



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



Avril 2009

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

Rapport final
Avril 2009

Direction générale de la politique stratégique et de la recherche

*Évaluation sommative de l'Entente sur le
développement du marché du travail
Canada-Alberta*

Rapport final

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

avril 2009

SP-AH-928-12-09F
(also available in English)

Papier

ISBN : 978-1-100-93317-7

N° de catalogue : HS24-55/2009F

PDF

ISBN : 978-1-100-93318-4

N° de catalogue : HS24-55/2009F-PDF

Remerciements

L'évaluation sommative de l'Entente sur le développement du marché du travail Canada-Alberta (EDMT) a été supervisée par un Comité mixte d'évaluation formé de représentants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, de Service Canada et Emploi, Immigration et Industrie Alberta.

Le Comité mixte d'évaluation aimerait remercier tous ceux qui ont pris part à l'évaluation et contribué au succès de cet important processus.

Table des matières

Sommaire	i
Réponse de la direction	v
1. Introduction	1
2. Méthodologie	3
3. Résultats	7
3.1 Services d'aide à la carrière et à l'emploi (SACE).....	7
3.2 Développement des compétences – Perfectionnement (DC-P)	10
3.3 Développement des compétences – Formation d'appoint (DC-FA).....	12
3.4 Programme de formation en cours d'emploi (PFCE)	15
3.5 Programme Mise en valeur des compétences (MVC)	17
3.6 Programme de travail indépendant (PTI).....	20
3.7 Programme de placement (PP)	22
3.8 Incidences globales selon le résultat attendu	26
4. Coûts des programmes	29
Annexe 1 Résumé des incidences nettes significatives	31
Annexe 2 Profil des participants à l'étude	33
Annexe 3 Taux de réponse	35

Liste des tableaux

Tableau 1	Programmes et services provinciaux offerts en vertu de l'EDMT et catégories d'intervention correspondantes de RHDCC	2
Tableau 2	Indicateurs et mesures des résultats.....	6
Tableau 3	Participants au DC–FP, selon le type de programme.....	13
Tableau 4	Types de services de placement reçus, selon le type de client.....	24
Tableau 5	Coûts des programmes, selon le type d'intervention	29

Liste des abréviations

AE	Assurance-emploi
AISH	Assured Income for the Severely Handicapped (revenu assuré pour les personnes gravement handicapées)
ALS	Anglais, langue seconde
DC-FA	Développement des compétences – Formation d’appoint
DC-P	Développement des compétences – Perfectionnement
EDMT	Entente sur le développement du marché du travail
EIIA	Emploi, Immigration et Industrie Alberta (présentement Emploi et Immigration Alberta)
IMT	Information sur le marché du travail
PEMS	Prestations d’emploi et mesures de soutien
PFCE	Programme de formation en cours d’emploi
PMVC	Programme de mise en valeur des compétences
PP	Programme de placement
PTI	Programme de travail indépendant
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
RPC	Régime de pensions du Canada
SACE	Services d’aide à la carrière et à l’emploi
SAE	Services d’aide à l’emploi
SFI	Supports for Independence (mesures de soutien à l’autonomie) programme d’aide sociale de l’Alberta; appelé également « assistance sociale » ou « soutien du revenu »
WCB	Workers’ Compensation Board (indemnisation des accidents du travail)
WORP	Work Outcome Reporting Project

Sommaire

Le présent rapport décrit les faits saillants de l'évaluation sommative de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) Canada-Alberta, une étude visant à cerner les résultats et les incidences nettes des programmes et des services sur les perspectives des participants sur le marché du travail.

Environ 3 650 clients ont été interrogés dans le cadre d'un sondage réalisé en 2004, soit plus d'un an après leur participation à une intervention financée par l'EDMT. Pour tenir compte des variables, telles que les fluctuations de l'économie locale, les membres d'un groupe témoin apparié de taille similaire ont également répondu au sondage. Les résultats du sondage ont été combinés avec ceux du groupe de discussion, des entrevues et des sources de données administratives préexistantes, ce qui a porté le nombre total de participants à l'étude à 9 253. Le rapport présente des estimations des incidences nettes des programmes sur l'employabilité des clients, plus précisément sur l'emploi, les revenus gagnés, le recours à l'assurance-emploi (AE) et au programme Support for Independence (SFI), ainsi que les résultats des clients en ce qui concerne les changements par rapport aux niveaux de compétence et de scolarité.

Programmes évalués

- Services d'aide à la carrière et à l'emploi (SACE)
- Développement des compétences
 - Acquisition (DC-A)
 - Formation d'appoint (DC-FA)
- Programme de formation en cours d'emploi (PFCE)
- Programme d'acquisition de compétences professionnelles (PACP)
- Aide au travail indépendant (TI)
- Programme de placement (JP)

Les six programmes financés par l'EDMT, dont traite cette étude, comportent une gamme d'interventions. Il peut se révéler préjudiciable de comparer les résultats ou les coûts des programmes les uns par rapport aux autres, vu les objectifs visés par chacun. Chaque programme a été conçu pour répondre aux besoins de groupes de clients particuliers, ce que viennent confirmer les résultats.

Par exemple, les participants au programme Développement des compétences – formation d'appoint (DC-FA) sont confrontés à toute une série d'obstacles à l'emploi, y compris des obstacles linguistiques. Quelque 40 % d'entre eux ont suivi une formation en anglais, langue seconde. La proportion de clients qui occupaient un emploi au moment du sondage était plus faible que la moyenne, mais une proportion nettement plus élevée ont poursuivi des études, ce qui est l'un des objectifs énoncés du programme. En revanche, les clients qui ont bénéficié de l'Aide au travail indépendant (TI) étaient généralement plus scolarisés et rencontraient moins d'obstacles à l'emploi sur leur route. Il était à prévoir que ce groupe obtiendrait de meilleurs résultats sur le plan de l'emploi.

Il est important d'offrir un vaste éventail de programmes, car ceux-ci permettent de répondre aux besoins des clients au chapitre de l'employabilité au niveau local, tout en aidant l'Alberta à satisfaire la demande de main-d'œuvre dans la province. Si les estimations du Conference Board of Canada sont exactes, il pourrait manquer à la province 332 000 travailleurs d'ici 2025¹. Déjà, en 2008, l'Alberta a connu des pénuries de main-d'œuvre qui ont fait les manchettes de la presse dans tout le pays. Malgré la diminution des investissements dans les sables bitumineux, la pénurie de main-d'œuvre devrait s'accroître en Alberta. Le vieillissement de la population et des taux de participation à la baisse continueront à limiter l'offre de main-d'œuvre.

L'Alberta profite des occasions pour aider les particuliers à entrer sur le marché du travail ou à y revenir, qu'ils aient besoin d'une formation linguistique intensive ou simplement de rafraîchir leurs compétences en entrevue d'emploi. Bien que certains clients soient susceptibles de ne pas parvenir à surmonter les obstacles à l'emploi au moyen d'une seule intervention, de nouvelles possibilités s'offrent maintenant à de nombreuses personnes qui ont été ignorées par le passé. Avec l'aide de programmes bien conçus, ces personnes pourront contribuer de manière importante à la croissance de l'économie albertaine et à leur propre avenir.

Il faut considérer les résultats de la présente étude en tenant compte de la situation économique particulière de l'Alberta. Au moment de l'étude, le taux de chômage était, en moyenne, inférieur à 5 %, un pourcentage bien en deçà de la moyenne nationale de 7,4 %. L'assèchement du marché du travail s'est caractérisé par des salaires à la hausse et par la facilité à obtenir du travail. Par conséquent, les personnes qui, dans d'autres circonstances, auraient eu du mal à trouver un emploi, en ont trouvé aisément. Par ailleurs, les travailleurs qui ont quitté la vie active pour perfectionner leurs compétences ont payé un « coût d'option » en sacrifiant la sécurité d'emploi et les hausses salariales qu'ils auraient obtenues s'ils étaient restés sur le marché du travail albertain. Ces effets de la croissance économique particulière dans cette province sont manifestes dans plusieurs résultats de l'évaluation.

Dans l'ensemble, les programmes de l'Alberta financés par l'EDMT ont eu une incidence nette positive sur la préparation au marché du travail de certains participants, selon le type de client et d'intervention, en particulier chez les prestataires actifs de l'AE. Les programmes plus intensifs, comme le Développement des compétences, ont coûté plus cher par client que d'autres programmes proposant des interventions moins intensives.

Faits saillants

La section suivante donne un aperçu des résultats globaux de l'évaluation selon le résultat attendu. Les résultats détaillés par intervention sont présentés dans le corps du rapport.

¹ Conference Board of Canada, « Taking sides: Is Alberta's labour shortage a doomsday scenario? » 17 juillet 2006. Glen Hodgson, www.conferenceboard.ca/press/2006/OpEds/labour-shortage.asp.

Emploi

- En règle générale, la participation à un programme offert en vertu de L'EDMT Canada-Alberta a donné lieu à de meilleurs résultats sur le plan de l'emploi parmi les participants. L'analyse des incidences nettes révèle qu'il y a des incidences positives sur la proportion de participants qui occupaient un emploi au moment du sondage, soit de 19 à 31 mois après leur participation aux programmes suivants : Développement des compétences – Perfectionnement (DC-P), Programme de formation en cours d'emploi (PFCE), Programme de travail indépendant (PTI). De plus, le sondage semble indiquer que la participation au Programme de placement (PP) a entraîné des résultats positifs, d'après les analyses menées avant et après cette participation.

Revenus

- L'effet global de la participation sur les revenus gagnés a été favorable chez les prestataires actifs de l'AE.
 - Chez les prestataires actifs de l'AE, l'effet global de la participation s'est traduit par une hausse de 3 512 \$ des revenus annuels nets au cours de l'année qui a précédé le sondage.

Recours à l'AE

- Dans l'ensemble, la participation aux programmes a donné lieu à une diminution nette du recours à l'AE et aux prestations d'AE.
 - Les prestataires actifs de l'AE ont réduit le nombre de semaines de prestations touchées par année de 1,05 semaine au cours de l'année qui a précédé le sondage, ce qui représente des économies de 311 \$ par an.
 - Les anciens prestataires réadmissibles à l'AE ont réduit le nombre de semaines de prestations touchées par année de 0,47 semaine, ce qui représente en moyenne des économies de 140 \$ par prestataire.

Recours au programme SFI

- Dans l'ensemble, la dépendance à l'égard du programme Support for Independence (SFI) a diminué.
 - L'effet global de la participation s'est traduit par une diminution de 1,7 point de pourcentage du recours aux SFI (le programme de l'Alberta que l'on appelle également l'assistance sociale ou le soutien du revenu) chez les prestataires actifs de l'AE au moment du sondage.

Changements aux niveaux des compétences et de la scolarité

- En règle générale, les participants estimaient que les compétences particulières et l'expérience acquises grâce aux programmes avaient amélioré leur employabilité actuelle ou future.

Réponse de la direction

Introduction

Emploi, Immigration et Industrie Alberta (EIIA), ainsi que la région de l'Alberta, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut de Service Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada aimeraient remercier tous ceux qui ont participé à l'évaluation sommative de l'Entente sur le développement du marché du travail Canada-Alberta. C'est avec plaisir que nous vous communiquons la réponse de la direction.

Contexte

Les gouvernements de l'Alberta et du Canada ont conclu l'*Entente sur le développement du marché du travail Canada-Alberta* (EDMT) en décembre 1996. En vertu de cette entente, la province devenait responsable de la conception et de la prestation des services et des programmes de développement du marché du travail en Alberta². L'entente est gérée dans le cadre du Comité de liaison Canada-Alberta, qui est coprésidé par Andy Netzel, cadre supérieur régional de Service Canada, et Ellen Hambrook, sous-ministre adjointe, Services stratégiques et information, Emploi, Immigration et Industrie Alberta.

En vertu de l'EDMT, l'Alberta et le Canada ont convenu de créer et de mettre en œuvre un processus d'évaluation. En 2000, on a mené une évaluation formative qui a fourni de l'information dans le but d'améliorer la conception et la prestation des programmes. Le présent rapport rend compte des résultats de l'évaluation sommative qui a mesuré l'efficacité globale des programmes. Le travail sur le terrain s'est déroulé entre janvier et mai 2004 auprès de clients dont la participation à l'intervention avait cessé entre le 1^{er} juin 2001 et le 31 mai 2002. Les données ont été compilées et analysées en 2004-2005, et d'autres analyses ont été effectuées en 2006.

Contexte du marché du travail

Cette évaluation sommative a eu lieu à une période où l'économie provinciale était en pleine croissance. Quitter le marché du travail à ce moment-là pour suivre une formation présentait un risque économique important pour les personnes concernées. Lorsque le marché du travail s'est resserré, ceux qui étaient confrontés à des obstacles à l'emploi plus sérieux sont demeurés dans le segment de la population active en chômage, et bon nombre d'entre eux ont cherché à faire des études ou à suivre une formation en rapport avec l'emploi. Ces personnes ont souvent besoin d'une formation de plus longue durée et plus personnalisée, étant donné que leurs résultats sur le plan de l'emploi sont loin d'être optimaux en raison de diverses caractéristiques observables et non observables. Il n'est donc

² Le Canada demeure responsable des prestations d'assurance-emploi en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

pas étonnant de constater que, dans certains programmes et pour certains indicateurs, les résultats étaient inférieurs à ceux escomptés.

Objectif de la réponse de la direction

Emploi, Immigration et Industrie Alberta est résolu à prendre des décisions fondées sur des faits démontrés et entend apporter des améliorations de façon permanente. La surveillance continue des programmes et des services relatifs au marché du travail, à l'aide d'un cadre provincial de mesure du rendement³, des évaluations ponctuelles de programmes et de services précis et de la présente évaluation sommative, permet de mieux répondre aux besoins des clients en matière d'emploi et de formation, d'améliorer les résultats de ces services et programmes pour le marché du travail de l'Alberta et pour les Albertains, et de continuer à cerner les possibilités qui existent et de s'en saisir.

Principales conclusions et mesures proposées

La méthodologie adoptée pour l'étude présentée dans le rapport est solide. Elle fait appel à plusieurs sources de données, qui s'appuient sur diverses méthodes de recherche qualitative et quantitative, notamment : des sondages, la modélisation économétrique, des entrevues, des groupes de discussion et des données administratives. Les incidences nettes ont été déterminées pour les indicateurs clés, dont l'emploi, les revenus, le recours à l'AE et à l'assistance sociale, et les changements dans les niveaux de compétence et de scolarité. La méthodologie employée est conforme aux normes d'évaluation de programmes acceptées à l'échelle internationale, et satisfait à l'obligation des gouvernements de l'Alberta et du Canada d'évaluer les programmes et les services en vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail Canada-Alberta. Les résultats obtenus à l'aide du cadre provincial de mesure du rendement décrit ci-dessus et des multiples sources de données appuient les principales conclusions dégagées dans cette évaluation.

Principales conclusions

Emploi, Immigration et Industrie Alberta approuve les conclusions de l'évaluation sommative, à savoir que « dans l'ensemble, les programmes albertains financés par l'EDMT ont eu une incidence nette positive sur la préparation des participants au marché du travail, selon le type de client et d'intervention. »

Voici certains des faits saillants mentionnés dans le rapport :

Emploi : La participation à un programme financé par l'EDMT Canada-Alberta a généralement permis d'améliorer les résultats des participants sur le plan de l'emploi. L'analyse des incidences nettes révèle qu'il y a des incidences positives sur la proportion de participants qui occupaient un emploi au moment du sondage, soit de 19 à 31 mois

³ Le cadre provincial de mesure du rendement comprend l'analyse d'une série de résultats liés aux compétences et d'indicateurs, des coûts, des incidences nettes, des taux de retour au travail chez les clients et de la conformité des fournisseurs de services de formation.

après leur participation aux programmes suivants : Développement des compétences – Perfectionnement (DC-P), Programme de formation en cours d’emploi (PFCE), Programme de travail indépendant (PTI). De plus, le sondage semble indiquer que la participation au Programme de placement (PP) a entraîné des résultats positifs, d’après les analyses menées avant et après cette participation.

Revenus : La plupart des programmes ont donné des résultats discutables sur le plan des revenus. Chez les prestataires actifs de l’AE, l’effet global de la participation a été une hausse de 3 512 \$ des revenus nets annuels au cours de l’année qui a précédé le sondage.

Recours à l’AE : La plupart des programmes ont donné des résultats positifs sur le plan du recours à l’AE et des prestations d’AE versées. Les prestataires actifs de l’AE ont réduit la durée de leurs prestations annuelles d’AE de 1,05 semaine dans l’année qui a précédé le sondage, ce qui représente des économies de 311 \$ par an. Les anciens prestataires réadmissibles à l’AE ont touché des prestations pendant 0,47 semaine de moins, ce qui représente en moyenne des économies de 140 \$ par client.

Recours à l’assistance sociale (SFI) : La dépendance à l’égard de toutes les formes d’aide sociale gouvernementale a diminué chez les participants à de nombreux programmes. L’effet global de la participation a été une diminution de 1,7 % du recours au programme Supports for Independence (prestations d’aide sociale) au moment du sondage chez les prestataires actifs de l’AE.

Changements dans les niveaux de compétence et de scolarité : Les taux d’obtention de diplôme de fin d’études secondaires se sont améliorés de 10,5 % parmi les participants aux programmes, un pourcentage nettement supérieur à l’augmentation estimée de 5,2 % pour le groupe témoin. En général, les participants estimaient que les compétences particulières et l’expérience acquises grâce aux programmes contribuaient à leur employabilité actuelle ou future.

Pour se préparer aux graves pénuries de main-d’œuvre prévues en Alberta, et compte tenu des conclusions de la présente évaluation, Emploi, Immigration et Industrie Alberta coprésident une réorientation majeure de la politique du gouvernement albertain, intitulée *Building and Educating Tomorrow’s Workforce: Alberta’s 10 Year Strategy*, qui a été mise en œuvre en 2006. Ses quatre thèmes – informer, attirer, perfectionner et conserver – donne un contexte au cadre de la stratégie d’investissement dans les compétences (Skills Investment Strategy - SIS) d’Emploi, Immigration et Industrie Alberta. Tous les programmes offerts aux Albertains dans le cadre de l’EDMT relèvent des quatre secteurs de programme du cadre de la stratégie d’investissement dans les compétences : Career Information, Training for Work, Work Foundations et Workforce Partnerships.

Des changements clés à la politique ont déjà été apportés. À titre d’exemple, la durée maximale du financement des interventions liées à la formation était de 12 mois au début de l’EDMT. Toutefois, comme les faits ont démontré que cette durée était insuffisante pour aider certaines personnes à participer au marché du travail, elle a été portée à 20 mois dans l’un des quatre volets d’apprentissage, et jusqu’à 30 mois si le participant avait recours à deux volets ou plus. En outre, un travail a été accompli en ce qui concerne le niveau d’aide au revenu chez les clients de l’EDMT.

Par ailleurs, on s'attend à ce que l'Alberta modifie le programme des Partenariats sur le marché du travail, afin d'améliorer la collaboration avec les groupes sectoriels, les employeurs et les groupes de travailleurs de façon à résoudre les problèmes de pénuries de main-d'œuvre et de compétence.

Conclusion

La présente évaluation sommative a été une excellente occasion pour Emploi, Immigration et Industrie Alberta de valider ses méthodes actuelles d'évaluation et d'analyse des incidences nettes des programmes et des services relatifs au marché du travail. À la suite de l'évaluation sommative et d'autres études d'évaluation de programmes réalisées de façon ponctuelle, Emploi, Immigration et Industrie Alberta a déjà apporté des changements au questionnaire de suivi de ses clients et à la méthode d'évaluation des incidences nettes. D'autres mesures de soutien en milieu de travail, comme l'encadrement professionnel et les mesures d'appui après l'embauche, sont offertes aux clients pour les aider à devenir concurrentiels sur le marché du travail d'aujourd'hui en conservant leur emploi.

L'Alberta s'appuiera sur les conclusions de l'évaluation et sur d'autres activités de surveillance et d'évaluation pour apporter régulièrement des changements aux programmes et aux services de la province, afin que les Albertains obtiennent de meilleurs résultats sur le marché du travail.

1. Introduction

En décembre 1996, les gouvernements de l'Alberta et du Canada ont conclu l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) Canada-Alberta. En vertu de cette entente, la province devenait responsable de la conception et de la prestation des programmes et des services de développement du marché du travail en Alberta⁴. La province compte six programmes et services financés par l'EDMT, qui sont administrés par Emploi, Immigration et Industrie Alberta⁵ (voir le tableau 1).

Les programmes de développement du marché du travail offerts en vertu de la partie II de *Loi sur l'assurance-emploi* visent principalement à aider les personnes à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver, ainsi qu'à réduire la dépendance envers l'AE et l'aide sociale.

Les principes sous-jacents de l'EDMT Canada-Alberta consistent notamment à :

- reconnaître la nécessité d'intégrer les chômeurs à la population active;
- offrir des programmes et des services de développement du marché du travail de la plus haute qualité;
- mesurer, surveiller, examiner et évaluer la réussite des programmes et des services de développement du marché du travail;
- tenter de réaliser des économies substantielles et d'améliorer la qualité grâce à la collaboration dans le développement, la gestion et le financement de l'infrastructure des systèmes, conformément aux objectifs des programmes provinciaux et nationaux du marché du travail.

Dans le cadre de l'EDMT, l'Alberta et le Canada ont convenu de créer et de mettre en œuvre un processus d'évaluation. En 2000, on a réalisé une évaluation formative, qui a fourni des données permettant d'améliorer la conception et la prestation des programmes. Le présent rapport décrit les résultats de l'évaluation sommative, qui mesure l'efficacité globale des programmes.

⁴ Le Canada demeure responsable des prestations d'assurance-emploi en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Emploi et Immigration Alberta (EIA) était auparavant Emploi, Immigration et Industrie Alberta (EIIA).

Tableau 1
Programmes et services provinciaux offerts en vertu de l'EDMT
et catégories d'intervention correspondantes de RHDC

Programmes et services de l'Alberta Human Resources and Employment (Ressources humaines et Emploi Alberta)	Catégories d'intervention correspondantes de RHDC
Prestations d'emploi	
Skills Development (Développement des compétences) Skills Development – Upgrading (SDU) (Développement des compétences – Formation d'appoint) <ul style="list-style-type: none"> Programmes de courte durée visant l'acquisition de compétences de base comme l'anglais, langue seconde (ALS) et le rattrapage scolaire. Skills Development – Skills Training (SDS) (Développement des compétences – Perfectionnement) <ul style="list-style-type: none"> Programmes d'études ou de formation de courte durée offerts en classe. Skills Development – Apprenticeship* (Développement des compétences – Apprentissage) <ul style="list-style-type: none"> Prestations d'AE versées aux apprentis admissibles qui suivent une formation technique. 	Développement des compétences Achat de formation/soutien du revenu Prêts et subventions de perfectionnement/ Étudiants indépendants de la catégorie élargie Apprentis
Training on the Job (TOJ) (Programme de formation en cours d'emploi – PFCE) <ul style="list-style-type: none"> Possibilités de formation en milieu de travail pour acquérir une expérience de travail et des compétences transférables. 	Subventions salariales ciblées
Skills for Work (SW) (Programme de mise en valeur des compétences – MVC) <ul style="list-style-type: none"> Formation individualisée, y compris l'acquisition de compétences en dynamique de vie, la formation professionnelle, le rattrapage scolaire et l'expérience de travail dans des emplois en demande. 	Partenariats pour la création d'emplois
Self-employment (SE) (Programme de travail indépendant – PTI) <ul style="list-style-type: none"> Instruction structurée préparatoire au démarrage d'une entreprise. 	Aide au travail indépendant
Job Placement** (JP) (Programme de placement – PP) <ul style="list-style-type: none"> Instruction structurée portant sur la recherche d'emploi et les compétences nécessaires pour conserver un emploi dans le cas des clients aptes à l'emploi. Prévoit le placement auprès d'employeurs ayant des postes vacants. 	Services d'aide à l'emploi
Mesures de soutien	
Career and Employment Assistance Services (CEAS) (Services d'aide à la carrière et à l'emploi - SACE) <ul style="list-style-type: none"> Aide à la planification de carrière et préparation aux transitions d'emploi. Les services comprennent les services autogérés (p. ex., accès à l'information sur le marché du travail), des services dirigés d'aide à la carrière (p. ex., conseils sur la carrière, ateliers de groupe) et des services axés sur le client (p. ex., counselling individuel). 	Services d'aide à l'emploi
<p>* L'EDMT prévoit également des fonds pour le plein recouvrement des coûts pour les cours d'apprentissage. Les programmes d'apprentissage n'ont pas fait l'objet d'une évaluation dans le cadre de cette étude.</p> <p>** En Alberta, le placement est considéré comme une intervention de programme plutôt que comme une mesure de soutien. Le Programme de placement est financé à partir des SACE, mais est traité comme un programme aux fins de l'évaluation.</p>	

2. Méthodologie

L'évaluation sommative s'est appuyée sur diverses méthodes de recherche qualitative et quantitative afin de broser un tableau assez détaillé des résultats et des incidences nettes.

Recherche quantitative

- On a communiqué par téléphone avec près de 7 000 participants aux programmes et membres du groupe témoin, afin de recueillir des données sur leur historique d'emploi et de rémunération. Les taux de réponse ont été d'environ 60 % – en excluant les personnes qui n'ont pu être jointes en raison d'un déménagement, d'un voyage, d'un décès, etc. (pour plus de détails, consultez l'annexe III) – et ont peu varié selon le type d'intervention ou les caractéristiques des clients. Les participants ont eu une certaine incidence sur la qualité des données, selon leur capacité à se souvenir de leur historique d'emploi et de rémunération.
- Des informations pertinentes ont aussi été obtenues à partir de sources préexistantes, telles que les données administratives de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.
- La modélisation économétrique a aidé les chercheurs à établir un lien entre la participation aux programmes et les résultats.

Recherche qualitative

- Des entrevues ont été menées auprès de 45 fournisseurs de services et représentants d'EIA et de RHDCC.
- Neuf groupes de discussion, auxquels ont participé 55 clients et employeurs, ont été organisés.
- On a également examiné les sources de données préexistantes pour dégager des informations pertinentes. Par exemple, le Work Outcome Reporting Project (WORP) assure le suivi des résultats des clients et de leur satisfaction à l'égard des divers programmes de formation et de soutien du revenu offerts par EIA.
- On a procédé à une analyse documentaire afin de mieux comprendre l'EDMT et les questions d'évaluation qu'elle posait.

Sources de données multiples

L'utilisation de méthodes de recherche à la fois quantitative et qualitative rend l'évaluation plus rigoureuse en fournissant des données plus précises sur les résultats. Elle permet également de dégager des éléments corroborants par triangulation. Toutefois, les incidences qualitatives ou déclarées par les répondants ne doivent pas être considérées comme des éléments probants ayant le même degré de rigueur que les estimations économétriques des incidences.

Représentation géographique

Les entrevues se sont déroulées dans toute la province afin d'assurer une représentation géographique. En raison de la petite taille des échantillons dans certaines collectivités, on a regroupé les résultats des régions qui n'étaient pas à proximité de Calgary et d'Edmonton. Ainsi, le rapport d'évaluation sommative rend compte des données obtenues pour trois régions : Calgary, Edmonton et autres régions de l'Alberta.

Participants

À l'exception des SACE et du PP auxquels ont accès tous les Albertains, les résultats de l'évaluation portent sur les participants suivants⁶ :

- prestataires actifs de l'assurance-emploi – personnes qui touchaient des prestations d'assurance-emploi lorsqu'elles ont adhéré à un programme. Ces personnes représentaient 62 % des participants.
- anciens prestataires réadmissibles à l'assurance-emploi – personnes qui avaient touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou de maladie au cours des trois dernières années, ou des prestations parentales et/ou de maternité au cours des cinq dernières années. Ces personnes représentent 39 %⁷ des participants.

Pour les besoins de l'évaluation, la population des participants se définissait comme étant toutes les personnes qui avaient participé à un programme ou à un service offert en vertu de l'EDMT et dont l'intervention avait pris fin entre le 1^{er} juin 2001 et le 31 mai 2002. La population comprenait celles qui ont poursuivi leur programme jusqu'à la fin et celles qui ne l'ont pas fait. L'annexe II fournit d'autres détails sur l'âge, le sexe, le niveau de scolarité et l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Groupe témoin

Pour permettre aux chercheurs de mesurer les incidences nettes des interventions financées en vertu de l'EDMT, tout en tenant compte de variables telles que les caractéristiques des clients et les fluctuations de l'économie et du marché de l'emploi, on a constitué un groupe témoin. Le bassin de comparaison comprenait des personnes admissibles aux PEMS qui n'avaient pas participé à un programme entre le 1^{er} juin 2001 et le 31 mai 2002. Elles ont été appariées d'après les principales caractéristiques démographiques des participants, comme l'âge, le sexe et le nombre de demandes d'AE.

⁶ Le Programme de placement et les Services d'aide à la carrière et à l'emploi incluent également les participants non admissibles à l'assurance-emploi, mais l'incidence nette de leur participation aux programmes et aux services n'a pas été prise en compte dans cette étude.

⁷ Comme les chiffres sont arrondis, le pourcentage total pourrait dépasser 100 %.

Il convient de noter que la procédure d'appariement ne prend pas en compte les caractéristiques personnelles non mesurées, comme la motivation, qui peuvent influencer sur la décision de participer à une formation ou d'occuper un emploi. Par exemple, d'anciens prestataires réadmissibles à l'AE étaient au nombre des participants ayant pris part à une intervention, ce qui pourrait signifier qu'ils étaient aptes à l'emploi et motivés. Le groupe témoin comprenait d'anciens prestataires réadmissibles à l'AE qui n'avaient pas bénéficié d'une intervention. Ces personnes pouvaient ou non être intéressés ou disponibles pour travailler. Il faut donc faire preuve de prudence en tirant des conclusions sur les incidences nettes d'une intervention auprès de ce groupe de clients. Comme les facteurs non mesurés peuvent également avoir influé sur la participation des prestataires actifs de l'AE, la même mise en garde s'impose avec ce groupe.

Estimations de l'écart dans les différences

Pour comparer le groupe à l'étude et le groupe témoin, les chercheurs ont utilisé plusieurs modèles. Le rapport fait ressortir l'écart dans les différences, qui mesure la différence dans les résultats obtenus par les membres du groupe à l'étude et par ceux du groupe témoin, avant et après le programme.

À titre d'exemple, on a demandé aux deux groupes quels étaient leurs revenus avant le début du programme et un an avant le sondage. Si les revenus du groupe à l'étude avaient augmenté de 4 000 \$, et ceux du groupe témoin, de 1 000 \$, l'incidence nette selon l'écart dans les différences serait de +3 000 \$ pour le groupe à l'étude.

La mesure de l'écart dans les différences en ce qui concerne les résultats obtenus avant et après le programme, sert à rajuster les résultats en tenant compte de tout écart préexistant entre les deux groupes. Le rajustement fonctionne à condition que les écarts préexistants demeurent constants pendant toute la période d'observation.

Indicateurs

Les programmes et les services financés dans le cadre de l'EDMT visent à mieux préparer les participants au marché du travail. L'incidence nette des interventions selon l'écart dans les différences a été examinée à l'aide des quatre principaux indicateurs énumérés dans le tableau ci-dessous : l'emploi, les revenus, le recours à l'AE et le recours aux mesures de soutien à l'autonomie (SFI).

Tableau 2
Indicateurs et mesures des résultats

Emploi
Proportion de participants occupant un emploi au moment du sondage
Nombre de semaines travaillées au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage
Nombre de semaines en chômage au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage
Revenus
Total des revenus au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage
Rémunération hebdomadaire de l'emploi actuel ou le plus récent
Revenu hebdomadaire moyen sur toute la période qui a suivi le programme
Salaire horaire de l'emploi actuel ou le plus récent
Salaire horaire moyen sur toute la période qui a suivi le programme
Recours à l'AE
Prestations d'AE touchées – semaines de prestations d'AE par année depuis le départ du programme
Prestations hebdomadaires moyennes de l'AE par année depuis le départ du programme
Recours aux SFI
Proportion de participants qui bénéficiaient des SFI au moment du sondage
Proportion de participants qui ont reçu n'importe quel type d'aide gouvernementale au cours des 12 mois précédant le sondage

Revenus

On a demandé aux participants des programmes et aux membres du groupe témoin quel avait été leur revenu au cours d'une période donnée. Comme leurs estimations ne pouvaient pas être validées par l'Agence du revenu du Canada, les données sur les revenus doivent être interprétées avec prudence en raison des erreurs de mémoire possibles.

Durée

L'évaluation sommative a permis d'examiner les incidences nettes des programmes et des services qui ont été assurés en 2001-2002, plus précisément, pour les clients dont l'intervention a pris fin entre le 1^{er} juin 2001 et le 31 mai 2002. Comme les experts recommandent de mesurer les résultats obtenus sur une période d'au moins 12 à 18 mois après la fin d'un programme, le sondage a été effectué entre janvier et mai 2004, soit de 19 à 31 mois après la participation. Les données ont été compilées et analysées en 2004-2005.

Il faut noter que les SACE ne faisaient pas partie du sondage. Les données sur les SACE ont été recueillies à partir du Work Outcomes Reporting Project (WORP), qui comprenait le suivi des participants au programme six mois après qu'ils ont bénéficié d'un service. Un exercice de validation effectué en 2006 a permis de recalculer les incidences nettes de l'AE, ce qui a amélioré la confiance dans les estimations indiquées.

3. Résultats

3.1 Services d'aide à la carrière et à l'emploi (SACE)

Contrairement à d'autres programmes sur lesquels a porté l'évaluation sommative, on ne peut attribuer à la participation aux SACE les changements qu'ont connus les clients qui en ont bénéficié. Aucun groupe témoin n'a été constitué pour ce programme, et il n'a pas été possible d'en mesurer les incidences nettes.

L'information relative aux SACE provient des données du Work Outcomes Reporting Project (WORP). On a fait concorder les paramètres du WORP avec la période de référence de l'évaluation sommative (c'est-à-dire pour les participants dont l'intervention liée aux SACE a pris fin entre juin 2001 et mai 2002), et un suivi a été effectué six mois après la prestation du service plutôt que de 19 à 31 mois après.

Description du programme

Le principal objectif des Services d'aide à la carrière et à l'emploi (SACE) était de répondre aux besoins des Albertains en matière de planification de carrière et d'emploi. Les SACE comprenaient une série de mesures de soutien visant à aider les personnes à prendre des décisions éclairées sur la planification de leur carrière et à se préparer aux transitions d'emploi. Les SACE comportaient trois niveaux de soutien :

- | | |
|----------|--|
| Niveau 1 | Services autogérés à court terme
(p. ex., accès à l'information sur le marché du travail) |
| Niveau 2 | Éventail de services dirigés d'aide à la carrière
(p. ex., conseils sur la carrière, aide à la recherche d'emploi, ateliers, etc.) |
| Niveau 3 | Services axés sur le client, ce qui comprend des évaluations individuelles, du counselling d'emploi et des interventions de gestion de cas
(p. ex., évaluation de l'employabilité avant de diriger le client vers un programme de formation.) |

Seules les interventions de niveau 2 des SACE ont fait l'objet d'un examen dans le cadre de l'évaluation sommative, interventions qui sont réparties en quatre volets :

- recherche d'emploi et formation par observation;
- cours d'initiation (les clients reçoivent une aide financière pour acquérir des compétences axées sur l'emploi, comme le secourisme ou les cours de conduite);
- ateliers;
- conseils sur la carrière et détermination des besoins en matière de service.

Participants

Les participants aux SACE étaient le plus souvent des jeunes, 34 % des participants ayant moins de 30 ans, tandis que dans les autres programmes, leur proportion était de 17 % en moyenne. Le taux de participation des Autochtones (9 %) était plus élevé que dans les autres programmes financés par l'EDMT (7 %). Le niveau de scolarité des participants aux SACE était généralement plus faible, 23 % d'entre eux n'ayant pas terminé leurs études secondaires, comparativement à 14 % en moyenne dans les autres programmes.

Au moment de l'étude, la taille de l'échantillon du niveau 2 des SACE était de ...

- 2 085 personnes

Faits saillants

Le taux d'emploi a augmenté de 38,3 points de pourcentage parmi les participants aux SACE.

Dans la période où ils ont reçu des services, environ le quart des participants (26,1 %) aux SACE occupaient un emploi ou étaient travailleurs autonomes. Au moment du sondage (c.-à-d. six mois après la prestation des services), ce chiffre est passé à 64,4 %.

Les chercheurs d'emploi et les participants à une formation par observation affichaient les résultats les plus élevés sur le plan de l'emploi.

Les participants aux SACE qui ont reçu des services liés à la recherche d'emploi et à la formation par observation sont ceux qui ont le plus fréquemment trouvé un emploi (70,4 %), mais les chiffres étaient élevés pour tous les volets : 68,2 % pour les cours d'initiation, 64,0 % pour les ateliers, et 63,4 % pour les conseils sur la carrière et la détermination des besoins en matière de service.

Les participants aux SACE ont déclaré des niveaux de revenu relativement faibles.

Si la majorité (80,4 %) des répondants ont affirmé qu'ils travaillaient à plein temps (soit 30 heures ou plus par semaine), près des trois quarts ont déclaré que le revenu tiré de leur emploi actuel ou de leur emploi le plus récent était inférieur à 30 000 \$ par an. Ce montant était inférieur à la moyenne provinciale de 32 603 \$⁸, déclarée en 2001.

Par ailleurs, la plus forte proportion (30,4 %) des participants aux SACE qui occupaient un emploi a déclaré que le revenu annuel brut tiré de l'emploi actuel ou du dernier emploi se situait dans une fourchette de 10 000 \$ à 19 999 \$. Les données ont également mis en lumière la disparité entre les niveaux de revenu des femmes et des hommes; 14,8 % des participantes aux SACE avaient un revenu d'au moins 30 000 \$ par an, comparativement à 40,2 % chez les participants.

⁸ Statistique Canada, *Recensement de 2001*.

Moins de 20 % des participants dépendaient de l'aide gouvernementale comme principale source de revenu.

Dans l'ensemble, 14,6 % des participants aux SACE dépendaient de l'AE, des SFI, du financement des bandes (sommes provenant d'une bande ou d'un conseil tribal), de l'AISH (Assured Income for the Severely Handicapped), du WCB (indemnisation des accidents du travail), des prestations d'invalidité du RPC (Régime de pensions du Canada) ou d'une pension alimentaire pour enfant, six mois après avoir reçu un service. À cela s'ajoutaient les 4,7 % de participants qui dépendaient de prêts ou de bourses pour étudiants.

Dans l'ensemble, les participants aux SACE estimaient que les services reçus avaient amélioré leur employabilité.

La majorité des participants étaient d'avis que les SACE leur avaient été des plus utiles pour se préparer à l'emploi, et qu'ils avaient rehaussé leur confiance par rapport à leur employabilité (71,3 % et 71,1 %, respectivement). De plus, 68,1 % estimaient également que le service reçu avait amélioré leur capacité à trouver un emploi.

Les clients étaient très satisfaits des services reçus.

Globalement, 83,2 % des clients étaient satisfaits ou très satisfaits des services reçus. Les répondants autochtones ont exprimé le niveau de satisfaction le plus élevé à l'égard des services. Toutefois, tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi étaient satisfaits dans la majorité des cas.

Les répondants se sont dits satisfaits ou très satisfaits des conseils ou du counselling qu'ils avaient reçus (84,7 %), et de l'information fournie (85,3 %). Les participants ont également indiqué dans 88,9 % des cas que le personnel chargé des services du programme avait été efficace.

Près des deux tiers des répondants ont indiqué qu'ils avaient d'autres projets en ce qui a trait à la formation.

Dans l'ensemble, la majorité (62,3 %) des répondants ont indiqué qu'ils avaient suivi ou qu'ils comptaient suivre une autre formation. Les Autochtones (74,6 %) et les parents seuls (73,1 %) étaient les groupes qui avaient le plus souvent pris des cours ou suivi une formation ou qui comptaient le faire. Près des deux tiers (66 %) des personnes ont déclaré que leur formation durait généralement plus de six mois.

Conclusion

Dans l'ensemble, la plupart des participants aux SACE avaient amélioré leurs résultats au niveau de l'emploi au moment du sondage (c'est-à-dire six mois après le programme). Ils étaient satisfaits des services reçus, et la majorité d'entre eux ont indiqué qu'ils comptaient poursuivre leur formation. Seulement la moitié des participants environ avaient terminé leurs études secondaires au moment de leur participation aux services des SACE, et leurs niveaux de revenu étaient relativement faibles, ce qui peut avoir influencé leurs projets futurs. Étant

donné qu'aucun groupe témoin n'a été constitué pour l'évaluation des SACE, la mesure dans laquelle ces résultats peuvent être attribués au programme est discutable.

3.2 Développement des compétences – Perfectionnement (DC–P)

Description du programme

Le programme Développement des compétences – Perfectionnement (DC–P) a été conçu pour permettre aux chômeurs albertains de perfectionner leurs compétences sur une courte période, afin de pouvoir décrocher un emploi durable. Cette formation se donnait en classe et comprenait un vaste éventail de programmes, depuis l'acquisition de compétences de base en informatique jusqu'à une formation de technologue en génie civil. Une aide sous forme de bourse était offerte, mais les participants devaient déboursier 1 350 \$ pour couvrir les frais de scolarité et les dépenses alors qu'ils étaient inscrits à une formation en classe à plein temps d'une durée maximale d'un an.

Participants⁹

Le DC–P était le programme le mieux adapté aux personnes qui avaient la capacité d'apprendre ou d'acquérir des compétences dans le cadre d'une formation en classe. La moitié des participants au DC–P avaient déjà terminé des études de niveau postsecondaire, ce qui représente la proportion la plus élevée de tous les programmes. Parmi les participants au DC–P, 64 % étaient des prestataires actifs de l'AE. Ils faisaient moins souvent partie des groupes visés par l'équité ou de groupes spéciaux; 23 % étaient des immigrants, 12 % étaient des membres des minorités visibles, 14 % étaient des personnes handicapées, 5 % étaient des Autochtones et 20 % étaient des parents seuls.

Au moment de l'étude, la population des participants au DC–P représentait ...

- 2 573 personnes
- 24 % de l'ensemble des participants aux programmes

Faits saillants¹⁰

Le DC–P a eu un effet positif sur les résultats au niveau de l'emploi chez les anciens prestataires réadmissibles à l'AE, mais une incidence moins marquée dans le cas des prestataires actifs de l'AE.

Les anciens prestataires réadmissibles à l'AE ont constaté des incidences nettes positives pour les trois mesures relatives à l'emploi. La proportion des anciens prestataires réadmissibles à

⁹ Pour les besoins de l'évaluation sommative, la population des participants se définissait comme étant tous ceux dont l'intervention avait pris fin à un moment donné au cours de la période de référence (c'est-à-dire entre le 1^{er} juin 2000 et le 31 mai 2002). Cette définition s'appliquait à tous les programmes sauf les SACE.

¹⁰ Un tableau récapitulatif des résultats concernant les incidences nettes pour tous les programmes, sauf les SACE, figure à l'annexe A.

l'AE qui occupaient un emploi a augmenté de 12,9 points de pourcentage, ce qui s'est traduit par 3,9 semaines de travail de plus au cours des 12 mois antérieurs au sondage et par une diminution correspondante de 4,3 semaines de chômage.

Les prestataires actifs de l'AE ont également constaté des incidences nettes positives au niveau de l'emploi, le nombre de semaines de chômage ayant diminué au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage (-2,4 semaines). Toutefois, aucune incidence nette significative n'a été observée en ce qui concerne la proportion de prestataires actifs de l'AE qui occupaient un emploi au moment du sondage ou le nombre de semaines de travail au cours des 12 mois antérieurs au sondage.

On a observé un effet différentiel sur les incidences nettes au niveau de l'emploi dans les trois régions de la province.

Seuls les participants au DC-P situés à Edmonton ont connu une incidence nette positive au niveau de l'emploi, aucune incidence nette n'ayant été observée chez les participants de Calgary et des autres régions de l'Alberta.

Le salaire horaire des participants au DC-P a connu une hausse entre la période antérieure au programme et leur emploi actuel ou le plus récent.

L'estimation du salaire horaire de l'emploi le plus récent ou de l'emploi actuel, selon l'écart dans les différences, a révélé une augmentation chez les prestataires actifs de l'AE (+2,53 \$) comme chez les anciens prestataires réadmissibles (+1,62 \$).

Les prestataires actifs de l'AE ont constaté certaines incidences nettes positives sur leur revenu total au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage.

Les revenus des prestataires actifs de l'AE étaient plus élevés au cours des 12 mois antérieurs au sondage qu'au cours de la période de 12 mois qui a précédé le programme. L'incidence nette a été de +4 796 \$ par an et par client.

Le recours à l'AE a diminué chez les prestataires actifs de l'AE.

Chez les prestataires actifs de l'AE, le nombre de semaines de prestations d'AE touchées par an a diminué (-1,18). Il y a donc eu une baisse du montant annualisé des prestations d'AE (-348 \$) touchées au cours de la période qui a suivi le programme.

Pour de nombreux participants, le DC-P a entraîné un changement de profession.

Les participants au DC-P ont acquis des compétences qui leur ont permis de passer d'un emploi dans les secteurs de la vente et des services (baisse de 6,9 points de pourcentage) ou de la transformation et de la fabrication (baisse de 4,4 points de pourcentage) à d'autres types de professions. La hausse la plus importante au niveau de l'emploi chez les participants au DC-P a été enregistrée dans le secteur de la santé (+8,3 points de pourcentage). D'autres changements marqués ont été observés dans le domaine des sciences naturelles et appliquées et dans d'autres professions connexes (+7,5 points de pourcentage), ainsi que dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration (+6,4 points de pourcentage).

La formation reçue dans le cadre du DC-P semblait correspondre aux intérêts et aux objectifs de carrière des participants.

Près des trois quarts (73,7 %) des participants au DC-P étaient plutôt d'accord ou entièrement d'accord avec le fait que le DC-P avait amélioré leur capacité à trouver un emploi lié à leur champ d'intérêt. La diversité de la formation offerte aux participants du DC-P donne à penser que le programme était suffisamment souple pour s'adapter aux besoins et aux intérêts ou aux talents des participants.

Conclusion

Le DC-P a permis d'aider les anciens prestataires réadmissibles à l'AE à trouver un emploi et à augmenter leur salaire horaire. Bien que les prestataires actifs de l'AE n'aient pas signalé d'incidence nette positive sur l'emploi, on a tout de même observé une nette augmentation de leur salaire horaire et de leurs revenus.

Dans l'ensemble, le DC-P semble avoir atteint l'objectif visé, qui était d'offrir une formation pour aider les participants à acquérir des compétences en demande et à trouver et à conserver un emploi. La croissance de l'emploi dans les secteurs de la santé et des sciences naturelles et appliquées, et la baisse de l'emploi dans les secteurs de la vente et des services montrent que le DC-P est axé sur la formation requise pour occuper des emplois spécialisés et techniques. La hausse positive nette du salaire horaire entre la période qui a précédé le DC-P et l'emploi actuel ou plus récent, donne à penser que les participants au DC-P ont éventuellement obtenu des emplois mieux rémunérés que ceux qu'ils occupaient avant le programme.

3.3 Développement des compétences – Formation d'appoint (DC-FA)

Description du programme

Le programme Développement des compétences – Formation d'appoint (DC-FA) a offert des programmes de formation payants de courte durée aux prestataires d'AE qui avaient besoin d'une formation de base pour adulte, de cours de rattrapage scolaire et d'une formation en anglais, langue seconde (ALS) afin d'améliorer leur employabilité. La formation, qui pouvait durer jusqu'à 12 mois, était généralement dispensée en classe. Après le programme de DC-FA, les participants pouvaient ensuite accéder au DC-P pour suivre une formation supplémentaire de 12 mois davantage axée sur la carrière. Les participants devaient déboursier 720 \$ pour couvrir le coût de la formation du DC-FA dans le cas des programmes de moins de six mois, et 1 350 \$ dans le cas des programmes d'une durée de six mois à un an.

Tableau 3
Participants au DC–FA, selon le type de programme

Type de programme du DC–FA	Participants au DC–FA (%)
ALS	40,0 %
Rattrapage scolaire	27,5 %
Formation de base/dynamique de vie	14,4 %
Formation intégrée	13,2 %
Autre	4,9 %

Participants

Les participants ont été choisis en fonction de leurs aptitudes aux études et de leurs habiletés linguistiques, ainsi que de leurs niveaux d’employabilité et de compétences essentielles. Les clients étaient souvent confrontés à divers obstacles à l’éducation et/ou à l’emploi, manquant d’expérience de travail ou n’ayant pas reçu une formation adéquate. Le DC–FA, en raison de son volet formation linguistique, attirait une plus forte proportion d’immigrants que la moyenne (61 % comparé à 25 % pour tous les programmes) et de membres des minorités visibles (32 % comparé à 14 % pour tous les programmes).

Au moment de l’étude, la population des participants au DC–FA représentait ...

- 1 090 personnes
- 10,2 % de l’ensemble des participants aux programmes

Faits saillants

Le programme a eu une incidence négative sur le revenu des prestataires actifs de l’AE.

Les revenus nets des prestataires actifs de l’AE qui ont participé au DC–FA étaient inférieurs de 4 364 \$ à ceux du groupe témoin au cours des 12 mois antérieurs au sondage. La baisse n’était pas significative chez les anciens prestataires réadmissibles à l’AE.

Le taux d’abandon du DC–FA a été relativement élevé.

Comparativement aux autres programmes, le DC–FA s’est caractérisé par de faibles taux d’achèvement. Moins des trois quarts (73,3 %) des clients ont terminé leur formation. En général, les personnes qui n’avaient pas terminé leur formation étaient aussi nombreuses à occuper un emploi au moment du sondage que celles qui l’avaient terminée. Le fait que ces deux groupes affichaient les mêmes taux d’emploi après le programme ne fournit aucune preuve de l’effet de l’achèvement du programme sur l’emploi.

Les revenus des participants au DC–FA étaient supérieurs à ceux des participantes.

Les participants au DC–FA avaient un revenu nettement plus élevé (23 602 \$) que les participantes (15 834 \$), un écart qui s’explique peut-être par les types d’emplois occupés. Contrairement aux participantes d’autres programmes, les emplois des participantes au DC–FA n’étaient pas concentrés dans les bureaux, peut-être en raison d’obstacles

linguistiques ou de littératie. Ces participantes occupaient plutôt des emplois dans le secteur de la vente et des services (40,9 %). Pour leur part, les hommes qui ont participé au programme occupaient des emplois dans divers domaines : vente et services (15,9 %), secteur du transport et emplois intermédiaires (15,9 %) et transformation et fabrication (11,8 %).

Le recours à l'AE et aux SFI a diminué chez les prestataires actifs de l'AE.

Chez les prestataires actifs de l'AE, on a observé une diminution nette importante du nombre semaines de prestations d'AE touchées par année au cours de la période qui a suivi le programme (-1,31), et une diminution nette du montant annualisé des prestations d'AE touchées (-309 \$). Le recours aux SFI a aussi connu une baisse entre les quatre semaines qui ont précédé la participation au DC-FA et la période du sondage (-6,7 points de pourcentage). Toutefois, l'aide financière aux étudiants a augmenté, passant de 3 % avant le programme, à 9,6 % au moment du sondage.

Selon les données, il semble que certains participants au DC-FA se heurtent à des obstacles linguistiques, même après la participation au programme.

Dans le sondage, on notait que la langue était un obstacle à l'emploi pour près du tiers (32,6 %) des participants au DC-FA qui ont été en chômage pendant un certain temps au cours des 12 mois qui ont précédé le programme. Parallèlement, les participants au groupe de discussion ont signalé que, même après avoir participé au DC-FA, leur maîtrise de la langue anglaise était toujours un obstacle important à l'emploi.

Une forte proportion de clients a continué à suivre des cours et de la formation après le programme.

Contrairement aux autres programmes, la participation à d'autres cours ou à d'autres types de formation axés sur les compétences liées à l'emploi était un résultat ciblé du DC-FA. Une proportion élevée (13,3 %) de participants suivait une formation ou des cours au moment du sondage, la moyenne de tous les programmes combinés étant de 4,1 %.

Conclusion

Les résultats de l'évaluation portent à croire que les participants au DC-FA pourraient avoir besoin d'autres programmes d'acquisition de compétences après avoir suivi la formation de base offerte dans le cadre du DC-FA. Par exemple, malgré la participation aux programmes d'ALS, un grand nombre de participants estimaient qu'ils continuaient à se heurter à des obstacles linguistiques. Les résultats de l'évaluation ont révélé qu'une proportion relativement élevée de clients du DC-FA (13,3 %) a continué à suivre des cours et à se former après le programme.

3.4 Programme de formation en cours d'emploi (PFCE)

Description du programme

On a conçu les programmes de formation en cours d'emploi (PFCE) afin d'aider les chômeurs albertains à améliorer leur employabilité en acquérant une expérience de travail et des compétences transférables dans des professions en demande parmi les employeurs locaux, grâce aux possibilités de formation en milieu de travail. Les programmes visaient également à inciter les employeurs à investir dans la formation et le recrutement de chômeurs albertains. Les participants au PFCE pouvaient recevoir une formation en cours d'emploi pendant une durée maximale de 32 semaines (huit mois), bien que la durée moyenne de la formation pour les participants à l'étude ait été de 19,6 semaines. Les personnes confrontées à des obstacles importants à l'emploi ou ayant davantage besoin de formation pouvaient bénéficier d'une formation prolongée. Les employeurs participants devaient démontrer leur capacité à fournir une formation et à recruter les participants du PFCE après le programme.

Les employeurs recevaient un remboursement partiel pour la formation offerte en cours d'emploi, ce qui pouvait représenter jusqu'à 80 % des frais, ou 300 \$ par semaine ou 7,50 \$ l'heure. Comme les participants au PFCE touchaient un salaire pendant leur formation axée sur l'emploi, ils étaient considérés comme employés et n'étaient plus admissibles aux prestations d'AE pendant leur participation à ce volet du programme. Toutefois, les heures passées à travailler dans le cadre du PFCE se sont accumulées pour constituer des semaines d'emploi assurable en vertu de l'AE.

Participants

Les participants au PFCE étaient des personnes qui avaient eu du mal à obtenir un emploi en raison d'un manque de compétences particulières ou de compétences professionnelles à jour. Plus précisément, le programme était axé sur le retour au travail des personnes qui étaient aptes à l'emploi mais dont l'expérience de travail n'était pas récente (p. ex., un parent qui avait quitté le marché du travail pendant un certain temps). Cet objectif se reflétait par une proportion nettement plus importante d'anciens prestataires réadmissibles à l'AE (61 %) parmi les participants au PFCE, alors qu'ils comptaient pour 39 % de l'ensemble des participants aux programmes. Une plus forte proportion de participants au PFCE (29 %) appartenait au groupe des 20 à 29 ans, comparativement à 17 % pour l'ensemble des programmes. Par ailleurs, les participants au PFCE étaient moins susceptibles d'avoir terminé des études postsecondaires.

Au moment de l'étude, la population des participants au PFCE représentait ...

- 314 personnes
- 4 % de l'ensemble des participants aux programmes

Faits saillants

Les résultats des participants au PFCE étaient mitigés en ce qui concerne les mesures d'emploi, mais les anciens prestataires réadmissibles à l'AE semblaient avoir bénéficié davantage du programme que les prestataires actifs de l'AE.

La proportion d'anciens prestataires réadmissibles à l'AE qui occupaient un emploi au moment du sondage a connu une augmentation nette de 16,2 points de pourcentage. Les résultats des prestataires actifs de l'AE n'étaient pas aussi importants après la participation au programme.

Le PFCE n'a eu aucun effet sur la durée de l'emploi, ni chez les prestataires actifs de l'AE, ni chez les anciens prestataires réadmissibles à l'AE. Toutefois, ces derniers ont constaté une baisse nette du nombre de semaines de chômage (-6,5 semaines) 12 mois avant la tenue du sondage, en raison de leur participation au PFCE.

On a observé un effet différentiel sur l'emploi net dans la province.

Les incidences nettes sur l'emploi variaient dans les trois régions de l'Alberta. Chez les participants du PFCE à Calgary (+23,6 %) et dans d'autres régions de la province (+14,5 %), on a constaté une augmentation nette du taux d'emploi au moment du sondage, alors que les participants à Edmonton n'ont connu aucun changement à ce chapitre.

Le salaire horaire des prestataires actifs de l'AE a augmenté.

Chez les prestataires actifs de l'AE, le salaire horaire de l'emploi actuel ou le plus récent a connu une augmentation nette, comparativement à celui des membres du groupe témoin (+2,16 \$). Parallèlement, les prestataires actifs de l'AE ont constaté une augmentation relative nette de leur revenu total (+4 180 \$) au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage. Les anciens prestataires réadmissibles à l'AE n'ont pas observé d'incidences nettes significatives sur leur revenu.

Les prestataires actifs de l'AE ont réduit leur recours aux prestations d'AE.

Les prestataires actifs de l'AE affichaient une baisse du montant annualisé des prestations d'AE (-527 \$) touchées durant la période qui a suivi le programme. Toutefois, aucun effet significatif n'a été constaté en ce qui a trait au nombre de semaines de prestations d'AE.

La majorité des participants au PFCE ne sont pas restés auprès du même employeur après le programme.

Les participants au PFCE sont souvent restés chez leur employeur pendant un certain temps après le programme, mais moins du tiers (27,1 %) travaillaient toujours chez le même employeur au moment du sondage.

Le PFCE était axé sur certains types de formation, ce qui a provoqué des changements dans le type d'emploi occupé par les participants.

Le changement le plus marquant sur le plan des professions occupées avant et après le programme s'est produit dans le secteur des affaires et de l'administration, ayant notamment touché les emplois de bureau. Le nombre de personnes occupant ce type d'emploi a presque

doublé, passant de 18 % avant le programme à 34 % après le programme. Ces postes étaient principalement détenus par des participantes qui occupaient auparavant des emplois liés à la vente. En général, les emplois spécialisés et semi-spécialisés étaient plus souvent pourvus par des hommes.

Les participants au PFCE n'ont pas continué à étudier.

Même si 80,7 % des participants s'estimaient plus aptes au travail en raison des nouvelles compétences acquises grâce au programme, les résultats ont révélé que l'augmentation nette du niveau de scolarité chez ces participants n'était pas prononcée au moment du sondage.

Conclusion

Le taux de participation relativement élevé des anciens prestataires réadmissibles à l'AE concorde avec les objectifs du programme. Même si les anciens prestataires réadmissibles, par définition, n'étaient plus actifs depuis longtemps (c'est-à-dire de trois à cinq ans), le PFCE a véritablement permis d'accroître le taux d'emploi chez ce groupe de clients. Ainsi, il était donc justifié de mettre l'accent sur les personnes qui n'étaient plus sur le marché du travail depuis un certain temps.

Bien que la plupart des participants au PFCE ne soient pas restés auprès du même employeur, il ne s'agit pas nécessairement d'un résultat négatif. Le sondage a été effectué de 19 à 31 mois après l'intervention. De nouvelles possibilités de perfectionnement professionnel ont pu inciter les participants à changer d'employeur, surtout dans les marchés où la demande de main-d'œuvre était forte.

3.5 Programme Mise en valeur des compétences (MVC)

Description du programme

Le programme Mise en valeur des compétences (MVC) offrait aux participants un éventail de cours de formation structurée en classe, combinés à des expériences en milieu de travail. Il a été conçu pour aider les participants à acquérir des compétences en maîtrise de la dynamique de vie et une formation professionnelle, tout en améliorant leurs compétences de base, afin de les intégrer à leur expérience de travail dans des emplois à forte demande.

En général, les participants ont consacré à peu près le même temps au volet formation qu'à celui de l'expérience de travail. Toutefois, l'ordre et le nombre d'éléments que comportait chaque volet du programme dépendaient des besoins de chaque participant. Des services d'aide au maintien de l'emploi étaient aussi offerts pour une durée de six mois à la suite de la réussite du programme MVC. Selon les lignes directrices, le programme durait environ 26 semaines (6 mois), mais il pouvait se prolonger jusqu'à un maximum de 52 semaines (12 mois), si le besoin était justifié. Selon les résultats de l'étude, la durée moyenne a été de 16 semaines.

Les employeurs participants recevaient un remboursement partiel en contre-partie de l'expérience de travail offerte. Les participants au programme MVC ne touchaient pas de rémunération ni de salaire pendant la période consacrée au volet expérience de travail. Ils recevaient toutefois une aide financière en vertu de la partie I ou de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ou encore des SFI, pendant leur participation au programme. Étant donné qu'aucune rémunération n'était versée pendant le volet expérience de travail, les heures ne s'accumulaient pas pour constituer des semaines d'emploi assurable en vertu de l'AE.

Participants

Le programme MVC ciblait des personnes qui avaient du mal à s'intégrer pour la première fois à la population active (c'est-à-dire des personnes ayant des titres de compétences étrangers, un faible niveau de scolarité, etc.) ou qui avaient été confrontées à des obstacles à l'emploi en raison d'un manque d'organisation personnelle et de compétences professionnelles et de base, et dont l'expérience de travail était insuffisante. Les fournisseurs de services ont déclaré que ce groupe de participants au programme MVC était généralement moins qualifié que les participants à d'autres programmes de l'EDMT, et qu'il se heurtait souvent à une mosaïque de difficultés d'ordre personnel et professionnel. Comparativement aux moyennes combinées de tous les programmes, les participants au programme MVC avaient souvent plus de 50 ans (33 % comparé à 23 %), étaient plus souvent des immigrants (30 % comparé à 25 %), des membres de minorités visibles (20 % comparé à 14 %) et/ou des personnes handicapées (22 % comparé à 14 %).

Au moment de l'étude, la population des participants à la MVC représentait ...

- 1 145 personnes
- 14,5 % de l'ensemble des participants aux programmes

Faits saillants

Les participants au programme MVC, notamment les anciens prestataires réadmissibles à l'AE, affichaient des taux d'activité plus faibles sur le marché du travail que ceux des participants à d'autres programmes.

Au moment du sondage, les participants au programme MVC affichaient, en règle générale, des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés par rapport à la moyenne générale pour l'ensemble des participants aux programmes. De plus, les participants à la MVC étaient plus nombreux (11,3 %) à avoir quitté la population active au moment du sondage par rapport à l'ensemble des participants aux programmes (8,1 %).

Les prestataires actifs de l'AE ont connu une réduction du nombre de semaines de chômage et une augmentation de revenu au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage.

Le programme MVC n'a eu aucune incidence nette sur la proportion de participants qui occupaient un emploi au moment du sondage, et on n'a constaté aucune incidence nette sur la durée d'emploi des participants au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage. Toutefois, pour ce qui est du chômage, les prestataires actifs de l'AE ont connu une réduction nette du

nombre de semaines sans emploi (-4,2). Une augmentation nette du revenu total au cours des 12 mois antérieurs au sondage (+3 565 \$) a également été observée chez ces participants.

Les anciens prestataires réadmissibles à l'AE ont connu une incidence négative sur leur revenu au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage.

Si les prestataires actifs de l'AE ont constaté une incidence positive nette sur leur revenu au cours des 12 mois antérieurs au sondage, cela n'a pas été le cas chez les anciens prestataires réadmissibles à l'AE. Ces derniers ont signalé au contraire une baisse de revenu nette de -3 750 \$ au cours de la même période.

De nombreux participants à la MVC n'ont pas conservé leur emploi chez le même employeur après le volet placement/expérience de travail du programme.

Les fournisseurs de services liés à la MVC ont déclaré qu'après avoir embauché des participants au programme à la suite du volet placement/expérience de travail, nombreux étaient ceux qui ne conservaient pas leur emploi chez le même employeur. Par exemple, 35,1 % des prestataires actifs de l'AE et 30,5 % des anciens prestataires réadmissibles à l'AE ont été recrutés par l'employeur après avoir terminé le programme. Or, au moment du sondage, ces pourcentages avaient chuté à 21,5 % (prestataires actifs de l'AE) et à 17,4 % (anciens prestataires réadmissibles à l'AE).

La participation aux services de MVC n'a pas eu d'effets constants sur le recours à l'AE.

Chez les prestataires actifs de l'AE, on a observé une modeste réduction nette des prestations d'AE touchées par année (152 \$), mais aucune autre estimation de l'effet de la MVC sur le nombre de semaines de prestations d'AE n'était statistiquement significative.

Les anciens prestataires réadmissibles à l'AE ont réduit leur recours aux SFI entre la période qui a précédé le programme et la période qui a suivi.

Il y a eu une diminution nette de la proportion d'anciens prestataires réadmissibles à l'AE qui ont eu recours aux SFI après leur participation au programme MVC (-8,0 points de pourcentage).

Le programme de MVC a souvent mené à l'obtention d'un emploi dans le cadre duquel les participants pouvaient appliquer les compétences acquises dans le programme. Toutefois, la pertinence de la formation semble avoir diminué au fil du temps.

Près des deux tiers (65,7 %) des participants au programme MVC étaient plutôt d'accord ou entièrement d'accord avec le fait qu'ils avaient pu appliquer dans leur emploi les compétences acquises grâce au programme. Il est toutefois possible que leur formation soit devenue moins pertinente au fil du temps, puisque moins de la moitié (49,6 %) ont affirmé que la formation leur était utile dans leur emploi actuel ou le plus récent. Certains fournisseurs de services interrogés pensaient également que la formation était moins pertinente à l'issue du programme, ayant fait remarquer que le transfert des compétences à un autre emploi pouvait se révéler difficile en raison de la nature du programme.

Conclusion

Bon nombre des résultats donnent à penser que les participants au programme MVC sont confrontés à de graves difficultés pour obtenir un emploi ou le conserver. Les employeurs participants n'ont maintenu en poste qu'environ le tiers des participants après le programme, malgré les faibles taux de chômage dans plusieurs régions de la province et leur volonté d'offrir des emplois à l'issue du programme. Les participants à la MVC pouvaient bénéficier d'un suivi ou d'une aide au maintien de l'emploi pendant six mois après la fin du programme. On ignore toutefois jusqu'à quel point on a eu recours à ces mesures de soutien. Compte tenu de ces résultats, l'efficacité de l'aide au maintien de l'emploi pourrait faire l'objet d'un examen plus approfondi.

3.6 Programme de travail indépendant (PTI)

Description du programme

Le Programme de travail indépendant (PTI) visait surtout à aider les participants à se créer un emploi en démarrant leur propre entreprise. Un autre objectif était de créer de nouveaux emplois pour d'autres Albertains sur le marché du travail local.

Le PTI a été conçu pour être souple de façon à répondre aux besoins particuliers des participants concernant la formation d'entrepreneur, l'élaboration de plans d'affaires et le démarrage d'entreprise. Une formation structurée sur l'élaboration du plan d'affaires était offerte aux participants, ainsi que des conseils, un encadrement et une orientation en gestion d'entreprise. Une surveillance et un suivi étaient assurés pendant la mise en œuvre du plan d'affaires, et les participants pouvaient profiter d'un appui et d'un encadrement sérieux pendant une période allant jusqu'à un an après le début du programme. La durée du programme était fonction des besoins de chaque participant et du temps nécessaire au démarrage de l'entreprise. En vertu de l'EDMT Canada-Alberta, les fonds du PTI étaient affectés à la formation, et les participants au programme pouvaient recevoir des prestations supplémentaires pendant un maximum de 26 semaines. Ceux-ci pouvaient toutefois négocier une prolongation en vue d'obtenir une aide supplémentaire pendant une période pouvant aller jusqu'à 52 semaines. Les heures consacrées au travail indépendant durant le programme ne pouvaient s'accumuler pour constituer des semaines d'emploi assurable en vertu de l'AE.

Pour être sélectionné comme participant au programme, il fallait avoir une idée d'entreprise viable et, en général, posséder au moins 51 % de l'entreprise et avoir accès à suffisamment de liquidités ou de capital pour le démarrage. Les participants étaient également choisis en fonction de leurs « qualités personnelles », qui leur permettraient de réussir comme travailleurs indépendants, et de leur volonté de gérer une entreprise.

Participants

Le Programme de travail indépendant a attiré des clients dont le niveau de scolarité était plus élevé (63 % ayant au moins fait des études collégiales ou universitaires partielles ou atteint un niveau de scolarité plus élevé, alors que le pourcentage était de 55 % pour l'ensemble des programmes), et un moins grand nombre de participants parmi les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi ou des groupes spéciaux. Les prestataires actifs de l'AE (82 %), qui avaient des liens plus solides avec le marché du travail, étaient plus nombreux que les anciens prestataires réadmissibles (18 %).

Au moment de l'étude, la population des participants au PTI représentait ...

- 908 personnes
- 11,5 % de l'ensemble des participants aux programmes

Faits saillants

Le Programme de travail indépendant a eu un effet positif sur l'emploi, en particulier chez les prestataires actifs de l'AE.

Les prestataires actifs de l'AE affichaient des incidences nettes positives par rapport aux trois indicateurs d'emploi. La participation au PTI a donné lieu à une augmentation nette de la proportion de participants qui avaient un emploi au moment du sondage (+12,9 points de pourcentage chez les prestataires actifs de l'AE et +18,1 points de pourcentage chez les anciens prestataires réadmissibles à l'AE). En fait, les participants au PTI ont été les seuls prestataires actifs de l'AE à connaître une augmentation nette positive au niveau de l'emploi. De plus, ils ont augmenté leur nombre de semaines de travail (augmentation nette de 5,6 semaines de travail au cours des 12 mois antérieurs au sondage) et diminué leur nombre de semaines de chômage (-5,2) au cours de la même période.

Plus de huit participants au PTI sur dix sont devenus des travailleurs indépendants après le programme, et plus de la moitié l'étaient toujours au moment du sondage.

La majorité (83,7 %) des participants au PTI étaient devenus des travailleurs indépendants à un certain moment après leur participation au programme, et près de la moitié d'entre eux ont déclaré que leur travail indépendant était leur principale activité (55,9 %) et leur principale source de revenu (47,3 %) au moment du sondage.

Les entreprises gérées par les participants au PTI ont créé des emplois pour d'autres Albertains.

Environ le quart (25,3 %) des participants au PTI qui avaient démarré leur propre entreprise employaient au moins une personne en plus d'eux-mêmes, et environ 14 % comptaient trois travailleurs ou plus au sein de leur entreprise au moment du sondage.

La participation au PTI n'a eu aucune incidence nette sur le revenu des participants.

En dépit des effets positifs sur l'emploi, le PTI n'a pas entraîné d'augmentation nette du revenu total des participants au programme au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage. Ils n'ont pas non plus constaté d'incidence nette significative sur leur salaire horaire.

Les participants actifs de l'AE ont réduit leur recours à l'AE.

Les prestataires actifs de l'AE qui ont participé au PTI ont enregistré une réduction nette du nombre de semaines de prestations d'AE touchées dans une année (-1,29), et une réduction nette correspondante du montant moyen des prestations d'AE touchées dans une année (-428 \$).

Conclusion

Les résultats portent à croire que les fournisseurs de services ont bien réussi à cibler la clientèle du programme et que celui-ci répond aux besoins des participants. En particulier, le programme a permis d'accroître le taux d'emploi chez les prestataires actifs de l'AE, et il semble les avoir aidés à devenir autosuffisants en démarrant leur propre entreprise, ce qui a eu pour effet de créer des emplois pour d'autres Albertains.

La réduction du recours à l'AE et l'établissement de liens solides avec le marché du travail sont possiblement des conséquences secondaires du travail indépendant. Selon les critères d'admissibilité à l'AE, les travailleurs indépendants ne peuvent accumuler des semaines d'emploi assurable et ne pourraient toucher des prestations d'AE s'ils connaissaient une période de chômage après avoir géré leur propre entreprise. Ainsi, les participants au PTI seraient moins souvent admissibles à l'AE et, de ce fait, auraient plus souvent tendance à demeurer dans la population active. De plus, les heures consacrées au travail durant la participation au programme ne pouvaient s'accumuler pour constituer des semaines d'emploi assurable en vertu de l'AE.

3.7 Programme de placement (PP)

Description du programme

On a conçu le Programme de placement (PP) pour aider les chômeurs albertains à intégrer ou réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible et à acquérir des compétences en recherche d'emploi. Il a également permis aux employeurs de pourvoir des postes vacants et de lutter contre les pénuries de compétences dans leurs organisations. Les clients du PP avaient généralement les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires pour travailler, mais ils avaient besoin de compétences en recherche d'emploi et d'aide pour entrer en contact avec des employeurs. Les clubs de recherche d'emploi sont un exemple des services offerts par le PP. L'évaluation des compétences, l'analyse des débouchés éventuels, les techniques de recherche d'emploi et les services de placement étaient offerts pendant une période allant jusqu'à 12 semaines. Le PP prévoyait aussi des services d'aide au maintien de l'emploi pendant 12 semaines de plus, tels que la formation au poste de travail,

l'établissement d'une entente avec un mentor en milieu de travail, les arrangements pour le transport et la garde d'enfants, ou une médiation avec l'employeur.

Le PP était accessible à tous les Albertains, admissibles ou non à l'AE, et le financement était alloué dans le cadre de l'EDMT pour tous les participants. Bien que les deux groupes de clients aient fait l'objet d'un examen aux fins de l'évaluation sommative, le présent rapport ne décrit que les résultats obtenus par les participants admissibles à l'AE.

Participants

Les clients du programme de placement étaient généralement considérés comme étant aptes à l'emploi. Dans la présente étude, 61 % des participants étaient des prestataires actifs de l'AE, ce qui dénote un fort attachement à la population active. Sur l'ensemble des participants au PP, 9 % étaient membres des minorités visibles, (par rapport à la moyenne globale de 14 % pour tous les programmes) et 16 %, des immigrants (par rapport à 25 %). Environ 38% des participants au PP avaient terminé des études collégiales ou universitaires ou avaient atteint un niveau de scolarité plus élevé, comparativement à 45 %¹¹ des participants pour l'ensemble des programmes.

Au moment de l'étude, l'ensemble des participants au PP (AE et non AE) représentait...

- 4 707 personnes
- 43,8 % de l'ensemble des participants aux programmes

Globalement, 57,2 % des prestataires admissible à l'AE ont reçu plus d'un service ou plusieurs services combinés. Toutefois, les prestataires actifs de l'AE (62,7 %) ont plus souvent bénéficié de diverses interventions du PP que les anciens prestataires réadmissibles à l'AE (48,5 %). Une forte proportion (85,5 %) de prestataires admissibles à l'AE ont terminé le programme.

¹¹ Ces chiffres incluent les participants ayant obtenu des diplômes collégiaux et universitaires, d'autres titres de compétence ou reconnaissances professionnelles, des diplômes universitaires de premier et deuxième cycle et d'autres diplômes.

Tableau 4
Types de services de placement reçus, selon le type de client

Type de service	Prestataires actifs (n=410)	Anciens prestataires réadmissibles (n=260)	Total (n=670)
Rédaction de CV	70,7 %	68,1 %	69,7 %
Entrevue	47,8 %	35,4 %	43,0 %
Évaluation des compétences	36,8 %	31,9 %	34,9 %
Stratégies de promotion personnelle	39,0 %	23,8 %	33,1 %
Présentation/jumelage	24,4 %	18,5 %	22,1 %
Compétences en maintien de l'emploi	18,0 %	14,6 %	16,7 %
Aide pratique ponctuelle	13,7 %	8,1 %	11,5 %

Note : Les réponses multiples expliquent le fait que les pourcentages sont supérieurs à 100 %.

Faits saillants

La participation au PP a donné lieu à une diminution du nombre de semaines de chômage chez les prestataires actifs de l'AE.

La participation au Programme de placement n'a pas eu d'incidences nettes sur aucun des trois indicateurs d'emploi chez les anciens prestataires réadmissibles à l'AE, mais elle a eu un effet net significatif sur le nombre de semaines de chômage chez les prestataires actifs de l'AE (-3,8 semaines).

La participation au PP a donné lieu à une augmentation de revenu chez les prestataires actifs de l'AE.

Seuls les prestataires actifs de l'AE ont eu une incidence nette positive sur leur revenu. Par rapport au groupe témoin, ils ont connu une augmentation de revenu nette entre la période antérieure au programme et les 12 mois qui ont précédé le sondage (+3 773 \$). Cette augmentation pourrait être liée à la diminution du nombre de semaines de chômage au cours de la même période (-3,8).

Des écarts entre les sexes ont été constatés sur le plan de la rémunération, le revenu des hommes étant supérieur à celui des femmes.

Comme c'était le cas pour les autres programmes, les participants employés admissibles au PP avaient un revenu beaucoup plus élevé que celui des participantes admissibles au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage; les hommes gagnaient 37 123 \$ en moyenne, tandis que le revenu des femmes était de 24 803 \$ en moyenne au cours de la même période. La principale raison de cet écart semble être liée aux types d'emplois occupés par les femmes par rapport à ceux occupés par les hommes.

En général, les prestataires actifs de l'AE et les anciens prestataires réadmissibles ont réduit leur recours à l'AE, mais ces baisses n'étaient pas toujours statistiquement significatives.

Chez les prestataires actifs de l'AE, on a observé une modeste réduction nette du nombre de semaines de prestations d'AE touchées dans une année (-0,58), assortie d'une diminution nette du montant annuel des prestations d'AE touchées au cours de la période qui a suivi le programme (-157 \$). Même si le recours à l'AE était relativement faible chez les anciens prestataires réadmissibles à l'AE avant le programme (ce qui était prévisible compte tenu de la définition d'un ancien prestataire réadmissible), on a également observé une réduction nette du montant annuel des prestations d'AE au cours de la période qui a suivi le programme (-240 \$).

Les SFI reçus par les anciens prestataires réadmissibles à l'AE ont également diminué après leur participation au PP.

La participation au PP a donné lieu à une diminution nette de la proportion d'anciens prestataires réadmissibles qui recevaient des SFI (-4,8 points de pourcentage). Les données ont révélé que cette baisse n'était pas attribuable au transfert vers d'autres sources d'aide gouvernementale (p. ex., indemnisation des accidents du travail, prêts d'études canadiens, Assured Income for the Severely Handicapped, etc.).

Les participants au PP estimaient que le programme les avait aidés à acquérir des compétences en recherche d'emploi.

Sept participants au PP sur dix (69,3 %) étaient d'avis que le programme avait amélioré leur capacité à trouver un emploi, et près des deux tiers (64,8 %) estimaient qu'il les avait aidés à acquérir les compétences en recherche nécessaires pour trouver un travail. Un peu moins de la moitié (46,4 %) pensaient qu'ils avaient trouvé un emploi grâce à leur participation au PP. Ce résultat n'est pas étonnant puisque les participants devaient trouver un emploi de leur propre initiative, et seulement un client sur cinq (22 %) a déclaré qu'il avait eu recours à un service de présentation ou de jumelage des travailleurs et des emplois.

Conclusion

Les services du PP ne visaient pas l'amélioration des compétences liées à l'emploi. Il avait plutôt comme objectif de fournir une aide aux participants afin qu'ils puissent acquérir des compétences en recherche d'emploi. Selon les commentaires des participants, le PP a réussi à atteindre cet objectif; 70 % d'entre eux pensaient que le PP avait amélioré leur capacité à trouver un travail, et 65 %, qu'il les avait aidés à acquérir les compétences en recherche d'emploi dont ils avaient besoin. La plus forte incidence a été observée chez les prestataires actifs de l'AE, dont les revenus nets ont augmenté de manière importante (+ 3 773 \$). Les anciens prestataires réadmissibles à l'AE affichaient une diminution nette du recours aux SFI (-4,8 points de pourcentage).

3.8 Incidences globales selon le résultat attendu

Les résultats par programme ont été analysés dans les sections qui précèdent, alors que la présente section porte sur les incidences globales selon le résultat attendu.

Emploi

Emploi au moment du sondage

Au niveau des programmes dans leur ensemble, la proportion de participants qui occupaient un emploi au moment du sondage n'était pas statistiquement significative, ni chez les prestataires actifs de l'AE ni chez les anciens prestataires réadmissibles à l'AE.

Au niveau de chaque programme, toutefois, on a observé une incidence positive (dans trois des six programmes) sur la proportion de participants qui occupaient un emploi au moment du sondage – de 19 à 31 mois après la participation au programme.

- DC-P Anciens prestataires réadmissibles à l'AE : +12,9 points de pourcentage
- PFCE Anciens prestataires réadmissibles à l'AE : +16,2 points de pourcentage
- PTI Anciens prestataires réadmissibles à l'AE : +18,1 points de pourcentage et prestataires actifs de l'AE : 12,9 points de pourcentage

Nombre de semaines de travail au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage

Au niveau des programmes dans leur ensemble, il n'y a pas eu d'incidence statistiquement significative pour aucun des deux groupes de clients sur le nombre de semaines de travail au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage.

Au niveau de chaque programme, on a constaté une augmentation nette positive du nombre de semaines de travail au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage dans deux programmes; cet effet statistiquement significatif n'a pas été constaté dans les autres programmes.

- DC-P Anciens prestataires réadmissibles : +3,9 semaines
- PTI Prestataires actifs de l'AE : +5,6 semaines

Nombre de semaines de chômage au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage

Au niveau des programmes dans leur ensemble, il n'y a pas eu d'incidence statistiquement significative sur le nombre de semaines de chômage avant le sondage pour aucun des deux groupes de clients.

Au niveau de chaque programme, tous les programmes, à l'exception d'un seul, témoignaient d'une incidence nette positive (c'est-à-dire une diminution du nombre de semaines de chômage) au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage pour au moins un groupe de clients. La seule exception était le DC-FA, pour lequel l'incidence nette n'était pas significative chez les deux groupes de clients.

- DC-FA Prestataires actifs de l'AE : -2,4 semaines; anciens prestataires réadmissibles : -4,3 semaines
- PFCE Anciens prestataires réadmissibles : -6,5 semaines
- MVC Prestataires actifs de l'AE : -4,2 semaines
- PTI Prestataires actifs de l'AE : -5,2 semaines
- PP Prestataires actifs de l'AE : -3.8 semaines

Revenus

Revenus totaux au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage

Au niveau des programmes dans leur ensemble, les prestataires actifs de l'AE ont eu une incidence positive (+3 512 \$) sur leurs revenus au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage. Les résultats n'étaient pas statistiquement significatifs chez les anciens prestataires réadmissibles à l'AE.

Au niveau de chaque programme, l'augmentation nette du revenu chez les prestataires actifs de l'AE ayant participé au DC-P, au PFCE, à la MVC au PP allait de +3 565 \$ (MVC) à +4 796 \$ (DC-P). La participation au DC-FA a donné lieu à une diminution nette des revenus (-4 364 \$) chez les prestataires actifs de l'AE. Aucune incidence statistiquement significative n'a été observée chez ces clients pour ce qui est du PTI. En ce qui concerne les anciens prestataires réadmissibles, une incidence négative (-3 750 \$) a été observée pour la MVC, et les autres programmes n'ont pas eu d'incidence statistiquement significative.

Salaire horaire

Au niveau des programmes dans leur ensemble, aucune incidence statistiquement significative n'a été observée en ce qui a trait au salaire horaire, ni chez les prestataires actifs de l'AE ni chez les anciens prestataires réadmissibles.

Au niveau de chaque programme, une augmentation nette du salaire horaire a été signalée dans deux programmes. Aucune incidence statistiquement significative n'a été observée dans les autres programmes.

- DC-P Prestataires actifs de l'AE : +2,53 \$ et anciens prestataires réadmissibles : +1,62 \$
- PFCE Prestataires actifs de l'AE : (+2,16 \$)

Recours à l'AE

Prestations d'AE touchées

Au niveau des programmes dans leur ensemble, il y a eu une réduction nette (-1,05 semaines) des prestations d'AE touchées dans une année chez les prestataires actifs de l'AE, et de -0,47 semaines chez les anciens prestataires réadmissibles.

Au niveau de chaque programme, une réduction nette apparente du nombre de semaines de prestations a été observée chez les prestataires actifs de l'AE dans quatre (DC-P, DC-FA, PTI et PP) des six programmes. Cette diminution allait de -0,584 semaines (PP) à -1,31 semaines (DC-FA). Les deux autres programmes (PFCE et MVC) n'ont pas signalé d'incidence statistiquement significative. Aucun programme n'a indiqué d'incidence statistiquement significative chez les anciens prestataires réadmissibles à l'AE.

Prestations d'AE hebdomadaires

Au niveau des programmes dans leur ensemble, il y a eu une réduction nette des prestations d'AE hebdomadaires touchées dans une année chez les prestataires actifs de l'AE (-311 \$) et chez les anciens prestataires réadmissibles à l'AE (-140 \$).

Au niveau de chaque programme, une diminution nette apparente a été constatée chez les prestataires actifs de l'AE dans tous les programmes, allant de -152 \$ (MVC) à -527 \$ (PFCE) par client et par année. Dans le cas des anciens prestataires réadmissibles à l'AE, aucune incidence statistiquement significative n'a été relevée dans aucun des programmes, sauf un : le PP, où l'incidence nette a été de -240 \$ par client et par année.

Recours aux SFI

Au niveau des programmes dans leur ensemble, la proportion de prestataires actifs de l'AE qui avaient recours aux SFI a diminué de 1,7 point de pourcentage. Aucune incidence statistiquement significative n'a été signalée pour les anciens prestataires réadmissibles à l'AE.

Au niveau de chaque programme, le DC-FA a signalé une diminution de 6,7 points de pourcentage chez les prestataires actifs de l'AE. Aucun autre programme n'a signalé d'incidence statistiquement significative pour ce groupe de clients. Cependant, dans le cas des anciens prestataires réadmissibles à l'AE, il y a eu une diminution nette du recours aux SFI dans deux programmes : MVC (8,0 points de pourcentage) et PP (4,8 points de pourcentage). Aucun autre programme n'a rapporté d'incidence statistiquement significative.

Conclusion

Au niveau des programmes dans leur ensemble, la participation à un programme de l'EDMT semble avoir eu une incidence nette positive sur trois des quatre indicateurs : revenus, recours à l'AE et aux SFI.

Il faut analyser les résultats de la présente étude en tenant compte de la situation économique particulière de l'Alberta. Au moment de l'étude, le taux de chômage provincial s'établissait, en moyenne, à moins de 5 %, un pourcentage nettement inférieur à la moyenne nationale de 7,4 %. L'assèchement du marché du travail s'est caractérisé par des salaires à la hausse et par la facilité à obtenir du travail. Par conséquent, les personnes qui, dans d'autres circonstances, auraient eu du mal à trouver un emploi, en ont trouvé aisément.

4. Coûts des programmes

Tous les clients d'Emploi et Immigration Alberta reçoivent des services par le biais d'un point unique d'accès aux services, de sorte qu'il est difficile de séparer les coûts administratifs des programmes qui relèvent de l'EDMT de ceux qui n'en relèvent pas. En l'absence de ces données, il n'est pas possible d'obtenir des résultats d'analyse exacts par rapport au rendement du capital investi (RCI) et aux coûts liés aux résultats. On peut toutefois déterminer les dépenses réelles des programmes, sauf en ce qui concerne les coûts administratifs et tous les coûts que doivent assumer les clients. Le tableau qui suit présente les autres formes d'aide au revenu (p. ex., frais de subsistance) offertes en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les prestations prévues par la partie I de l'AE sont exclues.

Tableau 5			
Coûts des programmes, selon le type d'intervention			
Programme	Nombre de clients	Coût total – Programme (M\$)	Coût par client
Développement des compétences	3 664	32,317	8 820 \$
Programme de formation en cours d'emploi	314	1,841	5 864 \$
Programme Mise en valeur des compétences	1 145	6,515	5 690 \$
Programme de travail indépendant	908	5,158	5 680 \$
Programme de placement	4 707	3,986	847 \$
Total	10 738	49,817	4 639 \$*
Source : EIA, codes budgétaires BU243, BU095			
* Veuillez noter qu'il s'agit d'une moyenne et non d'une somme (à savoir le coût moyen par client).			
Note : Le programme des SACE n'est pas inclus parce que certains services sont accessibles en libre-service et qu'il est impossible d'estimer le coût par client.			

En général, les programmes plus intensifs coûtaient plus cher par client que les autres programmes comportant des interventions moins intensives. Par exemple, les programmes liés au Développement des compétences offraient, pendant une période maximale de 12 mois, une formation structurée en classe visant l'acquisition de compétences axées sur l'emploi, à un coût de 8 820 \$ par client. Par comparaison, les services du Programme de placement comprenaient des ateliers de courte durée visant l'acquisition de compétences en recherche d'emploi, car on estimait que les participants possédaient déjà des compétences professionnelles satisfaisantes. Le coût moyen des services de placement, par personne, était de 847 \$.

Annexe 1

Résumé des incidences nettes significatives

Résumé des incidences nettes significatives d'après l'écart dans les différences, selon le programme et le type de client								
	Groupe	DC-P	DC-FA	PFCE	MVC	PTI	PP	Tous les programmes
Emploi								
Proportion de participants occupant un emploi au moment du sondage	Actif	-	-	-	-	+12,9 points de pourcent.	-	-
	Ancien prestataire réadmiss.	+12,9 points de pourcent.	-	+16,2 points de pourcent.	-	+18,1 points de pourcent.	-	-
Nombre de semaines de travail (12 mois précédant le sondage)	Actif	-	-	-	-	+5,6	-	s.o.
	Ancien prestataire réadmiss.	+3,9	-	-	-	-	-	s.o.
Nombre de semaines au chômage (12 mois précédant le sondage)	Actif	-2,4	-	-	-4,2	-5,2	-3,8	s.o.
	Ancien prestataire réadmiss.	-4,3	-	-6,5	-	-	-	s.o.
Rémunération								
Rémunération totale (12 mois précédant le sondage)	Actif	+4 796 \$	-4 364 \$	+4 180 \$	+3 565 \$	-	+ 3 773 \$	+ 3 512 \$
	Ancien prestataire réadmiss.	-	-	-	-3 750 \$	-	-	-
Salaire horaire (Emploi actuel/le plus récent)	Actif	+2,53 \$	-	+2,16 \$	-	-	-	s.o.
	Ancien prestataire réadmiss.	+1,62 \$	-	-	-	-	-	s.o.
Recours à l'AE								
Prestations d'AE touchées (nombre de semaines par année)	Actif	-1,18	-1,31	-	-	-1,29	-0,584	-1,05
	Ancien prestataire réadmiss.	-	-	-	-	-	-	-0,47
Prestations hebdomadaires d'AE (\$ par année)	Actif	-348 \$	- 309 \$	- 527 \$	- 152 \$	- 428 \$	- 157 \$	- 311 \$
	Ancien prestataire réadmiss.	-	-	-	-	-	-240 \$	- 140 \$
Recours aux SFI								
SFI reçus (Proportion au moment du sondage)	Actif	-	-6,7 points de pourcent.	-	-	-	-	-1,7 point de pourcent.
	Ancien prestataire réadmiss.	-	-	-	-8,0 points de pourcent.	-	-4,8 points de pourcent.	-
<p>Note : Les SACE n'ont pas été inclus car les données sur les incidences nettes n'étaient pas disponibles. Les données proviennent d'une source distincte.</p> <p>Note : Les estimations sont qualifiées de « significatives » si elles sont statistiquement différentes de zéro au niveau .05 d'un test bilatéral. Si aucune estimation ne figure, c'est que l'estimation n'a pas atteint ce niveau de signification statistique.</p> <p>Note : En raison de la taille de l'échantillon, les estimations des incidences nettes pourraient ne pas être statistiquement significatives au niveau de l'intervention; toutefois, avec un échantillon plus large, les estimations pourraient être significatives au niveau de l'ensemble du programme.</p>								

Annexe 2

*Profil des participants à l'étude**

	DC-P (%)	DC-FA (%)	PFCE (%)	MVC (%)	PTI (%)	PP (%)	Tous les programmes (%)
Prestataires de l'AE							
Actifs	64	51	39	52	82	61	62
Anciens prestataires réadmissibles	36	49	61	48	18	39	39
Sexe							
Homme	46	38	35	42	54	51	46
Femme	54	62	65	58	46	49	54
Groupes d'âge							
16 - 19	0	0	0	0	0	0	0
20 - 29	20	20	29	11	10	15	17
30 - 39	32	35	20	25	31	26	29
40 - 49	32	34	27	30	36	31	32
50 - 59	15	10	22	26	20	23	19
60+	2	2	2	7	3	5	4
Niveau de scolarité le plus élevé							
Études secondaires non terminées	11	16	13	18	11	16	14
Études secondaire /FG	13	19	28	19	13	22	17
Formation dans les métiers/professionnelle partielle	2	3	2	2	2	2	2
Certificat métier/professionnel	17	10	16	9	11	11	13
Formation collégiale/universitaire partielle	7	10	10	12	14	11	10
Diplôme collégial/universitaire	37	16	20	17	25	19	26
Certificat/diplôme/ autre titre professionnel	0	1	2	1	1	1	1
Diplôme universitaire de premier cycle	8	14	7	14	18	14	12
Diplôme universitaire de deuxième cycle	3	4	0	4	4	3	3
Autre	2	8	2	4	1	1	3
Groupes équité/groupes spéciaux							
Parents seuls	20	20	17	18	13	16	18
Autochtones	5	6	6	8	5	8	7
Personnes handicapées	14	11	12	22	11	13	14
Minorités visibles	12	32	12	20	8	9	14
Immigrants	23	61	16	30	14	16	25
* Les chiffres étant arrondis, les pourcentages totaux pourraient donner un peu plus ou un peu moins que 100 %.							

Annexe 3

Taux de réponse

Le taux de réponse brut se définit comme la proportion de l'échantillon entier ou de la population qui a répondu à un sondage, quelles que soient les raisons de la non-réponse. Dans le cas de la présente étude, le taux de réponse brut a été de 40 % chez les participants et de 37 % chez le groupe témoin.

Un second taux de réponse a également été calculé afin d'éliminer les participants qui ne pouvaient être joints malgré plusieurs tentatives, parce qu'ils voyageaient, étaient décédés, n'ont pu être retrouvés ou s'étaient établis dans un autre pays. Ce second taux de réponse a été de 62 % chez les participants et de 5-8 % chez le groupe témoin.

Une analyse du taux de non-réponse a été effectuée pour cerner les sources potentielles des biais de non-réponse et/ou d'une faible généralisation des résultats (c'est-à-dire erreur dans l'échantillon supérieure à ± 5 %, à un niveau de confiance de 95 %). L'analyse a été réalisée selon le type de client et de programme.

Les résultats de l'analyse ont révélé que le taux d'erreur dans l'échantillon était généralement faible (soit moins de ± 5 %), sauf pour le Programme de formation en cours d'emploi (PFCE), qui comptait le nombre de participants le plus faible (total PFCE = 314; total des questionnaires de sondage remplis = 136). C'est pourquoi les résultats du PFCE par type de client ou par région doivent être interprétés avec prudence. Avec un échantillon de taille aussi réduite, la fiabilité des résultats est discutable en raison du faible facteur de puissance (c'est-à-dire la capacité à déceler un effet du programme).