gouvernement fédéral est le seul responsable de l'administration des prestations relevant de la partie I. Toutefois, les EDMT peuvent être utilisées pour transférer aux provinces et territoires la responsabilité de la conception et de la prestation des programmes et des services offerts en vertu de la partie II, ainsi que des ressources humaines et financières.

Les EDMT peuvent être des ententes de « cogestion » ou de « transfert ». Les ententes cogérées permettent aux provinces et territoires d'intervenir et de partager la gestion des programmes fédéraux. Dans le cadre des ententes de transfert, les provinces et territoires ont la responsabilité de concevoir et de gérer l'exécution des prestations relevant de la partie II, par le biais des programmes provinciaux et territoriaux existants ou nouveaux.

## 1.1 EDMT Canada-Saskatchewan

*L'Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail* (EDMT-CS) a été signée en février 1998. L'EDMT-CS est une entente de transfert qui fait appel aux programmes et aux services existants de la Saskatchewan ainsi qu'aux nouvelles initiatives, telles que le programme Skills Training Benefit (prestation de formation professionnelle), afin de soutenir la gamme complète des prestations et des mesures de soutien relevant de la partie II. Les programmes d'emploi offerts dans le cadre de l'EDMT-CS comprennent des subventions salariales et des programmes de formation. Les éléments de service consistent en du counselling et des services liés à l'emploi. Ces programmes, qui sont considérés comme l'équivalent des PEMS au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, sont financés par le Compte d'assurance-emploi et sont communément appelés programmes et services provinciaux (PSP).

À l'exception de la première année, lorsque des fonctionnaires fédéraux ont été transférés au gouvernement provincial pour fournir des services qui n'étaient pas encore offerts au niveau provincial, l'exécution de tous les programmes et services de l'EDMT-CS a été assurée par des organismes provinciaux. Actuellement, les PSP sont offerts conjointement par les centres d'emploi et de carrière Canada-Saskatchewan (CECCS), le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST), des collèges régionaux (CR) et des organismes communautaires (OC).

## 1.2 Objet et portée de l'évaluation sommative

L'EDMT-CS comprend une stratégie d'évaluation dans le cadre de laquelle une évaluation formative a été réalisée en décembre 2001<sup>6</sup> pour apprécier l'efficacité opérationnelle et examiner au préalable les résultats des programmes.

L'évaluation sommative a été effectuée pour mesurer l'efficacité des PPS au regard de l'atteinte des objectifs de l'EDMT-CS. Plus précisément, elle visait à déterminer les incidences des programmes sur les clients dont la participation à des PSP avait pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 et le 31 décembre 2004. L'évaluation sommative a aussi permis d'examiner si les objectifs inhérents aux principes et aux lignes directrices de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'EDMT-CS avaient été respectés.

L'évaluation sommative a été gérée par un comité d'évaluation conjoint composé de représentants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), de Service Canada et des ministères Advanced Education and Employment<sup>7</sup> et Community Resources de la Saskatchewan.

## 1.3 Structure du rapport

Ce rapport présente un aperçu des résultats de l'évaluation sommative et comprend les sections suivantes :

- la section 2 décrit les méthodes d'évaluation;
- la section 3 examine la conformité des programmes et des services offerts en Saskatchewan avec la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'EDMT-CS (p. ex., en comparant les PSP aux PEMS relevant de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*), ainsi que des questions liées à la participation des partenaires gouvernementaux (c.-à-d. des fonctionnaires fédéraux et provinciaux), des clients, des employeurs et des collectivités dans le cadre de l'EDMT-CS;
- la section 4 présente les principales constatations concernant les incidences des programmes sur les participants et les employeurs;
- la section 5 met en évidence les principales conclusions.

Les renseignements présentés dans ce survol sont fondés sur le rapport technique final de l'évaluation sommative<sup>8</sup> ainsi que sur une analyse supplémentaire des incidences, qui a été menée dans le cadre du processus de validation interne<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Évaluation formative de l'Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail*, 2001.

<sup>7</sup> Anciennement Saskatchewan Learning et le Department of Post-Secondary Education and Skills Training.

<sup>8</sup> *Évaluation sommative de l'Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail – Rapport final*, préparé à l'intention du Comité d'évaluation conjoint, 26 avril 2007.

<sup>9</sup> Un examen et une validation internes des premières estimations des incidences des programmes ont mené à la révision de ces estimations pour corriger plusieurs types de biais (qui sont abordés à la section 2.2). Les estimations révisées sont présentées dans ce survol.



## 2. Méthodes d'évaluation

La présente section décrit l'approche adoptée pour mener l'évaluation sommative et souligne les principaux points forts et points faibles de la stratégie d'évaluation.

### 2.1 Stratégie d'évaluation

L'approche élaborée pour l'évaluation sommative était fondée sur le recours à de multiples sources de données s'appuyant à la fois sur des méthodes quantitatives et des méthodes qualitatives.

#### 2.1.1 Méthodes quantitatives

L'évaluation sommative visait avant tout à déterminer, principalement à l'aide de l'analyse quantitative, si les PSP offerts dans le cadre de l'EDMT-CS avaient eu des incidences nettes ou différentielles sur les participants (c.-à-d. des changements qui ne seraient pas survenus en l'absence des programmes et des services).

L'*analyse des données administratives* a permis d'examiner la participation aux programmes, d'établir la base d'échantillonnage pour le sondage auprès des participants, de constituer le meilleur échantillon possible pour le groupe témoin, et d'étayer l'analyse des incidences. Les sources de données administratives comprenaient les fichiers administratifs de l'AE, ainsi que les fichiers d'impôt T1 et T4S tenus par l'Agence du revenu du Canada (ARC)<sup>10</sup>.

Un *sondage auprès des participants* a été réalisé pour recueillir des données supplémentaires sur les caractéristiques socioéconomiques, les perceptions et les expériences, données dont on avait besoin pour examiner les incidences des programmes (ce qui a donné lieu à un échantillon de 1 485 personnes après le sondage).

Un *sondage auprès des non-participants* choisis comme membres du groupe témoin a été réalisé pour recueillir des données qui permettraient d'évaluer les incidences des programmes sur les participants. Le mode d'appariement par scores de propension a été employé pour sélectionner les membres du groupe témoin qui seraient contactés pour remplir le questionnaire du sondage visant les non-participants<sup>11</sup>. Une fois le sondage terminé, on a procédé à un deuxième appariement pour choisir les membres les plus

---

<sup>10</sup> Les identificateurs personnels ont été supprimés pour préserver la confidentialité.

<sup>11</sup> Le score de propension d'une personne (c.-à-d. sa propension ou sa probabilité statistique de participer à un programme) est calculé selon un modèle de régression logit. Le modèle de régression comporte des paramètres ou des variables de conditionnement qui sont utilisés aux fins d'appariement, comme le sexe, l'âge, le revenu, le groupe professionnel, le lieu et le motif de cessation d'emploi. Les participants sont ensuite appariés à des non-participants selon leur score de propension. Le score de propension de chaque participant ou non-participant constitue une mesure de la probabilité de participation à un programme, en fonction des variables de conditionnement. L'ensemble des non-participants appariés forme le groupe témoin apparié.

pertinents du groupe témoin en vue de l'analyse des incidences<sup>12</sup> (ce qui a donné lieu à un échantillon de 1 079 non-participants).

La *modélisation économétrique* a été réalisée pour obtenir des estimations des incidences nettes ou différentielles des PSP sur les participants. La méthode repose sur des données tirées des sondages auprès des participants et des non-participants (c.-à-d. du groupe témoin), ainsi que sur des données administratives<sup>13</sup>. Une approche quasi expérimentale a été utilisée pour estimer les incidences des programmes, parce qu'il était impossible de mener une expérience randomisée. L'approche quasi expérimentale vise à reproduire les conditions d'une expérience randomisée en appariant des participants à des non-participants qui ont des attributs ou des caractéristiques analogues. Dans le cadre du processus d'appariement, des variables observables, qui conditionnent en principe la participation aux programmes, ont été appliquées pour déterminer si les participants et les non-participants étaient semblables du point de vue de leur propension (c.-à-d. probabilité) à participer. Des exemples typiques de ces variables de conditionnement comprennent, entre autres, le sexe, l'âge, le revenu et la situation de famille d'une personne, le revenu de son conjoint et le nombre de personnes à charge. Ainsi, chaque participant à un programme a été « apparié » à un non-participant ayant la même probabilité de participer aux programmes<sup>14</sup>, et l'ensemble des non-participants constituaient le groupe témoin<sup>15</sup>. Pour tenir compte des écarts existants entre les participants et les non-participants choisis, les incidences des programmes ont été mesurées selon la technique d'estimation des écarts dans les différences<sup>16</sup>. Les incidences des programmes sur la rémunération annuelle ont été évaluées au regard de l'emploi occupé au moment du sondage. Celles sur le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires ont été estimées par rapport au premier emploi obtenu après avoir terminé le programme, et celles sur l'AE ont été calculées d'après la période de 52 semaines qui a suivi la fin de la participation à un programme.

Une *analyse avant et après la participation* a été réalisée pour évaluer les effets de la participation sur les compétences et l'employabilité. Ces données sont fondées sur de simples comparaisons entre la période antérieure à la participation aux programmes et celle qui a suivi, ou sur des jugements subjectifs exprimés lors des sondages plutôt que sur les techniques d'estimation économétrique qui ont servi à déterminer les incidences nettes ou différentielles des programmes.

---

<sup>12</sup> Le deuxième appariement s'est effectué à l'aide de variables de conditionnement qui provenaient des données administratives et de celles recueillies dans le cadre des sondages. Ainsi, ce second appariement a permis d'accroître le nombre de variables de conditionnement, pour y inclure les études, des détails sur l'état matrimonial, le nombre de personnes à charge et le revenu des ménages.

<sup>13</sup> L'analyse des dossiers administratifs porte uniquement sur les répondants qui ont donné leur consentement.

<sup>14</sup> Autrement dit, l'approche d'appariement par la méthode du noyau a permis d'apparier chaque participant aux programmes à une moyenne pondérée des non-participants. Les non-participants les plus semblables (en termes de probabilité de participation) affichaient les pondérations les plus élevées, et ceux qui étaient dissemblables, des pondérations très faibles ou nulles. De plus amples détails sur l'appariement et sur la méthode utilisée pour mesurer les incidences figurent dans le rapport technique final et dans la documentation relative à l'analyse supplémentaire des incidences.

<sup>15</sup> Tel que mentionné à la section 2.2, étant donné que les non-participants n'avaient pas, par définition, d'EPA, on leur a assigné des pseudo-EPA correspondant à ceux des participants auxquels ils ont été jumelés lors de la première ronde d'appariement.

<sup>16</sup> La mesure des incidences au moyen de l'écart dans les différences consiste à comparer les différences moyennes entre la valeur des variables liées aux résultats obtenus par les participants et les membres du groupe témoin avant et après la participation aux programmes, alors que les algorithmes d'appariement permettent de tenir compte d'autres facteurs qui pourraient influencer sur les variables des résultats.

Un *sondage auprès des apprentis* a permis de recueillir de l'information sur les perceptions et les activités liées à l'emploi des apprentis dont la formation a été financée en vertu de l'EDMT-CS. Contrairement à d'autres participants aux PSP, les apprentis travaillent généralement avant leur participation à des programmes, et la plupart d'entre eux sont assurés d'avoir un emploi après leur formation. Aussi le Comité d'évaluation conjoint a-t-il décidé qu'il serait utile de mener un sondage distinct auprès de ce groupe. Quatre cent neuf apprentis ont pris part au sondage réalisé en novembre et décembre 2005.

Des *sondages auprès des fournisseurs de services* ont permis de recueillir des renseignements de la part du personnel des CECCS et des collaborateurs du SIAST, des CR et des OC, de même que leur point de vue. En tant que partenaires clés dans la prestation des PSP, ces personnes sont d'importants contacts pour les clients de l'assurance-emploi qui participent aux PSP. Au total, 105 fournisseurs de services ont rempli le sondage réalisé entre février et juin 2005.

*Deux sondages auprès des employeurs* ont permis d'obtenir de l'information et leur point de vue concernant les PSP : l'un visait les employeurs qui avaient eu recours à l'information sur le marché du travail et aux composantes de placement (affichage d'emplois) de l'EDMT-CS, et l'autre, les employeurs qui avaient participé directement à d'autres types de programmes liés au marché du travail financés par l'EDMT-CS (comme les subventions salariales et les programmes de formation). Au total, 217 employeurs ont participé aux sondages réalisés entre février et juin 2005.

## **2.1.2 Méthodes qualitatives**

Des *entrevues avec des informateurs clés*, dont des responsables de programme fédéraux et provinciaux, ont été menées afin d'étayer le processus de planification de l'évaluation sommative et d'obtenir des renseignements sur la façon dont le marché du travail et le milieu de formation avaient changé en Saskatchewan depuis l'évaluation formative.

Un *examen des documents* a fourni des renseignements généraux sur le contexte de la prestation des PSP, y compris une description du marché du travail de la Saskatchewan et des principales caractéristiques de l'EDMT-CS.

Douze *groupes de discussion* avec des prestataires d'assurance-emploi<sup>17</sup> (soit six groupes de participants aux PSP et six groupes de non-participants) ont apporté un éclairage précieux aux mesures quantitatives des incidences. Ces groupes de discussion ont permis d'examiner à fond le rôle des PSP dans les résultats obtenus par les participants. Ils ont également étayé l'analyse du service à la clientèle dans le cadre de l'EDMT-CS.

---

<sup>17</sup> Au total, 108 participants aux PSP relevant de la partie I de l'AE ont pris part aux groupes de discussion. Tous ces participants avaient fait l'objet d'une intervention « majeure », c'est-à-dire une intervention autre (ou en plus) qu'une intervention libre-service.

## 2.2 Principaux points forts et points faibles

Le recours à de  *multiples sources de données*  permet de valider et de corroborer les résultats grâce aux recoupements. Cette approche permet également d'étudier en profondeur toutes les questions.

Au cœur de la méthode d'évaluation sommative se trouve la mesure des incidences nettes du programme<sup>18</sup> sur les participants. La méthode quantitative adoptée pour mesurer ces incidences a été conçue avec un grand souci de rigueur scientifique à l'aide de techniques économétriques et d'appariement d'avant-garde. Les principaux points forts de la méthode quantitative sont indiqués ci-dessous.

- Des efforts ont été déployés pour utiliser les données administratives disponibles. Par exemple, ces données constituaient un fondement solide pour l'appariement par scores de propension, qui a servi à déterminer les non-participants (les données fiscales ont notamment fourni des renseignements sur la population et le revenu aux fins d'appariement avant le sondage). Elles ont aussi permis de minimiser les erreurs de mémoire liées aux techniques de sondage. En outre, aux fins d'analyse, les données administratives ont servi à élaborer un équivalent du plan d'action (EPA) pour chaque participant. Un EPA indique les dates de début et de fin de la participation à un programme donné, et comprend les interventions auxquelles une personne participe dans le cadre des PSP au cours de la période du programme. Étant donné que les membres du groupe témoin n'avaient pas, par définition, d'EPA, on leur a assigné des pseudo-EPA correspondant à ceux des participants auxquels ils ont été jumelés lors de la première ronde d'appariement.
- Des efforts ont été déployés pour déterminer et éliminer, dans la mesure du possible, les sources potentielles de biais. Par exemple, le processus de validation interne a permis de relever deux types de biais possibles en ce qui a trait à l'estimation des incidences des programmes sur les prestations d'assurance-emploi : i) un biais systématique pouvant survenir si des personnes « disparaissent » des échantillons établis avant et après le sondage (soit parce qu'on n'a pu les contacter<sup>19</sup>, soit en raison des « éléments de non-réponse » découlant du fait que des répondants au sondage n'ont pas répondu à certaines questions); et ii) un biais qui s'explique par le choix inapproprié de la période de référence ayant servi à comparer les activités de l'AE après la fin du programme. En vue d'éliminer ces biais systématiques tenant à la « disparition » de certaines personnes dans les échantillons établis avant et après le sondage, l'équipe d'évaluation a envisagé d'utiliser des données sur les activités de l'assurance-emploi qui avaient servi à constituer l'échantillon avant le sondage (tirées des données administratives

---

<sup>18</sup> Par incidences nettes ou différentielles, on entend les incidences ayant touché les particuliers en plus de celles qui se seraient produites en l'absence du programme. Les incidences nettes ou différentielles se distinguent des effets « bruts » par le fait que ces derniers ne tiennent pas compte de ce qui se serait produit en l'absence du programme et qu'ils lui attribuent tous les changements survenus.

<sup>19</sup> Par exemple, si le sondage auprès des non-participants avait permis de joindre de façon générale des prestataires d'AE plutôt que des travailleurs, les membres du groupe témoin qui ont effectivement été contactés auraient été systématiquement biaisés par rapport aux prestataires d'AE. En conséquence, l'évaluation des incidences sur l'AE après le programme serait biaisée.

de l'AE)<sup>20</sup>. En conséquence, les échantillons formés de participants et de non-participants (ou groupe témoin) qui avaient été établis avant le sondage, ont servi à produire les estimations finales des incidences des programmes sur l'assurance-emploi.

- Garantir la validité des conclusions de la recherche quantitative suppose le recours à des experts-conseils pour valider les méthodes quantitatives.

Les principaux points faibles de la méthode quantitative sont indiqués ci-dessous.

- La taille des échantillons établis après le sondage a été réduite en raison du taux de non-réponse. De plus, les éléments incomplets (c.-à-d. les questions sans réponse) ont été éliminés de l'analyse qui s'appuyait sur les échantillons établis après le sondage. Or, comme leur taille était relativement petite, ces échantillons n'ont pas permis de déterminer la signification statistique de certains facteurs d'incidence clés (p. ex., la rémunération, les heures de travail) et de certains sous-groupes<sup>21</sup>.
- Un certain nombre de mesures ont été prises pour minimiser les erreurs de mémoire. Par exemple, les questions ont été soigneusement formulées et les répondants se sont vus rappeler les dates pertinentes. Toutefois, il est généralement reconnu que les erreurs de mémoire demeurent une importante source de biais systématique ou d'erreur de mesure lorsqu'on utilise des données de sondage.
- Certaines sources de biais n'ont pas pu être éliminées. Par exemple, comme les données sur le revenu et les heures de travail ne pouvaient être obtenues qu'à partir du sondage, les incidences des programmes sur ces variables n'ont pu être estimées qu'au moyen des échantillons établis après le sondage<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> L'utilisation des données antérieures au sondage présentait un inconvénient potentiel, à savoir que l'information liée au sondage n'était pas disponible au moment d'apparier les participants aux non-participants. Des essais ont montré, toutefois, que cette méthode n'avait eu pratiquement aucun effet sur les estimations des incidences.

<sup>21</sup> Les estimations fondées sur des échantillons de petite taille ont tendance à produire des écarts-types plus importants.

<sup>22</sup> En d'autres termes, le contexte de l'estimation des incidences des programmes sur le revenu et les heures de travail était très différent de celui des activités liées à l'assurance-emploi. En effet, comme on l'a vu plus tôt, l'équipe d'évaluation a pu utiliser des données administratives de l'AE pour obtenir des renseignements sur les personnes qui composaient les échantillons (non biaisés) établis avant le sondage.



## 3. Harmonisation et participation aux programmes

La présente section examine :

- la mesure dans laquelle les programmes et services provinciaux (PSP) sont conformes à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à l'Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail (EDMT-CS);
- les caractéristiques des participants aux PSP;
- la participation aux programmes et services mis en œuvre en vertu de l'EDMT-CS;
- les récents progrès accomplis dans certains domaines relevés dans l'évaluation sommative.

### 3.1 Conformité des PSP à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à l'EDMT-CS

Comme il est indiqué à la section 1, les PEMS ont été mises en œuvre en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996.

- Les *prestations d'emploi* visent à aider les clients à élaborer et à mettre en œuvre un plan de retour au travail. Les prestations d'emploi relevant de la partie II de l'AE sont notamment liées au Développement des compétences, aux Partenariats pour la création d'emplois, aux Subventions salariales ciblées, ainsi qu'à l'Aide au travail indépendant.
- Quant aux *mesures de soutien*, elles sont destinées à faciliter la prestation de services d'emploi par des organismes communautaires, et à encourager les partenaires communautaires à améliorer les perspectives d'emploi dans leurs régions. Par exemple, les services relevant des Services d'aide à l'emploi (SAE) sont offerts par le biais d'ententes avec des promoteurs (c'est-à-dire organismes et groupes communautaires) afin d'aider les chômeurs à trouver de l'emploi.

D'une manière générale, la *Loi sur l'assurance-emploi* établit que l'admissibilité aux PEMS relevant de la partie II repose sur l'admissibilité aux prestations au titre de la partie I.

- Les *prestataires actifs* sont actuellement en chômage et reçoivent des prestations d'assurance-emploi en vertu de la partie I.
- Les *anciens prestataires réadmissibles ayant touché des prestations au cours des trois dernières années*, sont des personnes dont la période de prestations relevant de la partie I de l'AE a pris fin au cours des trois dernières années.
- Les *anciens prestataires réadmissibles ayant touché des prestations de maternité au cours des cinq dernières années*, sont des personnes qui ont quitté la vie active pour

prendre soin d'un enfant et qui ont reçu des prestations de maternité ou parentales en vertu de la partie I de l'AE au cours des cinq dernières années.

De plus, toute personne en chômage n'étant pas admissible à titre de prestataire actif ou d'ancien prestataire réadmissible (appelée client non assuré) peut se prévaloir des Services d'aide à l'emploi ou de services équivalents offerts dans le cadre de l'EDMT<sup>23</sup>. Au cours de l'exercice 2003-2004, ces clients non assurés représentaient un peu plus de 5 % de l'ensemble des clients servis.

**La Saskatchewan offre une gamme de PSP dans le cadre de l'EDMT-CS.** Avant la mise en œuvre de l'EDMT-CS, les gouvernements fédéral et provincial ont amorcé des négociations afin d'harmoniser les PSP avec les PEMS communes aux EDMT en régime de cogestion. Par cette mesure, on cherchait à s'assurer que les PSP seraient conformes à l'intention de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'EDMT-CS. Le tableau 3.1 décrit brièvement les PSP offerts en Saskatchewan et la façon dont ils s'harmonisent avec les PEMS relevant de la partie II de l'AE. Dans le cadre des entrevues avec des informateurs clés, des dirigeants des gouvernements fédéral et provincial ont confirmé que l'harmonisation des PSP avec les PEMS avait été menée à bien et que les programmes et services étaient conformes aux principes, aux lignes directrices et à l'intention de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'EDMT-CS.

<b>Tableau 3.1</b> <b>Harmonisation des programmes et services provinciaux avec les prestations d'emploi et mesures de soutien fédérales</b>	
<b>Prestations d'emploi et mesures de soutien fédérales</b>	<b>Programmes et services provinciaux</b>
Subventions salariales ciblées : incitent les employeurs à embaucher des particuliers qu'ils n'auraient pas embauchés normalement en l'absence d'une subvention.	Placement professionnel et travail communautaire : accordent des subventions salariales à des employeurs pour qu'ils offrent une expérience de travail et un placement professionnel qui déboucheront sur un travail de longue durée.  Volets du programme <b>Job Start/Future Skills</b> : offrent aux chômeurs des stages en milieu de travail (pouvant inclure l'acquisition de compétences) qui mèneront à un emploi permanent.
<i>Aide au travail indépendant</i> : aide les prestataires d'AE admissibles à créer leur propre emploi en démarrant une entreprise.	<i>Programme d'aide au travail indépendant</i> : offre de l'aide aux clients qui souhaitent devenir travailleurs indépendants. Cette aide comprend notamment l'élaboration d'un plan d'affaires, un encadrement et de fréquents conseils de la part de personnes expérimentées en création d'entreprises locales. De nombreuses mesures adaptables de soutien financier sont offertes à l'étape du démarrage de l'entreprise.
<i>Partenariats pour la création d'emplois</i> : offrent aux particuliers diverses possibilités d'acquérir une expérience de travail menant à un emploi permanent.	<i>Placements professionnels non subventionnés</i> : offrent d'autres options dans le cadre des programmes d'emploi exécutés par la province.

<sup>23</sup> Commission de l'assurance-emploi du Canada, *Rapport de contrôle et d'évaluation 2003 – Assurance-emploi*, Gatineau, annexe 3, section 3.2.



<p><b>Développement des compétences</b> : aide les particuliers à acquérir diverses compétences, allant des compétences de base aux compétences spécialisées, au moyen d'une aide directe.</p>	<p>La <b>prestation de formation professionnelle (STB)</b>, mise en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 1999, est semblable au programme original des prêts et subventions de perfectionnement. Utilisée parallèlement à l'Allocation de formation provinciale et au Programme canadien de prêts aux étudiants pour aider les clients à acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un emploi. La prestation leur fournit un soutien qui leur permet d'avoir accès ou de participer à des programmes offrant de la formation professionnelle de courte durée et une éducation de base (y compris l'acquisition de compétences favorisant l'employabilité et une expérience de travail).</p>
<p><b>Services d'aide à l'emploi</b> : aident des organismes à offrir des services d'emploi à des chômeurs.</p>	<p><b>Transition vers l'emploi</b> : offrent un éventail de programmes, de services et de mesures de soutien axés sur l'emploi et la carrière, afin d'aider les gens à devenir aptes au travail. L'exécution de ces programmes, services et mesures de soutien est confiée à des partenaires ou fournisseurs de services. Ce genre d'aide comprend (sans s'y limiter) les évaluations, le counselling d'emploi, le placement professionnel assisté, l'aide à la recherche d'emploi, la formation préparatoire à l'emploi et la diffusion d'information sur le marché du travail.</p> <p><b>Services axés sur l'emploi et la carrière</b> : donnent lieu à des communications avec des employeurs et des organismes pour déterminer les possibilités d'emploi qui s'offrent aux clients, et à la collaboration avec les établissements de formation, les organisations non gouvernementales, les municipalités et le secteur privé afin de préparer les clients à l'emploi. D'autres partenaires ou fournisseurs de services peuvent être chargés de mettre au point des services axés sur l'emploi et la carrière.</p>
<p><b>Partenariats sur le marché du travail</b> : encouragent et aident les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs et les collectivités à accroître leur capacité à combler leurs besoins en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre.</p>	<p><b>Partenariats sectoriels</b> : volet du programme Job Start/Future Skills, ces partenariats encouragent les secteurs d'activité à collaborer avec des établissements de formation et des communautés d'intérêts pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies relatives au développement et à la planification des ressources humaines afin de réduire le déséquilibre des compétences sur le marché du travail.</p> <p><b>Partenariats régionaux en planification</b> : aident les collectivités, les employeurs, les employés et d'autres groupes à élargir leur base d'emploi locale et à mettre sur pied des initiatives permettant de répondre aux besoins de leur collectivité sur le plan de l'emploi.</p>
<p><b>Recherche et innovation</b> : soutien à des activités permettant de trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer au travail ou à conserver un emploi et à participer de façon productive au marché du travail.</p>	<p>La Saskatchewan peut affecter des fonds à des projets et à des activités de recherche et d'innovation qui permettent de trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer au travail ou à conserver un emploi et à participer de façon productive au marché du travail.</p>
<p>Source : Annexe 1, protocole d'entente (signé en mars 2000) visant à modifier l'EDMT-CS.</p>	

*En outre, le programme d'apprentissage de la Saskatchewan obtient des fonds par l'entremise de l'EDMT-CS, qui servent à couvrir les allocations de formation en apprentissage ainsi que la formation technique en apprentissage offerte aux apprentis dans des établissements postsecondaires publics.* Comme le mentionne la section 2.1.1, dans le cadre de l'évaluation sommative, un sondage distinct a été mené auprès des participants au programme d'apprentissage. Les résultats sont présentés à la section 4.3<sup>24</sup>.

## **3.2 Caractéristiques des participants**

### **3.2.1 Prestataires d'assurance-emploi relevant des parties I et II**

*Selon les données du recensement de 2001, en Saskatchewan, les prestataires d'assurance-emploi qui relevaient de la partie I étaient légèrement différents de l'ensemble de la population en âge de travailler<sup>25</sup> et de la main-d'œuvre de la province.* Comparativement à la population en âge de travailler et à la main-d'œuvre de cette province, les prestataires qui relevaient de la partie I de l'AE étaient le plus souvent de jeunes<sup>26</sup> hommes<sup>27</sup> vivant dans le Nord de la province<sup>28</sup>. Par ailleurs, la proportion de prestataires autochtones relevant de la partie I de l'AE était plus élevée (13 %) que la proportion de travailleurs autochtones dans la province (9 %).

*En Saskatchewan, à bien des titres, les caractéristiques des participants aux programmes qui relevaient de la partie II de l'AE étaient assez semblables à celles des prestataires de la partie I.* En effet, selon les données administratives (2003-2004), plus de la moitié (58 %) des participants aux PSP étaient des hommes, 12 %, des Autochtones, et environ le tiers (34 %) avaient de 25 à 34 ans. En outre, plus du quart (27 %) vivaient dans le Nord de la province, et 28 %, à Saskatoon.

---

<sup>24</sup> Bien que la situation d'emploi des apprentis diffère de celle des autres participants aux PSP (c.-à-d. qu'ils occupent habituellement un emploi avant de participer au programme et que la plupart d'entre eux sont assurés d'avoir un emploi après la formation), le programme d'apprentissage ressemble à des PSP qui combinent formation et subvention salariale versée à l'employeur (et dont on pourrait dire qu'il représente une forme plus intensive et plus ciblée de ces genres d'intervention).

<sup>25</sup> Population qui se compose de toutes les personnes âgées de 15 à 65 ans.

<sup>26</sup> Près du tiers (32 %) des prestataires relevant de la partie I de l'AE avaient de 25 à 34 ans, alors que cette tranche d'âge représentait 20 % de la main-d'œuvre et 18 % de la population en âge de travailler en Saskatchewan.

<sup>27</sup> Plus de la moitié (56 %) des prestataires relevant de la partie I de l'AE étaient des hommes. Cette proportion était semblable au sein de la main-d'œuvre de la province (53 % d'hommes), mais légèrement plus élevée pour ce qui est de la population en âge de travailler (50 %).

<sup>28</sup> Plus du quart (28 %) des prestataires relevant de la partie I de l'AE vivaient dans le Nord de la province, où résidaient 21 % de la main-d'œuvre et 22 % de la population en âge de travailler.

*En ce qui concerne les prestataires qui relevaient de la partie II de l'AE, les données administratives ont permis de constater que les caractéristiques démographiques des prestataires actifs différaient peu de celles des anciens prestataires réadmissibles ayant touché des prestations dans les trois dernières années<sup>29</sup>, mais qu'elles étaient passablement différentes de celles des anciens prestataires réadmissibles qui avaient touché des prestations au cours des cinq dernières années. Comme on pouvait s'y attendre, vu que les anciens prestataires réadmissibles étaient probablement en congé de maternité ou parental quand ils ont touché des prestations au cours des cinq dernières années, ces prestataires étaient surtout des femmes (95 %) dont environ les deux tiers (67 %) avaient de 25 à 34 ans. De plus, tandis que les prestataires actifs et les anciens prestataires réadmissibles qui avaient touché des prestations au cours des trois dernières années vivaient le plus souvent dans le Nord de la province (30 % et 26 %, respectivement) ou à Saskatoon (29 %), les anciens prestataires réadmissibles qui avaient touché des prestations au cours des cinq dernières années résidaient le plus souvent dans le Sud de la province (29 %) et à Regina (20 %)<sup>30</sup>.*

### **3.2.2 Caractéristiques des participants à différents PSP**

Bien que l'EDMT-CS offre un éventail de PSP, les programmes axés sur les clients qui sont les plus fréquemment utilisés peuvent être regroupés en quatre catégories :

- **Le groupe 1 (*libre-service*)** se compose de diverses activités offertes en libre-service. Pour ce genre d'intervention, le client se rend dans un Centre d'emploi et de carrière Canada-Saskatchewan (CECCS), afin d'utiliser un ordinateur pour chercher un emploi, de consulter d'autres affichages (tels que les avis de postes à pourvoir) et d'obtenir de l'information sur le marché du travail<sup>31</sup>. Même si certains informateurs clés ont mentionné que les participants à cette intervention bénéficiaient parfois d'autres interventions, les données disponibles sur les interventions n'ont pas permis de déterminer dans quelle mesure ce phénomène s'était produit. Le groupe 1 n'a pas d'équivalent par rapport aux PEMS.
- **Le groupe 2 (*formation assortie d'une subvention salariale*)** comprend les placements professionnels et communautaires ainsi que les stages en milieu de travail qui relèvent des composantes du programme Job Start/Future Skills<sup>32</sup>. Ce genre d'intervention combine une formation en milieu de travail à des subventions salariales versées aux employeurs.

---

<sup>29</sup> La principale différence réside dans le fait que les anciens prestataires réadmissibles qui avaient touché des prestations au cours des trois dernières années comptaient un peu plus d'Autochtones.

<sup>30</sup> Ces différences seraient attribuables aux critères d'admissibilité applicables à ces anciens prestataires réadmissibles, qui ont pu donner lieu à une surreprésentation des femmes de 25 à 34 ans. Pour l'exercice 2003-2004, dans l'ensemble du pays, 182 000 demandes de prestations parentales ont été présentées par des femmes, et 29 100, par des hommes. De plus, le retour au travail parmi ce groupe avait plus de chances de se produire dans une région où les perspectives d'emploi étaient meilleures et où, par conséquent, les autres types de participants aux PSP étaient considérablement moins nombreux.

<sup>31</sup> Ce genre d'intervention a posé des problèmes lors de l'évaluation. Dans certains cas, la participation à une intervention n'aurait duré que quelques jours selon les données consignées, tandis que dans d'autres cas, elle se serait échelonnée sur plusieurs mois. Il est arrivé que l'enregistrement d'une durée prolongée soit simplement attribuable au fait qu'un dossier administratif avait été fermé en raison de l'inactivité. Cette situation risquait d'occasionner des erreurs systématiques par excès par rapport à la durée de l'intervention.

<sup>32</sup> Comme l'indique le tableau 3.1, ce groupe correspond aux Subventions salariales ciblées.

- **Le groupe 3 (*counselling*)** consiste en de l'orientation professionnelle<sup>33</sup>. Ce genre d'intervention comprend des services comme l'établissement d'un plan d'action, l'évaluation, la préparation à la vie active et la formation favorisant l'employabilité.
- **Le groupe 4 (*aide financière destinée à la formation*)** comprend les prestations de formation professionnelle (STB), un programme de subventions à l'intention des prestataires d'AE<sup>34</sup>.

*En général, les participants aux interventions des groupes 1, 2 et 4 présentaient des caractéristiques démographiques similaires, tandis que les participants du groupe 3 (*counselling*) étaient habituellement plus âgés, vivaient surtout dans des centres urbains et étaient plus souvent des Autochtones.* Plus particulièrement, parmi les participants du groupe 3, plus de la moitié (55 %) avaient au moins 35 ans, et environ la moitié (51 %) résidait à Regina ou à Saskatoon. La proportion élevée de personnes âgées vivant dans des centres urbains n'est pas surprenante compte tenu de la nature des interventions du groupe 3. Les services liés à la carrière et à l'emploi offrent de l'information sur le travail et de l'aide pour la recherche d'emploi. Ces services sont plus susceptibles de donner des résultats dans les centres urbains, où il y a davantage d'emplois disponibles. De plus, les travailleurs âgés en fin de carrière sont parfois moins intéressés par des programmes de recyclage et d'éducation de longue durée, car les avantages à en tirer pour le reste de leur carrière ne vaudraient pas l'investissement de temps et d'argent.

*Selon les données administratives, les interventions du groupe 1 (*libre-service*) étaient les plus fréquemment utilisées par tous les groupes de participants.* La plupart des prestataires actifs (83 %) ont pris part à des activités en libre-service, comme l'ont fait également les anciens prestataires réadmissibles ayant touché des prestations au cours des trois ou des cinq dernières années (61 % chez ces deux groupes). La proportion élevée de participants dans ce groupe s'explique par la nature de ces interventions, qui sont souvent de courte durée.

*La fréquence du recours aux interventions des groupes 2, 3 et 4 était semblable chez les prestataires actifs, tandis que les anciens prestataires réadmissibles avaient tendance à participer à des interventions du groupe 3 (*counselling*).* Les prestataires actifs ont participé dans des proportions semblables aux interventions du groupe 2 (28 %), du groupe 3 (25 %) et du groupe 4 (20 %). En revanche, si les anciens prestataires réadmissibles qui ont touché des prestations au cours des trois ou des cinq dernières années ont participé en grand nombre aux interventions du groupe 3 (42 % et 36 %, respectivement), ils ont été peu nombreux à se prévaloir des interventions des groupes 2 et 4<sup>35</sup>.

*Moins du tiers des participants aux PSP ont pris part à plusieurs interventions, et ce sont les prestataires actifs qui l'ont fait le plus souvent.* Plus du tiers (36 %) des prestataires actifs ont eu recours à plusieurs interventions, comparativement aux anciens

<sup>33</sup> Comme l'indique le tableau 3,1, ce groupe correspond aux Services d'aide à l'emploi.

<sup>34</sup> Comme l'indique le tableau 3.1, ce groupe correspond au programme Développement des compétences.

<sup>35</sup> Pour ce qui est des anciens prestataires réadmissibles, le taux d'utilisation des interventions du groupe 2 a été de 20 % chez ceux qui avaient touché des prestations au cours des trois dernières années, et de 17 % chez ceux qui en avaient touché au cours des cinq dernières années. Les taux d'utilisation des interventions du groupe 4 chez ces prestataires a été de 5 % et de 3 %, respectivement.

prestataires réadmissibles qui avaient touché des prestations au cours des trois et des cinq dernières années (25 % et 15 %, respectivement).

### **3.3 Participation dans le cadre de l'EDMT-CS**

Cette section porte sur certaines questions ayant trait à la participation des partenaires gouvernementaux, des clients, des employeurs et des collectivités dans le cadre de l'EDMT-CS.

#### **3.3.1 Partenaires gouvernementaux dans le cadre de l'EDMT-CS**

##### ***Compréhension des rôles et des responsabilités***

*Lors de l'évaluation sommative, les informateurs clés étaient d'avis que les rôles et les responsabilités des partenaires gouvernementaux (c'est-à-dire le personnel des gouvernements fédéral et provincial) établis en vertu de l'EDMT-CS étaient clairs.* Les informateurs clés ont fait remarquer que les représentants fédéraux et provinciaux tenaient des rencontres régulières afin de ne pas perdre de vue leurs rôles respectifs. Ils ont insisté sur le fait que les nombreuses communications entre partenaires gouvernementaux étaient importantes pour l'administration de l'EDMT-CS.

##### ***Échange de données et d'information***

*Des progrès ont été accomplis en réglant certains problèmes survenus au début de la collecte et de la communication de données sur les programmes, mais d'autres mesures doivent encore être prises.* L'échange de données sur les programmes entre les ordres de gouvernement s'est avéré un problème majeur pour l'EDMT-CS. Au début, la législation relative à la protection de la vie privée empêchait l'échange pratique de renseignements sur l'admissibilité à l'AE entre les gouvernements fédéral et provincial. Par ailleurs, la mise en application de la base de données de la province, nommée One client Service Model (modèle intégré de service à la clientèle), a connu des ratés qui se sont traduits par des renseignements incomplets et inexacts sur les interventions auxquelles avaient participé les clients. Lors de l'évaluation sommative, les informateurs clés se sont dits satisfaits des progrès réalisés pour ce qui est de la communication des données. En outre, le personnel des CECCS a affirmé que la détermination de l'admissibilité a été simplifiée grâce :

- aux améliorations apportées à la base de données (OCSM) qui fournit les renseignements sur l'admissibilité;
- à l'expérience accrue du personnel (CECCS et CR) au chapitre des critères d'admissibilité;
- à la capacité de RHDCC de confirmer rapidement l'admissibilité;

- à des critères d'admissibilité mieux définis;
- à l'amélioration de l'accès aux renseignements pertinents sur la clientèle.

En ce qui concerne les améliorations à apporter, certains informateurs clés de la province ont fait remarquer que les questions liées à la protection des renseignements personnels restreignent toujours l'échange d'information entre les gouvernements. De plus, du travail reste à faire pour améliorer la saisie des données sur les interventions.

### ***Information sur le marché du travail (IMT)***

Dans le cadre de l'EDMT-CS, les gouvernements du Canada et de la Saskatchewan ont convenu d'élaborer une stratégie commune visant l'information sur le marché du travail (IMT). Entre autres projets à cet égard, mentionnons la création des sites Web du gouvernement de la Saskatchewan, tels que SaskNetWork et SaksJobs. Le volet IMT comporte également le maintien d'un lien avec le système national d'IMT. La satisfaction à l'égard des services d'IMT est abordée aux sections 4.1.4 et 4.2.

### ***Chevauchement et double emploi***

L'harmonisation complète des PSP avec les PEMS dans le cadre de l'EDMT-CS a éliminé les risques de chevauchement et de double emploi dans la prestation des services offerts par les gouvernements fédéral et provincial. De plus, depuis la conclusion de l'évaluation formative, les responsables des collèges régionaux et du Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIASST) ont étroitement collaboré avec les CECCS pour offrir des PSP aux prestataires d'AE. Comme les agents responsables des services dans la province travaillent en plus étroite collaboration, les risques de chevauchement entre les programmes dont ils s'occupent sont moins grands.

### ***Sensibilisation du public à l'égard de la participation du gouvernement fédéral***

Des panneaux bilingues dans les CECCS mettent en évidence le fait que l'EDMT-CS est parrainée conjointement par les gouvernements provincial et fédéral. Toutefois, peu d'éléments attestent que d'autres mesures importantes ont été prises afin d'informer le grand public de la participation du gouvernement fédéral à l'EDMT-CS. Les groupes de discussion ont souvent mentionné qu'une grande partie des prestataires d'AE qui bénéficiaient des PSP ignoraient quelle en était la source de financement ou le lien avec l'AE. La plupart du temps, on croyait tout simplement que les fonds provenaient du « gouvernement ».

### **3.3.2 Établissement de la clientèle cible, service à la clientèle et pertinence**

#### **Établissement de la clientèle cible et service à la clientèle dans le cadre de l'EDMT-CS**

*L'EDMT-CS semble avoir atteint une bonne partie de la clientèle ciblée<sup>36</sup>. Au cours de l'exercice 2003-2004, les PSP ciblaient 5 200 prestataires actifs, un objectif qui a été dépassé : des services ont été offerts à 8 500 prestataires. Des PSP ont également été offerts à 2 806 anciens prestataires réadmissibles et à 640 clients non assurés. La plupart (80 % à 90 %) des répondants au sondage auprès des participants ont dit n'avoir eu aucune difficulté à obtenir des prestations, des programmes ou des services d'emploi. Toutefois, certains répondants ont parlé de leur difficulté à accéder<sup>37</sup> aux prestations de la partie I de l'AE (23 %), à la prestation de formation professionnelle (21 %), aux fonds de l'AE pour la formation ou les études (14 %), aux services de counselling (11 %), au placement professionnel (4 %) et au programme Job Start/Future Skills (3%).*

#### **Des modifications ont été apportées depuis l'évaluation formative aux services à la clientèle afin de mieux tenir compte des principes de l'EDMT-CS.**

- Depuis l'évaluation formative, les collèges régionaux et le SIAST ont participé plus activement à la prestation des services mis en œuvre en vertu de l'EDMT-CS, et ils ont offert de nouvelles voies pour permettre aux clients de se prévaloir des PSP en plus des présentations de RHDCC, des services d'aide sociale offerts par le ministère des Ressources communautaires et les CECCS.
- Les différences entre les régions en ce qui a trait au genre de clients et au type de PSP utilisé ont été aplanies. Pendant la première phase de l'EDMT-CS, les services offerts aux collectivités et aux clients situés dans le Nord de la province étaient restreints, l'administration publique s'employant à cette époque à mettre sur pied le réseau des CECCS. Ce réseau est maintenant en place et les services offerts aux collectivités du Nord se sont améliorés<sup>38</sup>. La répartition des clients de l'AE qui ont recours aux PSP correspond à la répartition de la clientèle actuelle de l'AE, et les informateurs clés sont satisfaits que les différences régionales aient été éliminées. Par ailleurs, les différences entre les régions pour ce qui est du genre de clients et du type d'interventions donnent

---

<sup>36</sup> La clientèle ciblée regroupe toutes les personnes admissibles aux services en vertu des règlements sur les programmes. En ce qui concerne l'EDMT-CS, il s'agit des prestataires actifs, des anciens prestataires réadmissibles et des participants non assurés.

<sup>37</sup> Au total, 266 répondants au sondage ont mentionné avoir eu de la difficulté à obtenir des prestations ou des services. Les répondants pouvaient indiquer plus d'un programme ou service lui ayant posé problème.

<sup>38</sup> Cette constatation, qui est fondée sur les opinions exprimées par les informateurs clés, a été corroborée en règle générale par la répartition géographique des prestataires d'AE selon le type d'intervention.

également à penser que l'EDMT-CS favorise la prestation de services pertinents et adaptés aux besoins des régions.

Il semble que le partage de locaux avec RHDCC (qui traite les demandes de prestations de la partie I de l'AE) et les CECCS ou la proximité de ces deux organismes ait simplifié la prestation des services. Par exemple, il arrive souvent qu'un agent fédéral soit en mesure d'aiguiller un prestataire vers le PSP qui lui convient. Toutefois, les CECCS ne se trouvent pas tous dans des locaux de RHDCC.

Au chapitre de la prestation de services dans les deux langues officielles, le sondage auprès des participants a permis de conclure que les personnes qui avaient demandé des services en français les ont obtenus<sup>39</sup>. Il faut cependant préciser que la demande de services en français demeure très faible en Saskatchewan.

### ***Malgré les récentes améliorations apportées au service à la clientèle, on peut faire mieux en ce qui concerne le processus de présentation et l'information sur les PSP***

- Les informateurs clés ont indiqué que les anciens prestataires réadmissibles qui pouvaient se prévaloir des PSP étaient identifiés au moment où ils présentaient une demande d'aide sociale. Quand les circonstances s'y prêtent, ces prestataires devraient être inscrits dans le système des PSP avant l'épuisement de leurs prestations relevant de la partie I.
- Dans le même ordre d'idée, les participants aux groupes de discussion ont laissé entendre que la façon de renseigner les prestataires d'AE au sujet des PSP variait, certains recevant des directives claires et précises, et d'autres, non. Par exemple, certains participants aux groupes de discussion ont dit ne pas avoir été aiguillés vers un CECCS. D'autres n'ont reçu aucun renseignement sur les PSP relevant de la partie II au moment de présenter leur demande de prestations au titre de la partie I, et d'autres encore ont obtenu des services après s'être rendus de leur propre chef dans un centre.
- Certains prestataires étaient d'avis que la qualité des services directs peut être améliorée. Chaque témoignage à propos de l'excellence du service était suivi d'un autre révélant l'indifférence des agents.
- Les participants aux groupes de discussion s'entendaient pour dire qu'il faudrait en faire plus pour informer les prestataires d'AE des possibilités d'emploi et de formation. La majorité d'entre eux ont avoué ne pas connaître l'ensemble des programmes et des services offerts. Par exemple, seuls quelques non-participants parmi ceux qui prenaient part aux groupes de discussion ont réussi à nommer des programmes offerts dans le cadre de l'EDMT-CS. La plupart des personnes qui ont proposé des améliorations ont affirmé que les programmes offerts devaient être plus visibles et que l'information sur les services disponibles devait être plus claire.

---

<sup>39</sup> L'échantillon de répondants au sondage auprès des participants était trop restreint pour permettre de déterminer si des services avaient été obtenus dans les régions où vivent des francophones, telles que Regina, Saskatoon et Moose Jaw.



- Il semble que certains clients n'ont pas été aiguillés vers les PSP qui leur convenaient. Par exemple, près de la moitié (46 %) des 85 employeurs qui ont eu recours à un programme de formation ou de placement professionnel au cours des trois dernières années, ont mentionné que certains participants n'avaient pas terminé leur programme. Le sondage auprès des employeurs a révélé que les problèmes personnels (44 %) et les problèmes de comportement liés au travail (41 %) constituaient les raisons les plus fréquentes pour lesquelles les participants abandonnaient un programme. Ainsi, le renforcement des programmes par l'ajout d'autres mesures de soutien permettrait d'offrir de meilleurs services à ces clients.

***Les groupes de discussion et le sondage auprès des participants ont révélé que les plans de retour au travail pourraient être utilisés plus efficacement et plus fréquemment.*** Bien que le plan de retour au travail constitue la première étape du processus d'intervention de l'EDMT-CS, moins du tiers (29 %) des répondants au sondage ont affirmé avoir élaboré un tel plan. Parmi ceux qui l'ont fait, moins de la moitié (45 %) ont dit avoir mené leur plan à bien, un peu plus du tiers (35 %) s'employaient encore à le terminer, alors que 19 % ne l'ont pas terminé, voire entrepris.

### ***Pertinence des PSP par rapport aux besoins des participants***

Selon les participants aux groupes de discussion, les PSP semblent remédier à plusieurs obstacles fréquents au réemploi, comme le manque de formation ou de scolarité. Toutefois, les participants ont pu relever d'autres obstacles au réemploi qui semblent au-delà de la portée des PSP, tels que la discrimination en raison de l'âge, le manque de mobilité, les obligations familiales et le ralentissement économique. Par exemple, certaines personnes âgées (n=5) étaient d'avis que les employeurs faisaient preuve de discrimination à leur égard. D'autres participants, plus particulièrement ceux qui provenaient des régions septentrionales, ont reconnu que leurs perspectives d'emploi seraient meilleures dans d'autres régions de la province, mais que, en raison de leurs obligations familiales, ils ne pouvaient s'installer ailleurs.

Certains commentaires des fournisseurs de services à propos du taux et de la diversité des aiguillages laissaient entendre que les PSP étaient pertinents d'après les conseillers à la clientèle.

- Selon le sondage auprès des membres du personnel des CECCS, au cours des six mois qui ont précédé le sondage, la plupart avaient « souvent » aiguillé des prestataires d'AE vers des PSP, tels que la prestation de formation professionnelle (85 %), l'échange d'information sur le marché du travail (73 %), l'information sur le marché du travail (61 %), les placements communautaires (28 %), le Programme d'aide au travail indépendant (24 %), l'Allocation de formation provinciale (18 %) et le programme Job Start/Future Skills (6 %).
- Par ailleurs, les membres du personnel du SIAST, des collèges régionaux et des organismes communautaires ont déclaré, au moment du sondage, avoir eux aussi bien « souvent » aiguillé des prestataires d'AE vers des PSP, tels que l'Allocation de formation provinciale (38 %), l'échange d'information sur le marché du travail (24 %),

la prestation de formation professionnelle (21 %), le programme Job Start/Future Skills (18 %), le programme de transition vers l'emploi (18 %), l'information sur le marché du travail (18 %), les placements communautaires (6 %) et le Programme d'aide au travail indépendant (3 %).

### **3.3.3 Participation des employeurs et pertinence**

#### ***Participation des employeurs dans le cadre de l'EDMT-CS***

L'EDMT-CS s'efforce de soutenir le retour au travail, notamment à l'aide des PSP qui permettent aux employeurs de répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines. Des informateurs clés de la province ont mentionné que l'on recourait à de la publicité, à des salons de l'emploi, à des groupes de discussion, à des envois postaux et à des appels téléphoniques pour informer les employeurs des PSP. Toutefois, seulement 25 % des employeurs interrogés sur la question ont dit savoir que les PSP pouvaient les aider à satisfaire leurs besoins en ressources humaines.

Bien que la plupart des employeurs interrogés aient des contacts avec les CECCS<sup>40</sup>, il semble que les communications visant à favoriser l'élaboration de programmes entre les administrations publiques, les employeurs et les agents de prestation de services soient limitées. Seulement 14 % des employeurs sondés ont dit avoir collaboré, au cours des trois dernières années, avec des administrations publiques, des groupes communautaires ou des établissements de formation afin d'élaborer une stratégie relative aux ressources humaines ou à la formation au profit de leur industrie ou de leur secteur.

#### ***Pertinence des PSP par rapport aux besoins des employeurs***

*Les employeurs interrogés ont souligné la pertinence des PSP.* Ils ont énuméré nombre de besoins en dotation et en ressources humaines auxquels les PSP, selon eux, avaient permis de répondre. Par exemple, 25 % des employeurs ont mentionné que la formation et l'expérience faisaient défaut à certains employés éventuels, et 21 %, que l'offre de main-d'œuvre ne satisfaisait pas leur demande. Par ailleurs, 41 % d'entre eux comptent toujours (10 %) ou parfois (31 %) sur une quelconque formation gouvernementale (comme le programme Job Start/Future Skills, les placements communautaires) afin de résoudre leurs problèmes liés à la formation et aux compétences.

---

<sup>40</sup> Seulement 17 % de ces employeurs ont affirmé ne pas avoir eu de contact avec un CECCS au cours des trois dernières années.

### **3.3.4 Participation des partenaires communautaires et pertinence**

#### ***Participation des partenaires communautaires dans le cadre de l'EDMT-CS***

*Il semble que la coordination entre les partenaires communautaires, les employeurs et les administrations publiques soit limitée.* Parmi les employeurs sondés qui ont participé à un processus de planification d'une stratégie visant les ressources humaines ou la formation au profit de leur industrie ou secteur (n=30), moins de la moitié (43 %) ont mentionné que ce processus avait donné lieu à une collaboration avec des groupes communautaires. Parallèlement, une proportion semblable (40 %) a affirmé avoir collaboré avec des groupes autochtones dans le cadre de leur processus de planification.

#### ***Pertinence des PSP par rapport aux collectivités***

*Des informateurs clés de la province ont affirmé que les programmes de l'EDMT-CS répondaient aux besoins des collectivités.* Ils ont également mentionné que le genre de PSP dont on avait besoin avait évolué au fil du temps et variait d'une collectivité à l'autre. Par exemple, dans un marché du travail restreint, l'information sur l'emploi permet d'établir des liens entre les chercheurs d'emploi et les postes disponibles. Toutefois, lorsque les postes à pourvoir sont nombreux, le recyclage et les études jouent un rôle important. Des informateurs clés ont également fait remarquer que les besoins étaient plus importants dans les régions éloignées où les occasions d'emploi sont limitées.

## **3.4 Examen des progrès réalisés dans les domaines relevés lors de l'évaluation formative**

Malgré les progrès enregistrés au chapitre de la mise en œuvre des recommandations découlant de l'évaluation formative, concernant la conception et la prestation des programmes et des services offerts dans le cadre de l'EDMT-CS, il faut continuer à apporter des améliorations dans certains domaines. L'évaluation sommative a notamment permis de conclure qu'il y aurait lieu de prendre certaines mesures afin de combler les lacunes au niveau de l'information.

- Les clients admissibles à l'AE n'obtiennent pas tous de l'information sur les PSP au moment propice (c'est-à-dire lorsqu'ils commencent à participer à un programme ou à toucher des prestations relevant de la partie I).
- Même si les informateurs clés ont évoqué les mesures prises pour faire connaître les programmes de l'EDMT-CS aux clients et aux employeurs, il ne semble guère y avoir (mis à part les affiches dans les CECCS) de nouvelles mesures pour informer les particuliers de la contribution du gouvernement fédéral aux PSP par l'entremise de l'EDMT-CS.

- L'échange d'information entre les gouvernements fédéral et provincial a encore besoin d'être amélioré. Plus particulièrement, les informateurs clés de la province ont fait remarquer que certaines questions relatives à la protection des renseignements personnels continuent de restreindre la communication d'information entre les administrations publiques, ce qui influe sur plusieurs aspects de l'EDMT-CS, notamment la diffusion de l'information sur les PSP aux clients actuels et éventuels.

## 4. Incidences

Cette section résume les principales constatations concernant les incidences des PSP sur les participants et les employeurs en plus d'examiner les résultats du programme d'apprentissage.

### 4.1 Incidences sur les participants

Comme il est mentionné à la section 2.2.1, une analyse des données relatives au groupe témoin ainsi que le recours à la technique des écarts dans les différences ont permis d'établir une estimation des incidences nettes ou différentielles des programmes sur la rémunération, les heures de travail et l'AE. Les incidences des programmes sur la rémunération annuelle ont été évaluées en tenant compte de l'emploi occupé au moment du sondage. Celles sur le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires ont été estimées par rapport au premier emploi obtenu à l'issue d'un programme, et celles sur l'AE ont été calculées d'après la période de 52 semaines qui a suivi la fin de la participation à un programme.

#### 4.1.1 Incidences sur la rémunération et les heures de travail

Le tableau 4.1 montre que bon nombre des incidences nettes estimatives des programmes sur la rémunération annuelle et le nombre d'heures de travail hebdomadaires sont statistiquement significatives (à un niveau de confiance d'au moins 95 %, sauf indication contraire)<sup>41</sup>. Les estimations montrent les changements différentiels attribuables à la participation aux PSP (c'est-à-dire les changements qui ne se seraient pas produits si les participants n'avaient pas pris part aux PSP).

##### **Rémunération annuelle**

*Pour l'ensemble des programmes, en moyenne, les participants aux PSP ont connu une hausse statistiquement significative (à un niveau de confiance de 90 %) de leur rémunération annuelle (3 958 \$ par personne) après leur participation aux PSP (comme le montre le tableau 4.1).*

- En moyenne, les prestataires actifs ont vu leur rémunération annuelle augmenter de manière significative (5 026 \$ par personne).
- En ce qui concerne les anciens prestataires réadmissibles, en moyenne, la hausse estimative (mais non significative) de la rémunération annuelle s'élevait à 1 426 \$ par personne.

---

<sup>41</sup> Les incidences dites « statistiquement significatives » ou « significatives » doivent avoir un coefficient de confiance d'au moins 95 %, sauf indication contraire. Un seuil de confiance de 95 % permet d'affirmer qu'on a confiance à 95 % qu'il y a une véritable incidence, et que la probabilité qu'un écart dans les résultats observés soit le fruit du hasard est de moins de 5 %.

Seul l'échantillon du *groupe 1 (libre-service)* était suffisamment important pour permettre l'estimation des incidences nettes ou différentielles des programmes sur la rémunération. L'estimation ponctuelle laisse voir que les participants de ce groupe ont connu une hausse de leur rémunération annuelle (2 218 \$) qui serait attribuable au programme, mais cette estimation n'était pas statistiquement significative (comme l'indique le tableau 4.1).

<b>Tableau 4.1</b>				
<b>Incidences des programmes sur la rémunération annuelle et le nombre moyen d'heures de travail à la suite de la participation aux PSP</b>				
	<b>Incidence estimative</b>	<b>Niveau de confiance</b>	<b>Valeurs prédictives<sup>42</sup></b>	<b>Taille de l'échantillon</b>
<b><i>Variation nette de la rémunération annuelle</i></b>				
Ensemble des programmes	3 958 \$	*	0,08	647
Prestataires actifs	5 026 \$	**	0,03	455
Anciens prestataires réadmissibles	1 426 \$		0,23	192
Groupe 1 (activités en libre-service)	2 218 \$		0,32	318
Groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Groupe 3 (counselling)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Groupe 4 (aide financière destinée à la formation)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
<b><i>Variation nette du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires</i></b>				
Ensemble des programmes	3,77		0,12	712
Prestataires actifs	4,55	*	0,08	498
Anciens prestataires réadmissibles	1,87		0,27	214
Groupe 1 (activités en libre-service)	3,76		0,19	332
Groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Groupe 3 (counselling)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Groupe 4 (aide financière destinée à la formation)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Les estimations des incidences sont mesurées en fonction des écarts dans les différences à l'aide de données tirées de l'échantillon établi après le sondage. La mention s.o. signifie que l'échantillon était trop restreint pour évaluer l'incidence.				
* Statistiquement significatif à un niveau de confiance de 90 %				
** Statistiquement significatif à un niveau de confiance de 95 %				
Source : données administratives et résultats des sondages auprès des participants et des non-participants				

## ***Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires***

***Pour l'ensemble des programmes, en moyenne, les participants aux PSP ont connu une hausse estimative (mais non statistiquement significative) du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires (3,77 heures) à la suite de leur participation aux PSP (comme le montre le tableau 4.1).***

<sup>42</sup> La valeur prédictive permet d'établir le coefficient de confiance pour chaque incidence estimative.

- En moyenne, les prestataires actifs ont vu le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires augmenter (à un niveau de confiance de 90 %) de façon importante (4,55 heures).
- En ce qui concerne les anciens prestataires réadmissibles, en moyenne, ils ont connu une hausse estimative (mais non significative) du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires (1,87 heure).

Une fois encore, seul l'échantillon du **groupe 1 (libre-service)** était suffisamment important pour permettre d'estimer les incidences des programmes sur les heures de travail. Les résultats ont révélé que, en moyenne, les participants de ce groupe ont vu leur nombre moyen d'heures travail hebdomadaires augmenter de 3,76 heures à la suite de leur participation au programme.

#### **4.1.2 Incidences sur le nombre de semaines de prestations et le montant des prestations d'AE**

Comme il est mentionné à la section 2.2, les données relatives à l'AE proviennent des données administratives qui s'y rattachent. Par conséquent, l'échantillon établi avant le sondage (non biaisé et plus vaste que celui établi après le sondage) a servi à estimer les incidences des programmes sur l'AE. Le recours à l'échantillon établi avant le sondage a permis d'obtenir des estimations pour différents genres d'interventions exemptes de biais de non-réponse. De plus, la taille respectable de cet échantillon a permis de mieux dégager les incidences significatives.

Le tableau 4.2 présente les estimations des incidences nettes ou différentielles des programmes sur les prestations d'AE au cours des 12 mois qui ont suivi la participation au programme. Cette période a été retenue, car les dossiers de tous les prestataires d'AE formant l'échantillon étaient disponibles pour ces 12 mois. Les estimations permettent de constater les variations différentielles attribuables à la participation aux PSP.

***Pour l'ensemble des programmes, en moyenne, les PSP ont entraîné une diminution (1,2 semaine) statistiquement significative (à un niveau de confiance de 99 %) du nombre de semaines de prestations d'AE ainsi qu'une baisse (316 \$) du montant des prestations touchées dans les 12 mois qui ont suivi la participation*** (comme le montre le tableau 4.2).

- En moyenne, les prestataires actifs ont connu une diminution significative du nombre de semaines de prestations d'AE (0,85 semaine) et une baisse significative du montant de leurs prestations (207 \$).
- En ce qui concerne les anciens prestataires réadmissibles, en moyenne, la durée de leur période de prestations d'AE a diminué de manière significative (1,63 semaine), tout comme le montant de leurs prestations (453 \$).

***Dans les 12 mois qui ont suivi la participation des membres des groupes 1, 3 et 4 aux PSP, on observe une baisse statistiquement significative (à un niveau de confiance de 99 %) du nombre de semaines de prestations d'AE et du montant de ces prestations*** (comme l'indique le tableau 4.2).

- Les participants aux interventions du groupe 1 (libre-service) ont vu, en moyenne, la durée de leur période de prestations d'AE diminuer de manière significative (1,33 semaine) de même que le montant de leurs prestations (347 \$).
- Chez les participants aux interventions du groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale), les incidences estimatives sur la durée de la période de prestations d'AE (légère diminution de 0,2 semaine) et sur le montant des prestations touchées (diminution de 138 \$) n'étaient pas significatives.
- Les participants aux interventions du groupe 3 (counselling) ont vu, en moyenne, diminuer de manière significative leur période de prestations d'AE (1,58 semaine), tout comme le montant de leurs prestations (381 \$).
- En ce qui concerne les participants aux interventions du groupe 4 (aide financière destinée à la formation), en moyenne, ils ont connu une diminution significative de leur période de prestations d'AE (1,98 semaine) et du montant de leurs prestations (494 \$).

**Tableau 4.2**  
**Incidences des programmes sur l'AE au cours des 12 mois**  
**qui ont suivi la participation aux PSP**

	<b>Incidence estimative</b>	<b>Niveau de confiance</b>	<b>Valeurs prédictives<sup>43</sup></b>	<b>Taille de l'échantillon</b>
<b>Variation nette du nombre de semaines de prestations d'AE</b>				
Ensemble des programmes	-1,20	(***)	<0,001	8 039
Prestataires actifs	-0,85	(***)	<0,001	4 471
Anciens prestataires réadmissibles	-1,63	(***)	<0,001	3 568
Groupe 1 (libre-service)	-1,33	(***)	<0,001	4 372
Groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)	0,20		0,37	910
Groupe 3 (counselling)	-1,58	(***)	<0,001	1 709
Groupe 4 (aide financière destinée à la formation)	-1,98	(***)	<0,001	812
<b>Variation nette du montant des prestations d'AE touchées</b>				
Ensemble des programmes	-316 \$	(***)	<0,001	8 039
Prestataires actifs	-207 \$	(***)	<0,001	4 471
Anciens prestataires réadmissibles	-453 \$	(***)	<0,001	3 568
Groupe 1 (libre-service)	-347 \$	(***)	<0,001	4 372
Groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)	-138 \$		0,21	910
Groupe 3 (counselling)	-381 \$	(***)	<0,001	1 709
Groupe 4 (aide financière destinée à la formation)	-494 \$	(***)	<0,001	812
Les estimations des incidences sont mesurées en fonction des écarts dans les différences à l'aide des données administratives de l'AE concernant les particuliers qui composaient l'échantillon établi avant le sondage. *** Significatif à un niveau de confiance de 99 % Les parenthèses indiquent qu'une estimation statistiquement significative affiche un signe négatif. Source : données administratives				

<sup>43</sup> Une valeur prédictive inférieure à 0,001 indique que le coefficient de confiance est supérieur à 99 %, c'est-à-dire que la probabilité qu'une estimation ponctuelle soit attribuable à la chance est inférieure à 1 %.



Le tableau 4.3 présente les incidences estimatives des PSP sur l'AE, selon les groupes de clients, au cours des 12 mois qui ont suivi la participation. L'analyse révèle que la participation aux PSP a donné lieu à des incidences statistiquement significatives, selon le type de client, dans le cas des groupes 1, 3 et 4.

- En moyenne, dans le groupe 1 (libre-service), on observe une diminution significative de la durée de la période de prestations d'AE chez les prestataires actifs (0,62 semaine) et chez les anciens prestataires réadmissibles (2,37 semaines). Ces derniers ont également connu, en moyenne, une importante diminution du montant des prestations touchées (668 \$). En ce qui concerne les prestataires actifs, l'estimation ponctuelle laisse voir une diminution de 131 \$ du montant des prestations d'AE touchées, mais cette estimation n'était pas significative.
- En ce qui concerne le groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale), l'estimation ponctuelle laisse voir une légère augmentation de la durée de la période de prestations d'AE chez les prestataires actifs (0,04 semaine) et chez les anciens prestataires réadmissibles (0,31 semaine); toutefois, cette estimation n'était pas significative. L'estimation ponctuelle révèle également une diminution du montant des prestations d'AE touchées par les prestataires actifs et les anciens prestataires réadmissibles (226 \$ et 82 \$, respectivement), mais cette estimation n'était pas significative.
- En moyenne, les prestataires actifs et les anciens prestataires réadmissibles du groupe 3 (counselling) ont connu une baisse significative de la durée de la période de prestations d'AE (0,94 semaine et 1,99 semaine, respectivement), et une diminution significative du montant des prestations d'AE touchées (261 \$, à un niveau de confiance de 90 %, et 458 \$, respectivement).
- Du côté du groupe 4 (aide financière destinée à la formation), en moyenne, les prestataires actifs ont enregistré une diminution significative de la durée de la période de prestations d'AE (2,75 semaines) ainsi que du montant de leurs prestations (685 \$). Les anciens prestataires réadmissibles, quant à eux, ont connu, en moyenne, une augmentation importante de la durée de la période de prestations d'AE (1,8 semaine) et du montant des prestations d'AE touchées (436 \$, à un niveau de confiance de 90 %).

**Tableau 4.3**  
**Incidences des programmes sur l'AE au cours des 12 mois qui ont suivi**  
**la participation aux PSP, selon le type de programme et le groupe de clients**

	Incidence estimative	Niveau de confiance	Valeurs prédictives <sup>44</sup>	Taille de l'échantillon
<b>Variation nette de la durée de la période de prestations d'AE</b>				
Groupe 1 (libre-service)				
• prestataires actifs	-0,62	(**)	0,02	2 612
• anciens prestataires réadmissibles	-2,37	(***)	<0,001	1 760
Groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)				
• prestataires actifs	0,04		0,48	358
• anciens prestataires réadmissibles	0,31		0,30	552
Groupe 3 (counselling)				
• prestataires actifs	-0,94	(**)	0,04	669
• anciens prestataires réadmissibles	-1,99	(***)	<0,001	1 040
Groupe 4 (aide financière destinée à la formation)				
• prestataires actifs	-2,75	(***)	<0,001	674
• anciens prestataires réadmissibles	1,80	**	0,03	138
<b>Variation nette du montant des prestations d'AE touchées</b>				
Groupe 1 (libre-service)				
• prestataires actifs	-131		0,08	2 612
• anciens prestataires réadmissibles	-668	(***)	<0,001	1 760
Groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)				
• prestataires actifs	-226		0,14	358
• anciens prestataires réadmissibles	-82		0,29	552
Groupe 3 (counselling)				
• prestataires actifs	-261	(*)	0,05	669
• anciens prestataires réadmissibles	-458	(***)	<0,001	1 040
Groupe 4 (aide financière destinée à la formation)				
• prestataires actifs	-685	(***)	<0,001	674
• anciens prestataires réadmissibles	436	*	0,05	138
Les estimations des incidences sont mesurées en fonction des écarts dans les différences à l'aide des données administratives de l'AE concernant les particuliers qui composaient l'échantillon établi avant le sondage.				
* Statistiquement significatif à un niveau de confiance de 90 %				
** Statistiquement significatif à un niveau de confiance de 95 %				
*** Statistiquement significatif à un niveau de confiance de 99 %				
Les parenthèses indiquent qu'une estimation statistiquement significative affiche un signe négatif.				
Source : données administratives				

<sup>44</sup> Comme il a été mentionné plus tôt, une valeur prédictive inférieure à 0,001 indique que le coefficient de confiance est supérieur à 99 %, c'est-à-dire que la probabilité qu'une estimation ponctuelle soit attribuable à la chance est inférieure à 1 %.

### **4.1.3 Incidences sur les compétences et l'employabilité**

Comme il est mentionné à la section 2.1.1, le sondage a été précédé et suivi par une analyse qui visait à évaluer les effets de la participation aux PSP sur les compétences et l'employabilité.

#### **Études et compétences**

*Selon les données sondage, les niveaux de scolarité des participants aux PSP se sont accrus à la suite de la participation au programme.* En comparant les niveaux de scolarité avant et après la participation aux programmes, les résultats du sondage ont révélé que la proportion de participants aux PSP qui détenaient un diplôme du SIAST ou d'un collège régional est passée de 18 % à 29 %, et celle des diplômés universitaires, de 9 % à 12 %<sup>45</sup>. Toutefois, la proportion de participants qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires a fléchi, passant de 16 % à 11 %, tout comme la proportion de participants qui ne détenaient qu'un diplôme d'études secondaires, pour passer de 35 % à 24 %. En outre, 79 % des répondants au sondage se sont dits intéressés à perfectionner leurs compétences en suivant une autre formation après le programme.

*La plupart des participants sondés convenaient que les PSP leur avaient permis de perfectionner leurs compétences professionnelles.* Par exemple, 81 % étaient d'accord ou quelque peu d'accord que leurs compétences professionnelles s'étaient améliorées à la suite de leur intervention.

*Les données laissent voir que l'aide financière était importante pour la formation axée sur les compétences.* Les répondants au sondage ont affirmé que le coût moyen de la formation professionnelle (y compris toutes les dépenses connexes) se chiffrait à environ 8 500 \$. Les deux tiers de ces répondants (66 %) ont obtenu au moins une certaine somme directement du gouvernement<sup>46</sup>, tandis que les prêts bancaires et les prêts ou les dons de la part d'amis ou de membres de la famille comptaient parmi les autres sources de financement. Parmi ceux qui ont bénéficié des fonds gouvernementaux (n=156), près des deux tiers (63 %) ont affirmé qu'ils n'auraient pas suivi la formation sans soutien du revenu. Les participants aux groupes de discussion qui ont pris part au programme ont également mentionné que l'aide financière destinée aux études était très utile.

#### **Capacité à décrocher et à conserver un emploi**

*Près de la moitié (46 %) des participants interrogés pensaient que leur participation aux PSP avait joué un rôle très important (27 %) ou assez important (19 %) dans*

---

<sup>45</sup> Chez le groupe des non-participants, l'augmentation était plus modeste (c'est-à-dire que le taux de diplômés du SIAST ou des collèges régionaux a monté de 23 % à 28 %, et celui des diplômés universitaires, de 8 % à 10 %). Il faut faire remarquer qu'aucune incidence nette ne pouvait être calculée en comparant les écarts de pourcentage avant et après la participation aux programmes pour les groupes de participants et de non-participants, car cette méthode ne tient pas compte d'autres facteurs susceptibles d'influer sur les changements observés dans les profils scolaires.

<sup>46</sup> La contribution directe moyenne du gouvernement aux dépenses liées à la formation axée sur les compétences était de 53 %.

***l'obtention de leur emploi le plus récent.*** De même, 40 % d'entre eux ont mentionné que l'intervention liée aux PSP avait constitué un élément très important (25 %) ou assez important (15 %) dans l'obtention de leur premier emploi après leur participation. Parmi ceux qui ont affirmé que leur participation les avait aidés à décrocher leur plus récent emploi, près de la moitié ont indiqué que l'intervention leur avait permis :

- d'acquérir des compétences professionnelles générales ou des habitudes de travail (56 %);
- d'apprendre à chercher ou à trouver du travail (47 %);
- d'obtenir une aide financière (58 %).

***Si la majorité des participants à divers types de PSP jugeaient que l'intervention dont ils avaient bénéficié leur avait été utile, les participants à des programmes de formation technique ou professionnelle étaient susceptibles de penser que leur participation avait influé positivement sur leur capacité à trouver un emploi.***

- La plupart (88 %) des participants à une formation technique ou professionnelle croyaient fortement (71 %) ou assez fortement (17 %) que la formation reçue leur avait permis d'acquérir des compétences qui les avaient aidés à trouver un emploi de longue durée. En outre, une grande partie (82 %) des membres de ce groupe étaient convaincus (66 %) ou assez convaincus (16 %) que les compétences acquises grâce à la formation leur avaient permis d'obtenir un salaire plus élevé ou davantage de revenus. Enfin, la majorité (69 %) d'entre eux croyaient fortement (50 %) ou assez fortement (19 %) que leur formation avait influé sur leur décision de retourner aux études afin d'obtenir l'emploi qu'ils souhaitaient.
- Chez les répondants qui ont bénéficié d'une subvention salariale, d'un supplément du revenu ou d'une intervention liée à la création d'emploi, la majorité (77 %) étaient d'avis que l'emploi qu'ils occupaient dans le cadre du programme leur avait permis d'acquérir des compétences qui les avaient aidés à décrocher un emploi de longue durée. Moins de la moitié (44 %) estimaient que leur participation avait influé sur leur décision de suivre une autre formation ou de prendre d'autres cours.
- Du nombre peu élevé de répondants ayant participé au Programme de travail indépendant (n=40), près de 60 % jugeaient que l'intervention dont ils avaient bénéficié leur avait permis d'obtenir leur plus récent emploi grâce à la formation de travailleur indépendant. Toutefois, 25 % étaient d'avis que les renseignements fournis sur le démarrage d'une entreprise n'avaient pas eu d'incidence importante sur leur capacité à exploiter une entreprise. De même, 22 % estimaient que l'obtention d'un soutien financier au cours de la période de démarrage n'influait pas sur la capacité à exploiter une entreprise.
- La moitié (50 %) des participants aux interventions du groupe 3 (counselling) étaient d'avis que les services d'aide à l'emploi dont ils s'étaient prévalus leur avaient permis de trouver un emploi de longue durée. Moins de la moitié (44 %) d'entre eux estimaient que leur participation les avait aidés à prendre une décision quant à la poursuite d'une autre formation ou d'autres cours.

Les données du sondage auprès des participants ont servi à comparer les types d'emploi occupés dans les périodes qui ont précédé et suivi les programmes. L'analyse a révélé peu de changement dans la proportion de travailleurs à temps plein, à temps partiel, saisonniers ou occasionnels<sup>47</sup>. Par exemple, selon les données du sondage, la proportion de répondants qui occupaient un emploi à temps plein (57 %)<sup>48</sup> est demeurée inchangée, alors que la proportion de travailleurs à temps partiel a augmenté légèrement (passant de 11 % avant le programme à 13 % dans la période qui a suivi). Au chapitre du travail saisonnier, la proportion de répondants qui occupaient un emploi saisonnier à temps plein a diminué légèrement (passant de 16 % dans la période antérieure aux programmes à 13 % dans celle qui a suivi), tandis que la proportion de travailleurs saisonniers à temps partiel (4 %) est demeurée constante pendant ces deux périodes.

En comparant les types d'employeurs, au moyen des résultats du sondage auprès des participants, dans les périodes antérieure et postérieure à la participation aux programmes, on observe un déplacement vers le secteur public<sup>49</sup>. Par exemple, le sondage a révélé une augmentation de la proportion de répondants qui travaillaient dans le secteur public (passant de 14 % avant la participation aux programmes à 18 % après cette période)<sup>50</sup>. Parallèlement, la proportion de répondants qui travaillaient dans des entreprises privées a diminué (passant de 74 % avant la participation au programme à 67 % après cette période). Toutefois, on a observé peu de changements par rapport aux autres types d'employeurs (c'est-à-dire entreprises sans but lucratif, organismes communautaires, bandes des Premières Nations, conseils tribaux, écoles et universités) avant et après la participation aux programmes.

En comparant les sources de revenus avant et après la participation aux programmes à l'aide des données du sondage auprès des participants, on observe une diminution de la proportion de répondants qui tiraient leur revenu d'un emploi (qui est passée de 78 % avant la participation à 68 % après cette période). Il en était de même chez ceux dont le revenu provenait soit des prestations d'AE (33 % avant la participation à 12 % après) soit de l'aide sociale (5 % à 3 %). Parallèlement, la proportion de répondants dont le revenu était assuré par un travail indépendant a augmenté (passant de 1 % à 3 %). Cette simple analyse comparative a révélé peu de changement pour ce qui est des autres sources de revenu (p. ex., épargnes, soutien aux enfants, indemnités pour personnes handicapées ou accidentés du travail et revenu agricole) entre les périodes antérieure et postérieure à la participation aux programmes<sup>51</sup>.

---

<sup>47</sup> Le résultat était semblable chez le groupe des non-participants.

<sup>48</sup> Fait référence à l'emploi le plus récent occupé dans la période qui a suivi la participation au programme.

<sup>49</sup> Le résultat était semblable chez le groupe de non-participants.

<sup>50</sup> Fait référence à l'emploi le plus récent occupé dans la période qui a suivi la participation au programme.

<sup>51</sup> Les répondants pouvaient donner plusieurs réponses concernant les sources de revenu. Par rapport aux participants aux programmes, chez les non-participants, la proportion de répondants qui tiraient leur revenu d'un emploi a diminué de façon plus importante (de 86 % à 69 %) après le programme. La proportion de non-participants dont le revenu provenait des prestations d'AE a également diminué, quoique dans une moindre mesure (29 % à 15 %), alors que chez ceux dont la source de revenu était l'aide sociale et le travail indépendant, la proportion est demeurée inchangée (2 % et 1 %, respectivement). Comme il a été mentionné plus tôt, aucune incidence nette ne pouvait être calculée en comparant les écarts de pourcentage avant et après la participation aux programmes pour les groupes de participants et de non-participants.

*Parmi les participants au sondage qui étaient chômeurs ou qui ne cherchaient pas d'emploi (n=340), plus du quart (27 %) ont mis en cause le peu d'emplois intéressants ou disponibles<sup>52</sup>. Parmi les autres raisons invoquées, mentionnons l'intervalle entre des emplois saisonniers (13 %); le manque de scolarité, de formation, de compétence ou d'expérience (12 %); les problèmes de santé (11 %); le retour aux études ou des études en cours (11 %); la transition entre les études et le travail (9 %) et l'âge ou la discrimination fondée sur l'âge (4 %). Environ le tiers des agents de prestations de services dans les CECCS (38 %) ainsi que du SIAST, des collèges régionaux et des organismes communautaires (30 %) ont mentionné que le peu de volonté et l'incapacité des prestataires à déménager pour travailler constituaient un obstacle au réemploi.*

#### **4.1.4 Satisfaction des participants**

*Le niveau global de satisfaction à l'égard des PSP était élevé parmi les participants.* Le sondage réalisé auprès des participants a révélé que la majorité des répondants étaient satisfaits des programmes et des services d'emploi dont ils ont bénéficié (78 %) ainsi que des services de counselling de carrière et d'emploi qu'ils ont reçus (75 %) du point de vue de leur utilité pour établir et atteindre leurs objectifs professionnels.

*La majorité des participants ont dit avoir poursuivi leur PSP jusqu'à la fin.* Le sondage auprès des participants a révélé que 89 % des participants à une formation professionnelle ou technique ont terminé leur formation. Parmi les répondants qui ont bénéficié d'une subvention salariale, d'un supplément du revenu ou d'une initiative pour la création d'emploi, mais qui ont abandonné leur intervention (24 %), plus de la moitié ont dit l'avoir fait en raison d'un retour aux études (57 %) ou de la poursuite d'une formation (37 %), ou encore parce qu'ils avaient trouvé un autre emploi (20 %). Près des trois quarts (74 %) des répondants qui ont obtenu des services d'aide à l'emploi ont complété les activités comme prévu. Parmi les raisons les plus souvent invoquées pour expliquer l'abandon de ces activités, mentionnons le retour au travail (22 %), l'absence d'engagement dans un programme particulier (15 %), les problèmes de santé ou personnels (15 %) et les problèmes financiers (12 %).

*Le sondage auprès des participants a révélé que l'IMT et les services d'information offerts dans les CECCS étaient jugés utiles par la plupart des répondants.*

- Les services d'information les plus fréquemment utilisés étaient la recherche d'emploi, l'affichage d'information et des offres d'emplois disponibles (utilisés par 64 % des répondants au sondage auprès des participants). Par ailleurs, 61 % des répondants ont consulté un site Web du gouvernement de la Saskatchewan, tels que SaskNetWork ou SaskJobs. Environ la moitié (54 %) a visité un site du gouvernement fédéral, comme le Guichet emplois, l'Information sur le marché du travail et le Service de placement électronique de RHDCC.

---

<sup>52</sup> Le caractère désirable d'un emploi se définit par une évaluation personnelle et subjective d'un emploi susceptible d'être fonction du salaire, des heures de travail, des activités liées à l'emploi et d'autres caractéristiques. Dans le cadre du sondage auprès des participants, on n'a pas tenté de donner aux répondants une définition uniforme de ce qu'était un emploi désirable ou préférable.

- La plupart des répondants au sondage ont mentionné que les CECCS ou les sites Web provinciaux ou fédéraux, tels que le Guichet emploi, l'Information sur le marché du travail, le Service de placement électronique de RHDCC, ainsi que SaskNetWorks et SaskJobs, avaient satisfait au moins une partie de leurs besoins sur le plan de l'emploi. Par exemple, les répondants ont affirmé que ces services avaient répondu entièrement (entre 30 % et 44 %) ou en partie (entre 46 % et 56 %) à leurs besoins<sup>53</sup>.
- Dans le cadre du sondage, les répondants devaient évaluer l'utilité des divers services offerts par les CECCS. Entre 81 % et 98 % des répondants estimaient qu'ils étaient très utiles ou assez utiles<sup>54</sup>. Parmi les services les plus utiles, mentionnons l'utilisation des produits multimédias au Centre pour rédiger un curriculum vitae, et d'un ordinateur, pour consulter des sites Web aux fins de la recherche d'emploi.

## 4.2 Incidences sur les employeurs

### 4.2.1 Perception des incidences par rapport à l'embauche et aux mesures visant à combler la pénurie de main-d'œuvre

*Même si les employeurs sondés ont laissé entendre qu'ils profitaient de certaines retombées avantageuses, il y aurait peut-être lieu d'apporter des modifications à la conception et au mode de prestation des futurs programmes, afin que les PSP puissent contribuer davantage à combler la pénurie de main-d'œuvre.* D'après les constatations présentées ci-dessous, il semble que les employeurs ont l'impression que les PSP contribuent davantage à l'acquisition de compétences de base permettant de pourvoir des postes vacants, qu'au développement de compétences hautement spécialisées visant à combler la pénurie de main-d'œuvre.

- La majorité (67 %) des employeurs sondés qui avaient fait appel à un programme provincial au cours des trois dernières années étaient fortement d'accord (20 %) ou d'accord (47 %) que le programme avait contribué à pourvoir les postes vacants. De même, la plupart d'entre eux (66 %) étaient entièrement d'accord (11 %) ou d'accord (55 %) pour dire que le programme répondait à leurs besoins en ressources humaines. Plus de la moitié ont mentionné que, en l'absence du programme, ils n'auraient embauché aucun employé (57 %) ni offert de la formation en milieu de travail (54 %).
- Moins de la moitié (38 %) des employeurs sondés qui avaient eu recours à un programme provincial au cours des trois dernières années estimaient que les PSP avaient eu une incidence importante sur leur organisation, du fait qu'ils avaient contribué à améliorer le niveau de compétence des participants aux programmes, à accroître le nombre d'employés embauchés (26 %), et/ou à rehausser le salaire des participants (21 %).

<sup>53</sup> Les répondants devaient évaluer chaque service séparément.

<sup>54</sup> Les répondants devaient évaluer chaque service séparément.

- Moins de la moitié (38 %) des employeurs sondés qui avaient recouru à un programme provincial au cours des trois dernières années étaient entièrement d'accord (12 %) ou d'accord (26 %) pour dire que le programme avait contribué à combler la pénurie de main-d'œuvre. Parallèlement, 18 % d'entre eux croyaient que les PSP avaient eu une grande incidence sur le fait que leur organisme avait davantage accès à des employeurs qualifiés.

## 4.2.2 Satisfaction des employeurs

*Bien des employeurs sondés ont affirmé que certains services des CECCS répondaient à leurs besoins, tandis que d'autres n'y parvenaient généralement pas (p. ex., pour trouver de l'information sur le marché du travail et obtenir de l'information sur un programme d'études ou de formation).*

- 72 % d'entre eux estimaient que l'affichage d'un poste vacant (dans le site Web SaskJobs) répondait entièrement (39 %) ou assez bien (33 %) à leurs besoins.
- 65 % avaient l'impression que la recherche d'employés potentiels (dans le site SaskJobs) répondait entièrement (20 %) ou assez bien (45 %) à leurs besoins.
- 58 % étaient d'avis que les demandes de programmes de formation répondaient entièrement (34 %) ou assez bien (24 %) à leurs besoins.
- La moitié (50 %) étaient d'avis que l'obtention de renseignements à propos d'un programme d'études ou de formation répondait entièrement (23 %) ou assez bien (27 %) à leurs besoins, tandis que 23 % ont affirmé qu'elle n'y répondait pas du tout.
- Selon 40 % d'entre eux, l'information sur le marché du travail répondait entièrement (21 %) ou assez bien (19 %) aux besoins des employeurs, tandis que 35 % croyaient qu'elle n'y répondait pas du tout.

*La moitié (50 %) des employeurs sondés qui avaient communiqué avec un CECCS au sujet des programmes au cours des trois dernières années, étaient d'avis que la qualité globale du service était excellente; toutefois, certains autres aspects du service ont obtenu une moins bonne évaluation.* Par exemple, seulement 33 % de ces employeurs estimaient que le personnel des programmes avait une excellente connaissance des PSP, alors que 39 % jugeaient très utile l'information obtenue.

*Les employeurs ont fait part de leur énorme satisfaction à l'égard des programmes d'emploi, en particulier en ce qui concerne les programmes de placement professionnel, la formation en milieu de travail et l'aide à l'emploi.* Pour chacun de ces trois types de programme, au moins la moitié (soit entre 50 % et 55 %) des employeurs sondés étaient d'avis que le programme répondait entièrement à leurs besoins, alors que de 33 % à 43 % affirmaient que le programme y répondait dans une certaine mesure. Les employeurs sondés se sont dits moins satisfaits du volet apprentissage de Job Skills/Future Skills et des placements communautaires et du programme d'apprentissage (c'est-à-dire qu'un moins grand nombre d'employeurs ont mentionné que les programmes répondaient entièrement à leurs besoins [20 % et 25 %, respectivement], la plupart ayant déclaré qu'ils y répondaient dans une certaine mesure [70 % et 63 %, respectivement]).



### 4.3 Le programme d'apprentissage

*Au moment du sondage, presque tous les apprentis sondés (94 %) avaient terminé le programme (76 %) ou le terminaient (18 %).* Seulement 6 % d'entre eux ont mentionné s'en être retirés. Par ailleurs, peu d'apprentis se sont également prévalus d'autres programmes ou services d'emploi. Parmi ceux qui l'ont fait, environ 11 % ont affirmé avoir obtenu une aide financière pour suivre leur formation.

*La plupart des apprentis sondés étaient d'avis que l'apprentissage leur avait permis d'acquérir les compétences (90 %) et l'expérience (87 %) nécessaires pour trouver un emploi de longue durée.* De même, 88 % d'entre eux estimaient que l'expérience de travail et les compétences acquises dans le cadre du programme d'apprentissage les avaient aidés à obtenir un salaire ou un revenu plus élevé. Bon nombre (70 %) ont affirmé que leur expérience en tant qu'apprenti avait contribué à leur décision de poursuivre leur formation ou leurs études.

*Une comparaison entre les niveaux de scolarité avant et après la participation aux programmes, à l'aide des données du sondage, a permis de constater que la proportion d'apprentis sondés qui détenaient un diplôme du SIAST ou d'un collège régional a augmenté, passant de 9 % à 55 %.* De plus, la proportion de répondants qui ont obtenu leur certificat d'apprentissage est passée de nulle à 14 %, alors que la proportion de ceux qui ne détenaient qu'un diplôme d'études secondaires a diminué, pour passer de 56 % à 8 %.

*La plupart (82 %) des apprentis sondés ont affirmé avoir occupé un emploi après le programme d'apprentissage,* alors que 6 % sont devenus travailleurs indépendants. Seuls 10 % ont déclaré ne pas travailler ou chercher du travail.

- Près des trois quarts (72 %) des répondants ont affirmé que le programme d'apprentissage avait joué un rôle très important (52 %) ou assez important (20 %) dans l'obtention de leur plus récent emploi. La plupart (70 %) d'entre eux ont déclaré que le programme d'apprentissage les avait aidés en ce sens en leur permettant d'acquérir des compétences professionnelles générales ou de bonnes habitudes de travail. Peu de répondants étaient d'avis que le programme les avait aidés à décrocher leur plus récent emploi grâce à une aide financière (33 %) ou en leur apprenant comment chercher un emploi (23 %).
- En moyenne, les répondants au sondage ont mentionné que leur salaire avait augmenté d'environ 60 % depuis qu'ils avaient terminé le programme d'apprentissage.
- Seule une faible proportion (10 %) des apprentis sondés ne travaillaient pas au moment du sondage. Parmi les raisons les plus fréquemment invoquées pour expliquer cette situation, mentionnons : le retour aux études ou la poursuite des études (19 %); la transition entre les études et le travail (16 %); le manque d'emplois (16 %); l'intervalle entre des emplois saisonniers (14 %) et les problèmes de santé (12 %).



## 5. Conclusions générales

Cette section présente les principales conclusions de l'évaluation sommative, ainsi que des points à examiner et à améliorer.

### 5.1 Conformité des PSP avec la Loi sur l'assurance-emploi et l'EDMT-CS

*Les PSP sont conformes à la Loi sur l'assurance-emploi et à l'EDMT-CS.* Dans le cadre des entrevues auprès des informateurs clés, des cadres supérieurs fédéraux et provinciaux ont confirmé que les PSP étaient véritablement conformes à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à l'EDMT-CS. De plus, selon d'autres informateurs clés, les rôles et les responsabilités des partenaires gouvernementaux dans le cadre de l'EDMT-CS (c'est-à-dire le personnel des gouvernements fédéral et provincial) étaient clairs au moment de la réalisation de l'évaluation sommative.

*Depuis l'évaluation formative, un certain nombre d'améliorations ont été apportées à la conception et à l'exécution des programmes ainsi qu'à la prestation des services offerts en vertu de l'EDMT-CS.* Les collèges régionaux et le SIAST jouent désormais un rôle plus actif dans la prestation des services en vertu de l'EDMT-CS, et ont offert de nouvelles voies pour permettre aux clients de se prévaloir des PSP. Des progrès ont également été accomplis en réglant de nombreux problèmes survenus au début de la collecte et de la communication des données sur les programmes par les différents ordres de gouvernement, mais il y a encore place à amélioration. Par exemple, il est possible de perfectionner le processus de présentation et de mieux utiliser les plans de retour au travail et l'information sur les PSP offerts. Il convient également d'améliorer la saisie des données sur les interventions et de régler certaines questions concernant la protection de la vie privée, qui continuent de restreindre l'échange de renseignements entre les gouvernements fédéral et provincial.

### 5.2 Incidences sur les participants

*Les PSP offerts en vertu de l'EDMT-CS ont eu des incidences nettes ou différentielles statistiquement significatives sur les participants au chapitre de la rémunération annuelle, du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires et des prestations d'AE. Selon les données, il semble que les niveaux de scolarité, les compétences et l'employabilité soient également influencés.*

- Pour l'ensemble des programmes, les *participants aux PSP* ont connu une hausse statistiquement significative (à un niveau de confiance de 90 %) <sup>55</sup> de leur rémunération annuelle (3 958 \$ par personne), et une hausse estimative (mais non statistiquement

---

<sup>55</sup> L'estimation est statistiquement significative à un niveau de confiance de 90 %, plutôt qu'au niveau habituel de 95 %.

significative) du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires (3,77 heures). Ils accusent aussi une diminution statistiquement significative du nombre de semaines de prestations d'AE (1,2 semaine) et du montant des prestations d'AE touchées dans les 12 mois qui ont suivi leur participation (316 \$).

- En ce qui concerne les *prestataires actifs*, leur participation aux PSP a donné lieu à une augmentation statistiquement significative de leur rémunération annuelle, soit 5 026 \$ par personne, et du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires, soit 4,55 heures de plus (à un niveau de confiance de 90 %) <sup>56</sup>. Par ailleurs, ils ont connu une diminution statistiquement significative de leur période de prestations d'AE (0,85 semaine) et du montant des prestations touchées (207 \$) dans les 12 mois qui ont suivi leur participation aux PSP.
- Quant aux *anciens prestataires réadmissibles*, en moyenne, ils ont enregistré une diminution statistiquement significative de leur période de prestations d'AE (1,63 semaine) et du montant des prestations d'AE touchées (453 \$) dans les 12 mois qui ont suivi leur participation aux PSP. Les incidences estimatives sur la rémunération annuelle et le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires n'étaient pas statistiquement significatives.
- Pour ce qui est des clients ayant participé aux *interventions du groupe 1 (libre-service)*, ils ont, en moyenne, connu une diminution statistiquement significative de leur période de prestations d'AE (1,33 semaine) et du montant des prestations d'AE touchées (347 \$) dans les 12 mois qui ont suivi leur participation aux interventions. Les incidences estimatives sur la rémunération et le nombre moyen d'heures de travail n'étaient pas statistiquement significatives.
- Les échantillons des groupes 2, 3 et 4 n'étaient pas suffisamment vastes pour estimer les incidences sur la rémunération et les heures de travail, mais l'échantillon établi avant le sondage pouvait servir à estimer les effets sur les prestations d'AE de ces groupes. En moyenne, dans les 12 mois qui ont suivi la participation au programme, le nombre de semaines et le montant des prestations d'AE ont diminué de façon statistiquement significative chez les membres des groupes 3 et 4.
  - En ce qui concerne les participants aux interventions du *groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)*, les incidences estimatives sur le nombre de semaines de prestations et le montant des prestations d'AE touchées n'étaient pas significatives.
  - Toutefois, les participants aux interventions du *groupe 3 (counselling)* ont enregistré une diminution significative du nombre de semaines de prestations d'AE (1,58 semaine) et du montant des prestations d'AE touchées (381 \$).
  - Il en est de même pour les participants aux interventions du *groupe 4 (aide financière destinée à la formation)*. La diminution du nombre de semaines et du montant des prestations d'AE était significative, soit 1,98 semaine et 494 \$, respectivement.

---

<sup>56</sup> L'estimation est statistiquement significative à un niveau de confiance de 90 %, plutôt qu'au niveau habituel de 95 %.

- L'échantillon établi avant le sondage a également permis d'examiner l'incidence des différents types de programmes et services sur les prestations d'AE, selon le groupe de clients, dans les 12 mois qui ont suivi la participation aux PSP.
  - *En ce qui concerne les interventions du groupe 1 (libre-service) et du groupe 3 (counselling)*, on a observé une diminution significative de la période de prestations d'AE chez les prestataires actifs (soit 0,62 semaine pour ceux du groupe 1 et 0,94 semaine pour ceux du groupe 3) et les anciens prestataires réadmissibles (2,37 semaines pour ceux du groupe 1 et 1,99 semaine pour ceux du groupe 3). Dans les groupes 1 et 3, les anciens prestataires réadmissibles ont aussi connu une diminution significative du montant de leurs prestations d'AE (668 \$ dans le cas du groupe 1 et 458 \$ dans celui du groupe 3). Les prestataires actifs ayant participé aux interventions du groupe 3 ont également subi une diminution significative (à un niveau de confiance de 90 %) du montant des prestations touchées (261 \$).
  - *Pour les interventions du groupe 2 (formation assortie d'une subvention salariale)*, les incidences estimatives sur le nombre de semaines de prestations et le montant des prestations d'AE touchées n'étaient pas significatives.
  - *En ce qui concerne les interventions du groupe 4 (aide financière destinée à la formation)*, les prestataires actifs ont connu une diminution significative de leur période de prestations d'AE (2,75 semaines) et du montant de leurs prestations (685 \$), alors que les anciens prestataires réadmissibles ont vu une augmentation significative de leur période de prestations d'AE (1,8 semaine) et du montant reçu (436 \$, à un niveau de confiance de 90 %).
- *Les niveaux de scolarité et de compétences des participants aux PSP ont augmenté après leur participation.* Par exemple, le sondage auprès des participants a révélé que la proportion de participants aux PSP qui détenaient un diplôme du SIAST ou d'un collège régional est passée de 18 % à 29 %, et celle des diplômés universitaires, de 9 % à 12 %. En outre, 81 % des participants interrogés reconnaissent que leurs compétences professionnelles s'étaient améliorées après leur participation.
- *Près de la moitié (46 %) des participants interrogés étaient d'avis que leur participation aux PSP avait joué un rôle important dans l'obtention de leur plus récent emploi.* Les participants aux programmes de formation technique ou professionnelle étaient nombreux à penser que leur participation avait eu une influence positive sur leur capacité à trouver un emploi. Par exemple, 88 % des participants à une formation technique ou professionnelle étaient d'avis qu'ils avaient acquis, dans le cadre de cette formation, les compétences qui les aideraient à trouver un emploi de longue durée.

### 5.3 Incidences sur les employeurs

*Même si les employeurs sondés ont laissé entendre qu'ils profitaient de certaines retombées avantageuses, il y aurait peut-être lieu d'apporter des modifications à la conception et au mode de prestation des futurs programmes, afin que les PSP puissent contribuer davantage à combler la pénurie de main-d'œuvre.*

- Parmi les employeurs interrogés qui avaient recouru à un programme provincial au cours des trois dernières années, la majorité a mentionné que le programme avait contribué à pourvoir les postes vacants (67 %) et à répondre à leurs besoins en ressources humaines (66 %). Moins de la moitié était d’avis que les PSP avaient eu une forte incidence sur leur organisation en améliorant le niveau de compétences des participants aux programmes (38 %) et en augmentant le nombre d’employés embauchés (26 %) ainsi que le salaire des participants aux programmes (21 %).
- Trente-huit pour cent des employeurs interrogés qui avaient eu recours à un programme provincial au cours des trois dernières années ont mentionné que le programme avait contribué à combler la pénurie de main-d’œuvre, et 18 % étaient d’avis que, grâce aux PSP, leur organisation avait davantage accès à des employés qualifiés.

## 5.4 Points à améliorer ou à examiner

À la lumière des constatations qui se dégagent de l’évaluation sommative, un certain nombre de points à améliorer ou à examiner ont été relevés.

- ***Des améliorations sont nécessaires pour remédier aux lacunes au niveau de la saisie et de l’échange des données.*** Il reste du travail à faire pour perfectionner la saisie des données sur les interventions auxquelles participent les clients de l’AE. Par ailleurs, des questions relatives à la protection de la vie privée continuent de restreindre la communication de renseignements entre les gouvernements fédéral et provincial.
- ***Il y a lieu de promouvoir davantage l’existence des PSP auprès des prestataires d’AE et des employeurs.*** Les méthodes employées pour informer les prestataires d’AE concernant les PSP ne sont pas uniformes. Il faut faire plus d’efforts pour accroître la visibilité et améliorer la clarté de l’information relative aux PSP disponibles, et pour faire savoir aux prestataires d’AE de quelle façon les PSP peuvent les aider. Plus particulièrement, il faut en faire plus pour tenir ces derniers au courant des occasions de recherche d’emploi et de formation, et pour mieux expliquer aux employeurs comment les PSP peuvent les aider à répondre à leurs besoins en ressources humaines. Il faut également prendre des mesures pour informer la population de la contribution du gouvernement fédéral aux PSP dans le cadre de l’EDMT-CS.
- ***Il faudrait améliorer le processus d’aiguillage,*** notamment le choix du moment de l’aiguillage. Par exemple, certains clients admissibles aux PSP sont repérés lorsqu’ils présentent une demande d’aide sociale. Or, ces clients devraient, dans la mesure du possible, être intégrés dans le système des PSP avant la fin de leur période de prestations d’AE relevant de la partie I. De plus, il semble que certains clients ne soient pas aiguillés vers les PSP appropriés.
- ***Il convient d’améliorer et d’accroître l’utilisation des plans de retour au travail.*** Même si les plans de retour au travail ne constituent qu’une première étape du processus d’intervention de l’EDMT-CS, moins du tiers des répondants au sondage auprès des participants aux programmes ont mentionné qu’ils avaient élaboré un tel plan.

- *Il faut resserrer les liens avec les employeurs*, notamment en apportant des changements à la conception et à l'exécution des programmes de formation afin qu'ils contribuent plus efficacement à combler la pénurie de main-d'œuvre.
- Les membres des groupes de discussion ont fait état d'autres obstacles au réemploi qui ne sont toutefois pas visés par les PSP, tels que la discrimination fondée sur l'âge, les obligations familiales et le manque de mobilité. Dans le cadre des prochains processus de planification concernant les PSP, il serait utile d'envisager des moyens qui permettraient de surmonter ces obstacles.