

# Rapports d'évaluation

## Évaluation sommative des prestations d'emploi et mesures de soutien offertes en vertu de l'Entente de développement du marché du travail Canada Terre-Neuve-et-Labrador

Vérification et évaluation

Direction générale de la politique stratégique  
et de la planification

Juin 2006



Ressources humaines et  
Développement des compétences Canada

Human Resources and  
Skills Development Canada

**Canada**  
SP-AH-682-11-05F



*Évaluation sommative des prestations  
d'emploi et mesures de soutien offertes  
dans le cadre de l'Entente de  
développement du marché du travail  
Canada-Terre-Neuve-et-Labrador*

**Rapport final**

*Vérification et évaluation  
Direction générale de la politique stratégique et de la planification  
Ressources humaines et Développement social Canada*

*juin 2006*

SP-AH-682-10-07F  
(also available in English)

Papier  
ISBN : 0-662-72239-6  
N° de cat. : HS28-54/2006E

PDF  
ISBN : 0-662-72240-X  
N° de cat. : HS28-54/2006E – PDF

## *Liste d'abréviations*

AE	Assurance-emploi
ATI	Aide au travail indépendant
CRHC	Centre de ressources humaines du Canada
DC	Développement des compétences
EDMT	Entente de développement du marché du travail
EDRHA	Ententes de développement des ressources humaines autochtones
EPA	Équivalent de plan d'action
FSE	Fournisseur de services externe
MS	Mesures de soutien
PCE	Partenariats de création d'emplois
PEA	Pré-sélection et évaluation améliorées
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
PMT	Partenariats du marché du travail
RHDSC	Ressources humaines et Développement social Canada
RHTE	Ressources humaines, Travail et Emploi
SAE	Services d'aide à l'emploi
SSC	Subventions salariales ciblées

Prestations de la partie I de la *Loi sur l'AE* : Ces prestations offrent un soutien du revenu aux personnes qui perdent leur emploi. Elles sont temporaires, et leur montant et leur durée varient selon divers critères. L'admissibilité aux prestations d'AE est fondée sur le nombre d'heures pendant lesquelles la personne a travaillé.

Prestations de la partie II de la *Loi sur l'AE* : Ces prestations, également appelées « prestations d'emploi actives », offrent des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) visant à aider des gens à trouver du travail. Les prestations d'emploi sont offertes uniquement aux participants admissibles (actifs et anciens prestataires d'AE) et se traduisent en règle générale par une intervention à moyen ou à long terme auprès du client. Les mesures de soutien des Services d'aide à l'emploi, auxquelles toutes les personnes sans emploi ont accès, consistent généralement en des interventions ou services de courte durée offerts par des organismes externes.



# Table des matières

<b>Sommaire</b> .....	<b>i</b>
<b>Réponse de la Direction</b> .....	<b>v</b>
<b>1. Introduction</b> .....	<b>1</b>
1.1 EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador .....	1
1.1.1 Prestations d'emploi mises en œuvre dans le cadre de l'EDMT .....	2
1.1.2 Mesures de soutien offertes dans le cadre de l'EDMT .....	4
1.2 But et portée de l'évaluation sommative .....	4
<b>2. Méthodes d'évaluation</b> .....	<b>7</b>
2.1 Stratégie d'évaluation .....	7
2.1.1 Méthodes quantitatives .....	7
2.1.2 Méthodes qualitatives .....	8
2.2 Principales forces et limites .....	9
<b>3. Cogestion et participation aux PEMS en vertu de l'EDMT</b> .....	<b>13</b>
3.1 Cogestion .....	13
3.2 Caractéristiques générales des participants aux PEMS .....	14
3.3 Participation aux programmes .....	15
3.3.1 Accès aux PEMS .....	15
3.3.2 Développement des compétences .....	16
3.3.3 Partenariat pour la création d'emplois .....	18
3.3.4 Subventions salariales ciblées et aide au travail indépendant .....	19
3.3.5 Formation par l'apprentissage .....	19
3.3.6 Mesures de soutien .....	20
<b>4. Incidences</b> .....	<b>23</b>
4.1 Incidences sur les participants .....	23
4.1.1 Démarche utilisée pour examiner les incidences .....	23
4.1.2 Incidences sur les revenus et les semaines travaillées .....	24
4.1.3 Incidences sur les prestations et les semaines d'AE .....	25
4.1.4 Incidences sur les prestations et les semaines d'aide au revenu .....	25
4.1.5 Incidences sur les compétences et l'employabilité .....	26
4.2 Incidences sur les employeurs .....	28
4.3 Incidences sur le marché du travail .....	28
4.4 Incidences sur les collectivités .....	29

<b>5.</b>	<b>Rentabilité .....</b>	<b>31</b>
	5.1 Coûts pendant le programme .....	31
	5.2 Incidence après le programme .....	32
<b>6.</b>	<b>Certaines conclusions .....</b>	<b>35</b>

## *Liste des tableaux*

Tableau 1	Coefficients du modèle de revenus et des heures travaillées .....	24
Tableau 2	Coûts moyens des programmes .....	32
Tableau 3	Incidences des programmes par type de client et type d'intervention.....	33



# Sommaire

Le présent rapport donne un aperçu de l'évaluation sommative de l'Entente de développement du marché du travail (EDMT) entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. L'EDMT fournit le cadre dans lequel les prestations d'emploi et les mesures de soutien (PEMS) sont offertes. L'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador est une entente cogérée, dans laquelle la responsabilité de la planification et de l'évaluation des PEMS est partagée tandis que Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO) continue d'offrir ces programmes et services par l'intermédiaire de son réseau de prestation de services.

Les PEMS sont conçues de manière à aider les travailleurs à retourner au travail et à réduire leur dépendance à l'égard de l'Assurance-Emploi (AE) et des programmes provinciaux d'aide au revenu. Les prestations d'emploi (PE) sont offertes aux bénéficiaires de l'AE ainsi qu'aux personnes qui en ont été bénéficiaires. Les mesures de soutien (MS) sont offertes à tous les chômeurs. L'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador prévoit quatre PE et deux MS.

- **Le développement des compétences (DC)** aide les participants à acquérir des compétences professionnelles en leur offrant une aide financière directe qui leur permet de choisir, d'organiser et de payer la formation qu'ils recevront dans un établissement inscrit.
- **Les partenariats de création d'emploi (PCE)** offrent aux participants la possibilité d'acquérir une expérience de travail qui leur permettra de décrocher un emploi permanent. Les PCE créent pour les clients des occasions d'emploi intéressantes et cumulatives grâce à des partenariats entre les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC), le gouvernement provincial, le secteur privé et/ou des groupes communautaires.
- **Les subventions salariales ciblées (SSC)** aident les participants à acquérir de l'expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une contribution financière qu'ils utilisent pour rémunérer les participants qu'ils embauchent.
- **L'aide au travail indépendant (ATI)** offre de l'aide financière et des conseils de planification administrative pour aider les participants à se lancer en affaires.
- **Les services d'aide à l'emploi (SAE)** financent des organismes externes pour leur permettre d'offrir des services d'emploi aux chômeurs, en particulier la prestation de conseils relatifs à l'emploi et d'autres services, comme l'accès à un ordinateur.
- **Les partenariats du marché du travail (PMT)** offrent du financement pour aider les employeurs, les employés ou les associations d'employeurs et les collectivités à améliorer leur capacité de gérer les besoins en ressources humaines et de mettre en oeuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre.

## Portée et méthode de l'évaluation

L'évaluation était axée surtout sur les incidences sur les clients. Dans une moindre mesure, l'évaluation a aussi examiné les effets sur la collectivité et les employeurs, la rentabilité ainsi que certaines questions de suivi découlant de l'évaluation formative, surtout la conception et la mise en œuvre des PEMS. Il faut remarquer que ce rapport sommaire ne présente pas les constatations relatives aux questions de suivi, mais que certaines de ces constatations sont incluses dans la section sur la participation aux programmes. Le rapport technique final de l'évaluation renferme d'autres constatations à ce sujet<sup>1</sup>.

Les incidences sur les clients ont été examinées surtout à l'aide des données des fichiers administratifs fédéraux et provinciaux, d'une enquête auprès de 2 201 participants à un programme, et d'une enquête menée auprès de 2 414 personnes choisies comme membres d'un groupe témoin. La méthode de collecte et l'analyse des données ont été conçues de façon à procurer les meilleures estimations qui soient des incidences sur les clients.

Pour obtenir de l'information sur l'emploi pendant les 18 à 30 mois ayant suivi un programme, nous avons choisi au hasard les participants interrogés dans une liste de clients qui avaient terminé un **équivalent de plan d'action (EPA)** au cours de l'année de référence 2000-2001. Les EPA sont des groupes d'interventions auprès des clients, groupes dans lesquels moins de six mois s'écoulent entre la fin d'une intervention et le début de l'intervention suivante<sup>2</sup>. Les EPA ont été créés à partir de données administratives.

Chacun des participants a été classé dans l'un des trois groupes de clients suivants, en fonction de son recours à l'AE et à l'aide sociale : les *prestataires*, qui avaient une demande d'AE active au début de leur plan d'action; les *anciens clients* admissibles en vertu des dispositions sur la réadmissibilité de la *Loi sur l'AE*, mais qui *ne* recevaient *pas* d'aide sociale au début de leur plan d'action, et les *clients communs* admissibles en vertu des dispositions sur la réadmissibilité de la *Loi sur l'AE* et qui recevaient également de l'aide sociale au début de leur plan d'action. L'attention accordée explicitement à ce groupe est un aspect particulier de cette évaluation.

Le groupe témoin pour chacun des trois groupes de clients a été choisi en fonction de la région de résidence correspondante<sup>3</sup> et des antécédents en matière d'AE avant la date du plan d'action; dans ce groupe, des personnes ayant d'autres caractéristiques indiquant qu'elles étaient susceptibles de participer aux PEMS ont ensuite été choisies.

---

<sup>1</sup> *Évaluation sommative de l'Entente de développement du marché du travail Canada-Terre-Neuve-et-Labrador : Rapport technique final*, préparé pour RHDCC, 31 mars 2005. Deux évaluations formatives ont été réalisées : *1. Évaluation formative des prestations d'emploi et mesures de soutien dispensées en vertu de l'EDMT Canada-Terre-Neuve Phase 1 – Prestations d'emploi* (juin 2000) et *2. Évaluation formative des Prestations d'emploi et mesures de soutien prévues en vertu de l'EDMT Canada-Terre-Neuve Phase 2 – Prestations de formation* (juin 2000).

<sup>2</sup> Les équivalents de plan d'action (EPA) ont été construits à partir des dates de début et de fin de chacune des PEMS (y compris les séances de conseils) auxquelles un client a accédé. Chacune des PEMS auxquelles un client a accédé dans les six mois suivant la date de début ou de fin d'une autre PEMS à laquelle ce même client avait déjà accédé a été combinée à la première PEMS pour former un seul EPA. Ce processus a ensuite été répété jusqu'à ce que toutes les PEMS auxquelles un client avait accédé aient été vérifiées et incluses dans l'EPA le cas échéant. Une fois ce regroupement terminé, la date de début de l'EPA est devenue la date de début de la première PEMS faisant partie du groupe, et la date de fin de l'EPA est devenue la date de fin de la plus récente PEMS à laquelle le client a accédé.

<sup>3</sup> Terre-Neuve-et-Labrador est divisée en quatre régions : Avalon, le Centre, l'Ouest et le Labrador.

Nous avons utilisé des méthodes qualitatives pour explorer les résultats quantitatifs et examiner les questions dont la recherche quantitative n'a pas tenu compte. Les méthodes qualitatives ont été un examen de 29 documents, 20 entrevues avec des informateurs clés et une enquête auprès de 42 employés de première ligne de la prestation des services. De plus, nous avons procédé à 21 réunions de groupes de discussion et à 9 études de cas.

## Principales constatations

L'évaluation sommative de l'EDMT de Terre-Neuve-et-Labrador montre que les prestations d'emploi ont eu des effets sur les revenus, l'AE, l'aide au revenu, les titres et les compétences liés à l'emploi, l'employabilité et les collectivités.

- Le revenu annualisé des prestataires qui ont participé au DC a beaucoup augmenté – de 2 000 \$ environ – au cours de la période ayant suivi le programme, par rapport à leur groupe témoin. Les anciens clients du DC ont affiché des gains semblables, mais les résultats pour ce petit groupe n'étaient pas significatifs sur le plan statistique. Il s'agit d'une constatation importante, car plus de 71 % des dépenses des prestations d'emploi sont consacrées aux participants du DC. Cette constatation signifie donc que la plus grande partie des fonds a été affectée à l'intervention ayant eu le plus de résultats positifs sur les revenus.
- Les prestataires ayant participé au DC ont reçu 2,2 semaines de moins de prestations d'AE que leur groupe témoin au cours de la période suivant le programme. Les prestataires ayant participé à l'ATI ont reçu environ 16,3 semaines et 5 500 \$ de prestations d'AE de moins après le programme, mais leur réduction des prestations d'AE vient peut-être surtout de ce que les revenus d'un travailleur indépendant ne sont pas assurables par l'AE.
- La majorité des participants de chacun des trois groupes de clients ont déclaré que leur capacité de décrocher et de garder un emploi s'était améliorée (72 % des prestataires, 68 % des anciens clients, et 63 % des clients communs). Près de la moitié des participants de chacun des groupes de clients ont jugé leur programme important ou très important pour l'obtention de l'emploi qu'ils ont conservé le plus longtemps après le programme. De plus, un grand nombre de participants ont dit avoir acquis des compétences particulières et des titres professionnels en conséquence de leur participation à un programme. Par exemple, 41 % des participants du DC ont obtenu les titres de compétences requis pour leur emploi grâce à leur participation à un programme.

L'évaluation sommative montre également qu'il y a eu certains effets positifs pour les employeurs. Par exemple, le DC a permis aux employeurs de recruter des travailleurs qualifiés et compétents. Les employeurs ont également affirmé que participer aux SSC les avait aidés à embaucher des employés qu'ils n'auraient pas pu payer autrement, à accroître et à soutenir la viabilité d'une petite entreprise, et à déterminer les compétences exigées pour les nouveaux postes.

Certains effets positifs sur les collectivités ont aussi été observés. Par exemple, les PMT comportent des projets dans lesquels les participants travaillent avec les administrations municipales et des associations communautaires locales pour stimuler la mise sur pied d'une infrastructure afin d'aider les collectivités. Les PCE apportent des avantages sociaux ou économiques aux collectivités hôtes.

Les PEMS mettent en général plus l'accent sur le côté offre du marché du travail que sur le côté demande. Les informateurs clés sont cependant en règle générale d'avis qu'il faut trouver des façons de faire plus du côté de la demande dans le cadre de l'EDMT. Certains pensent qu'il est particulièrement important d'investir du côté de la demande dans les régions rurales de Terre-Neuve-et-Labrador. Il serait peut-être possible d'adapter les SSC, l'ATI et les PCE d'une façon particulière pour répondre aux objectifs de la demande.

Dans le cas des prestataires du DC, l'analyse coûts-efficacité indique que la période de récupération des coûts du programme a été de moins de trois ans (c.-à-d. que les coûts directs du programme pour que l'augmentation de 2 000 \$ du revenu annualisé se produise étaient d'environ 4 800 \$ par demandeur). Lorsqu'on tient compte des coûts de renonciation et des menues dépenses des prestataires, la période de récupération s'établit à six ans environ. Près de 81 % des participants du DC étant des prestataires, la plus grande partie des fonds a été affectée au groupe de clients et à l'intervention ayant le plus de résultats positifs sur les revenus et dont la période de récupération est brève.

# *Réponse de la Direction*

Le Comité de gestion a examiné le rapport sur l'évaluation sommative des prestations d'emploi et mesures (PEMS) de soutien offertes en vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) Canada-Terre-Neuve-et-Labrador et en accepte les conclusions.

En général, nous sommes heureux que le rapport reconnaisse les effets positifs des diverses prestations d'emploi et mesures de soutien sur les personnes, les employeurs et les collectivités de la province. Toutefois, nous acceptons également que le rapport indique avec précision les points à améliorer.

Le présent document contient notre réponse au processus d'évaluation, le contexte dans lequel les services ont été administrés, qui joue un rôle important pour déterminer les résultats, et des commentaires sur certaines conclusions. On termine par les mesures que le Comité de gestion a l'intention de prendre pour améliorer la gestion et l'administration des PEMS dans la province.

## **Processus d'évaluation**

L'évaluation sommative de l'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador était un projet de recherche complexe. Les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) offertes en vertu de l'Entente sont assez différentes l'une de l'autre, et le groupe de clients est également diversifié. Toutefois, avec un peu de recul, le Comité de gestion est convaincu qu'on a fait les bons choix méthodologiques même si, dans certains secteurs, les groupes témoins n'étaient pas les meilleurs.

Le Comité de gestion aimerait donc remercier les personnes qui ont pris part à tous les aspects de la stratégie d'évaluation : les conseillers en évaluation, le Comité d'évaluation fédéral-provincial et les employés qui ont pris part à la stratégie d'évaluation. Nous aimerions surtout remercier les nombreux participants aux programmes, qui ont volontairement répondu aux questions du sondage de suivi. Nous sommes très heureux d'avoir reçu leur apport puisque nous essayons d'adapter nos programmes à leurs besoins.

## **L'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador**

L'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador est un programme à frais partagés où la responsabilité de la planification et de l'évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien est répartie entre les deux administrations. En vertu de cette entente, Service Canada continue d'offrir les programmes et les services par son réseau de prestation de services. Le Comité de gestion est coprésidé par le cadre supérieur régional de Service Canada et le sous-ministre provincial des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi.

## **Marché du travail : contexte ayant mené aux conclusions des évaluations**

Les prestations d'emploi et mesures de soutien sont offertes aux chômeurs admissibles dans le contexte d'un marché du travail relativement faible. Bien que l'économie de Terre-Neuve-et-Labrador soit à l'avant-plan de la croissance économique au Canada, pendant la majeure partie de la période couverte par cette entente, une bonne partie de la province montrait l'un des taux de chômage les plus élevés au Canada, et la plupart des régions dépendent d'un ou deux secteurs d'exploitation des ressources. Le manque de perspectives d'emploi demeure un problème considérable pour les chômeurs des régions rurales, et ce manque a évidemment un effet sur les programmes que l'on conçoit pour améliorer les compétences des clients. Le manque de perspectives d'emploi ne se traduit pas uniquement par des taux de chômage élevés, mais aussi par des taux de participation à l'effectif plus faibles que ceux observés ailleurs au Canada, et par l'émigration, souvent, des personnes les plus compétentes de l'effectif.

## **Perspectives pour les clients : plan d'affaires de l'EDMT**

L'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador est guidée par le plan d'affaires « Travailler avec nos partenaires », un document produit par le Secrétariat de l'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador avec l'aide de représentants des deux administrations. Ce plan d'affaires décrit les priorités fédérales et provinciales visant à soutenir la prise de décisions, ainsi que la création de politiques et de programmes aux niveaux régional et provincial pour veiller à ce que les dispositifs d'aide à l'EDMT soient utilisés efficacement pour que les particuliers et la province obtiennent des résultats optimaux.

## **Commentaires sur les résultats détaillés pour les clients**

Les preuves d'évaluation indiquent effectivement des effets positifs pour de nombreux participants aux programmes. Une majorité de participants aux programmes déclarent que leur capacité de décrocher et de conserver un emploi s'est améliorée grâce à leur participation à une intervention. Pour ce qui est des programmes précis, le Comité de gestion est heureux de remarquer que les preuves d'évaluation indiquent des effets positifs sur les heures de travail et la rémunération des prestataires d'AE qui ont pris part aux prestations d'emploi en vertu du Développement des compétences (DC). Ces preuves encouragent la poursuite d'une bonne partie des dépenses destinées à la mise à niveau des compétences des chômeurs par la participation à des programmes de formation officielle. **Le Comité de gestion comprend que les résultats du soutien de la formation pour les clients communs, comme ceux qui reçoivent des prestations de soutien du revenu, ne sont peut-être pas utiles dans une grande mesure, et cherchera à trouver des moyens d'améliorer les résultats pour ce groupe en offrant de l'aide supplémentaire en matière de choix de programmes et d'autres mesures de soutien pendant et après la formation.**

La diminution du recours à l'assurance-emploi des participants à l'Aide aux travailleurs indépendants (ATI), 16 semaines de moins après le programme, est importante, mais elle était également prévue, compte tenu que les revenus d'un travail indépendant ne sont pas assurables. Le Comité de gestion croit que l'ATI demeure une option de programme recherchée par certains clients précis. Toutefois, là où les perspectives sur les marchés locaux sont limitées, il faut être prudent pour veiller à ce que les clients aient de bonnes idées pour leur entreprise. **Le Comité de gestion tentera de faire en sorte que les clients de l'ATI soient pleinement conscients des éventuels avantages et également des inconvénients de l'établissement d'une nouvelle entreprise.**

Les preuves d'évaluation indiquent également que le Développement des compétences (DC), les Partenariats de création d'emploi (PCE) et les Subventions salariales ciblées (SSC) sont des programmes qui ont un effet positif sur la réduction du nombre de semaines de prestations d'aide au revenu.

Dans la plupart des cas, les avantages pour les clients de la participation aux projets de PCE ne sont pas significatifs, mais dans certains cas, ils se trouvent à être très négatifs après la fin de l'intervention, selon l'évaluation. **Le Comité de gestion croit qu'il est nécessaire de mettre en place une nouvelle approche des besoins des clients communs, surtout ceux qui ne sont pas intéressés au Développement des compétences ou à qui ce programme ne convient pas, et le Comité en a fait une priorité dans le plan d'affaires cette année. À cette fin, le Comité de gestion a indiqué qu'il prendra des mesures pour veiller à ce que « les clients prennent part aux interventions de programmes visant à les aider à décrocher un emploi qu'ils conserveront ».**

### **Avantages pour les employeurs : preuves d'évaluation**

En plus des avantages pour les participants aux programmes, les preuves d'évaluation présentent également des effets positifs pour les employeurs. Les Subventions salariales ciblées (SSC) ont aidé les employeurs à embaucher un plus grand nombre de travailleurs qu'en temps normal. **Le Comité de gestion croit qu'il faudrait s'attarder davantage à cibler les groupes sous-représentés dans l'initiative des SSC s'il veut remplir son mandat et cherchera à explorer de nouvelles approches d'élimination de cet écart.**

### **Avantages pour les collectivités : preuves d'évaluation**

L'évaluation souligne également les avantages qu'ont les Partenariats de création d'emploi (PCE) sur la collectivité où travaillent les parrains. Les auteurs ont indiqué que « les PCE avaient produit des avantages sociaux et/ou économiques aux collectivités hôtes », ce qui est positif, car la participation au projet ne semble pas s'être traduite par une réussite des participants sur le marché du travail par la suite. **Le Comité de gestion s'efforcera d'entreprendre un examen pour déterminer les meilleures approches afin d'équilibrer les résultats pour les parrains de la collectivité et chaque client.**

## **L'avenir**

De façon générale, le Comité de gestion croit que le rapport d'évaluation offre des renseignements utiles sur l'incidence des programmes pour les clients. On parle des programmes qui semblent fonctionner pour certains groupes de clients, mais pas pour d'autres. On indique également que l'on devra réexaminer et/ou modifier certains des programmes offerts pour améliorer les résultats pour les clients. On a déjà donné le nom de quelques-uns d'entre eux. L'énumération des besoins de couplage avec le côté de la demande du marché du travail sera l'un des principaux centres d'attention du Comité de gestion au cours des prochaines années.

**Le Comité de gestion autorisera un comité fédéral-provincial de hauts fonctionnaires, avec l'aide du Secrétariat de l'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador, à élaborer un plan d'action qui portera sur les mesures à prendre pour mettre en place les recommandations proposées dans l'évaluation.**

# 1. Introduction

Le présent rapport sommaire résume l'évaluation sommative de l'Entente de développement du marché du travail (EDMT) entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. Ce survol est fondé sur le rapport technique et analytique final de l'évaluation<sup>4</sup> et est divisé en six sections, que voici :

- La section 1 présente une description de l'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador et souligne le but et la portée de l'évaluation sommative;
- La section 2 traite de la méthode d'évaluation;
- La section 3 présente les principaux résultats relatifs à la cogestion et à la participation aux PEMS dans le cadre de l'EDMT;
- La section 4 présente les principaux résultats concernant les incidences sur les participants, les employeurs, le marché du travail et les collectivités;
- La section 5 présente les principaux résultats à propos de la rentabilité;
- La section 6 met en évidence certaines conclusions.

## 1.1 EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador

L'Entente de développement du marché du travail Canada-Terre-Neuve-et-Labrador concerne l'administration et la gestion des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) fédérales à Terre-Neuve-et-Labrador. Cette entente a été signée et est entrée en vigueur le 24 mars 1997.

Les PEMS ont été mises en place en 1996 par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE). Les PEMS font partie d'un mécanisme durable d'assurance-emploi qui aide les personnes à se préparer à occuper un emploi, à en trouver un et à le conserver. Les prestations d'emploi sont offertes aux participants admissibles (actifs et anciens prestataires d'AE), et les mesures de soutien, établies à l'appui du Service national d'emploi, sont offertes à toutes les personnes sans emploi. Ces prestations et mesures de soutien aident les travailleurs à se préparer à occuper un emploi, à en trouver un ou à retourner au travail, et réduit leur dépendance à l'égard de l'AE et des programmes provinciaux d'aide au revenu.

- Les **prestations d'emploi** visent à aider les particuliers à élaborer et à mettre en œuvre un plan de retour au travail. Elles offrent surtout de l'aide pour le perfectionnement des compétences, des subventions salariales, et de l'aide pour la création d'emplois et le travail autonome.

---

<sup>4</sup> *Évaluation sommative de l'Entente de développement du marché du travail Canada-Terre-Neuve-et-Labrador : Rapport technique final*, préparé pour RHDCC, 31 mars 2005.

- *Les mesures de soutien* facilitent la prestation de services d'emploi dans les collectivités et aident les partenaires communautaires à améliorer les perspectives d'emploi dans leur région.

Pour recevoir des prestations d'emploi, les particuliers doivent être des « clients de l'AE » ou des « participants assurés » aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les participants assurés comprennent les personnes qui reçoivent actuellement de l'AE (c.-à-d. les « prestataires »<sup>5</sup>), et toutes celles qui sont admissibles en vertu des dispositions visant les anciens prestataires de la *Loi sur l'AE* (c.-à-d. les « anciens prestataires »<sup>6</sup>). Certains anciens clients recevaient des prestations provinciales d'aide au revenu avant leur participation à une PEMS et sont appelés « clients communs » dans le présent rapport.

Les mesures de soutien sont offertes à toutes les personnes sans emploi. Les bénéficiaires ne sont donc pas nécessairement des clients de l'AE (certains bénéficiaires peuvent ne pas être assurés).

L'offre initiale présentée à toutes les provinces par le gouvernement fédéral prévoyait le transfert des responsabilités relatives aux programmes et services du marché du travail dans le cadre d'une EDMT. Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, en collaboration avec le gouvernement fédéral, a négocié un modèle qui répondait davantage aux besoins du marché du travail de cette province. Ce modèle est la *cogestion*, par laquelle RHDSC offre les PEMS conformément à l'EDMT. La gestion et l'orientation globales sont assurées par un comité fédéral-provincial de cogestion et plusieurs sous-comités régionaux fédéraux-provinciaux de cogestion.

*Les fournisseurs de services externes*, qui contribuent à gérer les questions de prestations de services, comme la capacité de prestation, sont beaucoup utilisés dans le cadre de l'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador.

### 1.1.1 Prestations d'emploi mises en œuvre dans le cadre de l'EDMT

Quatre prestations d'emploi sont mises en œuvre dans le cadre de l'EDMT<sup>7</sup> :

- *Le développement des compétences (DC)* aide les participants à acquérir des compétences professionnelles en leur offrant de l'aide financière directe qui leur permet de choisir, d'organiser et de payer la formation qu'ils recevront dans un établissement inscrit. Une entente de contribution conclue avec les clients leur offre de l'aide financière pour accéder à la formation prévue par un plan de retour au travail. S'il y a lieu, les clients sont appelés à assumer une partie des coûts de la formation<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Le terme « prestataires » (ou « prestataires actifs d'AE ») renvoie aux clients de l'assurance-emploi.

<sup>6</sup> Le terme « anciens prestataires » (ou « anciens clients ») renvoie aux clients qui ne reçoivent pas d'AE, mais qui en ont reçu pendant un certain temps au cours des trois dernières années. Les clients qui ont eu droit aux prestations de maladie, de maternité ou de paternité du régime d'AE pendant les cinq dernières années font également partie de ce groupe.

<sup>7</sup> La partie II de la *Loi sur l'AE* considère aussi les *suppléments de revenu ciblés* comme une prestation d'emploi, mais cette prestation n'est pas appliquée.

<sup>8</sup> Bien que les apprentis forment un sous-groupe du DC, ils sont traités séparément dans la présente évaluation. Les apprentis ne sont pas comme les personnes qui se retrouvent involontairement au chômage, ils procèdent plutôt par alternance entre formation et expérience de travail.

- **Les partenariats de création d'emplois (PCE)** offrent aux participants assurés la possibilité d'acquérir une expérience de travail qui leur permettra de décrocher un emploi permanent. Les PCE créent pour les clients des occasions d'emploi intéressantes et cumulatives grâce à des partenariats entre les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC), le gouvernement provincial, le secteur privé ou des groupes communautaires. La participation vise à permettre aux travailleurs qui ont perdu leur emploi d'acquérir de l'expérience de travail qui améliorera leurs perspectives d'emploi à long terme. Les projets de PCE doivent également comporter des avantages pour la collectivité. Les clients qui reçoivent des prestations d'AE continuent de les recevoir, mais celles-ci ne peuvent dépasser le taux de rémunération qui prévaut dans leur région pour le poste qu'ils occupent. Lorsque leurs prestations d'AE se terminent, les clients peuvent recevoir du soutien en vertu de la partie II de la *Loi sur l'AE*<sup>9</sup>. Les anciens clients de l'AE reçoivent des allocations de la partie II, selon le taux de rémunération en vigueur. Les revenus des PCE ne sont pas assurables par l'AE.
- **Les subventions salariales ciblées (SSC)** aident les participants à acquérir de l'expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une contribution financière qu'ils utilisent pour rémunérer les participants qu'ils embauchent. Ce programme vise à encourager les employeurs à embaucher des personnes qu'ils n'embaucheraient pas normalement en l'absence de subventions. Ces subventions peuvent être offertes pendant 52 semaines, ou 78 semaines dans le cas des personnes handicapées. Elles couvrent un pourcentage de la rémunération et des charges sociales connexes. Dans des circonstances normales, la subvention salariale ne dépasse pas 60 % de la rémunération versée à la personne pour toute la durée de l'entente.
- **L'aide au travail indépendant (ATI)** offre de l'aide financière et des conseils de planification administrative pour aider les participants à se lancer en affaires. Les clients dont la participation à l'ATI est approuvée et qui sont admissibles aux prestations d'AE continuent de recevoir leurs prestations d'AE. Lorsque celles-ci se terminent, ils peuvent continuer à bénéficier d'un soutien du revenu prévu par la partie II de la *Loi sur l'AE*. De plus, si le taux des prestations d'AE du client est inférieur au taux local ou régional fixé pour le soutien du revenu pour l'ATI, le revenu du client ne pourra excéder le taux prévu. Les clients dont la participation à l'ATI est approuvée qui ne sont pas admissibles aux prestations d'AE peuvent bénéficier d'un soutien du revenu prévu par la partie II de la *Loi sur l'AE*, jusqu'à concurrence du taux établi. L'aide financière est offerte pendant 52 semaines au total, au maximum, ou 78 semaines dans le cas des personnes handicapées.

La formation par l'apprentissage consiste en une première période de formation dans un établissement d'enseignement postsecondaire, en général d'une durée de neuf mois. L'aide pour cette formation peut être offerte par le DC, et une bonne partie du budget du DC est consacrée à ce genre de formation. À la suite de leur période de formation initiale, les apprentis connaissent des périodes de travail, associées à de courtes périodes de formation suivies d'un retour au travail, souvent chez le même employeur. Le soutien de RHDSC aux

---

<sup>9</sup> Les prestations de la partie I de l'AE sont des prestations de revenu versées aux chômeurs admissibles. Elles sont temporaires, et leur montant et leur durée varient en fonction de divers critères. Les prestations de la partie I de l'AE sont aussi appelées « prestations d'AE », « soutien du revenu » ou « assurance-emploi ». Les prestations de la partie II de l'AE complètent les prestations de revenu de la partie I et constituent les PEMS qui aident les chômeurs à retourner au travail.

apprentis qui prennent part à ces périodes de formation est offert par l'entremise du *programme d'apprentissage*. Comme nous l'indiquons à la section 2.1.2, l'évaluation procède à un examen limité de ce genre de mesure de soutien.

### **1.1.2 Mesures de soutien offertes dans le cadre de l'EDMT**

Deux mesures de soutien mentionnées dans la *Loi sur l'AE* sont offertes dans le cadre de l'EDMT<sup>10</sup>.

- Les services offerts par les *services d'aide à l'emploi (SAE)* découlent d'ententes conclues avec des parrains (c.-à-d. des organismes et des groupes communautaires) pour aider les chômeurs à trouver un emploi. Après consultation de la collectivité locale, les CRHC déterminent quel type d'ententes ils établiront avec des parrains au cours du processus d'élaboration du plan d'activités du CRHC. Il se pourrait, par exemple, qu'un contrat soit signé avec un organisme qui offrira un éventail complet de services aux aveugles et aux handicapés visuels, tandis qu'un autre pourrait offrir des services à toutes les personnes sans emploi d'une collectivité éloignée. Les services offerts par ces organismes sont destinés à tous les chômeurs et ne sont pas limités aux clients de l'AE.
- Les *partenariats du marché du travail (PMT)* servent à encourager, à soutenir et à faciliter la planification des ressources humaines et l'adaptation du marché du travail dans l'intérêt de la population. Les PMT offrent du financement pour aider les employeurs, les employés ou les associations d'employeurs et les collectivités à améliorer leur capacité de gérer les besoins en ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la population active. Les PMT répondent aux enjeux du marché du travail par des partenariats.

## **1.2 But et portée de l'évaluation sommative**

Bien que, selon les partenaires du marché du travail, l'évaluation sommative devait avant tout porter sur les incidences sur les clients, les cinq enjeux ci-après ont été examinés par l'évaluation :

- les incidences sur les clients (y compris les principales caractéristiques des clients et les principaux problèmes rencontrés);
- les incidences sur la collectivité et les employeurs;
- la rentabilité;
- le suivi des questions en suspens découlant des évaluations formatives;
- les leçons apprises.

---

<sup>10</sup> Une troisième mesure de soutien, *Recherche et innovation*, est offerte par l'intermédiaire de l'Administration centrale de RHDSC.

Le rapport technique final de l'évaluation sommative contient de plus amples renseignements sur les constatations tirées des questions en suspens de l'évaluation formative et des leçons apprises. Il n'en est pas fait état dans le présent rapport.



## 2. Méthodes d'évaluation

La présente section offre un aperçu de la démarche utilisée pour réaliser l'évaluation sommative. Elle met également en évidence les principales forces et limites de cette démarche.

### 2.1 Stratégie d'évaluation

La stratégie conçue pour l'évaluation sommative a employé une démarche reposant sur de multiples sources de données probantes. L'accent a aussi été mis sur l'utilisation de méthodes quantitatives et de méthodes qualitatives. Nous avons veillé à ce que les conclusions tirées de l'évaluation tiennent compte de toutes les sources de données probantes pertinentes.

#### 2.1.1 Méthodes quantitatives

Comme nous l'avons indiqué à la section 1.2, l'évaluation sommative devait avant tout mesurer l'incidence des PEMS sur les participants aux programmes. Cette mesure a été effectuée principalement à l'aide de recherches quantitatives.

Pour l'*analyse des données administratives*, nous nous sommes servi de données administratives provinciales et fédérales pour examiner la participation aux PEMS, élaborer la base de sondage pour l'enquête auprès des participants, et choisir la meilleure base de sondage pour les groupes témoins.

Nous avons mené une *enquête auprès des participants*, au cours de laquelle nous avons effectué 2 201 entrevues pour examiner les incidences sur les clients.

Nous avons ensuite réalisé une *enquête auprès des groupes témoins*, comportant 2 414 entrevues avec des personnes choisies pour faire partie d'un groupe témoin devant constituer une base qui nous permettrait d'estimer les incidences sur les clients. Nous avons utilisé l'appariement par scores de propension pour choisir l'échantillon des témoins avec lesquels nous allions communiquer pour remplir le questionnaire d'enquête. Une fois l'enquête terminée et le bassin de cas témoins connu incluant les données administratives et les données d'enquête, nous avons procédé à la deuxième étape du processus d'appariement pour retenir les cas témoins qui se prêtaient le plus à l'analyse. Lorsque cette deuxième étape de l'appariement a été finie, nous avons établi le profil détaillé des participants et des cas témoins qui leur étaient associés pour que le profil des deux groupes soit semblable du point de vue des variables suivantes :

- le sexe;
- l'âge;
- la région;
- la scolarité;

- la composition familiale;
- l'appartenance à une minorité visible;
- la présence d'un handicap;
- l'appartenance à un groupe autochtone;
- la situation d'emploi avant le programme;
- le code de la CNP (emploi avant le programme);
- le type d'employeur (emploi avant le programme);
- le moment prévu pour le rappel (emploi saisonnier);
- la recherche d'emploi (12 mois avant le programme);
- les prestations d'AE épuisées avant le programme;
- le nombre de semaines d'admissibilité à l'AE;
- le nombre de mois d'AS au cours de l'année précédente;
- le nombre de semaines entre le début des prestations et le début de l'EPA;
- le recours antérieur aux PEMS.

Après un examen de ces diverses variables, nous avons estimé que le profil des participants et des cas témoins était très similaire, puisque la plupart des catégories de variables ne différaient pas de plus de 5 %.

Nous avons conçu la *modélisation économétrique* avec soin pour qu'elle offre les meilleures estimations possibles des incidences sur les clients. Nous avons tenté de vérifier les différences entre les groupes de participants et de témoins (compte tenu des limites imposées par la nature des données dont nous disposions).

## **2.1.2 Méthodes qualitatives**

L'évaluation sommative comportait également des recherches qualitatives importantes.

Nous avons effectué vingt *entrevues avec des informateurs clés* pour connaître le point de vue des divers organismes ou ministères participant sur les questions d'évaluation et pour examiner le contexte de l'évaluation.

Nous avons *examiné* au total 29 *documents et rapports* pour les raisons suivantes :

- approfondir notre connaissance des PEMS et de leurs incidences éventuelles;
- comprendre pleinement certains enjeux entourant la conception et la mise en œuvre du modèle des PEMS et des EDMT;

- comprendre les questions précises soulevées pendant les évaluations formatives et veiller à ce qu'elles soient intégrées au plan de la recherche qualitative;
- mieux comprendre les partenaires et les groupes de clients qui font partie de l'EDMT.

Les groupes de discussion constituent un élément clé de la collecte des renseignements qualitatifs de cette étude. Ces groupes, qui se penchaient sur un élément particulier de l'EDMT, comme les prestations d'emploi, avaient également été conçus pour nous permettre d'observer les différences entre les régions de la province. Nous avons organisé 21 *groupes de discussion* pour recueillir le point de vue du secrétariat et des coordonnateurs régionaux de l'EDMT, des coprésidents des comités de district de l'EDMT, des clients de chacun des programmes, des femmes, des bénéficiaires d'aide au revenu, des organismes communautaires représentant les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, des employeurs et des parrains des PCE.

Nous avons procédé à des *études de cas* pour obtenir un « instantané » des résultats et des incidences des PEMS et de l'EDMT, et pour mettre en évidence plusieurs enjeux et leçons apprises ou pratiques exemplaires. Nous avons réalisé au total neuf études de cas pour examiner :

- les PCE – afin d'examiner les leçons apprises;
- les PMT – afin d'observer les incidences sur la collectivité;
- l'apprentissage – pour analyser le processus d'apprentissage tel qu'il est pratiqué dans la province et établir les obstacles auxquels les apprentis font face pendant leur programme de formation et dans leur milieu de travail<sup>11</sup>;
- les obstacles à l'emploi et le fait d'entreprendre et de terminer un programme de formation;
- le marché du travail et les conséquences des interventions des PEMS.

Une *enquête sur le personnel de la prestation des services* a été réalisée auprès de 42 employés de première ligne des fournisseurs de services externes et de RHDSC. Nous avons utilisé des questions ouvertes au cours d'entrevues téléphoniques visant à déterminer les résultats et les incidences sur les clients, et à éclaircir les questions découlant des recherches quantitatives.

## 2.2 Principales forces et limites

L'utilisation d'une *démarche à multiples sources de données probantes* sert à valider les constatations parce qu'elle effectue des renvois entre un certain nombre de sources et garantit l'exploration en profondeur de toutes les questions. Nous avons par exemple utilisé la recherche qualitative pour :

---

<sup>11</sup> L'évaluation sommative n'a pas tenté de mesurer l'effet quantitatif du programme d'apprentissage (qui soutient les courtes périodes de formation combinées aux périodes de travail), car le groupe témoin utilisé par l'évaluation (c'est-à-dire les prestataires d'AE sans emploi) ne s'y serait pas prêté (parce que, contrairement à la plupart des autres personnes qui bénéficient de PEMS, il arrive souvent que les apprentis ne soient pas sans emploi).

- explorer et expliquer les résultats quantitatifs (ainsi, certaines recherches qualitatives ont été repoussées jusqu'à ce que nous ayons obtenu les résultats quantitatifs, grâce à quoi nous avons pu axer les recherches qualitatives sur certains de ces résultats);
- assurer le suivi des questions laissées sans réponse par les évaluations formatives;
- examiner les questions auxquelles la recherche quantitative n'a pas répondu (p. ex., l'apprentissage, l'aide financière négociée, les incidences des projets des PCE sur les collectivités);
- faciliter l'analyse des incidences générales sur l'essor du marché du travail de la province et de la mesure dans laquelle les objectifs provinciaux et fédéraux du marché du travail ont été atteints.

La mesure des incidences différentielles nettes des programmes sur les participants aux PEMS se trouve au cœur de la méthode d'évaluation sommative<sup>12</sup>. Cette méthode s'appuie sur les données tirées des enquêtes menées auprès des clients et des dossiers administratifs de l'AE et de l'aide sociale<sup>13</sup>. Elle consiste à observer l'expérience des participants, avant et après le programme, par rapport à celle de leurs homologues<sup>14</sup> qui n'ont pas pris part<sup>15</sup> au programme. Pour mesurer la période du programme, nous nous sommes servi de la date de début et de la date de fin des interventions<sup>16</sup>, et les résultats des programmes s'appuient sur les principales PEMS dont ont bénéficié les clients.<sup>17</sup>

Nous avons *soigneusement conçu la méthode quantitative* pour assurer la rigueur scientifique et l'utilisation de techniques d'économétrie et d'appariement d'avant-garde. Pour assurer la validité des conclusions de la recherche quantitative, il a fallu recourir à des conseillers spécialisés qui ont validé la méthode quantitative, réaliser un grand nombre d'entrevues auprès de groupes de participants et de groupes témoins, et utiliser l'estimation de l'appariement par la méthode du noyau pour valider les estimations de la méthode du plus proche voisin (qui fournit l'essentiel des résultats dont il est fait état). Nous avons obtenu l'erreur-type des estimations en appliquant la technique « bootstrap » pour que les conclusions relatives aux seuils de signification soient plus fiables.

<sup>12</sup> Les incidences nettes ou différentielles renvoient aux incidences sur les personnes qui dépassent ce qui se serait produit sans l'aide du programme. Les incidences nettes ou différentielles diffèrent des « mesures brutes ». Ces dernières ne tiennent pas compte de ce qui se serait produit en l'absence du programme.

<sup>13</sup> L'analyse des dossiers administratifs n'a été effectuée que pour les clients qui ont donné leur consentement.

<sup>14</sup> Les évaluations sommatives des PEMS emploient un groupe témoin pour estimer les incidences différentielles. Les membres des groupes témoins ressemblent le plus possible aux participants aux programmes parce que leurs caractéristiques sont appariées aux leurs. Il est toutefois toujours possible que certaines de leurs caractéristiques inobservables diffèrent (p. ex., la motivation).

<sup>15</sup> Plus précisément, les prestataires actifs ont été appariés aux prestataires actifs d'AE qui n'ont pas participé à une intervention des PEMS. Les clients communs et antérieurs ont été appariés à des prestataires d'AE fréquents et antérieurs au profil semblable qui ont participé à une mesure de soutien, mais non à une intervention des prestations d'emploi.

<sup>16</sup> Des équivalents de plan d'action (EPA), dont la description se trouve à la section 3.2, ont été utilisés.

<sup>17</sup> Comme l'analyse a été réalisée séparément pour chacun des groupes de clients, et chacune des interventions, nous n'avons pas pu estimer les incidences des programmes en général. L'estimation directe de l'incidence globale n'était pas recommandée puisqu'il y avait chevauchement des cas témoins utilisés pour créer le groupe témoin dans chaque intervention.

Une limite de la méthode d'évaluation digne d'être soulignée vient de l'absence de données fiscales sur les clients. Ces données auraient renforcé la sélection des groupes témoins et auraient fourni des renseignements sur les revenus, avant et après le programme, plus fiables que ceux qui ont été obtenus lors de l'enquête téléphonique<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Les données antérieures au programme, tirées de l'enquête téléphonique, étaient de si mauvaise qualité qu'il n'a pas été possible d'estimer la différence du deuxième degré des incidences sur les revenus.



## 3. Cogestion et participation aux PEMS en vertu de l'EDMT

La présente section résume les principales constatations relatives à la cogestion, aux caractéristiques des participants aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et à la participation aux programmes. Les principales constatations en ce qui concerne l'accès aux programmes et aux obstacles qui empêchent d'entreprendre et de terminer un programme se trouvent dans la section sur la participation aux programmes. Certaines leçons tirées y sont aussi<sup>19</sup>.

### 3.1 Cogestion

Comme nous l'avons dit à la section 1.1, Terre-Neuve-et-Labrador a choisi une démarche de cogestion pour assurer la mise en œuvre des PEMS dans le cadre de son Entente de développement du marché du travail (EDMT).

Les entrevues avec les informateurs clés et les groupes de discussion ont indiqué que la *cogestion est comprise et mise en œuvre à tous les niveaux dans toute la province*. Un comité de gestion est créé à l'échelon provincial. Quatre comités de district (Avalon, Centre, Ouest et Labrador) ont également été formés. Les hauts fonctionnaires des deux gouvernements interrogés pour l'évaluation ont une opinion en général positive de la cogestion. Ils ont aussi l'impression que la relation entre les gouvernements s'améliore.

*Un sous-comité de l'information sur le marché du travail a été mis en place* à la suite de l'examen des progrès accomplis réalisé en juillet 2002 dans le cadre de l'EDMT. Cet examen effectué par l'Institute for the Advancement of Public Policy a mis en évidence les préoccupations quant à la pertinence, à l'opportunité et à l'accessibilité de l'information sur le marché du travail pour appuyer la préparation des plans d'activités des districts et le choix des interventions des PEMS à privilégier.

*D'autres améliorations aux mécanismes de communication actuels seront peut-être nécessaires*. Les hauts fonctionnaires interrogés pour l'évaluation semblaient avoir une meilleure opinion de l'efficacité des démarches actuelles de communication en général que les fonctionnaires moins expérimentés. Dans les comités de travail, les défis associés à l'efficacité de la communication sont fortement ressentis. On croit de plus nécessaire que le comité de gestion offre une meilleure orientation sur la question des communications efficaces.

---

<sup>19</sup> Comme nous l'avons déjà mentionné, le présent sommaire ne contient que certains des résultats concernant les questions de suivi et les leçons tirées. Plus de précisions se trouvent dans le rapport technique final de l'évaluation.

## 3.2 Caractéristiques générales des participants aux PEMS

Chacun des clients des PEMS élabore d'habitude un plan d'action pour son retour au travail avec l'aide d'un conseiller en emploi. Ces plans d'action comportent une ou plusieurs interventions destinées à aider la personne à retourner au travail. Pour examiner d'abord la participation aux programmes et les participants, et ensuite les effets (présentés à la section 4), l'évaluation sommative a utilisé des données administratives pour construire des *équivalents de plan d'action (EPA)*<sup>20</sup>. Les EPA ont été construits à partir des dates de début et de fin de chacune des PEMS (y compris les séances de conseils) dont a bénéficié un client. Le participant a ensuite été défini comme une personne ayant terminé un EPA au cours de l'année de référence (2000-2001)<sup>21</sup>. Pour qu'un EPA prenne fin, il ne fallait pas qu'un nouveau service ait commencé moins de six mois après la fin du service précédent. Les participants ont été classés dans l'un des trois groupes de clients suivants, selon leur recours à l'AE et à l'aide sociale.

- Les *prestataires* sont des participants aux PEMS qui étaient bénéficiaires de l'AE au début de leur plan d'action ou dont les prestations d'AE ont pris fin moins de deux mois avant le début de leur plan d'action.
- Les *anciens clients* sont des participants aux PEMS qui étaient admissibles en vertu des dispositions sur la réadmissibilité de la *Loi sur l'AE*, mais qui *ne* recevaient pas d'aide sociale au début de leur plan d'action ou moins de deux mois avant cette date.
- Les *clients communs* sont des participants aux PEMS admissibles en vertu des dispositions sur la réadmissibilité de la *Loi sur l'AE* et qui recevaient de l'aide sociale au début de leur plan d'action ou moins de deux mois avant cette date. Ces personnes sont parfois appelées « prestataires réadmissibles ».

L'analyse des données administratives a révélé qu'environ 15 000 personnes avaient conclu un plan d'action en 2000-2001.

- Environ 60 % des participants étaient des prestataires, le quart à peu près (24,5 %) étaient d'anciens clients et le reste (14,7 %) étaient des clients communs.
- Il y avait plus d'hommes (63,3 %) que de femmes (36,7 %) parmi les participants. Bien qu'environ 40 % des clients de l'AE en 2000-2001 aient été des femmes, seulement 35,4 % de tous les clients ayant commencé une intervention des PEMS cette année-là étaient des femmes.
- Plus de la moitié (56,1 %) avaient entre 25 et 44 ans au début de leur EPA, tandis que 25,5 % avaient moins de 25 ans, et le reste (18,4 %) 45 ans ou plus.

---

<sup>20</sup> Le rapport technique final de l'évaluation contient plus de précisions sur la démarche des EPA.

<sup>21</sup> L'enquête auprès des participants s'étant amorcée en janvier 2003, nous avons choisi l'exercice 2000-2001 comme année de référence (après consultation de spécialistes) pour avoir une période post-EPA suffisante. Mesurer les incidences trop rapidement après la fin des EPA aurait conduit à les sous-estimer, car les clients ont généralement besoin d'une certaine période pour trouver un emploi après avoir terminé leur plan d'action.

- La majorité se trouvait dans le district du Centre (34,4 %) ou d'Avalon (33,3 %); le reste était dans l'Ouest (23,7 %) ou au Labrador (5,2 %), ou avait déménagé à l'extérieur de la province soit pendant ou peu après leur EPA (3,3 %). Par comparaison, les données du recensement de 2001 indiquent qu'environ 49 % de la population active habitait le district d'Avalon, 28 % le district du Centre, 17 % l'Ouest et 6 % le Labrador.

### 3.3 Participation aux programmes

La décision relative aux prestations d'emploi ou à la combinaison de prestations d'emploi auxquelles un client participera est généralement prise par le client, souvent après consultation d'un conseiller en emploi. Les clients peuvent également postuler directement auprès des employeurs et des parrains qui cherchent à combler un poste de subventions salariales ciblées (SSC) ou Partenariats de création d'emplois (PCE), et ne jamais consulter de conseiller en emploi. L'analyse des 15 000 plans d'action conclus en 2000-2001 indique ce qui suit :

- La plupart (82 %) des participants ont eu recours aux mesures de soutien<sup>22</sup>.
- Plus de la moitié (58,7 %) des participants ont eu recours à un ou à plusieurs programmes de prestations d'emploi. Le Développement des compétences (DC) (33,3 %) a été le plus utilisé, suivi par les PCE (21,1 %), les SSC (6,7 %) et l'ATI (2,1 %).
- De nombreux (40,8 %) EPA comprenaient une combinaison de prestations d'emploi et de mesures de soutien, tandis qu'un grand nombre (41,3 %) d'EPA ne comprenaient que des mesures de soutien et quelques-uns (18 %) n'utilisaient que des prestations d'emploi.

La comparaison des trois groupes de clients indique ce qui suit :

- Les prestataires étaient beaucoup plus susceptibles que les autres groupes de clients de recourir à un programme de prestations d'emploi. Près des deux tiers (64 %) des personnes appartenant au groupe des prestataires ont eu recours à un programme de prestations d'emploi, comparativement à la moitié environ dans les deux autres groupes de clients.
- Les prestataires étaient plus susceptibles d'utiliser le DC que les membres des deux autres groupes de clients, qui préféraient les PCE. Quarante-quatre pourcent des prestataires ont utilisé le DC, comparativement à 24 % des clients communs et à 13 % des anciens clients. Les anciens clients (30 %) et les clients communs (27 %) ont été plus enclins à participer aux PCE que les prestataires (17 %).

#### 3.3.1 Accès aux PEMS

Les obstacles qui empêchent d'accéder aux services ont été examinés tout au long de l'enquête auprès des participants, et par les entrevues et les groupes de discussion. *Selon les résultats de l'enquête auprès des participants, 11 % d'entre eux ont connu des*

<sup>22</sup> On considère qu'un participant a eu recours à une mesure de soutien s'il a pris part à une séance de conseils relatifs à l'emploi avec un employé de RHDSC ou un fournisseur de services externe financé par un contrat de SAE, l'intervention étant consignée dans les fichiers de données administratives.

**difficultés au début de leur plan d'action.** Ce sont surtout les participants qui accédaient au DC et ceux qui essayaient d'élaborer un plan de formation ou de carrière avec l'aide d'un conseiller en emploi qui ont éprouvé des problèmes.

Les employés chargés de la prestation des services ont indiqué **que la mise en œuvre du processus amélioré de pré-sélection et d'évaluation (PEA) par Ressources humaines, Travail et emploi (RHTE) a beaucoup amélioré l'accès aux PEMS pour les clients communs.** Il y a maintenant une division claire des responsabilités pour servir les clients admissibles à l'assurance-emploi (AE) et les clients non admissibles, et la pré-sélection provinciale des clients admissibles à l'AE à référer à RHDSC fonctionne bien. Ces employés considéraient de plus que le processus amélioré réduit le double emploi et le nombre de renvois erronés.

**Il a été fait état des difficultés que les membres de certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi, surtout les personnes handicapées et les personnes atteintes du VIH ou du SIDA, ont à recevoir des services.** Ces difficultés existent dans deux domaines principalement : le financement des frais particuliers, et le degré de souplesse de la charge de cours, du nombre total d'heures travaillées et des congés pris en raison d'autres besoins personnels ou médicaux. Les personnes handicapées de descendance autochtone ont également dit être dissuadées de recourir aux PEMS dans certains cas, en raison de leur admissibilité à d'autres programmes et services.

**Le personnel chargé de la prestation des services a relevé des difficultés de réception des services chez les clients qui font face à de nombreux et importants obstacles à l'emploi.** Dans certains cas, ces problèmes sont causés par la complexité des besoins des clients et la nécessité d'une grande souplesse dans la mise en œuvre des PEMS pour répondre à ces besoins.

**Il semble nécessaire de faire connaître davantage les programmes et les services offerts.** Par exemple, de nombreux clients qui ont participé aux groupes de discussion ont fait état du besoin de recevoir plus de renseignements sur les programmes et les services offerts.

### **3.3.2 Développement des compétences**

Comme cela a été dit à la section 1.1, le DC vise à aider les personnes admissibles à acquérir des compétences professionnelles en leur offrant de l'aide financière directe pour les coûts de leur formation professionnelle et leurs dépenses connexes lorsqu'elles suivent un programme de formation dans un établissement inscrit.

**Les participants du DC étaient plus jeunes et plus scolarisés, et avaient de meilleures compétences avant leur participation à un programme que les participants à d'autres interventions, comme les PCE.** L'âge moyen des participants du DC était de 33 ans, contre 40 pour les participants aux PCE. Dans le cas des participants du DC, plus des trois quarts des prestataires et des anciens clients et 67 % des clients communs avaient au moins un diplôme d'études secondaires.

Dans le cas des participants du DC, **le groupe des prestataires affichait le plus fort pourcentage d'hommes (69 %), comparativement aux groupes des anciens clients et des clients communs (proportions sensiblement égales d'hommes et de femmes).** Une

proportion importante de clients communs participant au DC étaient des chefs de famille monoparentale (29 %, dont 84 % de femmes), comparativement à 7 % dans les deux autres groupes de clients. Environ 10 % des participants du DC étaient autochtones, et cette statistique s'applique aux trois groupes de clients, bien que les participants autochtones ayant accédé aux PEMS par le truchement des diverses EDRHA n'aient pas fait partie de l'enquête auprès des participants. Les personnes handicapées représentaient un plus fort (9 %) pourcentage des clients communs que des prestataires et des anciens clients (environ 3 %).

L'enquête auprès des participants demandait aux répondants de fournir des précisions sur leurs coûts de formation et leurs sources de financement. **Les clients communs ont engagé les coûts directs de formation les plus élevés (en moyenne 8 000 \$).** Chez les prestataires et les anciens clients, les frais directs moyens de formation pouvaient atteindre 3 000 \$ de moins que ceux des clients communs. Les clients communs suivaient des cours en moyenne plus longs que les autres clients et la proportion parmi eux de parents seuls ayant besoin de services de garde pour leurs enfants était beaucoup plus grande que dans les autres groupes. Ces deux facteurs jouent un rôle important dans les coûts de formation. **En moyenne, les coûts de formation étaient financés à plus de 80 % par RHDSC.** Les économies étaient la deuxième source de financement en importance pour les prestataires et les anciens clients (environ 9 %), alors que les prêts étudiants étaient la deuxième source en importance pour les clients communs (6 %).

**Plus de 90 % des participants du DC ont terminé leur formation.** Les prestataires ont enregistré le plus haut taux de réalisation (92 %), et les clients communs ont enregistré le plus faible taux de réalisation (84 %). En moyenne, les programmes de formation financés par le DC duraient huit mois (la durée médiane étant de six mois). La vaste majorité des participants du DC ont reçu un diplôme ou un certificat d'études collégiales grâce à leur participation à un programme. Très peu ont reçu du soutien pour obtenir leur équivalence d'études secondaires (2 %) ou un diplôme universitaire (1 %).

L'enquête auprès des participants a demandé aux participants du DC d'indiquer leur satisfaction globale à l'égard des programmes et des services qu'ils avaient choisis. **Les niveaux de satisfaction ont été relativement élevés, soit environ 85 %.**

**Le manque de transparence dans le processus d'aide financière négociée (AFN) constituait un obstacle important pour les personnes qui n'ont pas confiance en leur capacité de négocier avec les fonctionnaires.** L'étude de cas et l'analyse des groupes de discussion ont révélé cet état de choses, qui a été corroboré par l'enquête auprès des fournisseurs de services. RHDSC a reconnu qu'il s'agit d'un problème, a examiné le processus d'AFN en entier et a proposé des modifications pour offrir plus de transparence, de cohérence et d'équité. Certaines de ces modifications devaient être mises en œuvre au cours de l'exercice 2005-2006. Plusieurs autres problèmes d'accès et de participation ont été circonscrits par les études de cas, les groupes de discussion et l'enquête auprès des fournisseurs de services. Par exemple, **l'insuffisance du financement pour le matériel spécial ou les mesures de soutien pour les personnes handicapées a été considéré comme un obstacle.** De plus, **l'obligation d'être présent à temps plein a également été considérée comme un obstacle,** surtout pour les clients qui ne peuvent peut-être pas être présents à plein temps en raison d'un handicap, de problèmes de santé ou de responsabilités familiales.

### **3.3.3 Partenariat pour la création d'emplois**

Comme cela a été mentionné à la section 1, les PCE visent à créer pour les clients des occasions d'emploi intéressantes et cumulatives grâce à des partenariats entre les CRHC, le gouvernement provincial, le secteur privé ou les groupes communautaires. La participation vise à permettre aux travailleurs qui ont perdu leur emploi d'acquérir de l'expérience de travail qui augmentera leurs possibilités de décrocher un emploi permanent.

*Les participants aux PCE étaient plus âgés et moins scolarisés et avaient moins de compétences professionnelles avant leur participation au programme que les participants à d'autres interventions, comme le DC.* Dans le cas des participants aux PCE, 41 % des prestataires n'avaient pas terminé leurs études secondaires, comparativement à 55 % des anciens clients et des clients communs.

*Dans le cas des participants aux PCE, le groupe des clients communs affichait un plus fort pourcentage d'hommes (69 %) que le groupe des prestataires (58 % d'hommes) et celui des anciens clients (48 % d'hommes).* Les clients autochtones représentaient environ 13 % des participants aux PCE du groupe des prestataires et du groupe des clients communs, et 14,8 % de celui des anciens clients. Il est important de noter que les clients autochtones peuvent accéder à des programmes semblables aux PCE dans le cadre de l'EDRHA. Les personnes handicapées étaient plus nombreuses chez les clients communs (10 %) que chez les prestataires (4 %) et les anciens clients (5 %).

L'enquête menée auprès des participants a révélé qu'*environ 85 % des participants aux PCE ont continué de travailler pour l'organisme ou l'employeur de leur PCE jusqu'à la date de fin prévue de leur stage.* Les deux tiers environ de ceux qui ont quitté le projet avant la fin l'ont fait parce qu'ils avaient trouvé un autre emploi. Les raisons des départs anticipés n'ont pas pu être comparées entre les trois types de clients vu le très petit nombre de cas.

*Environ 14 % des participants aux PCE ont été employés par leur employeur des PCE à un certain moment après la fin du projet.* Au moment de l'enquête auprès des participants, 5 % des participants aux PCE travaillaient pour l'employeur de leur PCE. On s'attendait à de faibles pourcentages, parce que les stages des PCE sont censés n'être que de courte durée.

*Les niveaux de satisfaction des participants aux PCE ont été relativement élevés (environ 70 %), mais inférieurs aux niveaux de satisfaction déclarés pour les autres programmes de prestations d'emploi.*

Les groupes de discussion sur les PCE ont circonscrit deux préoccupations : *Les revenus du PCE ne sont pas assurables par le régime d'AE, et les participants dont le montant des prestations d'AE est élevé peuvent ne pas retirer beaucoup sur le plan financier de leur participation aux PCE en raison du plafond salarial du programme.* De plus, les groupes de discussion et le personnel chargé de la prestation de services ont remarqué que *bien qu'un stage de PCE puisse constituer une expérience de travail et une mise en valeur précieuses, il arrive souvent qu'il ne soit lié à aucun programme d'emploi durable à long terme pour le client. Les employeurs ont mentionné la lourdeur et l'inutilité du fardeau administratif et les incohérences de l'accès aux PCE.* Les préoccupations dans ces domaines sont liées aux processus de demande et d'approbation, ainsi qu'à la surveillance par RHDSC.

### **3.3.4 Subventions salariales ciblées et aide au travail indépendant**

Les SSC visent à encourager les employeurs à embaucher des personnes qu'ils n'embaucheraient pas normalement en l'absence d'une subvention. L'ATI vise à aider les personnes ayant de bonnes idées d'affaires à lancer leur propre entreprise.

Seul le profil des prestataires ayant suivi un programme de SSC ou d'ATI est présenté, en raison du petit nombre de répondants ayant opté pour ces interventions dans les deux autres groupes de clients.

- *Les prestataires des SSC étaient plus vieux que les prestataires du DC, mais leur niveau de scolarité était similaire au leur.* L'âge moyen des prestataires des SSC était de 36 ans, contre 33 ans pour les prestataires du DC. Plus des trois quarts (78 %) des prestataires des SSC avaient au moins terminé leurs études secondaires.
- *Les prestataires de l'ATI étaient plus vieux que ceux du DC et des SSC, mais leur niveau de scolarité était similaire au leur.* L'âge moyen des prestataires de l'ATI était de 39 ans. Plus des trois quarts (78 %) des prestataires de l'ATI avaient au moins terminé leurs études secondaires.

*À peu près 89 % des participants aux SSC ont travaillé pour l'employeur de leur programme de SSC jusqu'à la fin de la période du programme.* L'enquête auprès des participants a également révélé que 45 % des participants aux SSC ont travaillé pour l'employeur de leur programme de SSC pendant un certain temps après la fin du programme. Le tiers d'entre eux avaient toujours un emploi chez cet employeur au moment de l'enquête.

*Pratiquement tous (92 %) les participants à l'ATI interrogés ont lancé leur entreprise comme prévu.* Parmi ceux qui l'ont fait, 57 % exploitaient toujours l'entreprise en question le 31 décembre 2002 (c.-à-d. de 21 à 33 mois après la fin de leur plan d'action).

*Les niveaux de satisfaction des prestataires des SSC et de l'ATI étaient relativement élevés, surtout dans le cas de l'ATI.*

Le personnel chargé de la prestation des services a mentionné *les retards relatifs aux approbations, une base d'employeurs limitée (à l'extérieur de St. John's) et un budget insuffisant (surtout à St. John's) parmi les obstacles empêchant l'accès aux SSC. Les employeurs des SSC et les clients de l'ATI ont fait état de la lourdeur et de l'inutilité du fardeau administratif et des incohérences de l'accès aux SSC et à l'ATI.* Les préoccupations dans ces domaines sont liées aux processus de demande et d'approbation, ainsi qu'à la surveillance des programmes par RHDSC.

### **3.3.5 Formation par l'apprentissage**

La formation par l'apprentissage consiste en une première période de formation dans un établissement d'enseignement postsecondaire. L'aide pour cette formation peut être offerte par le truchement des prestations de DC. Après la période de formation initiale, les apprentis

prennent part à des périodes de travail, associées à de courtes périodes de formation. Le soutien de RHDSC au cours de ces dernières périodes de formation est offert par le programme d'apprentissage.

Comme nous l'avons dit à la section 2.1, l'évaluation a employé l'analyse d'études de cas pour examiner le programme d'apprentissage. Selon cette analyse, l'apprentissage demeure le meilleur modèle de formation pour les métiers. Ses forces sont les compétences sur place, acquises par un apprentissage supervisé. Il y a des couches de cogestion bien reliées aux niveaux national et provincial, et complétées par un forum national sur l'apprentissage. Certains obstacles existent encore dans les métiers pour les femmes, les personnes handicapées, et les Autochtones. De plus, il est souvent difficile d'accumuler le nombre d'heures d'expérience requises dans les régions où le marché du travail se porte mal.

### **3.3.6 Mesures de soutien**

*Les niveaux de satisfaction des participants qui ont eu recours uniquement aux mesures de soutien ont été relativement élevés (environ 68 %), mais en deçà des niveaux de satisfaction des participants ayant utilisé les prestations d'emploi.* Les niveaux de satisfaction ont été plus élevés chez les femmes (72 %) que chez les hommes (64 %).

#### **Services d'aide à l'emploi**

L'évaluation sommative a fait le point sur l'utilisation de fournisseurs de services externes dans le cas des SAE. Comme cela a été mentionné à la section 1.1, les SAE, qui sont offerts dans le cadre d'ententes avec des parrains (c.-à-d. des organismes et des groupes communautaires), aident les chômeurs à décrocher un emploi. Après consultation de la collectivité locale, les CRHC déterminent quel type d'ententes de SAE ils établiront avec des parrains au cours du processus d'élaboration du plan d'activités du CRHC.

*Les informateurs clés ont mentionné qu'environ 80 % des services de conseils sont désormais offerts par des tiers, et 20 % par le personnel de RHDSC.* RHDSC procède maintenant à une autre réduction de la prestation des services d'aide à l'emploi par son personnel.

*Les SAE servent principalement à remédier aux problèmes opérationnels plutôt qu'aux problèmes stratégiques.* Les contrats de SAE existent en règle générale pour offrir des services de conseils et d'information sur l'emploi dans les régions éloignées (services d'extension) ou pour rejoindre des populations ciblées, comme les personnes handicapées et les femmes. La plus grande partie des fonds affectés aux SAE servent à la prestation de services d'extension<sup>23</sup>. Les contrats de SAE offrent un plus grand nombre de points d'accès aux services, surtout dans les régions rurales et dans le cas de groupes de clients précis, comme les femmes sous-employées et les clients ayant des besoins spéciaux en milieu urbain. Soixante-neuf contrats ont été conclus.

---

<sup>23</sup> Les services d'extension sont des services de conseils et d'offre de renseignements sur les programmes et services de RHDSC aux habitants des régions éloignées.

*La prestation de services par des tiers est appuyée par de nombreux informateurs clés et fournisseurs de services*, selon qui les contrats de SAE aident à séparer les services de conseils et la gestion des décisions de financement. De plus, de nombreux clients considèrent les employés des SAE comme leurs défenseurs dans leurs relations avec RHDSC. RHDSC en tient compte et utilise plus que par le passé les contrats de SAE pour offrir des services de conseils aux clients.

Certains informateurs clés étaient satisfaits de la prestation des services d'aide à l'emploi. Ils étaient aussi d'avis que la prestation de ces services était devenue stable. Toutefois, d'autres informateurs ont fait remarquer qu'une réforme est nécessaire et se sont dits inquiets de l'absence de demandes de propositions pour les contrats des SAE. Au cours de l'évaluation formative, on s'est inquiété de la nécessité de renouveler les contrats de SAE chaque année et de l'instabilité qui en résulte pour les employés qui offrent des services d'aide à l'emploi. Pour remédier à certaines de ces préoccupations, **RHDSC a commencé à lancer des appels d'offres pour des contrats de SAE de plusieurs années.** Les informateurs clés ont également mentionné **que l'échange d'information entre les CRHC et les fournisseurs de services externes est limité.** Ce point de vue a été corroboré par l'enquête auprès des fournisseurs de services.



## 4. Incidences

La présente section résume les principales constatations relatives aux incidences de l'Entente de développement du marché du travail (EDMT) sur les participants, les employeurs, le marché du travail et les collectivités.

### 4.1 Incidences sur les participants

#### 4.1.1 Démarche utilisée pour examiner les incidences

L'incidence des programmes et services des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) sur l'emploi des clients était l'un des principaux points de l'évaluation sommative. Pour calculer ces incidences – en nous fondant sur l'analyse des données d'enquête –, nous avons comparé l'emploi des participants après le programme et les résultats des groupes témoins pour une période semblable. Nous avons déployé des efforts considérables pour que les caractéristiques des personnes choisies pour faire partie du groupe témoin soient semblables à celles des participants au programme en utilisant la méthode du plus proche voisin pour l'appariement. Nous avons aussi, pour estimer les incidences de la participation au programme, procédé à une analyse statistique (régression des moindres carrés ordinaires) afin de tenir compte des différences résiduelles entre le groupe de participants et le groupe témoin correspondant.

Il faut admettre que l'estimation des incidences comporte plusieurs problèmes méthodologiques. Premièrement, comme pour toute évaluation non expérimentale, on court toujours le risque qu'en dépit du soin apporté au choix du groupe témoin, des caractéristiques non mesurées de ce groupe diffèrent de celles du groupe de personnes qui participent aux interventions des PEMS. Deuxièmement, la petite taille de l'échantillon de certaines interventions peut se traduire par des estimations très imprécises des incidences. Ces difficultés ont empêché l'évaluation sommative de donner des estimations des incidences sur l'emploi dans le cas des clients communs ou des anciens clients qui participent aux Subventions salariales ciblées (SSC), à l'Aide au travailleur indépendant (ATI) ou uniquement aux mesures de soutien<sup>24</sup>. Enfin, les erreurs de réponse à l'enquête peuvent nuire à la précision des données sur l'emploi utilisées pour l'analyse des incidences, bien que l'orientation de ces biais éventuels ne soit pas claire.

---

<sup>24</sup> L'évaluation sommative visait également à examiner l'incidence de la participation à un programme sur la mobilité géographique, mais n'a pas pu fournir d'estimation en raison du manque de données dans ce domaine.

## 4.1.2 Incidences sur les revenus et les semaines travaillées

*Des résultats positifs significatifs sur le plan statistique sur les revenus au cours de la période postérieure aux PEMS n'ont été observés que pour les prestataires ayant participé au Développement des compétences (DC). Comme l'indique le tableau 1, le revenu annualisé des prestataires du DC a beaucoup augmenté – de 2 000 \$ environ – au cours de la période ayant suivi l'équivalent de plan d'action (EPA) par rapport à leur groupe témoin. Ce gain a atteint son maximum un an après l'exécution de l'EPA, ce qui donne à penser que les incidences ne diminuent pas à moyen terme. Il s'agit d'une importante constatation, car plus de 71 % des dépenses des prestations d'emploi sont effectuées pour les participants du DC, et près de 81 % des participants du DC sont des prestataires. Ainsi, selon cette constatation, la plus grande partie des fonds a été consacrée au groupe de clients et à l'intervention ayant le plus de résultats positifs sur les revenus.*

<b>Tableau 1</b>		
<b>Coefficients du modèle de revenus et des heures travaillées</b>		
	<b>Heures travaillées après l'EPA</b>	<b>Revenus après l'EPA</b>
<b>Prestataires</b>		
Développement des compétences	104,314	1984,508 \$*
Partenariats de création d'emplois	16,374	47,720 \$
Subventions salariales ciblées	-74,339	-2141,623 \$
Aide au travail indépendant	-64,713	-3710,705 \$
Mesures de soutien seulement	43,652	-480,312 \$
<b>Clients communs</b>		
Développement des compétences	-79,321	-317,709 \$
Partenariats de création d'emplois	-259,365*	-2671,873 \$*
<b>Anciens clients</b>		
Développement des compétences	128,098	1681,029 \$
Partenariats de création d'emplois	6,119	-1343,257 \$
Estimations dérivées de l'analyse des données d'enquête. La source est l'enquête de l'EDMT auprès des participants et du groupe témoin.		
* p<0,05 ** p<0,01 *** p<0,001. * Signifie avec 95 % de certitude qu'il y a une incidence réelle sur les résultats, auquel cas la probabilité que la différence de résultat observé soit survenue par hasard est inférieure à 5 %. ** et *** ont le même sens, mais le niveau de confiance est de 99 % et de 99,9 %. S'il n'y a pas d*, le coefficient n'est pas significatif sur le plan statistique.		

L'analyse a également montré une diminution significative sur le plan statistique, d'environ 2 700 \$, du revenu annualisé des clients communs ayant pris part aux Partenariats de création d'emplois (PCE), et une diminution correspondante du nombre d'heures qu'ils ont travaillées par comparaison à leur groupe témoin. L'une des causes éventuelles de ce curieux résultat est le fait que le groupe témoin n'était peut-être pas assez bien apparié au groupe des participants dans ce cas-ci. Par exemple, les personnes qui n'ont reçu des conseils relatifs à l'emploi, mais qui n'ont pas pris part aux PCE (c.-à-d. le groupe témoin), ont peut-être choisi cette

option parce qu'elles ont trouvé un emploi leur garantissant du travail à plus long terme que celui que leur fournissait le PCE.

Les estimations ponctuelles des autres interventions et des autres groupes de clients ont été en règle générale non significatives sur le plan statistique. Le nombre d'heures et la rémunération après le programme des anciens clients du DC étaient supérieurs (mais pas de façon significative), mais les incidences estimées étaient négatives et non significatives pour la plupart des autres groupes.

### **4.1.3 Incidences sur les prestations et les semaines d'AE**

*Des incidences significatives sur le plan statistique sur les prestations et les semaines d'AE au cours de la période postérieure aux PEMS n'ont été observées que pour les prestataires ayant participé au DC et à l'ATI.*

- Les prestataires qui ont participé au DC ont touché 2,2 semaines de prestations d'AE de moins après leur EPA que leur groupe témoin. Il s'agit d'une légère diminution du nombre de semaines, compte tenu de l'augmentation des revenus. La réduction des prestations d'AE pendant la période ayant suivi l'EPA n'était toutefois pas significative sur le plan statistique.
- Les prestataires qui ont pris part à l'ATI ont vu leurs prestations d'AE et leur nombre de semaines de prestations diminuer considérablement au cours de la période ayant suivi l'EPA. Plus précisément, on estime qu'ils ont touché 16,3 semaines et 5 500 \$ de moins en prestations d'AE que leur groupe témoin. Il faut toutefois noter que cette baisse de l'AE pour les participants à l'ATI est peut-être attribuable surtout à la modification des critères d'admissibilité à l'AE consécutive à la participation au programme et n'indique peut-être pas une augmentation de l'emploi.

### **4.1.4 Incidences sur les prestations et les semaines d'aide au revenu**

*Des résultats significatifs sur le plan statistique sur les prestations et les semaines d'aide au revenu au cours de la période postérieure aux PEMS n'ont été observés que pour les prestataires.*

- De légères réductions significatives sur le plan statistique des prestations et des semaines d'aide au revenu se sont produites dans le cas des prestataires ayant pris part au DC, aux PCE et aux SSC. On estime que les prestataires ayant participé à ces prestations d'emploi ont touché entre 0,7 et 1,8 semaine de moins d'aide au revenu et que leurs prestations annualisées d'aide au revenu ont diminué de 120 \$ à 230 \$ au cours de la période ayant fait suite à l'EPA.

- Une légère augmentation (0,5 semaine) de l'aide au revenu et une hausse de 100 \$ des prestations d'aide au revenu annualisées se sont produites pour les prestataires ayant pris part à l'ATI.

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

Les questions d'enquête ont servi à explorer les impressions des clients quant à l'effet de leur participation au programme sur leurs compétences et leur employabilité.

#### **Acquisition de diplômes et de certificats**

L'enquête a demandé aux participants s'ils ont eu besoin d'un diplôme ou d'un certificat pour l'emploi qu'ils ont occupé le plus longtemps après les PEMS et s'ils avaient satisfait à ce critère par suite de leur participation à un programme.

*La majorité des participants ayant affirmé que l'emploi qu'ils ont occupé le plus longtemps après le programme exigeait un certificat ont également dit avoir obtenu ce certificat en conséquence de leur participation à un programme.* Quarante pourcent des prestataires ont déclaré que l'emploi qu'ils ont occupé le plus longtemps après leur programme exigeait un diplôme ou un certificat, et 64 % d'entre eux ont également dit avoir obtenu leur certificat en conséquence de leur participation à un programme. Cela signifie que 26 % de tous les prestataires ont satisfait aux exigences de leur emploi parce qu'ils ont participé à un programme. Les résultats de l'enquête ont également montré qu'environ 17 % des clients communs et 15 % des anciens clients ont satisfait aux exigences de leur emploi en conséquence de leur participation à un programme.

Les participants du DC ont été proportionnellement plus nombreux à affirmer que leur emploi exigeait un diplôme ou un certificat (51 %) que les participants à d'autres interventions, comme les PCE (21 %). De plus, ces participants du DC ont été en proportion plus nombreux à affirmer avoir satisfait aux exigences de leur emploi grâce à leur participation à un programme (81 %) que les participants à d'autres interventions, comme les PCE (42 %). Cela signifie que 41 % de l'ensemble des participants du DC ont obtenu les antécédents requis pour leur emploi en prenant part à un programme, comparativement à 9 % de l'ensemble des participants aux PCE.

Bien que les hommes et les femmes aient été à peu près aussi susceptibles d'affirmer que leur emploi exigeait un diplôme ou un certificat, il existait de grandes différences entre les pourcentages de ceux qui ont dit avoir satisfait aux exigences de leur emploi en prenant part à un programme. Chez les prestataires, 71 % des hommes ayant dit que leur emploi exigeait un diplôme ou un certificat, contre 50 % des femmes, ont également affirmé avoir satisfait aux exigences de leur emploi en prenant part à un programme. Chez les clients communs, la situation était inversée, car 80 % des femmes ont affirmé que leur participation à un programme leur avait donné les titres de compétences requis, par comparaison à 65 % des hommes.

## Acquisition de compétences propres à l'emploi

On a demandé aux répondants s'ils avaient eu besoin de compétences propres à l'emploi pour celui qu'ils ont occupé le plus longtemps après les PEMS et s'ils avaient obtenu ces compétences en prenant part à un programme. Les participants du DC ont été proportionnellement plus nombreux à affirmer que leur emploi exigeait des compétences particulières (68 %) que les participants à d'autres interventions, comme les PCE (49 %). De plus, les participants du DC étaient plus susceptibles d'affirmer avoir obtenu les compétences à l'emploi requises en prenant part à un programme (68 %) que les participants à d'autres interventions, comme les PCE (35 %).

## Améliorations perçues de la capacité d'obtenir et de conserver un emploi

Au cours de l'enquête menée auprès des participants, une série de questions sur les incidences perçues des programmes et des services des PEMS ont été posées.

*La majorité des participants de chacun des trois groupes de clients ont affirmé que leur capacité d'obtenir et de décrocher un emploi s'était améliorée* (72 % des prestataires, 68 % des anciens clients et 63 % des clients communs). Selon une autre question de l'enquête, près de la moitié des participants de chacun des groupes de clients considéraient leur programme comme important ou très important pour l'obtention de l'emploi qu'ils ont conservé le plus longtemps après le programme (55 % des anciens clients, 51 % des clients communs et 46 % des prestataires).

- *Dans le cas des participants du DC, les anciens clients avaient tendance à reconnaître les effets de leur participation aux PEMS plus que les clients des deux autres groupes.* Environ 86 % des anciens clients ont dit que leur capacité de décrocher et de conserver un emploi s'était améliorée, comparativement à 78 % des prestataires et à 67 % des clients communs. À peu près 70 % des anciens clients ont jugé leur participation aux PEMS importante ou très importante pour l'obtention de l'emploi qu'ils ont conservé le plus longtemps après leur programme, par comparaison à 62 % des prestataires et à 48 % des clients communs.
- *Plus de la moitié des participants aux PCE ont affirmé que leur capacité de décrocher et de conserver un emploi s'était améliorée* (63 % des prestataires, 59 % des clients communs et 57 % des anciens clients). Un peu moins de la moitié (48 % des prestataires, 48 % des clients communs et 43 % des anciens clients) ont jugé leur participation aux PEMS importante ou très importante pour l'obtention de l'emploi qu'ils ont conservé le plus longtemps après le programme.
- *Moins de prestataires ayant pris part à un PCE que de prestataires qui n'ont fait que consulter un conseiller en emploi ont dit que le programme avait amélioré leur capacité de décrocher et de conserver un emploi (63 % comparé à 68 %).* Le taux pour les PCE (63 %) était également inférieur à celui des autres prestations d'emploi : 78 % des prestataires du DC, 77 % des prestataires des SSC, et 75 % des prestataires de l'ATI. Environ 48 % des prestataires des PCE ont jugé leur participation aux PEMS importante ou très importante pour l'obtention de l'emploi qu'ils ont conservé le plus longtemps après

le programme, comparativement à 62 % des prestataires des SSC et du DC, et à 59 % des prestataires de l'ATI et des prestataires n'ayant eu recours qu'aux mesures de soutien.

## 4.2 Incidences sur les employeurs

*Les PEMS, surtout le DC, ont fourni aux employeurs des travailleurs compétents et qualifiés* (comme le mentionne la section 4.1.5). L'évaluation sommative n'a pu toutefois quantifier l'importance de cet effet pour les employeurs.

*Les SSC et les PCE peuvent offrir des avantages directs aux employeurs.*

- Ce sont surtout des employeurs du secteur privé qui participent aux SSC. Les employeurs qui ont pris part aux groupes de discussion sur les SSC ont dit que leur participation aux SSC les a aidés à embaucher des employés qu'ils n'auraient pas pu payer autrement, surtout au cours de la phase de démarrage, à accroître et à soutenir la viabilité d'une petite entreprise, et à déterminer les compétences exigées pour les nouveaux postes.
- Les PCE servent d'abord à financer des projets dirigés par des organismes sans but lucratif et ne visent que très peu à aider les entreprises privées à combler leurs besoins en ressources humaines.

## 4.3 Incidences sur le marché du travail

*Comme le prévoit l'EDMT, les PEMS sont généralement axées plus sur l'offre que sur la demande.*

- Du côté de l'offre, les PEMS ont amélioré les compétences et l'employabilité des participants aux programmes. De plus, l'EDMT a provoqué une amélioration de l'efficacité du processus de renvoi entre RHDSC et Ressources humaines, Travail et de l'Emploi (RHTE), ce qui a réduit la confusion pour les clients et a entraîné une utilisation plus efficace des ressources fédérales et provinciales destinées à faire correspondre l'offre de main-d'œuvre à la demande.
- Du côté de la demande, les SSC, les PCE et l'ATI créent de l'emploi direct et indirect. Par exemple, les PCE créent de l'emploi pour les participants aux projets financés, ainsi que de l'emploi indirect produit par l'activité économique liée au projet.

*De nombreux informateurs clés ont laissé entendre que l'incidence de l'EDMT sur le marché du travail pourrait augmenter si le lien entre les interventions ciblant l'offre de main-d'œuvre et les interventions sur la demande était plus solide.* À l'heure actuelle, le lien principal se fait par l'utilisation de l'information sur le marché du travail afin que les investissements consentis pour chacun des clients répondent à la demande actuelle et projetée en main-d'œuvre. On a utilisé certains projets de PMT pour créer un lien entre l'offre et la demande, notamment en reliant le secteur privé aux établissements d'enseignement. Dans certains cas, le financement des PMT a été utilisé de manière stratégique parallèlement aux fonds des PCE, des SSC et du DC.

*Certains informateurs clés du gouvernement provincial se sont dits d'avis que l'EDMT n'est pas suffisamment axée sur la demande.* Ils pensent que l'investissement dans le côté demande du marché du travail est particulièrement important pour les régions rurales de Terre-Neuve-et-Labrador, où la pénurie d'emplois est un plus gros problème que la pénurie de travailleurs compétents.

#### **4.4 Incidences sur les collectivités**

Selon l'analyse qualitative, les *PCE apportent une contribution à de nombreuses collectivités et font bénéficier les collectivités hôtes d'avantages sociaux ou économiques importants.* Les groupes communautaires et organismes sans but lucratif représentent la vaste majorité des parrains des PCE. D'après les informateurs clés, la bonne gestion des projets est le principal facteur à l'origine de la réussite des PCE.

Les informateurs clés ont mentionné qu'il *existe une différence considérable entre les régions rurales et urbaines de la province dans le cas des PCE.* À St. John's (et dans une moindre mesure à Corner Brook), les projets de PCE envoient les participants dans un marché du travail offrant des possibilités aux personnes qui possèdent l'expérience et les compétences obtenues. Toutefois, dans de nombreuses régions rurales, le marché du travail limité et la nature saisonnière de l'emploi signifient que le projet de PCE local peut constituer l'une des rares sources d'emploi.

*Les projets des PMT offrent des fonds pour aider les employeurs, les employés et les organisations d'employeurs et les collectivités à améliorer leur capacité de gérer leurs besoins en ressources humaines et de mettre en place une stratégie d'adaptation de la main-d'œuvre.* Les projets des PMT comprennent l'élaboration de plans et de stratégies, ainsi que la mise en œuvre de mesures d'adaptation grâce au travail effectué avec les administrations municipales et les associations communautaires locales pour stimuler la mise sur pied de l'infrastructure (p. ex., la capacité des organismes d'offrir des services de développement et un éventail d'aménagements physiques).

*Les informateurs clés craignent en général que les limites imposées à l'utilisation des PMT diminuent l'incidence de l'EDMT sur le renforcement des capacités communautaires.* Des représentants du gouvernement provincial, de l'industrie et des organismes de développement économique se sont dits préoccupés par la contrainte imposée récemment par RHDSC aux projets des PMT. Ils craignent, en particulier qu'en permettant aux projets des PMT d'effectuer des études ou de la planification, mais pas de réaliser une seule idée, l'incidence de l'EDMT sur le renforcement des capacités communautaires soit amoindrie.

*Les organismes communautaires ont mentionné que l'incidence éventuelle des SSC sur les collectivités était limitée par la nécessité de faire la preuve de la possibilité d'emploi à long terme,* ce qui est un objectif du programme. Peu d'organismes communautaires pourraient montrer que cette possibilité existe dans leurs propositions, compte tenu de leur financement limité.



## 5. Rentabilité

L'analyse coûts-efficacité effectuée par l'évaluation portait sur les estimations des coûts des composantes et les incidences de chacune des interventions dans les trois groupes de clients.

### 5.1 Coûts pendant le programme

Le tableau 2 présente les coûts de participation pendant le programme. Les coûts du programme représentent les coûts pour Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Les menues dépenses représentent le coût direct pour le participant ou le client. Les revenus abandonnés représentent les revenus d'emploi que le participant moyen aurait réalisés s'il n'avait pas participé<sup>25</sup>. Les menues dépenses et les revenus abandonnés sont dérivés de l'information tirée des réponses à l'enquête.

Les coûts du programme présentés au tableau 2 sont les coûts engagés pendant toute la durée d'un équivalent de plan d'action (EPA) pour un type de participant donné. Par exemple, si une personne a pris part à un EPA qui s'est étendu sur 24 mois, il est possible que les frais comprennent plus d'un cours de formation. Les EPA qui comportent de multiples interventions étaient généralement constitués de mesures de soutien et d'une prestation d'emploi, ou de plusieurs occurrences du même type de prestation d'emploi (p. ex., la formation). Les occurrences multiples de types de prestations d'emploi différents dans le même EPA ont été relativement rares.

Dans le cas des prestataires, le tableau 2 montre que les coûts moyens des programmes les plus élevés pour RHDSC ont été ceux de l'Aide aux travailleurs indépendants (ATI) (environ 7 700 \$ par prestataire), puis ceux des SSC (5 900 \$), du Développement des compétences (DC) (4 800 \$) et des Partenariats de création d'emplois (PCE) (3 700 \$). En raison du manque de données, les coûts des programmes ne comprenaient pas les frais généraux et les coûts des employés de RHDSC et des fournisseurs de services externes. Les coûts des programmes associés aux mesures de soutien des Services d'aide à l'emploi (SAE) sont donc nuls dans le tableau.

---

<sup>25</sup> Ces revenus sont estimés à l'aide des méthodes utilisées dans l'analyse des incidences à la section précédente.

**Tableau 2**  
**Coûts moyens des programmes**

	<b>Coûts des programmes</b>	<b>Menues dépenses</b>	<b>Revenus abandonnés</b>
<b>Prestataires</b>			
Développement des compétences	4 768 \$	1 595 \$	-5 808 \$***
Partenariats de création d'emplois	3 699 \$	---	---
Subventions salariales ciblées	5 908 \$	---	-3 749 \$*
Aide au travail indépendant	7 666 \$	---	---
Mesures de soutien seulement	0 \$	---	---
<b>Clients communs</b>			
Développement des compétences	8 022 \$	1 144 \$	-3 415 \$***
Partenariats de création d'emplois	4 583 \$	---	---
<b>Anciens clients</b>			
Développement des compétences	6 466 \$	1 474 \$	-5 697 \$*
Partenariats de création d'emplois	4 583 \$	---	---
Source : Enquête auprès des participants à l'EDMT et du groupe témoin, pondérée pour le groupe de clients et la stratification des interventions.			
* p<0,05 ** p<0,01 *** p<0,001. Voir la note au tableau 1 de la page 24 pour une explication de la notation.			

Nous n'avons que les menues dépenses des participants du DC. Comme l'indique le tableau 2, les menues dépenses des participants du DC étaient semblables pour les différents types de clients, allant de 1 100 \$ environ pour les clients communs à 1 600 \$ pour les prestataires. Les participants du DC avaient également des revenus abandonnés importants, allant de 3 400 \$ pour les clients communs à 5 700 \$ à 5 800 \$ environ pour les anciens clients et les prestataires.

La perte de 3 700 \$ en revenus abandonnés dans le cas des prestataires qui ont participé aux SSC est plutôt curieuse. Étant donné que les coûts moyens des programmes ont été de 5 900 \$ environ, et que ces coûts comprenaient des revenus versés aux participants pendant leur travail des SSC, il est difficile d'expliquer la perte de 3 700 \$ en revenus par rapport au groupe témoin. L'explication la plus plausible est que, dans certains cas, l'EPA s'est étendu sur plus longue période que la participation du client aux SSC.

Il est possible aussi que certains répondants n'aient pas inclus le revenu subventionné par le programme dans leurs revenus d'emploi lorsqu'ils ont répondu à l'enquête.

## 5.2 Incidence après le programme

Le tableau 3 présente les incidences significatives sur le plan statistique des programmes selon l'analyse des données d'enquête présentées à la section 5.1. Il est important de noter toutefois que le tableau 3 ne montre que les résultats financiers pour les participants. Comme nous l'avons dit à la section 4.1, les participants ont également fait état d'autres résultats, comme l'acquisition de certificats et de compétences, et l'amélioration perçue de leur capacité de décrocher et de conserver un emploi. Dans les cas où les avantages de la

participation sont autodéclarés, mais où le tableau 3 n'indique aucun résultat significatif sur le plan statistique, nous pouvons quand même nous attendre à observer de meilleurs résultats quant à l'emploi à l'avenir, ou une possibilité accrue de réussite dans les programmes et les services auxquels les participants prendront part par la suite.

Le tableau 3 indique que les seules interventions qui ont eu des incidences bénéfiques considérables s'adressaient aux prestataires qui ont pris part au DC et à l'ATI. Le revenu annualisé des prestataires du DC a augmenté de près de 2 000 \$. Les coûts directs du programme pour atteindre ce résultat ont été d'environ 4 800 \$. Cela signifie que les avantages devraient dépasser les coûts du programme d'ici trois ans (à supposer que l'incidence bénéfique se poursuive dans l'avenir pour les participants). Si les menues dépenses et les coûts de renonciation à la rémunération sont inclus dans le calcul, la période de récupération s'établit à six ans environ.

<b>Tableau 3</b>				
<b>Incidences des programmes par type de client et type d'intervention</b>				
	<b>Heures travaillées</b>	<b>Gains</b>	<b>Prestations d'AE</b>	<b>Prestations d'AR</b>
<b>Prestataires</b>				
Développement des compétences	---	1 985 \$*	---	-123 \$*
Partenariats de création d'emplois	---	---	---	-230 \$*
Subventions salariales ciblées	---	---	---	-220 \$*
Aide au travail indépendant	---	---	-5 480 \$***	102 \$*
Mesures de soutien seulement	---	---	---	---
<b>Clients communs</b>				
Développement des compétences	---	---	---	---
Partenariats de création d'emplois	-259*	-2 672 \$*	---	---
<b>Anciens clients</b>				
Développement des compétences	---	---	---	---
Partenariats de création d'emplois	---	---	---	---
Source : Enquête auprès des participants à l'EDMT et du groupe témoin, pondérée pour le groupe de clients et la stratification des interventions.				
* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$ . Voir la note au tableau 1, page 24, pour une explication de la notation.				

L'avantage des revenus relativement élevés et la courte période de récupération par rapport aux coûts directs du programme pour le gouvernement ont été observés pour l'intervention qui représente la plus grande partie des dépenses des programmes de l'EDMT<sup>26</sup>. De plus, près de 81 % des participants du DC sont des prestataires. *Cela signifie que la plus grande partie des fonds a été attribuée au groupe de clients et à l'intervention ayant les résultats les plus positifs sur les revenus et dont la période de récupération est courte par rapport aux coûts pour le gouvernement.*

<sup>26</sup> Comme l'indique le rapport de contrôle et d'évaluation de 2000-2001, plus de 58 % des dépenses du programme des EDMT (y compris les frais d'administration et les frais généraux de RHDSC) ont été effectuées pour les participants du DC. Ce pourcentage dépasse même 71 % des dépenses du programme lorsque les mesures de soutien (SAE et PMT) sont exclues.

Quant aux participants à l'ATI, il n'y a pas eu d'incidence importante sur leurs revenus, mais une baisse de 5 500 \$ des prestations d'AE annualisées s'est produite après le programme. Du point de vue du gouvernement, les avantages de la diminution des prestations d'AE versées dépasseront les coûts du programme (7 700 \$) en moins de 18 mois.

S'il y a eu certains effets significatifs sur le plan statistique sur les prestations d'aide au revenu, l'amplitude de la diminution des paiements annualisés d'aide au revenu (de 120 \$ à 230 \$) a été relativement faible par comparaison aux coûts du programme.

Pour toutes les autres interventions dans les trois groupes de clients, il ne s'est produit aucun avantage significatif sur le plan statistique. Par contre, cela ne signifie pas que les interventions n'ont pas produit d'avantages justifiant les coûts du programme. Il se peut que d'autres avantages que l'emploi aient été associés à certaines interventions ou que certains avantages sous forme d'emploi n'aient pas pu être détectés en raison de la petitesse de l'échantillon de certaines interventions.

La seule anomalie dans les résultats présentés au tableau 3 est la baisse significative sur le plan statistique du nombre d'heures travaillées et des revenus dans le cas des clients communs ayant pris part aux PCE. Bien que le programme ait pu amener les participants à plus de passivité dans leur recherche d'emploi après le programme, une explication plus plausible est peut-être que le groupe témoin n'était pas approprié pour ces participants. Les preuves qualitatives recueillies pour cette évaluation ont révélé que les clients communs qui ont participé aux PCE font partie des clients ayant les plus faibles perspectives d'employabilité.

## 6. *Certaines conclusions*

Selon l'évaluation sommative, les activités des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) réalisées dans le cadre de l'Entente de développement du marché du travail (EDMT) à Terre-Neuve-et-Labrador ont eu des incidences différentielles sur les personnes, les employeurs et les collectivités. Dans le cas des personnes, les principales constatations concernent les effets sur les revenus, l'Assurance-emploi (AE), l'aide au revenu, les certificats et les compétences propres à l'emploi, et l'employabilité.

- Le revenu annualisé des prestataires ayant participé au Développement des compétences (DC) a beaucoup augmenté – de 2 000 \$ environ – au cours de la période ayant suivi le programme, par rapport à leur groupe témoin. Si cette incidence est comparée aux coûts du programme pour le gouvernement, la période de récupération par rapport aux coûts pour le gouvernement a été de moins de trois ans (à supposer que les effets bénéfiques se poursuivent dans l'avenir pour les participants).
- La majorité des participants de chacun des groupes de clients ont affirmé que leur capacité de décrocher et de conserver un emploi s'était améliorée (72 % des prestataires, 68 % des anciens clients, et 63 % des clients communs). Près de la moitié des participants de chacun des groupes de clients ont considéré leur programme comme important ou très important pour l'obtention de l'emploi qu'ils ont occupé le plus longtemps après le programme (55 % des anciens clients, 51 % des clients communs, et 46 % des prestataires).

Dans le cas des employeurs, le DC a fourni des travailleurs compétents et qualifiés. Les employeurs ont également mentionné que la participation aux subventions salariales ciblées (SSC) les avait aidés à embaucher des employés qu'ils n'auraient pas pu se payer autrement, à accroître et à soutenir la viabilité d'une petite entreprise, et à déterminer les compétences exigées pour les nouveaux postes.

Quant aux collectivités, les Partenariats du marché du travail (PMT) comportent des projets de collaboration avec les administrations municipales et les associations communautaires locales pour stimuler la mise sur pied de l'infrastructure afin d'aider les collectivités. Les Partenariats de création d'emplois (PCE) apportent des avantages sociaux ou économiques aux collectivités hôtes.

Les PEMS mettent en général plus l'accent sur le côté offre du marché du travail que sur le côté demande. Les informateurs clés étaient en règle très générale d'avis qu'il faudrait également investir du côté de la demande, surtout dans les régions rurales. Certains de ces informateurs pensent que plus de ressources de l'EDMT de Terre-Neuve-et-Labrador devraient être affectées à la demande.