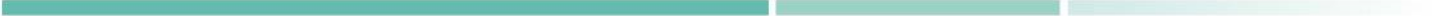




# Évaluation de l'entente Canada- Nouvelle-Écosse sur le développement du marché du travail

**Rapport final**

Le 1 mars 2023



Évaluation de l'entente Canada - Nouvelle-Écosse sur le développement du marché du travail

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en [commandant en ligne](#) ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2023


Pour des renseignements sur les droits de reproduction :

[droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca).

**PDF**

N° de cat. Em20-164/2023F-PDF

ISBN 978-0-660-46663-



# Table des matières

Liste des tableaux .....	ii
Liste des graphiques.....	iii
Liste des abréviations.....	iv
Sommaire.....	v
Réponse de la direction .....	xv
<b>1. Présentation.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Ententes sur le développement du marché du travail.....</b>	<b>2</b>
2.1 Prestations d'emploi.....	3
2.2 Mesures de soutien.....	3
2.3 Participants admissibles couverts par cette étude.....	4
2.4 Part de financement et du coût des PEMS par équivalent du plan d'action.....	4
<b>3. Méthodologie.....</b>	<b>6</b>
3.1 Analyse des impacts différentiels.....	6
3.2 Facteurs considérés dans l'analyse coûts-avantages.....	8
3.3 Forces et limites des études .....	10
3.4 Aperçu des études présentées dans ce rapport.....	11
<b>4. Constatations de l'évaluation.....</b>	<b>13</b>
4.1 Profil des participants .....	13
4.2 Impacts différentiels pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi.....	14
4.3 Impacts différentiels selon le sous-groupe de participants.....	18
4.4 Analyse coûts-avantages.....	26
4.5 Résultats pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi.....	29
<b>5. Études complémentaires.....</b>	<b>34</b>
5.1 Aide au travail indépendant .....	34
5.2 Partenariats pour la création d'emplois.....	38
5.3 Programme des conseils sectoriels.....	40
5.3 Recherche et innovation.....	43
5.4 Développement des compétences – apprentis.....	44
<b>6. Conclusions et recommandations.....</b>	<b>48</b>
6.1 Résumé des constatations .....	48
6.2 Recommandations.....	49
<b>7. Références.....</b>	<b>50</b>
<b>Annexe A. Liste des 8 études présentées dans ce rapport.....</b>	<b>51</b>

## Liste des tableaux

Tableau i. Part du financement de l'EDMT et coût moyen, par équivalent du plan d'action et par participant, en Nouvelle-Écosse, pour la période de 2010 à 2012	vii
Tableau ii. Nombre d'années nécessaires pour que les avantages dépassent les coûts	ix
Tableau 1. Part de financement des EDTM et coût moyen par équivalent du plan d'action, par participant en Nouvelle-Écosse	5
Tableau 2. Profil des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Nouvelle-Écosse entre 2010 et 2012	13
Tableau 3. Niveaux d'emploi et de revenus, et utilisation des prestations d'aide sociale au cours de l'année précédant la participation aux PEMS	14
Tableau 4. Profil des anciennes prestataires et des prestataires actives de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Nouvelle-Écosse entre 2010 et 2012	18
Tableau 5. Impacts différentiels pour les participantes (moyenne annuelle)	19
Tableau 6. Profil des anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi masculins ayant participé à des programmes en Nouvelle-Écosse entre 2010 et 2012	20
Tableau 7. Impacts différentiels pour les participants masculins (moyenne annuelle)	21
Tableau 8. Profil des jeunes anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Nouvelle-Écosse entre 2010 et 2012	22
Tableau 9. Impacts différentiels pour les jeunes participants (moyenne annuelle)	23
Tableau 10. Profil des travailleurs âgés (anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi) ayant participé à des programmes en Nouvelle-Écosse de 2010 à 2012	24
Tableau 11. Impacts différentiels pour les travailleurs âgés (moyenne annuelle)	25
Tableau 12. Résultats de l'analyse coûts-avantages pour les prestataires anciens et actifs de l'assurance-emploi qui participent aux programmes	27
Tableau 13. Profil des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé au programme de Développement des compétences – apprentis en Nouvelle-Écosse de 2010 à 2012	45
Tableau A 1. Aperçu des 8 études présentées dans ce rapport	51

## Liste des graphiques

Graphique i. Changement de la probabilité d’occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle).....	viii
Graphique ii. Revenus d’emploi des participants comparés à ceux des non-participants (moyenne annuelle).....	viii
Graphique iii. Changement dans la dépendance des participants à l’égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (moyenne annuelle).....	ix
Graphique 1. Changement de la probabilité d’occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle).....	15
Graphique 2. Revenus d’emploi des participants comparés à ceux des non-participants (moyenne annuelle).....	16
Graphique 3. Variation dans le recours aux prestations d’assurance-emploi (moyenne annuelle).....	16
Graphique 4. Variation dans le recours aux prestations d’aide sociale (moyenne annuelle).....	17
Graphique 5. Changement dans la dépendance des participants à l’égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (moyenne annuelle).....	17
Graphique 6 . Revenus moyens des prestataires actifs ayant participé à START .....	30
Graphique 7. Revenus moyens des anciens prestataires ayant participé à START .....	31
Graphique 8. Revenus moyens des prestataires actifs ayant participé aux Partenariats pour la création d’emplois .....	32
Graphique 9. Revenus moyens des anciens prestataires ayant participé aux Partenariats pour la création d’emplois.....	33
Graphique 10. Revenus moyens des prestataires actifs ayant participé au programme Développement des compétences – apprentis.....	46
Graphique 11. Revenus moyens des anciens prestataires ayant participé au programme Développement des compétences – apprentis.....	47



## Liste des abréviations

DC	Développement des compétences
EDMT	Ententes sur le développement du marché du travail
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
EDSC	Emploi et Développement social Canada
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
SAE	Services d'aide à l'emploi

## Sommaire

L'Entente Canada–Nouvelle-Écosse sur le développement du marché du travail (EDMT) est une entente bilatérale entre le Canada et la Nouvelle-Écosse pour la conception et la mise en œuvre des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

L'objectif des PEMS consiste à aider les personnes à obtenir ou à conserver un emploi grâce à divers programmes d'emploi actifs, dont des services de formation ou d'aide à l'emploi. Le déploiement efficace des PEMS devrait permettre aux participants de bénéficier des services dont ils ont besoin et de retourner rapidement au travail, ce qui devrait permettre de réaliser des économies dans le compte de l'assurance-emploi.

Les programmes et services fournis par la Nouvelle-Écosse doivent correspondre aux catégories des PEMS établies en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voici une brève description des PEMS examinées dans le cadre de l'évaluation.

- Le programme de **Développement des compétences (DC)** procure une aide financière directe à des personnes pour sélectionner, planifier et payer de la formation. La formation est adaptée aux besoins des participants. Elle leur permet d'obtenir des services de counseling et d'orientation professionnelle. Elle peut comprendre l'éducation des adultes, l'alphabétisation et les compétences essentielles, la formation linguistique, la formation à court terme et la formation professionnelle menant à une certification par un établissement agréé.
- Le programme des **Partenariats pour la création d'emplois (PCE)** appuie les projets communautaires qui font bénéficier les participants d'expériences de travail.

## Objectifs de l'évaluation

Forte du succès des cycles d'évaluation EDMT précédents, la présente évaluation vise à combler les lacunes dans les connaissances entourant l'efficacité, l'efficience, ainsi que la conception et la mise en œuvre des PEMS en Nouvelle-Écosse.

## Investissement au titre de l'EDMT

Au cours de l'exercice 2020 à 2021, le Canada a transféré près de 101 millions de dollars (dont près de 10 millions en fonds d'administration) à la Nouvelle-Écosse.

## Méthodologie de l'évaluation

Les conclusions présentées dans le présent rapport sont tirées de 8 études distinctes menées à l'échelle provinciale. Ces études examinent les questions liées à l'efficacité, à l'efficience, à la conception et à la mise en œuvre des programmes. On y utilise différentes méthodes qualitatives et quantitatives, dont :

- une analyse des impacts différentiels, pour les personnes qui ont entamé leur participation à une intervention entre 2010 et 2012;
- une analyse des résultats;
- une analyse coûts-avantages (qui tient compte des économies réalisées au chapitre des soins de santé);
- des « entretiens avec des informateurs clés » auprès de 43 responsables de programmes, fournisseurs de services, titulaires de projet, promoteurs, spécialistes du domaine et intervenants clés de la Nouvelle-Écosse;
- des questionnaires complétés par les représentants de la province;
- une enquête auprès des participants au programme d'Aide au travail indépendant en Nouvelle-Écosse;
- des revues de documents et de la littérature.

- Le programme d'**Aide au travail indépendant** offre aux participants un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, pour les aider à lancer leur propre entreprise.
- Les **Services d'aide à l'emploi (SAE)** soutiennent les personnes qui se préparent à entrer dans le marché du travail ou à le réintégrer, ou qui les aident à trouver un meilleur emploi.
  - Ces services peuvent prendre la forme de services de recherche d'emploi, de développement de carrière et de counseling, ainsi que d'aide à la rédaction du curriculum vitae. Ces services sont qualifiés d' « interventions légères » en raison de leur très courte durée. Ils sont offerts sur une base individuelle ou en groupe.
- Le programme **START**<sup>1</sup> subventionne le salaire de travailleurs que les employeurs n'embaucheraient pas normalement. Les mesures incitatives versées à l'employeur concernent principalement les salaires, les coûts pour l'employeur et les coûts de formation<sup>2</sup>.
- Le **Programme des conseils sectoriels**<sup>3</sup> vise à soutenir une approche du développement des ressources humaines dirigée par l'industrie et adaptée aux besoins du marché du travail des secteurs d'activité.
- La mesure de soutien **Recherche et innovation** repose sur des initiatives qui cherchent à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer à l'emploi, à retourner en emploi ou à conserver un emploi et à être des participants productifs au sein de la population active.

Les impacts différentiels sont estimés pour 2 catégories de prestataires d'assurance-emploi.

- Les **prestataires actifs** sont des participants qui ont commencé une intervention de PEMS alors qu'ils touchaient des prestations d'assurance-emploi.
- Les **anciens prestataires** sont des participants qui ont commencé une intervention de PEMS jusqu'à 3 ans après la fin de leurs prestations d'assurance-emploi<sup>4</sup>.

Le tableau i donne un aperçu de la part du financement affectée aux PEMS et du coût moyen par équivalent du plan d'action en Nouvelle-Écosse, en ce qui concerne les anciens prestataires et les prestataires actifs. Le calcul du coût moyen par participant est basé sur les données des rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour la période de 2010 à 2012. Cette période correspond à la cohorte de participants sélectionnés pour l'analyse des impacts différentiels et l'analyse coûts-avantages dans le cadre de l'évaluation des EDMT.

---

<sup>1</sup> Le programme START correspond à la PEMS appelée « Subvention salariale ciblée » à l'échelle nationale.

<sup>2</sup> Les autres coûts liés à l'embauche de nouveaux employés peuvent également être couverts par la subvention. Une fois négocié, cet aspect est inclus dans l'entente.

<sup>3</sup> Le Programme des conseils sectoriels correspond à la PEMS appelée « Partenariats du marché du travail » à l'échelle nationale.

<sup>4</sup> Les anciens prestataires peuvent être des personnes qui sont sous-employées ou qui ne sont pas en mesure de redevenir admissibles aux prestations d'assurance-emploi, des personnes qui se retrouvent hors du marché du travail pour diverses raisons ou des bénéficiaires de l'aide sociale.



Par rapport à la période de 2010 à 2012, l'affectation budgétaire liée aux EDMT pendant la période de 2020 à 2021 a varié pour quelques programmes et services. Par exemple, les investissements dans le programme de DC ont diminué; ils sont passés de 62 % à 33 %. De même, les investissements dans les SAE sont passés de 25 % à 47 % de l'affectation totale.

**Tableau i. Part du financement de l'EDMT et coût moyen, par équivalent du plan d'action et par participant, en Nouvelle-Écosse, pour la période de 2010 à 2012<sup>5,6</sup>**

Prestations d'emploi et mesures de soutien	Part moyenne du financement	Coût moyen – prestataires actifs	Coût moyen – anciens prestataires
Développement des compétences	62 %	16 488 \$	16 272 \$
Services d'aide à l'emploi	25 %	1 726 \$	1 569 \$
Aide au travail indépendant	9 %	18 429 \$	18 917 \$
Partenariats pour la création d'emplois	2 %	2 166 \$	936 \$
START	1 %	8 772 \$	9 093 \$
Programme des conseils sectoriels	1 %	s. o.	s. o.
Recherche et Innovation	0 %	s. o.	s. o.
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>s. o.</b>	<b>s. o.</b>

Sources : Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour les exercices 2010 à 2011 et 2011 à 2012.

## Principales constatations

En Nouvelle-Écosse, près de 20 000 prestataires actifs et anciens prestataires de l'assurance-emploi ont entamé leur participation à des programmes et services découlant d'EDMT entre 2010 et 2012.

### Efficacité et efficience des PEMS

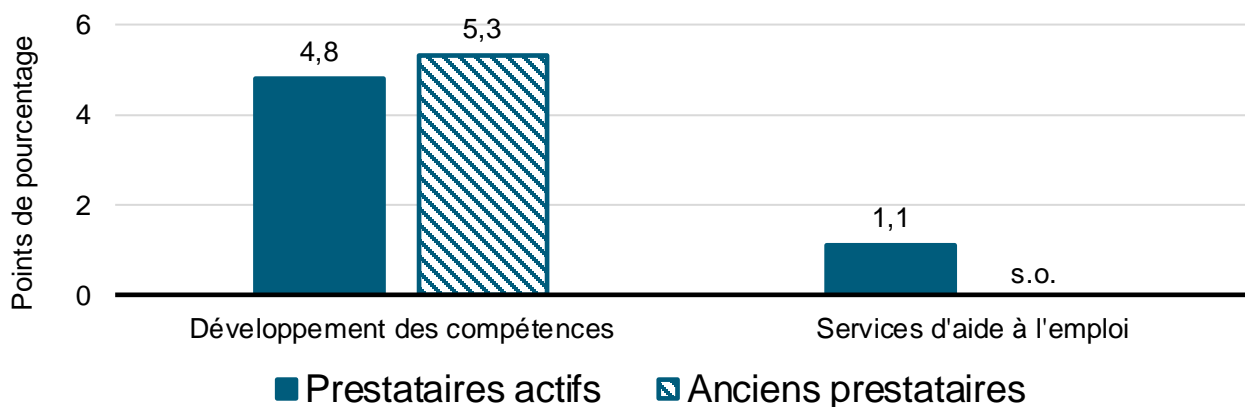
Dans l'ensemble, l'analyse des impacts différentiels montre que la participation au DC et aux SAE améliore la participation au marché du travail et réduit la dépendance aux mesures de soutien du revenu du gouvernement par rapport aux personnes semblables qui n'ont pas participé aux PEMS. Ces résultats sont cohérents avec ceux qui ont été constatés pour les cohortes de participants précédentes, dans le cadre du cycle d'évaluation précédent. Une analyse par sous-groupe montre aussi que, à quelques exceptions près, les interventions de DC et des SAE améliorent la participation au marché du travail et réduisent la dépendance au soutien du revenu dans la plupart des sous-groupes de participants. De plus, pour la plupart des interventions, les avantages de la participation aux PEMS pour la société finissent par surpasser les coûts des investissements initiaux au fil du temps.

<sup>5</sup> Le coût moyen pour le DC inclut ce qu'il en coûte pour offrir le volet régulier du DC et le volet propre aux apprentis du DC. Il est impossible d'isoler le coût de l'exécution du volet régulier du DC, car on ne dispose pas d'information sur la répartition des dépenses entre le volet régulier et le volet propre aux apprentis.

<sup>6</sup> Il n'y a généralement pas d'interventions visant des participants précis dans le Programme des conseils sectoriels et dans les programmes de Recherche et innovation.

Le graphique i présente les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi chez les anciens prestataires et les prestataires actifs selon le type de programme. Les estimations peuvent être interprétées comme étant un changement de la probabilité d'occuper un emploi à la suite de la participation. Par exemple, la participation au programme de DC augmente de 4,8 points de pourcentage la probabilité d'occuper un emploi chez les prestataires actifs de l'assurance-emploi, par rapport aux non-participants.

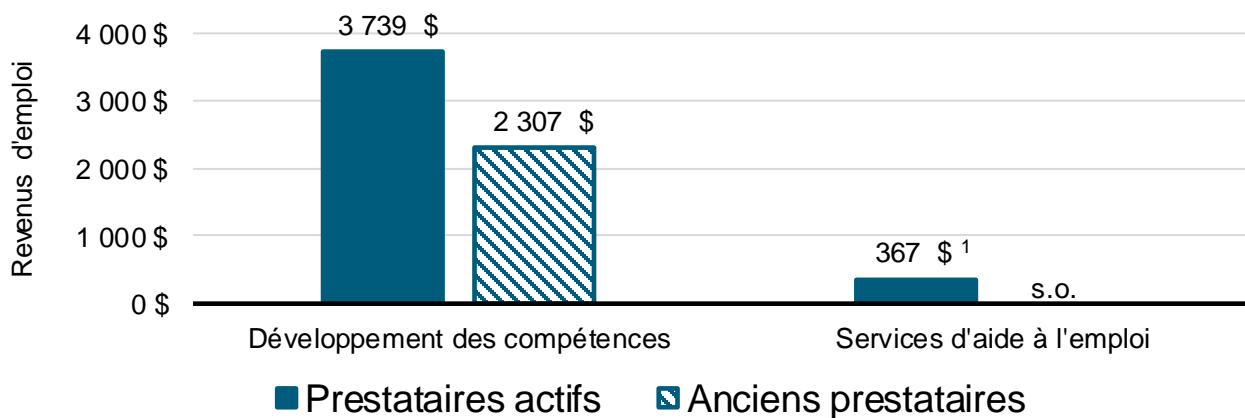
**Graphique i. Changement de la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle)**



Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme, pour le DC (ou 5 années dans le cas des SAE).

Le graphique ii montre l'augmentation annuelle moyenne des revenus d'emploi chez les prestataires actifs et les anciens prestataires au cours de la période qui suit leur participation.

**Graphique ii. Revenus d'emploi des participants comparés à ceux des non-participants (moyenne annuelle)**

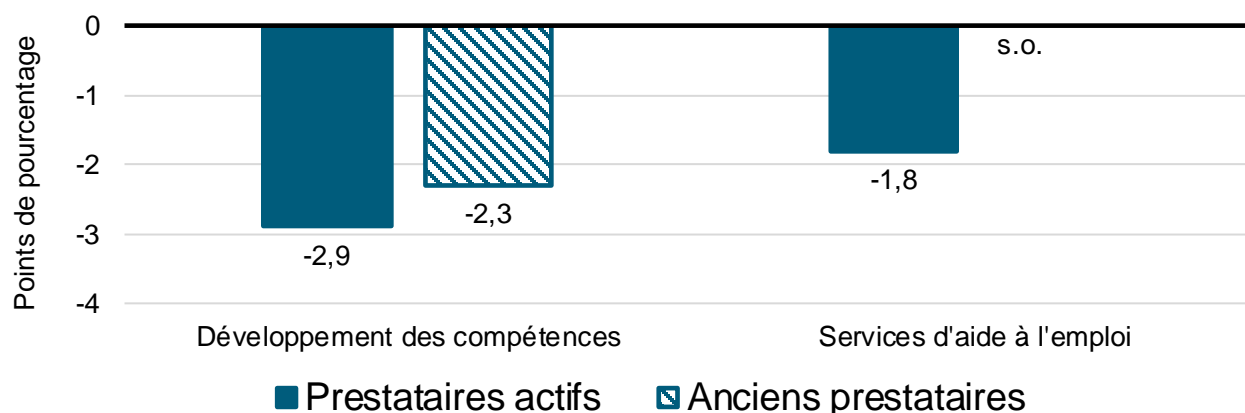


Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

<sup>1</sup> Bien que l'augmentation annuelle moyenne des revenus d'emploi au cours des 5 années qui suivent la participation ne soit pas statistiquement significative, les participants aux SAE ont vu une augmentation de leurs revenus d'emploi au cours de la troisième année et de la quatrième année qui ont suivi leur participation (augmentations de 1 039 \$\*\* et de 655 \$\*, respectivement).

Comme le montre le graphique iii, dans l'ensemble, les prestataires actifs et les anciens prestataires réduisent leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement.

**Graphique iii. Changement dans la dépendance des participants à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (moyenne annuelle)**



Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme pour le DC ou sur 5 années après le programme dans le cas des SAE.

Le tableau ii montre le nombre d'années nécessaire pour que les avantages pour la société surpassent les coûts des programmes. Les avantages de la participation pour la société surpassent les coûts des investissements initiaux sur une période allant de 7,8 à 12,6 ans. De plus, pour la première fois, une analyse supplémentaire est effectuée pour estimer l'incidence de la participation aux PEMS sur les coûts des soins de santé publics. Par exemple, pour les prestataires actifs du SD, le bénéfice total actualisé moyen pour le gouvernement et la société de la réduction des coûts des soins de santé publics est de 388 \$ par participant sur 10 ans après la période de participation.

**Tableau ii. Nombre d'années nécessaires pour que les avantages dépassent les coûts**

Période de récupération	Développement des compétences – prestataires actifs (10 ans après la participation)	Services d'aide à l'emploi – prestataires actifs (5 ans après la participation)	Développement des compétences – anciens prestataires (10 ans après la participation)
Nombre d'années après la fin de la participation	7,8	12,6	9,7

### Résultats des PEMS

Les impacts différentiels pour les programmes de START et des PCE ne sont pas présentés, en raison de la taille limitée des échantillons ou parce que les modèles utilisés pour estimer les impacts différentiels ne sont pas équilibrés. Il est essentiel que l'on dispose de modèles équilibrés pour s'assurer que les non-participants sont semblables aux participants. Cependant, il demeure possible d'examiner les résultats pour les participants afin de décrire les variations moyennes qui se produisent avant et après leur participation aux programmes.

Les résultats pour les prestataires actifs et les anciens prestataires ayant participé aux programmes de START et des PCE ont vu une augmentation de leurs revenus d'emploi, au cours de la période commencée 5 ans avant leur participation et terminée 4 ans après leur participation. De même, on

constate une diminution du recours aux prestations d'assurance-emploi et de la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement après la participation.

### **Études complémentaires**

Une série d'études complémentaires aborde les lacunes en matière d'information précédemment identifiées dans le cadre des évaluations des EDMT. Ces lacunes concernent la conception et la mise en œuvre des programmes, ainsi que les défis et les leçons apprises en ce qui concerne l'Aide au travail indépendant, les Partenariats du marché du travail, le Programme des conseils sectoriels, ainsi que la mesure Recherche et innovation.

La plupart de ces interventions ne conviennent pas à une analyse des impacts différentiels. Par exemple, dans le cadre du Programme des conseils sectoriels et de Recherche et innovation, on ne recueille pas de renseignements sur les participants. Par conséquent, on a dû recourir à une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives pour examiner ces PEMS en détail. On a aussi intégré certaines considérations clés, qui aideront à orienter les futures discussions entourant les programmes et les politiques.

### **Étude sur le programme d'Aide au travail indépendant**

Une étude complémentaire se penche sur les lacunes en matière d'information qui ont précédemment été détectées dans le programme d'Aide au travail indépendant, dans le cadre des évaluations des EDMT. En utilisant une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives, on examine en détail les enjeux entourant la conception et la mise en œuvre, les leçons apprises et les défis. On a aussi intégré certaines considérations clés, qui orienteront les futures discussions entourant les programmes et les politiques.

Le programme d'Aide au travail indépendant vise à aider les participants à créer des emplois pour eux-mêmes en leur fournissant une gamme de services, notamment :

- de l'aide à l'élaboration de plans d'affaires;
- du counseling, de l'encadrement et du mentorat;
- des formations et ateliers sur l'entrepreneuriat.

D'après une enquête, de 2 à 4 ans après la participation au programme :

- les participants ont augmenté leur niveau d'emploi de 15 points de pourcentage, passant de 58 % l'année précédant leur participation à 73 % au moment de l'enquête. Cette augmentation est principalement attribuable à une hausse du pourcentage de travailleurs indépendants parmi les participants;
- près de 45 % des répondants à l'enquête ont lancé une entreprise qui est toujours en activité et qui leur permet d'exercer un travail indépendant;

- 60 % des entreprises de travail indépendant ainsi créées l'ont été dans les « autres services »<sup>7</sup>, les services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que dans la construction et le commerce de détail;
- 70 % des répondants ont déclaré que leur situation financière était à peu près la même ou qu'elle s'était améliorée;
- 68 % des répondants ont déclaré que la valeur nette de leur ménage était à peu près la même ou avait augmenté.

L'enquête a examiné la contribution du programme au succès des entreprises offrant un travail indépendant. Au moins 79 % des répondants à l'enquête qui ont lancé une entreprise offrant un travail indépendant ont estimé que les formations et les services ci-dessous s'étaient révélés « assez importants » ou « très importants » pour le lancement, l'exploitation et le succès de leur entreprise.

- Mentorat individuel/conseils ou aides à l'orientation
- Aide à l'évaluation et à l'élaboration de plans d'affaires
- Allocation de subsistance pendant la participation et aide financière aux frais de démarrage d'entreprise
- Discussion sur les risques et les défis du travail indépendant
- Évaluation de l'état de préparation en matière d'entrepreneuriat
- Renseignements et assistance pour l'accès aux capitaux
- Formation sur la comptabilité, la gestion financière, le marketing, les opérations de gestion et les ventes

### **Étude sur le programme des Partenariats pour la création d'emploi**

Les PCE en Nouvelle-Écosse visent à soutenir des projets offrant aux participants admissibles des possibilités d'acquérir de l'expérience de travail et d'améliorer leurs perspectives d'emploi. Bien que les activités de projets doivent bénéficier à la fois aux participants et à la collectivité, l'objectif principal des PCE consiste à aider les participants à acquérir une expérience professionnelle qui mène à l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'emploi ou à l'amélioration de leurs compétences actuelles.

Outre l'acquisition d'une expérience de travail, les informateurs clés relèvent d'autres avantages divers que l'on peut attendre des projets exécutés dans le cadre des PCE. Les participants sont censés acquérir des compétences générales et professionnelles, et améliorer leurs habiletés en recherche d'emploi, leur développement de carrière, leurs perspectives de carrière, ainsi que leur bien-être personnel.

---

<sup>7</sup> Les autres services comprennent, par exemple, les établissements qui réparent ou entretiennent des véhicules à moteur, des machines et de l'équipement, qui fournissent des services de soins personnels, des services funéraires, des services de blanchisserie, des services de soins aux animaux domestiques.

Les promoteurs peuvent bénéficier des PCE grâce à une capacité accrue, en ayant accès à de la main-d'œuvre, en mettant leurs projets en œuvre et en bonifiant leurs services aux collectivités locales. À l'échelle communautaire, les projets réalisés dans le cadre des PCE peuvent soutenir l'économie locale en proposant de nouvelles informations et de nouvelles ressources (par exemple, des festivals, des jardins ou des activités de collecte et de documentation de données sur un secteur particulier), ainsi que des services améliorés.

### **Étude sur le Programme des conseils sectoriels**

Le Programme des conseils sectoriels vise à soutenir une approche du développement des ressources humaines dirigée par l'industrie et adaptée aux besoins du marché du travail des secteurs d'activité. Voici une liste (non exhaustive) des activités financées.

- Planification des ressources humaines
  - Génération et diffusion d'informations sur le marché du travail propres à un secteur d'activité
  - Consultations sur les défis et les opportunités rencontrés dans le marché du travail
  - Élaboration et mise en œuvre de stratégies, de plans et d'outils relatifs aux ressources humaines
  - Détermination et diffusion des pratiques prometteuses
  - Détermination des besoins en matière de formation au sein du secteur d'activité
  - Information des programmes d'éducation
- Recrutement et maintien en poste des employés
  - Création et diffusion de ressources au sujet des carrières (par exemple, brochures, vidéos ou outil d'exploration de carrières en réalité virtuelle)
  - Création et diffusion de matériel promotionnel et de messages pour faire valoir le secteur d'activité comme pourvoyeur d'emploi potentiel
  - Participation à des événements visant à promouvoir les occasions de carrière dans le secteur (salons professionnels, foires aux carrières, présentations de carrières dans les écoles), et accueil de tels événements
  - Promotion de la valeur du développement des compétences
  - Activités de soutien à l'instauration de milieux de travail accueillants
- Élaboration de programmes de formation et d'autres ressources d'apprentissage

Le ministère du Travail et de l'Enseignement supérieur et tous les informateurs clés confirment que les responsables des programmes mènent des activités qui visent à soutenir la formation et le maintien de partenariats dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre des programmes. Tous les informateurs clés soulignent l'importance des partenariats pour la réussite des projets. Ils expliquent que les partenariats permettent d'élargir la portée des programmes et d'accroître leurs retombées. Cela permet aux titulaires de projet de connaître les besoins du secteur, tout en contribuant à la mise en œuvre des projets.

### **Étude sur la mesure de soutien Recherche et innovation**

Les projets de Recherche et innovation visent à trouver de meilleurs moyens d'aider les participants à se préparer à l'emploi, à retourner en emploi ou à conserver un emploi, et à être productifs au sein de la population active. Les activités financées par l'entremise de Recherche et innovation sont conçues

pour bonifier les programmes existants ou pour concevoir de nouveaux programmes qui compléteront ou remplaceront les programmes existants.

L'examen des documents révèle que les projets réalisés dans le cadre du programme Recherche et innovation englobent une panoplie d'activités. En voici quelques exemples :

- Réalisation d'une enquête sur les compétences en matière de lecture, d'écriture, de calcul et de résolution de problèmes dans des environnements riches en technologie chez les adultes âgés de 16 à 65 ans;
- Mise sur pied un centre d'apprentissage numérique pour favoriser l'application des meilleures pratiques pour l'offre d'enseignement en ligne et l'élargissement des programmes d'éducation en ligne;
- Utilisation du programme d'emploi Phoenix, conçu pour proposer aux jeunes de 18 à 29 ans qui manquent de soutien et qui sont sans emploi ou sous-employés une approche innovante pour surmonter les obstacles à l'emploi qui leur sont propres.

En ce qui concerne les facteurs qui contribuent à l'exécution réussie de projets pilotes et à la découverte d'approches novatrices, les responsables de programme soulignent qu'il est important :

- d'embaucher du personnel expérimenté qui a déjà administré le programme;
- que les responsables du programme puissent apporter un soutien supplémentaire aux participants pour des questions qui ne relèvent pas du programme, comme les prestations, le logement, la garde d'enfants et l'alphabétisation;
- qu'on intègre les bases de données pour fournir aux responsables de programme un environnement qui leur permet de collaborer, de discuter et de diffuser des idées;
- qu'on fasse une vérification mensuelle auprès des employeurs;
- que les subventions salariales soient adaptables et qu'elles suscitent l'adhésion des employeurs;
- que les employeurs participent à des séances d'éducation et de formation.

### **Étude sur le programme de Développement des compétences – apprentis**

L'objectif de ce programme consiste à aider les apprentis à devenir des ouvriers de métiers qualifiés et à accroître leur participation au marché du travail. Les participants au programme ont habituellement fait un choix de carrière et ont déjà des liens avec le marché du travail. Le processus d'apprentissage implique un apprentissage sur le lieu de travail et une formation technique en classe.

L'évaluation révèle que les prestataires actifs de l'assurance-emploi ont augmenté leurs revenus moyens, qui sont passés de 17 445 \$ pendant la cinquième année précédant leur participation au programme à 52 140 \$ pendant la cinquième année suivant leur première année de participation au programme. Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont augmenté leurs revenus moyens, qui sont passés de 17 851 \$ pendant la cinquième année précédant leur participation au programme à 55 907 \$ pendant la cinquième année suivant leur première année de participation au programme. Après avoir participé au programme, les prestataires actifs et les anciens prestataires ont aussi réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement.



## Recommandations

Depuis 2012, quinze études qualitatives et quantitatives ont abordé les enjeux et les questions liés à la conception, à la prestation et à l'efficacité des PEMS.

- Les études quantitatives ont permis d'évaluer l'efficacité et l'efficience des PEMS grâce à des analyses des impacts différentiels et à des analyses coûts-avantages.
- Les études qualitatives ont permis de relever les défis particuliers, les leçons apprises et les meilleures pratiques associées à la conception et au déploiement des PEMS. Chaque étude se penchait sur des considérations clés pour l'élaboration des programmes et des politiques ou pour la formulation de recommandations à cet égard.

En outre, l'évaluation des ententes sur le développement de la main-d'œuvre, qui a récemment été achevée, complète les études qualitatives des EDMT. Cette évaluation exhaustive a permis de dresser un portrait inédit des défis et des leçons apprises associées aux initiatives destinées à aider les personnes en situation de handicap, les immigrants et les personnes les plus éloignées du marché du travail.

La plupart des résultats de cette évaluation découlent d'une analyse causale avancée, dans le cadre de laquelle on a été en mesure d'attribuer les impacts constatés à une forme de PEMS particulière. Ces analyses reposent sur l'accès à des dossiers administratifs de grande qualité, ce qui renforce l'importance qu'il convient d'accorder à la capacité d'exploiter et d'intégrer des données administratives pertinentes.

Deux recommandations clés pour la Nouvelle-Écosse en ressortent.

**Recommandation 1 :** On incite la Nouvelle-Écosse à communiquer ses leçons apprises, ses pratiques exemplaires et ses expériences de défis associées à la conception et à la mise en œuvre de programmes, et à en discuter. Ces discussions avec EDSC devraient être bilatérales ou multilatérales, ainsi qu'avoir lieu au sein du réseau de prestation de services, s'il y a lieu.

**Recommandation 2 :** On incite la Nouvelle-Écosse à poursuivre ses efforts pour maintenir et renforcer les dispositions relatives à la collecte de données à l'appui des rapports, de la mesure du rendement et des évaluations fondées sur les données à l'échelle nationale et à l'échelle provinciale.



## Réponse de la direction

La Nouvelle-Écosse a collaboré avec 11 autres provinces et territoires et Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour entreprendre cette évaluation. En tant que coprésident provincial du Comité directeur de l'évaluation des Ententes sur le développement du marché du travail, la Nouvelle-Écosse tient à remercier la Direction de l'évaluation d'EDSC ainsi que les autres instances participantes pour leur travail sur ce projet.

La Nouvelle-Écosse accepte les constatations et les conclusions de ce rapport d'évaluation et accepte les recommandations qui en découlent. Certaines mesures précises que la Nouvelle-Écosse prendra en réaction aux recommandations sont présentées ci-dessous :

**Recommandation 1** : On incite la Nouvelle-Écosse à communiquer ses leçons apprises, ses pratiques exemplaires et ses expériences de défis associées à la conception et à la mise en œuvre de programmes, et à en discuter. Ces discussions avec EDSC devraient être bilatérales ou multilatérales, ainsi qu'avoir lieu au sein du réseau de prestation de services, s'il y a lieu.

**Réponse** : La Nouvelle-Écosse convient que le partage et la discussion des leçons apprises, des pratiques exemplaires et des défis associés à la conception et à la prestation de programmes et de services avec EDSC, les autres provinces/territoires et son réseau de prestation de services est un exercice précieux. La Nouvelle-Écosse prendra des mesures proactives pour s'assurer que l'information concernant les programmes et services financés par les accords de transfert du marché du travail est échangée sur une base régulière par le biais de processus formels et informels.

**Recommandation 2** : On incite la Nouvelle-Écosse à poursuivre ses efforts pour maintenir et renforcer les dispositions relatives à la collecte de données à l'appui des rapports, de la mesure du rendement et des évaluations fondées sur les données à l'échelle nationale et à l'échelle provinciale.

**Réponse** : La Nouvelle-Écosse accepte de poursuivre ses efforts pour maintenir et renforcer les dispositions relatives à la collecte de données à l'appui des rapports, de la mesure du rendement et des évaluations fondées sur les données aux niveaux national et provincial. Ces efforts comprendront la poursuite du développement du système d'appui au programme du marché du travail (LaMPSS), la formation à la saisie de données et l'assistance technique aux processus pour les utilisateurs du système. La qualité des données continuera d'être surveillée et des efforts seront faits pour maximiser l'exactitude.



## 1. Présentation

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a collaboré avec la Nouvelle-Écosse et 11 autres provinces et territoires pour entreprendre le troisième cycle (2018 à 2023) d'évaluation des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT).

Le premier cycle d'évaluation des EDMT a été réalisé de 1998 à 2012. Il s'agissait de réaliser des évaluations formatives et sommatives distinctes dans toutes les provinces et tous les territoires, sous la direction de comités d'évaluation mixtes bilatéraux.

En s'appuyant sur les pratiques exemplaires et les leçons apprises tirées du premier cycle, on a procédé au deuxième cycle d'évaluation des EDMT entre 2012 et 2017. Le deuxième cycle a été conçu et mis en œuvre sous la direction d'un comité directeur fédéral-provincial-territorial pour l'évaluation des EDMT. Les travaux se sont appuyés sur des discussions bilatérales au sein de comités d'évaluation mixtes.

Le troisième cycle d'évaluation des EDMT s'appuie sur le succès du deuxième cycle. L'objectif consiste à combler les lacunes dans les connaissances au sujet de l'efficacité, de l'efficience, de la conception et du déploiement des prestations et mesures de soutien (PEMS). Le cycle d'évaluation a été conçu et mis en œuvre sous la direction d'un comité directeur fédéral-provincial-territorial pour l'évaluation des EDMT, composé de représentants d'EDSC et des 12 provinces et territoires participants.

Pour la Nouvelle-Écosse, ce rapport présente un résumé des résultats de 8 études distinctes.

## 2. Ententes sur le développement du marché du travail

Les EDMT sont des ententes bilatérales entre le Canada et chaque province et territoire pour la conception et la mise en œuvre des programmes et des services associés aux PEMS. Ces ententes ont été conclues en vertu de la partie II de la *Loi de 1996 sur l'assurance-emploi*.

Au cours de l'exercice 2020 à 2021, le Canada a transféré près de 101 millions de dollars à la Nouvelle-Écosse<sup>8</sup>. Aux termes de l'Entente, la Nouvelle-Écosse est responsable de la conception et de la prestation de programmes et de services visant à aider les personnes à se préparer à l'emploi, à obtenir un emploi et à se maintenir en emploi.

Les programmes et services découlant des EDMT sont classés en 2 catégories.

- Les **prestations d'emploi**<sup>9,10</sup> se répartissent en 5 sous-catégories : Développement des compétences, START, Aide au travail indépendant, Partenariats pour la création d'emplois et Suppléments de rémunération ciblés<sup>11</sup>.
- Les **mesures de soutien** se répartissent en 3 sous-catégories : Services d'aide à l'emploi<sup>12</sup>, Programme des conseils sectoriels et Recherche et innovation.

La Nouvelle-Écosse dispose de la souplesse nécessaire pour adapter les PEMS aux particularités de son marché du travail, pourvu que ces adaptations demeurent conformes à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>13</sup>.

L'objectif des PEMS consiste à aider les personnes à obtenir ou à conserver un emploi grâce à divers programmes d'emploi actifs, dont des services de formation ou d'aide à l'emploi. Le déploiement réussi des PEMS devrait permettre aux participants de bénéficier des services dont ils ont besoin pour retourner rapidement au travail, ce qui devrait permettre de réaliser des économies dans le compte de l'assurance-emploi.

---

<sup>8</sup> Emploi et Développement social Canada. (2022). *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2020 à 2021*.

<sup>9</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, l'admissibilité aux prestations d'emploi a été élargie de manière à inclure les personnes qui ont versé des cotisations minimales d'assurance-emploi supérieures au seuil de remboursement des cotisations (soit 2 000 \$ de revenus) pendant au moins 5 des 10 dernières années.

<sup>10</sup> En juillet 2016, de nouvelles dispositions ont modifié la définition des « anciens prestataires ». Cette définition englobe désormais les personnes qui ont rempli une demande d'assurance-emploi au cours des 5 dernières années. Toutefois, aux fins de la présente étude, la définition précédente des anciens prestataires continue de s'appliquer, au moment de leur participation au programme.

<sup>11</sup> Les suppléments de rémunération ciblés ne sont pas examinés dans le cadre de cette évaluation, car ils ne sont pas utilisés actuellement.

<sup>12</sup> Les SAE sont offerts à tous les Canadiens.

<sup>13</sup> Emploi et Développement social Canada (2012). *Labour Market Development Agreements Process for Determination of Similarity* (document interne).

Les programmes et services examinés dans cette étude comprennent les prestations d'emploi et les mesures de soutien.

### 2.1 Prestations d'emploi

- Le programme de **Développement des compétences (DC)** procure une aide financière directe à des personnes pour sélectionner, planifier et payer de la formation. La formation est adaptée aux besoins des participants. Elle leur permet d'obtenir des services de counseling et d'orientation professionnelle. Elle peut comprendre l'éducation des adultes, l'alphabétisation et les compétences essentielles, la formation linguistique, la formation à court terme et la formation professionnelle menant à une certification par un établissement agréé.
- Le programme **START**<sup>14</sup> subventionne le salaire de travailleurs que les employeurs n'embaucheraient pas normalement. Il n'y a pas de durée maximale pour la participation au programme START, cependant, les évaluations précédentes montrent qu'en moyenne, la participation dure 12 mois. Les mesures incitatives versées à l'employeur concernent principalement les salaires, les coûts obligatoires pour l'employeur et les coûts de formation<sup>15</sup>.
- Le programme des **Partenariats pour la création d'emplois (PCE)** appuie les projets communautaires qui font bénéficier les participants d'expériences de travail.
- Le programme d'**Aide au travail indépendant** offre aux participants un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, pour les aider à lancer leur propre entreprise.

### 2.2 Mesures de soutien

- Les **Services d'aide à l'emploi (SAE)** soutiennent les personnes qui se préparent à entrer dans le marché du travail ou à le réintégrer, ou qui les aident à trouver un meilleur emploi.
  - Les services peuvent prendre la forme de services de recherche d'emploi, de développement de carrière et de counseling, ainsi que d'aide à la rédaction du curriculum vitæ. Ces services sont qualifiés d'« interventions légères » en raison de leur très courte durée. Ils sont offerts sur une base individuelle ou en groupe.
  - Une intervention typique dure moins d'une journée, mais les participants peuvent recevoir plusieurs interventions courtes sur une période de quelques semaines. Ces services sont

---

<sup>14</sup> Le programme START correspond à la PEMS appelée « Subvention salariale ciblée » à l'échelle nationale.

<sup>15</sup> Les autres coûts liés à l'embauche de nouveaux employés peuvent également être couverts par la subvention. Une fois négocié, cet aspect est inclus dans l'entente.

généralement fournis en combinaison avec des interventions (sous forme de prestations d'emploi<sup>16</sup>) plus intensives.

- Le **Programme des conseils sectoriels**<sup>17</sup> vise à soutenir une approche du développement des ressources humaines dirigée par l'industrie et adaptée aux besoins du marché du travail des secteurs d'activité.
- La mesure de soutien **Recherche et innovation** repose sur des initiatives qui cherchent à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer à l'emploi, à retourner en emploi ou à conserver un emploi et à être des participants productifs au sein de la population active.

### 2.3 Participants admissibles couverts par cette étude

Les impacts différentiels sont estimés pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi.

- Les **prestataires actifs** sont des participants qui ont commencé une intervention de PEMS alors qu'ils touchaient des prestations d'assurance-emploi.
- Les **anciens prestataires** sont des participants qui ont commencé une intervention de PEMS jusqu'à 3 ans après la fin de leurs prestations d'assurance-emploi<sup>18</sup>.

### 2.4 Part de financement et du coût des PEMS par équivalent du plan d'action

Le tableau 1 donne un aperçu de la part du financement affectée aux PEMS et du coût moyen par équivalent du plan d'action, en ce qui concerne les prestataires actifs en Nouvelle-Écosse. Il est à noter que le coût moyen par participant est calculé sur la base des données des rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour la période de 2010 à 2012. Cette période correspond à la cohorte de participants sélectionnés pour l'analyse des impacts différentiels et l'analyse coûts-avantages dans le cadre de l'évaluation des EDMT.

Entre la période de 2010 à 2012 et l'exercice 2020 à 2021, les investissements dans le programme DC ont diminué de 29 points de pourcentage et ceux consacrés à l'Aide au travail indépendant ont diminué

---

<sup>16</sup> En juillet 2016, de nouvelles dispositions ont modifié la définition des « anciens prestataires ». Cette définition englobe désormais les personnes qui ont rempli une demande d'assurance-emploi au cours des 5 dernières années. Toutefois, aux fins de la présente étude, la définition précédente des anciens prestataires continue de s'appliquer, au moment de leur participation au programme.

<sup>17</sup> Le Programme des conseils sectoriels correspond à la PEMS appelée « Partenariats du marché du travail » à l'échelle nationale.

<sup>18</sup> Les anciens prestataires peuvent être des personnes qui sont sous-employées ou qui ne sont pas en mesure de redevenir admissibles aux prestations d'assurance-emploi, des personnes qui se retrouvent hors du marché du travail pour diverses raisons ou des bénéficiaires de l'aide sociale.

de 3 points de pourcentage. Les plus fortes augmentations de financement sont constatées pour les SAE (+22 points de pourcentage) et le Programme des conseils sectoriels (+5 points de pourcentage).

**Tableau 1. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par équivalent du plan d'action, par participant en Nouvelle-Écosse<sup>19,20</sup>**

Prestations d'emploi et mesures de soutien	Part de financement (2010 à 2012)	Part de financement (2020 à 2021)	Coût moyen – prestataires actifs (2010 à 2012)	Coût moyen – anciens prestataires (2010 à 2012)
Développement des compétences	62 %	33 %	16 488 \$	16 272 \$
Services d'aide à l'emploi	25 %	47 %	1 726 \$	1 569 \$
Aide au travail indépendant	9 %	6 %	18 429 \$	18 917 \$
Partenariats pour la création des emplois	2 %	2 %	2 166 \$	936 \$
START	1 %	4 %	8 772 \$	9 093 \$
Programme des conseils sectoriels	1 %	6 %	s. o.	s. o.
Recherche et Innovation	0 %	2 %	s. o.	s. o.

Sources : Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour les exercices de 2010 à 2011 et 2011 à 2012, et pour celui de 2020 à 2021.

<sup>19</sup> Le coût moyen pour le DC inclut ce qu'il en coûte pour offrir le volet régulier du DC et le volet propre aux apprentis du DC. Il est impossible d'estimer isolément le coût de l'exécution du volet régulier du DC, car on ne dispose pas d'information sur la répartition des dépenses entre le volet régulier et le volet propre aux apprentis.

<sup>20</sup> Il n'y a généralement pas d'interventions visant des participants précis dans les Programme des conseils sectoriels et de Recherche et innovation.

## 3. Méthodologie

Cette section présente les aspects clés des analyses quantitatives réalisées dans le cadre des études sur les EDMT.

Toutes les analyses quantitatives sont basées sur les données administratives associées aux activités découlant de la partie I (données sur les demandes de prestations d'assurance-emploi) et de la partie II (données sur la participation aux PEMS) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ces « données de la partie I » et ces « données de la partie II » sont ensuite mises en correspondance avec les fichiers de données fiscales (T1 et T4) de l'Agence du revenu du Canada. Les analyses des impacts différentiels et des rapports coûts-avantages sont basées sur la totalité des participants de la Nouvelle-Écosse qui ont entamé leur participation aux PEMS entre 2010 et 2012.

On a choisi la période de 2010 à 2012 pour l'estimation des impacts des PEMS dans les années qui suivent la participation. On a estimé les impacts sur une période d'au moins 4 ans après l'achèvement du programme, jusqu'à l'année civile 2017 (données disponibles les plus récentes au moment de cette évaluation).

### 3.1 Analyse des impacts différentiels<sup>21</sup>

On évalue l'efficacité du programme en estimant les impacts différentiels de la participation aux PEMS sur l'expérience des participants sur le marché du travail. On se penche ainsi sur les revenus d'emploi et de travail indépendant, l'incidence d'emploi, l'utilisation de l'assurance-emploi, l'utilisation de l'aide sociale et la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement après la participation.

En Nouvelle-Écosse, on a estimé les impacts différentiels pour les anciens prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires actifs ayant participé au DC, ainsi que pour les prestataires actifs ayant reçu des SAE. Les impacts différentiels pour les programmes de START et des PCE n'ont pas été calculés, en raison de la taille limitée des échantillons ou parce que les modèles utilisés pour estimer les impacts différentiels n'étaient pas équilibrés. Il est essentiel que l'on dispose de modèles équilibrés pour s'assurer que les participants et les non-participants sont semblables aux participants.

Le rôle de l'analyse des impacts différentiels consiste à isoler les impacts de la participation de ceux des autres facteurs. Pour ce faire, l'analyse des impacts différentiels compare l'expérience sur le marché du travail des participants avant et après leur participation à celle de personnes semblables qui n'ont pas participé au programme.

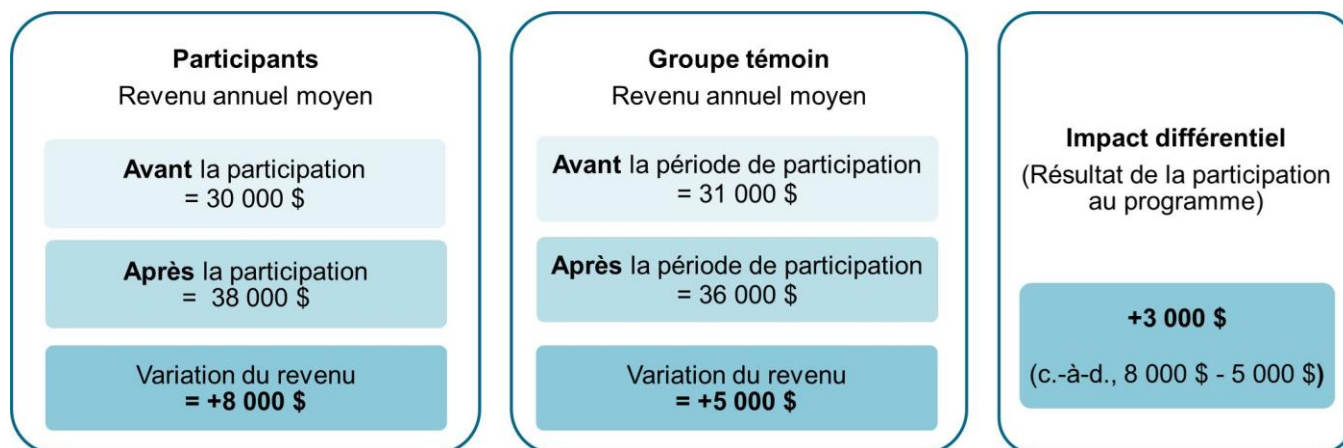
---

<sup>21</sup> Pour plus de détails sur la méthodologie utilisée pour la détermination des impacts différentiels, veuillez consulter le document d'EDSC intitulé *Third Cycle for the Horizontal Evaluation of the Labour Market Development Agreements: Quantitative Methodology Report*. (Direction de l'évaluation d'EDSC, 2019, document interne).



La figure 1 présente un exemple de calcul des impacts différentiels.

**Figure 1 Exemple de calcul de l'impact différentiel**



La principale méthode d'estimation utilisée est la technique d'appariement par noyau des scores de propension, qu'on combine avec l'estimateur des écarts dans les différences. De plus, 3 techniques d'estimation différentes à la fine pointe (pondération de probabilité inverse, appariement sur le plus proche voisin et appariement transversal) ont été appliquées de façon distincte à chaque type de PEMS et de prestataires de l'assurance-emploi afin de valider les estimations des impacts.

Comme pour les études d'évaluation des EDMT précédentes, l'unité d'analyse utilisée est l'« équivalent du plan d'action ». Les équivalents du plan d'action regroupent toutes les PEMS dont une personne a bénéficié sur une période de moins de 6 mois entre la fin d'une PEMS et le début de la suivante. Les équivalents du plan d'action sont classés en fonction de la plus longue forme de PEMS qu'ils contiennent, à l'exception des équivalents du plan d'action associés uniquement aux SAE, qui n'englobent que les interventions des SAE.

L'appariement des participants et des membres du groupe témoin a reposé sur des variables sociodémographiques et des variables associées au marché du travail (jusqu'à 75 variables) observées au cours des 5 années précédant la participation. Deux groupes témoins ont été utilisés pour mesurer les impacts sur les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi.

- Pour les prestataires actifs, les impacts différentiels ont été mesurés par rapport à un groupe témoin de prestataires actifs qui étaient admissibles, mais qui n'avaient pas participé aux PEMS pendant la période de référence.
- Pour les anciens prestataires, le groupe témoin était constitué de personnes qui avaient exclusivement participé aux SAE pendant la période de référence<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> On se base ainsi sur les méthodologies d'évaluation précédentes, ainsi que sur les conseils d'experts. On tient aussi compte du fait qu'il est difficile de procéder à une comparaison appropriée pour les anciens prestataires en s'appuyant uniquement sur les données administratives.

En d'autres termes, l'expérience des anciens prestataires ayant bénéficié d'interventions dans le cadre des programmes de DC, est comparée à l'expérience d'anciens prestataires ayant bénéficié exclusivement des SAE. Il s'agit là d'une approche conservatrice, étant donné que la participation aux activités des SAE peut avoir des impacts limités en ce qui a trait aux résultats sur le marché du travail.

En raison de cette différence dans l'approche de mesure, les impacts différentiels estimés pour les participants qui étaient des prestataires actifs ne devraient pas être directement comparés à ceux des participants qui étaient d'anciens prestataires.

Les impacts sont estimés sur une période de 4 ans pour les programmes de DC; on ajoute une cinquième année à cette période dans le cas des participants aux SAE<sup>23</sup>.

### 3.2 Facteurs considérés dans l'analyse coûts-avantages<sup>24,25</sup>

En se basant sur les résultats des estimations des impacts différentiels, on évalue l'efficacité du programme en procédant à une analyse coûts-avantages. Aux fins de cette analyse, on compare le coût de la participation des participants et le coût de la prestation du programme par le gouvernement aux avantages associés au programme. Dans l'ensemble, cette analyse fournit des indications sur la mesure dans laquelle le programme est efficace pour la société (c'est-à-dire pour les participants et le gouvernement).

#### Sources de données et d'informations

L'analyse tient compte de tous les coûts et avantages quantifiables directement liés au déploiement des PEMS et à la participation aux PEMS, dans la mesure où les informations disponibles permettent de mesurer ces coûts et avantages. L'analyse est exhaustive dans la mesure où elle tient compte de la grande majorité des coûts et avantages directs possibles.

Toutefois, elle ne tient pas compte de tous les coûts et avantages. Ainsi, certains facteurs peuvent conduire à une sous-estimation des avantages (par exemple, des retombées positives sur d'autres membres de la famille), alors que d'autres facteurs peuvent conduire à une surestimation des avantages (par exemple, les impacts sur le prix des compétences ou sur leur déplacement).

La présente étude se fonde sur des données liées tirées de la base de données de l'assurance-emploi, parties I et II et des dossiers d'impôt de l'Agence du revenu du Canada. Les renseignements sur le revenu, l'utilisation de l'assurance-emploi et l'utilisation de l'aide sociale sont tirés de l'étude des

---

<sup>23</sup> De plus amples détails sont présentés dans le rapport technique intitulé *Technical Report on the Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSMs) Profile, Outcomes and Medium-Term Incremental Impacts from 2010 to 2017* (2021). Le rapport est disponible sur demande.

<sup>24</sup> De plus amples détails sur la méthodologie utilisée pour l'analyse coûts-avantages sont présentés dans le rapport technique intitulé *Cycle II of the Evaluation of the Labour Market Development Agreements: Cost-Benefit Analysis of Employment Benefits and Support Measures* (2015). Le rapport est disponible sur demande.

<sup>25</sup> De plus amples détails sur la méthodologie utilisée pour le calcul des économies au chapitre des soins de santé sont présentés dans le rapport technique intitulé *Cost-Benefit Analysis: Incorporating Public Health Care Costs Savings in the Context of the Labour Market Programs Evaluation* (2022). Le rapport est disponible sur demande.

impacts différentiels<sup>26</sup>. Les coûts du programme sont calculés à partir des informations disponibles dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.

Par rapport au cycle d'évaluation précédent, on a élargi la méthodologie de manière à tenir compte de l'un des avantages indirects pour la santé, associés à l'accroissement de la participation au marché du travail. Plus précisément, la méthodologie comporte désormais une estimation de la variation du coût des soins de santé publics attribuable à la baisse de l'utilisation des soins de santé que favorise la participation aux programmes.

Les données sur les coûts moyens des soins de santé publics par quintiles de revenus sont tirées du rapport *Effets redistributifs du financement public des soins de santé au Canada : Analyse sur une durée de vie* (2013) de l'Institut canadien d'information sur la santé.

Les coûts du programme sont mesurés à partir des informations sur les dépenses dans le cadre des EDMT et sur les nouvelles interventions décrites dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. Les autres coûts et avantages sont calculés à partir de données administratives intégrées provenant de la base de données de l'assurance-emploi, parties I et II et de l'Agence du revenu du Canada.

Les impacts différentiels sont mesurés au cours de la deuxième année de participation, puis jusqu'à 5 années après l'achèvement du programme. On les pondère ensuite à la baisse de 3 % pour les ramener à une base commune avec les coûts et avantages du programme pour la première année de participation au programme. Ce taux de 3 % représente les intérêts que le gouvernement aurait pu obtenir s'il avait investi les fonds utilisés pour le programme. L'estimation des impacts différentiels est calculée en dollars constants de 2010, de manière à tenir compte de l'inflation.

### Liste des coûts et des avantages pris en compte dans les calculs

- **Coût du programme** : coût engagé par le gouvernement pour l'exécution du programme (coûts administratifs et coûts directs du programme), calculé à partir des données déclarées dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.
- **Coût marginal social des fonds publics** : perte subie par la société lorsqu'on perçoit des recettes supplémentaires, comme des impôts, pour financer des dépenses publiques. La valeur est estimée à 20 % du coût du programme, des taxes de vente, des impôts sur le revenu, des impacts sur l'assurance-emploi et des impacts sur les prestations d'aide sociale versées ou récupérées par le gouvernement.
- **Revenus non touchés** : impacts nets estimés sur les revenus des participants pendant leur participation. Pendant leur participation au Programme du marché du travail, certaines personnes ont des revenus inférieurs à ceux qu'elles auraient obtenus si elles n'y avaient pas participé.

---

<sup>26</sup> De plus amples détails sont présentés dans le rapport technique intitulé *Technical Report on the Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSMs) Profile, Outcomes and Medium-Term Incremental Impacts from 2010 to 2017* (2021). Le rapport est disponible sur demande.

- **Revenus d'emploi** : impacts différentiels sur les revenus des participants pendant et après leur participation. Les revenus touchés pendant la participation au programme correspondent aux revenus non touchés, pour les participants.
- **Avantages sociaux** : comprennent l'assurance-maladie et l'assurance-vie payées par l'employeur, ainsi que les cotisations au régime de retraite. On les estime à hauteur de 15 % des impacts différentiels sur les revenus.
- **Impôts fédéral et provincial sur le revenu** : impacts différentiels sur les impôts fédéral, provincial et territorial payés par les participants.
- **Taxes de vente** : taxes de vente payées par les participants, estimées en tant qu'impacts différentiels sur les revenus, multipliés par la propension à consommer (97 %), la proportion des dépenses des ménages en biens et services taxables (52 %) et le taux moyen total des taxes de vente fédérales et provinciales (11 %).
- **Prestations d'aide sociale et d'assurance-emploi reçues** : impacts différentiels sur l'utilisation des prestations d'aide sociale et d'assurance-emploi par les participants à la suite de leur participation.
- **Cotisations au Régime de pensions du Canada et cotisations d'assurance-emploi** : les renseignements sur ces cotisations sont tirés des données de l'Agence du revenu du Canada. On estime ensuite les impacts différentiels sur les cotisations au Régime de pensions du Canada et sur les cotisations d'assurance-emploi.
- **Économies de coûts des soins de santé publics** : impact estimé de la participation aux PEMS sur les coûts des soins de santé publics, présenté comme une variation moyenne par participant au cours de la période postérieure au programme examinée.

### 3.3 Forces et limites des études

L'un des principaux atouts de ces études tient au fait que toutes les analyses quantitatives sont basées sur des données administratives plutôt que sur des réponses à des enquêtes. Contrairement aux données d'enquêtes, les données administratives ne peuvent être entachées par des erreurs de mémoire ou des réponses biaisées.

On estime que les modèles basés sur le score de propension pour appairer les participants et les non-participants aux fins d'analyses des impacts différentiels sont robustes. Cela s'explique en partie par le fait qu'on examine 5 années de données antérieures à la participation. De plus, ces modèles sont basés sur un grand nombre de variables différentes, comme les caractéristiques sociodémographiques, l'emplacement géographique, le niveau de compétence associé à la dernière profession et les indicateurs de la participation au marché du travail.

Toutefois, il serait possible d'affiner le processus d'appariement pour des sous-groupes particuliers, si les informations ci-dessous devenaient disponibles.

- **Personnes en situation de handicap** : le type et la gravité du handicap, et la capacité ou la volonté de travailler à plein temps

- Immigrants récents : le pays d'origine, la maîtrise de l'anglais ou du français et la pertinence des titres de compétences et de l'expérience de travail
- Membres de minorités visibles : le lieu de naissance; les personnes nées à l'extérieur du Canada sont confrontées à des difficultés différentes de celles que vivent les personnes nées au Canada

En affinant le processus d'appariement pour les sous-groupes de population, on pourrait élargir la portée de l'Analyse comparative entre les sexes Plus.

Une analyse de sensibilité et l'utilisation de méthodes d'estimation alternatives ont permis de relever le degré de confiance à l'égard des estimations des impacts différentiels. Cependant, une des limites des techniques basées sur l'appariement par score de propension tient au fait que personne ne peut être totalement sûr que les impacts ne sont pas influencés par des facteurs qui ne se reflètent pas dans les données.

L'analyse coûts-avantages tient compte de tous les coûts et avantages quantifiables directement attribuables aux PEMS qu'il était possible d'estimer à partir des données administratives disponibles. Elle est aussi renforcée par l'incorporation de l'un des avantages indirects : les avantages de la participation au programme pour la santé. Toutefois, l'analyse ne tient pas compte de certains facteurs non quantifiables qui peuvent mener à une sous-estimation des avantages (par exemple, les retombées positives pour les autres membres de la famille) ou à une surestimation des avantages (par exemple, les impacts sur le prix des compétences ou leur déplacement).

Dans certaines études qui utilisent des méthodes de collecte de données qualitatives, le nombre d'informateurs clés interrogés est relativement faible. Par ailleurs, les réponses fournies par les informateurs clés sont le reflet de leur propre expérience et de leur région; il est donc possible qu'elles ne soient pas représentatives de l'ensemble de la province.

### 3.4 Aperçu des études présentées dans ce rapport<sup>27</sup>

Les conclusions présentées dans le présent rapport sont tirées de 8 études distinctes menées à l'échelle provinciale. Ces études examinent des questions liées à l'efficacité, à l'efficience, à la conception et à la mise en œuvre des programmes, et elles reposent sur des combinaisons de méthodes qualitatives et quantitatives. L'annexe A présente un aperçu de ces études, que nous énumérons ci-dessous.

- *Examination of the medium-term outcomes from 2010 to 2017*
- *Estimation of the medium-terms incremental impacts from 2010 to 2017*
- *Cost-benefit analysis of EBSMs in Nova Scotia*
- *Cost-Benefit Analysis: Incorporating Public Health Care Costs Savings in the Context of the Labour Market Programs Evaluation in Nova Scotia*

---

<sup>27</sup> Les études sont disponibles en anglais uniquement.

- *Design and delivery of the Job Creation Partnerships program in Nova Scotia*
- *Design and delivery of the Self-Employment program in Nova Scotia*
- *Design and delivery of the Sector Council Program in Nova Scotia*
- *Design and delivery of the Research and Innovation support measure in Nova Scotia*

## 4. Constatations de l'évaluation

### 4.1 Profil des participants

En Nouvelle-Écosse, près de 20 000 prestataires actifs et anciens prestataires de l'assurance-emploi ont participé à des programmes et services découlant d'EDMT entre 2010 et 2012. Le profil des participants est présenté dans le tableau 2 selon le sexe, l'âge, le groupe sociodémographique et l'état civil. Les renseignements concernant leur niveau de scolarité, leur groupe professionnel et leur secteur d'activité sont fondés sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

**Tableau 2. Profil des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Nouvelle-Écosse entre 2010 et 2012**

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
<b>Nombre de participants</b>	12 720	7 375
<b>Sexe</b>	Femme = 54 % Homme = 46 %	Femme = 55 % Homme = 45 %
<b>Âge</b>	30 ans et moins = 34 % 31 à 54 ans = 57 % 55 ans et plus = 9 %	30 ans et moins = 36 % 31 à 54 ans = 54 % 55 ans et plus = 10 %
<b>Groupe sociodémographique</b>	Autochtones = 3 % Personnes en situation de handicap = 14 % Membres de minorités visibles = 4 % Immigrants récents = 1 %	Autochtones = 5 % Personnes en situation de handicap = 18 % Membres de minorités visibles = 6 % Immigrants récents = 1 %
<b>État matrimonial</b>	Marié ou conjoint de fait = 34 % Célibataire = 49 % Veuf/divorcé/séparé = 14 %	Marié ou conjoint de fait = 30 % Célibataire = 53 % Veuf/divorcé/séparé = 14 %
<b>Niveau de scolarité ou de compétences</b>	Études secondaires ou formation professionnelle = 40 % Formation en cours d'emploi = 24 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 26 % Diplôme universitaire = 5 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 41 % Formation en cours d'emploi = 27 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 24 % Diplôme universitaire = 4 %
<b>Trois principaux groupes professionnels</b>	Personnel de bureau = 15 % Autres travailleurs manuels = 13 % Personnel intermédiaire de la vente et des services; et Travailleurs manuels semi-spécialisés = 12 % chacun	Personnel de bureau = 16 % Personnel intermédiaire de la vente et des services = 15 % Autres travailleurs manuels = 14 %



Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Trois principaux secteurs d'activité	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 14 % Commerce de détail = 12 % Fabrication = 11 %	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 15 % Commerce de détail = 12 % Services d'hébergement et de restauration = 11 %

Remarque : Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

Comme le montre le tableau 3, dans l'année précédant leur participation au programme, les anciens prestataires ont des niveaux d'emploi et de revenus inférieurs à ceux des prestataires actifs. Aussi, les anciens prestataires sont plus dépendants des prestations d'aide sociale.

**Tableau 3. Niveaux d'emploi et de revenus, et utilisation des prestations d'aide sociale au cours de l'année précédant la participation aux PEMS**

Caractéristiques de la situation d'emploi avant la participation aux PEMS	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Revenus d'emploi moyens	21 350 \$	10 588 \$
Pourcentage de prestataires en emploi	99 %	82 %
Pourcentage de prestataires recevant des prestations d'aide sociale	5 %	18 %

## 4.2 Impacts différentiels pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi

Les impacts différentiels présentés ci-dessous sont généralement cohérents avec ceux trouvés dans le cadre du deuxième cycle d'évaluation des EDMT.

### Incidence d'emploi

Le graphique 1 présente les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi<sup>28</sup> chez les anciens prestataires et les prestataires actifs selon le type de programme. Les estimations peuvent être interprétées comme étant un changement de la probabilité d'occuper un emploi à la suite de la participation.

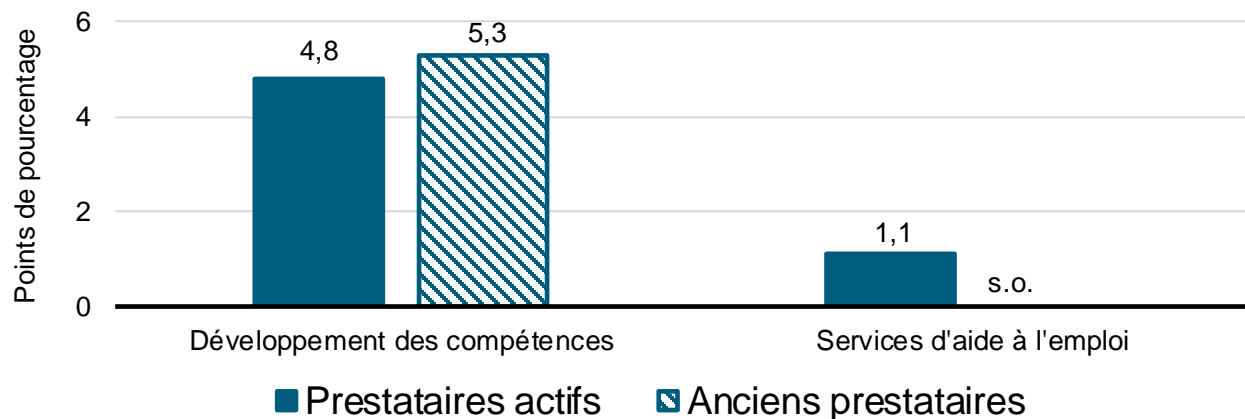
Les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au DC et aux SAE ont augmenté leur incidence d'emploi par rapport à des non-participants semblables. Les anciens prestataires de

<sup>28</sup> Une personne est considérée comme étant « en emploi » si elle a gagné plus d'un dollar grâce à un emploi ou un travail indépendant au cours d'une année civile.



l'assurance-emploi qui ont participé au DC ont augmenté leur incidence d'emploi par rapport aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE.

**Graphique 1. Changement de la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle)**



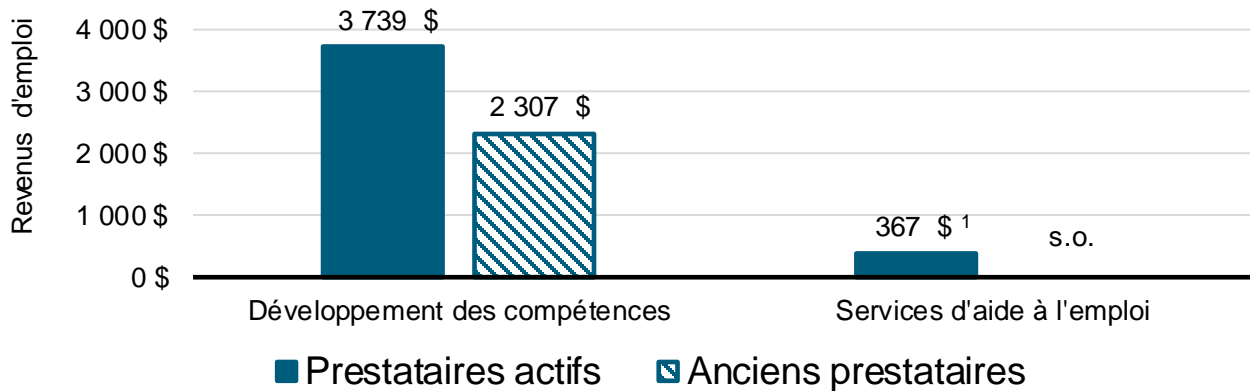
Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme pour le DC (ou 5 années dans le cas des SAE).

## Revenus d'emploi

Le graphique 2 montre l'augmentation annuelle moyenne des revenus d'emploi pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi au cours de la période postérieure à leur participation. Les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui participent à des programmes de DC et qui reçoivent des SAE<sup>29</sup> augmentent davantage leurs revenus d'emploi annuels que les non-participants semblables. Les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui participent à des programmes de DC augmentent leurs revenus d'emploi par rapport aux participants qui reçoivent uniquement des SAE.

<sup>29</sup> Bien que l'augmentation annuelle moyenne des revenus d'emploi au cours des 5 années qui suivent la participation ne soit pas statistiquement significative, les participants aux SAE ont augmenté leurs revenus d'emploi au cours de la troisième année et de la quatrième année suivant leur participation (augmentations de 1 039 \$\*\* et de 655 \$\*, respectivement).

**Graphique 2. Revenus d'emploi des participants comparés à ceux des non-participants (moyenne annuelle)**



Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

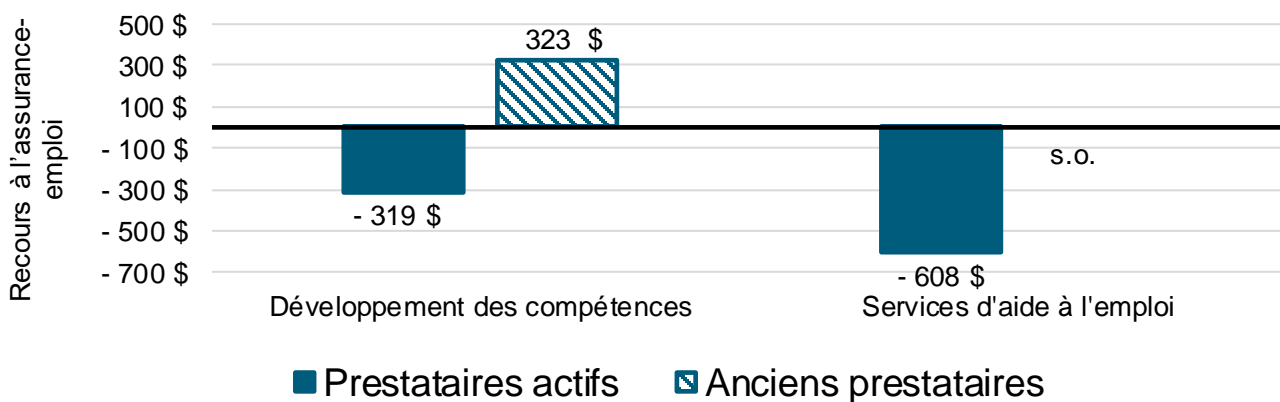
<sup>1</sup> Bien que l'augmentation annuelle moyenne des revenus d'emploi au cours des 5 années qui suivent la participation ne soit pas statistiquement significative, les participants aux SAE ont vu une augmentation de leurs revenus d'emploi au cours de la troisième année et de la quatrième année qui ont suivi leur participation (augmentations de 1 039 \$\*\* et de 655 \$\*, respectivement).

**Recours aux prestations d'assurance-emploi**

Comme le montre le graphique 3, les prestataires actifs qui participent aux programmes de DC et qui reçoivent des SAE recourent moins aux prestations d'assurance-emploi dans la période postérieure au programme que les non-participants semblables. Dans la période postérieure au programme, les anciens prestataires qui participent aux programmes de DC recourent davantage aux prestations d'assurance-emploi que les participants semblables qui ne reçoivent que des SAE.

Dans le cas du DC, le recours accru aux prestations d'assurance-emploi par les anciens prestataires est cohérent avec ce qui a été constaté dans le cadre des évaluations précédentes. Cela ne constitue pas nécessairement un impact négatif. Après leur participation, les anciens prestataires sont susceptibles de redevenir admissibles aux prestations d'assurance-emploi en raison de leur participation accrue au marché du travail, dont témoignent les augmentations au chapitre des revenus d'emploi et de l'incidence d'emploi.

**Graphique 3. Variation dans le recours aux prestations d'assurance-emploi (moyenne annuelle)**



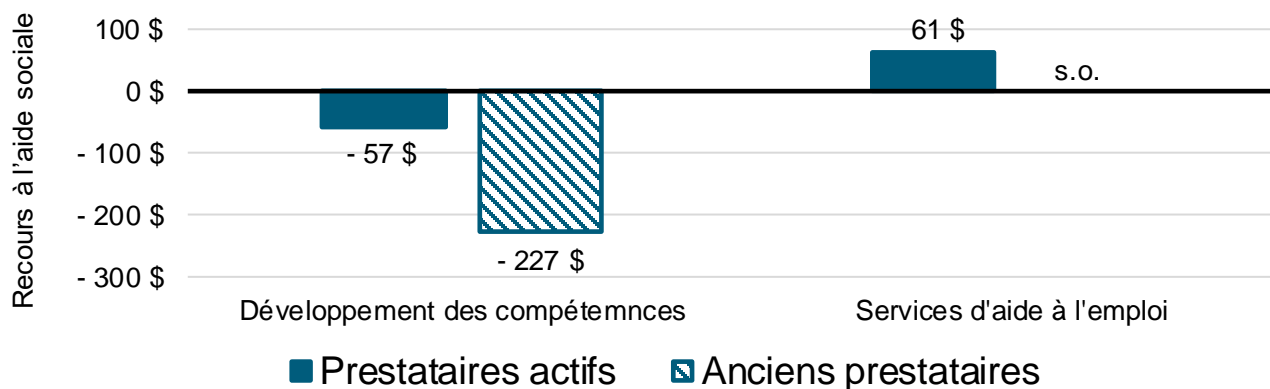
Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme pour le DC (ou 5 années dans le cas des SAE).

## Recours aux prestations d'aide sociale

Comme le montre le graphique 4, les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui participent à un programme de DC recourent moins aux prestations d'aide sociale dans la période postérieure au programme.

Les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui obtiennent des SAE recourent davantage aux prestations d'aide sociale que les non-participants semblables.

**Graphique 4. Variation dans le recours aux prestations d'aide sociale (moyenne annuelle)**

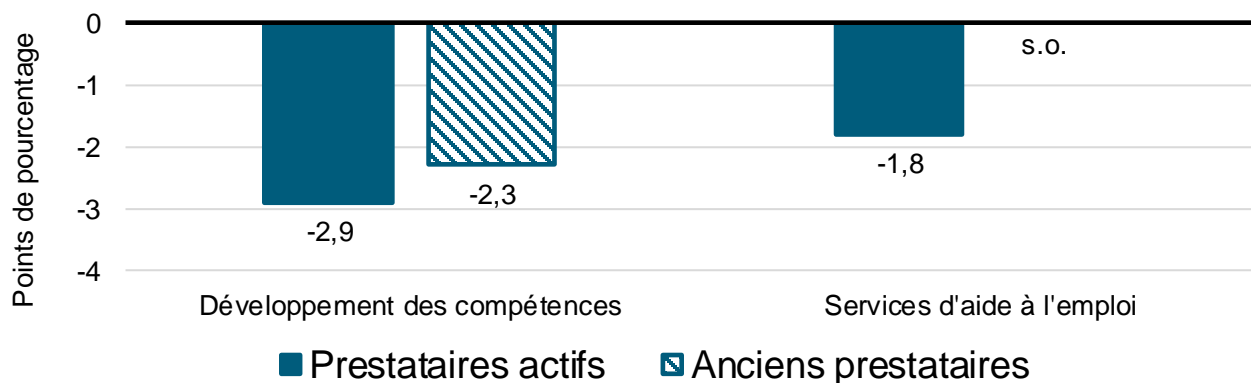


Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme pour le DC (ou 5 années dans le cas des SAE).

## Dépendance à l'égard du soutien du revenu du gouvernement

Comme le montre le graphique 5, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui participent au DC et qui reçoivent des SAE et les anciens prestataires qui participent au DC réduisent généralement leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu (combinaison des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale). Les estimations peuvent être interprétées comme étant un changement de la probabilité de recevoir des prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale à la suite de la participation.

**Graphique 5. Changement dans la dépendance des participants à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (moyenne annuelle)**



Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme pour le DC (ou 5 années dans le cas des SAE).

## 4.3 Impacts différentiels selon le sous-groupe de participants

### Femmes participantes

Près de 10 900 anciennes prestataires et prestataires actives de l'assurance-emploi ont participé à des programmes et services découlant d'EDMT entre 2010 et 2012. Ainsi, les femmes représentaient près de 54 % des participants.

Le profil des participantes est présenté dans le tableau 4, selon l'âge, le groupe sociodémographique et l'état matrimonial. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi, partie I. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

**Tableau 4. Profil des anciennes prestataires et des prestataires actives de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Nouvelle-Écosse entre 2010 et 2012**

Catégories	Prestataires actives	Anciennes prestataires
<b>Nombre de participantes</b>	6 847	4 068
<b>Âge</b>	30 ans et moins = 34 % 31 à 54 ans = 58 % 55 ans et plus = 8 %	30 ans et moins = 36 % 31 à 54 ans = 54 % 55 ans et plus = 10 %
<b>Groupe sociodémographique</b>	Autochtones = 3 % Personnes en situation de handicap = 14 % Membres de minorités visibles = 3 % Immigrantes récentes = 1 %	Autochtones = 4 % Personnes en situation de handicap = 17 % Membres de minorités visibles = 5 % Immigrantes récentes = 1 %
<b>État matrimonial</b>	Mariée ou conjointe de fait = 34 % Célibataire = 47 % Veuve/divorcée/séparée = 17 %	Mariée ou conjointe de fait = 31 % Célibataire = 49 % Veuve/divorcée/séparée = 17 %
<b>Niveau de scolarité ou de compétences</b>	Études secondaires ou formation professionnelle = 46 % Formation en cours d'emploi = 19 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 22 % Diplôme universitaire = 5 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 48 % Formation en cours d'emploi = 21 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 21 % Diplôme universitaire = 4 %
<b>Trois principaux groupes professionnels</b>	Personnel de bureau = 22 % Personnel intermédiaire de la vente et des services = 18 % Autres professionnels de la vente et des services = 12 %	Personnel de bureau; et Personnel intermédiaire de la vente et des services = 22 % chacun Autres professionnels de la vente et des services = 15 % Autres travailleurs manuels = 5%
<b>Trois principaux secteurs d'activité</b>	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 15 % Commerce de détail = 14 %	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 16 %

Catégories	Prestataires actives	Anciennes prestataires
	Services d'hébergement et de restauration = 13 %	Commerce de détail; et Services d'hébergement et de restauration = 14 % chacun Soins de santé et assistance sociale = 11 %

Remarque : Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

## Principales constatations

Les anciennes prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires actives qui participent aux programmes de DC et les prestataires actives qui reçoivent des SAE améliorent leur participation au marché du travail en augmentant leur incidence d'emploi et leurs revenus d'emploi. Les participantes diminuent également leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement, c'est-à-dire leur utilisation combinée des prestations d'assurance-emploi et des prestations d'aide sociale.

Le tableau 5 présente le détail des impacts différentiels. Par exemple, les résultats révèlent les faits ci-dessous.

- Les prestataires actives qui reçoivent seulement des SAE voient une augmentation de leurs revenus annuels (+646 \$ par année) et de leur incidence d'emploi (+2,8 points de pourcentage). Elles dépendent également moins des mesures de soutien du revenu du gouvernement (-1,2 point de pourcentage), principalement en diminuant leur recours aux prestations d'assurance-emploi (-314 \$ par année).
- Les anciennes prestataires qui participent au DC voient une augmentation de leurs revenus annuels (+1 611 \$) et de leur incidence d'emploi (+6,4 points de pourcentage). Elles dépendent également moins des mesures de soutien du revenu du gouvernement (-3,6 points de pourcentage), principalement en diminuant leur recours aux prestations d'aide sociale (-239 \$ par année).

**Tableau 5. Impacts différentiels pour les participantes (moyenne annuelle)**

Variable	Développement des compétences – prestataires actives	Développement des compétences – anciennes prestataires	Services d'aide à l'emploi – prestataires actives
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	5,8***	6,4***	2,8***
Revenus d'emploi (\$)	3 146***	1 611***	646**
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-394***	102	-314***
Prestations d'aide sociale (\$)	-98**	-239***	39
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	-3,5***	-3,6***	-1,2***
<b>n =</b>	<b>2 250</b>	<b>923</b>	<b>4 333</b>

Niveau de signification statistique : \*\*\* 1 %, \*\* 5 % et \* 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)

Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme pour le DC (ou 5 années dans le cas des SAE).

## Hommes participants

Près de 9 200 anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé à des programmes et services découlant d'EDMT entre 2010 et 2012 sont des hommes. Les hommes représentent ainsi près de 46 % des participants.

Le profil des participants masculins est présenté dans le tableau 6, selon l'âge, le groupe sociodémographique et l'état matrimonial. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi, partie I. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

**Tableau 6. Profil des anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi masculins ayant participé à des programmes en Nouvelle-Écosse entre 2010 et 2012**

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
<b>Nombre de participants</b>	5 873	3 307
<b>Âge</b>	30 ans et moins = 35 % 31 à 54 ans = 55 % 55 ans et plus = 10 %	30 ans et moins = 35 % 31 à 54 ans = 54 % 55 ans et plus = 10 %
<b>Groupe sociodémographique</b>	Autochtones = 4 % Personnes en situation de handicap = 14 % Membres de minorités visibles = 4 % Immigrants récents = 1 %	Autochtones = 5 % Personnes en situation de handicap = 19 % Membres de minorités visibles = 5 % Immigrants récents = 1 %
<b>État matrimonial</b>	Marié ou conjoint de fait = 35 % Célibataire = 52 % Veuf/divorcé/séparé = 10 %	Marié ou conjoint de fait = 27 % Célibataire = 58 % Veuf/divorcé/séparé = 10 %
<b>Niveau de scolarité ou de compétences</b>	Études secondaires ou formation professionnelle = 33 % Formation en cours d'emploi = 29 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 30 % Diplôme universitaire = 3 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 31 % Formation en cours d'emploi = 33 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 29 % Diplôme universitaire = 3 %
<b>Trois principaux groupes professionnels</b>	Autres travailleurs manuels = 22 % Travailleurs manuels semi-spécialisés = 20 % Travailleurs qualifiés et artisans = 16 %	Autres travailleurs manuels = 24 % Travailleurs manuels semi-spécialisés = 17 % Travailleurs qualifiés et artisans = 15 %
<b>Trois principaux secteurs d'activité</b>	Construction = 17 % Fabrication = 15 % Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 13 %	Construction = 18 % Fabrication; et Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 14 % chacun Commerce de détail = 9 %

Remarque : Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

## Principales constatations

- Les hommes prestataires actifs de l'assurance-emploi qui participent au DC et qui reçoivent des SAE améliorent leur participation au marché du travail, principalement en augmentant leurs revenus d'emploi. Ils diminuent également leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement, c'est-à-dire leur utilisation combinée des prestations d'assurance-emploi et des prestations d'aide sociale.
- Les anciens prestataires masculins qui participent au DC augmentent leur participation au marché du travail davantage que les participants masculins similaires qui ne reçoivent que des SAE. Ils recourent davantage aux prestations d'assurance-emploi, mais ils réduisent leur recours aux prestations d'aide sociale.

Le tableau 7 présente le détail des impacts différentiels. Par exemple, les résultats montrent que par rapport aux groupes témoins :

- Les anciens prestataires masculins qui participent au DC augmentent leurs revenus annuels (+2 999 \$) et leur incidence d'emploi annuelle (+4,3 points de pourcentage). Bien que l'impact sur le recours combiné aux prestations d'assurance-emploi et aux prestations d'aide sociale ne soit pas statistiquement significatif (-0,9 point de pourcentage), les participants masculins réduisent leur recours aux prestations d'aide sociale (-255 \$ par année). Toutefois, ils recourent davantage aux prestations d'assurance-emploi (463 \$ par année en moyenne).
- Bien que la moyenne annuelle concernant les revenus d'emploi ne soit pas statistiquement significative, les prestataires actifs masculins ayant reçu des SAE ont vu une augmentation de leurs revenus d'emploi au cours de la troisième année et de la quatrième année qui ont suivi leur participation (augmentations de 1 418 \$\*\* et de 1 376 \$\*, respectivement). Ils réduisent également leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu (-1,8 point de pourcentage), principalement en recourant moins aux prestations d'assurance-emploi (-742 \$ par année).

**Tableau 7. Impacts différentiels pour les participants masculins (moyenne annuelle)**

Variable	Développement des compétences – prestataires actifs	Développement des compétences – anciens prestataires	Services d'aide à l'emploi – prestataires actifs <sup>30</sup>
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	1,8*	4,3**	0,2
Revenus d'emploi (\$)	5 030***	2 999**	521
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-520***	463**	-742***

<sup>30</sup> Bien que l'augmentation annuelle moyenne des revenus d'emploi au cours des 5 années qui suivent la participation ne soit pas statistiquement significative, les participants masculins ont vu une augmentation de leurs revenus d'emploi au cours de la troisième année et de la quatrième année qui ont suivi leur participation (augmentations de 1 418 \$\*\* et de 1 376 \$\*, respectivement).



Variable	Développement des compétences – prestataires actifs	Développement des compétences – anciens prestataires	Services d'aide à l'emploi – prestataires actifs <sup>30</sup>
Prestations d'aide sociale (\$)	-27	-255***	90***
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	-2,6***	-0,9	-1,8***
<b>n =</b>	<b>1 797</b>	<b>567</b>	<b>3 831</b>

Niveau de signification statistique : \*\*\* 1 %, \*\* 5 % et \* 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)  
 Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme pour le DC (ou 5 années dans le cas des SAE).

### Jeunes participants

Entre 2010 et 2012, près de 7 000 anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes en Nouvelle-Écosse étaient âgés de 30 ans ou moins au début de leur participation. Ce groupe représente environ 35 % des participants.

Le profil des jeunes participants est présenté dans le tableau 8 selon le sexe, le groupe sociodémographique et l'état matrimonial. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

**Tableau 8. Profil des jeunes anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Nouvelle-Écosse entre 2010 et 2012**

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
<b>Nombre de participants</b>	4 360	2 628
<b>Sexe</b>	Femme = 53 % Homme = 47 %	Femme = 55 % Homme = 45 %
<b>Groupe sociodémographique</b>	Autochtones = 4 % Personnes en situation de handicap = 12 % Membres de minorités visibles = 3 % Immigrants récents = <1%	Autochtones = 4 % Personnes en situation de handicap = 15 % Membres de minorités visibles = 5 % Immigrants récents = 1%
<b>État matrimonial</b>	Marié ou conjoint de fait = 17 % Célibataire = 78 % Veuf/divorcé/séparé = 3 %	Marié ou conjoint de fait = 16 % Célibataire = 78 % Veuf/divorcé/séparé = 3 %
<b>Niveau de scolarité ou de compétences</b>	Études secondaires ou formation professionnelle = 40 % Formation en cours d'emploi = 29 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 23 % Diplôme universitaire = 4 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 42 % Formation en cours d'emploi = 31 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 22 % Diplôme universitaire = 3 %



Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
<b>Trois principaux groupes professionnels</b>	Autres travailleurs manuels = 18 % Personnel de bureau = 17 % Personnel intermédiaire de la vente et des services = 13 %	Personnel de bureau = 18 % Personnel intermédiaire de la vente et des services; et Autres travailleurs manuels = 16 % chacun Autres professionnels de la vente et des services = 15 %
<b>Trois principaux secteurs d'activité</b>	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 16 % Commerce de détail = 12 % Services d'hébergement et de restauration = 11 %	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 19 % Commerce de détail; et Services d'hébergement et de restauration = 13 % chacun Construction = 10 %

Remarque : Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

## Principales constatations

- Les jeunes prestataires actifs qui participent aux programmes de DC améliorent leur participation au marché du travail, grâce à l'accroissement de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi. Ils diminuent également leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement, principalement en recourant moins aux prestations d'assurance-emploi.
- Les résultats sont mitigés et ils ne sont pas statistiquement significatifs pour les jeunes anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de DC et les jeunes prestataires actifs qui ont reçu des SAE.

Le tableau 9 présente le détail des impacts différentiels. Par exemple, les résultats révèlent les faits ci-dessous.

- Les prestataires actifs qui participent aux programmes de DC voient une augmentation supérieure de leurs revenus annuels (+1 963 \$) et de leur incidence d'emploi (+3 points de pourcentage) lorsqu'on les compare aux jeunes non-participants semblables. Aussi, ils dépendent moins des mesures de soutien du revenu (-2 points de pourcentage).

**Tableau 9. Impacts différentiels pour les jeunes participants (moyenne annuelle)**

Variable	Développement des compétences – prestataires actifs	Développement des compétences – anciens prestataires	Services d'aide à l'emploi – prestataires actifs <sup>31</sup>
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	3***	2,3	1,1

<sup>31</sup> Bien que l'augmentation annuelle moyenne des revenus d'emploi au cours des 5 années qui suivent la participation ne soit pas statistiquement significative, les participants masculins ont vu une augmentation de

Variable	Développement des compétences – prestataires actifs	Développement des compétences – anciens prestataires	Services d'aide à l'emploi – prestataires actifs <sup>31</sup>
Revenus d'emploi (\$)	1 963***	-27	391
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-370***	148	-433***
Prestations d'aide sociale (\$)	-13	-153*	96***
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	-2***	-1,9	-0,8
<b>n =</b>	<b>1 720</b>	<b>687</b>	<b>2 466</b>

Niveau de signification statistique : \*\*\* 1 %, \*\* 5 % et \* 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)  
 Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme pour le DC (ou 5 années dans le cas des SAE).

### Travailleurs âgés<sup>32</sup>

Entre 2010 et 2012, près de 1 850 anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes étaient âgés de 55 ans ou plus au début de leur participation. Ce groupe représente près de 10 % des participants.

Le profil des travailleurs âgés est présenté dans le tableau 10, selon le sexe, le groupe sociodémographique et l'état matrimonial. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

**Tableau 10. Profil des travailleurs âgés (anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi) ayant participé à des programmes en Nouvelle-Écosse de 2010 à 2012**

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
<b>Nombre de participants</b>	1 124	724
<b>Sexe</b>	Femme = 50 % Homme = 50 %	Femme = 54 % Homme = 46 %
<b>Groupe sociodémographique</b>	Autochtones = 2 % Personnes en situation de handicap = 15 % Membres de minorités visibles = 3 % Immigrants récents = <1%	Autochtones = 3 % Personnes en situation de handicap = 21 % Membres de minorités visibles = 5 % Immigrants récents = <1%

leurs revenus d'emploi au cours de la troisième année et de la quatrième année qui ont suivi leur participation (augmentations de 1 418 \$\*\* et de 1 376 \$\*, respectivement).

<sup>32</sup> Les impacts différentiels n'ont pas été produits pour les participants au DC en raison de la taille limitée de l'échantillon.

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
<b>État matrimonial</b>	Marié ou conjoint de fait = 52 % Célibataire = 21 % Veuf/divorcé/séparé = 26 %	Marié ou conjoint de fait = 47 % Célibataire = 24 % Veuf/divorcé/séparé = 26 %
<b>Niveau de scolarité ou de compétences</b>	Études secondaires ou formation professionnelle = 39 % Formation en cours d'emploi = 21 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 29 % Diplôme universitaire = 5 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 41 % Formation en cours d'emploi = 23 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 24 % Diplôme universitaire = 5 %
<b>Trois principaux groupes professionnels</b>	Personnel de bureau; Travailleurs manuels semi-spécialisés; et Personnel intermédiaire de la vente et des services = 13 % chacun Autre personnel de la vente et des services; et Travailleurs qualifiés et artisans = 11 % chacun Autres travailleurs manuels = 10%	Personnel de bureau; et Personnel intermédiaire de la vente et des services = 15 % chacun Autre personnel de la vente et des services; et Autres travailleurs manuels = 12 % chacun Travailleurs manuels semi-spécialisés = 11 %
<b>Trois principaux secteurs d'activité</b>	Fabrication; et Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 13 % chacun Commerce de détail = 11 % Construction = 9 %	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 13 % Fabrication; Commerce de détail; et Soins de santé et assistance sociale = 10 % chacun Construction = 9%

Remarque : Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

### Principales constatations

Les travailleurs âgés qui reçoivent des SAE améliorent leur participation au marché du travail en augmentant leur incidence d'emploi (+9,2 points de pourcentage) et leurs revenus d'emploi (+2 681 dollars par année). Bien que l'estimation de la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu ne soit pas statistiquement significative, on constate que les travailleurs âgés participants ont accru leur recours aux prestations d'aide sociale (+108 \$ par année).

**Tableau 11. Impacts différentiels pour les travailleurs âgés (moyenne annuelle)**

Variable	Services d'aide à l'emploi – prestataires actifs
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	9,2***
Revenus d'emploi (\$)	2 681***

Variable	Services d'aide à l'emploi – prestataires actifs
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-258
Prestations d'aide sociale (\$)	108**
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	0,2
<b>n =</b>	<b>899</b>

Niveau de signification statistique : \*\*\* 1 %, \*\* 5 % et \* 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)

Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme pour le DC (ou 5 années dans le cas des SAE).

#### 4.4 Analyse coûts-avantages

Cette analyse est basée sur les impacts différentiels à moyen terme des PEMS décrits précédemment dans ce rapport. Les coûts et les avantages sont examinés sur une période de participation d'une ou 2 années, ainsi que sur une période de 5 ou 10 années après la fin de la participation<sup>33</sup>.

L'analyse coûts-avantages se penche sur les questions ci-dessous.

1. Les avantages tirés des PEMS surpassent-ils les coûts dans les 5 années (SAE) ou les 10 années (DC) qui suivent la fin de la participation?
2. Quels avantages la société et le gouvernement obtiennent-ils si ce dernier dépense 1 \$ en financement de l'assurance-emploi, partie II?
3. Combien faut-il d'années pour que les avantages permettent de recouvrer les coûts?

Les résultats au chapitre des coûts et avantages ont été générés séparément pour les prestataires actifs et pour les anciens prestataires de l'assurance-emploi et pour chaque PEMS. Cependant, l'analyse coûts-avantages n'a pas été réalisée pour :

- les prestataires actifs ou les anciens prestataires qui ont participé à START ou aux PCE, car les impacts différentiels n'ont pas été produits en raison du faible nombre de participants;
- les anciens prestataires qui ont participé aux SAE, puisqu'ils sont utilisés comme groupe témoin aux fins d'estimation des impacts différentiels pour les anciens prestataires qui ont participé aux programmes de DC.

Les résultats ci-dessous sont présentés du point de vue sociétal (personnes et gouvernement combinés). Cela permet de bien évaluer l'efficacité du programme dans la réalisation de ses objectifs, à

<sup>33</sup> Les SAE sont examinés sur la base d'une année de participation, tandis que le DC est examiné sur la base de 2 années de participation. Par ailleurs, les SAE sont examinés sur la base d'une période de 5 années après la fin du programme, tandis que le DC est examiné sur une période de 10 années. (Pour les 4 premières années après la fin du programme, on se base sur des observations, tandis que pour la cinquième année et les suivantes, on s'appuie sur des projections.)

savoir aider les chômeurs à obtenir et à conserver un emploi et réaliser des économies au chapitre de l'assurance-emploi.

Le tableau 12 présente les résultats de l'analyse coûts-avantages pour les prestataires anciens et actifs de l'assurance-emploi qui participent aux programmes.

**Tableau 12. Résultats de l'analyse coûts-avantages pour les prestataires anciens et actifs de l'assurance-emploi qui participent aux programmes**

Indicateur	Développement des compétences – prestataires actifs (10 ans après la participation)	Services d'aide à l'emploi – prestataires actifs (5 ans après la participation)	Développement des compétences – anciens prestataires (10 ans après la participation)
Valeur actualisée nette	9 152 \$	-3 416 \$	1 047 \$
Ratio coûts-avantages	1,56 \$	-0,98 \$	1,06 \$
Période de récupération (années après la fin de la participation)	7,8	12,6	9,7
Rendement social	56 %	-198 %	6 %
Économies en soins de santé publics	311 \$	<10 \$	212 \$

L'information présentée ci-dessus donne des exemples de la valeur actualisée nette, du ratio coûts-avantages, de la période de récupération, du rendement social et des économies en soins de santé.

### Développement des compétences<sup>34</sup>

Au cours de la période de 2010 à 2012, le DC a compté pour près de 62 % des dépenses liées aux PEMS dans le cadre d'EDMT en Nouvelle-Écosse. La durée moyenne d'un équivalent du plan d'action pour le DC est de 68 semaines dans le cas des prestataires actifs et de 69 semaines en ce qui concerne les anciens prestataires. Comme le montre le tableau 12, sur les 10 années de la période postérieure au programme :

- l'avantage pour les prestataires actifs est supérieur de +9 152 \$ aux coûts, ce qui donne un rendement social de 56 % sur l'investissement. Cela signifie que si le gouvernement dépense 1 \$ en DC pour des prestataires actifs de l'assurance-emploi, cet investissement génère 1,56 \$ en avantages pour la société. Il faut compter 7,8 ans pour que les avantages permettent de recouvrer les coûts de programme. Globalement, les économies réalisées au chapitre des soins de santé s'élèvent à 311 \$ par participant;

<sup>34</sup> Veuillez noter que le coût d'exécution du DC se rapporte à la fois au DC (régulier) et au DC (apprentis), faute d'informations sur les dépenses pour chacun de ces types d'interventions. Par contre, les avantages décrits dans le présent rapport sont ceux qui se rapportent uniquement à la participation au DC (régulier).

- les avantages pour les anciens prestataires sont supérieurs de 1 047 \$ aux coûts, ce qui donne un rendement social de l'investissement de 6 % sur les 10 années de la période postérieure au programme. Cela signifie que si le gouvernement dépense 1 \$ pour les programmes, cet investissement génère 1,06 \$ en gains pour la société. Il faut 9,7 années à la société pour récupérer les coûts de la participation des anciens prestataires de l'assurance-emploi au DC. Globalement, les économies réalisées au chapitre des soins de santé s'élèvent à 212 \$ par participant.

### Services d'aide à l'emploi

Les SAE englobent toute une gamme de services, notamment : l'accès à un ordinateur pour la recherche d'emploi, des séances de groupe pour se préparer à un entretien, ainsi que des services d'orientation professionnelle et d'aide à l'élaboration d'un plan d'action. Par contre, les données administratives ne permettent pas de déterminer la proportion des interventions des SAE qui correspond à chaque catégorie ou l'intensité des services offerts aux participants.

Alors que les SAE sont souvent fournis parallèlement à d'autres PEMS, la présente analyse ne porte que sur les personnes qui ont reçu un ou plusieurs SAE sans participer à d'autres PEMS. Les SAE représentent 25 % des dépenses totales en PEMS entre 2010 et 2012 en Nouvelle-Écosse.

La durée moyenne d'un équivalent du plan d'action qui ne comporte que des SAE est de 18 semaines, contre 68 semaines, lorsqu'il est question de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui participent au DC.

Comme le montre le tableau 12, pendant la période de 5 ans qui suit la fin du programme, les avantages pour les prestataires actifs qui reçoivent des SAE sont inférieurs de 3 416 \$ aux coûts, ce qui donne un rendement social de l'investissement de -198 %. Cela signifie que si le gouvernement dépense 1 \$ en SAE pour des prestataires actifs de l'assurance-emploi, cet investissement entraîne une perte de 0,98 \$ pour la société.

Cinq ans après la participation, les avantages sont négatifs. L'augmentation des revenus des participants commence à la deuxième année après la fin du programme, mais elle ne compense pas les pertes subies pendant la participation aux SAE et au cours de la première année après la participation. En supposant que les avantages moyens mesurés au cours de la période allant de la deuxième année à la cinquième année après le programme sont maintenus avec le temps, il faut compter 12,6 ans après la participation pour qu'il y ait recouvrement des coûts.

Aucune économie n'est constatée au chapitre des soins de santé.

Dans l'ensemble, l'objectif des SAE n'est pas d'aider les participants à acquérir plus de compétences. Par conséquent, on ne s'attend pas nécessairement à une augmentation des revenus des participants après leur participation. Il est difficile de réaliser une analyse coûts-avantages pour les SAE, car il est impossible d'associer une valeur en dollars au retour en emploi. Cependant, l'inclusion des revenus dans le calcul des coûts et des avantages demeure très pertinente, car elle permet de rendre partiellement compte des impacts positifs d'un retour en emploi plus rapide.

## 4.5 Résultats pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi<sup>35</sup>

Les impacts différentiels pour les programmes de START et des PCE ne sont pas présentés ici, en raison de la taille limitée des échantillons ou parce que les modèles utilisés pour estimer les impacts différentiels ne sont pas équilibrés. Il est essentiel que l'on dispose de modèles équilibrés pour s'assurer que les participants et les non-participants sont semblables. Cependant, il demeure possible d'examiner les résultats pour les participants afin de décrire les variations moyennes qui se produisent avant et après leur participation aux programmes.

Les résultats sur le marché du travail étudiés ici sont ceux des personnes qui ont entamé leur participation pendant la période de 2010 à 2012. Les statistiques portent sur la période de 5 années qui précède la participation au programme et sur la période de 4 années après la participation au programme.

### Résultats pour les participants au programme START

Environ 575 participants actifs et anciens prestataires de l'assurance-emploi ont participé au programme START entre 2010 et 2012.

#### Prestataires actifs

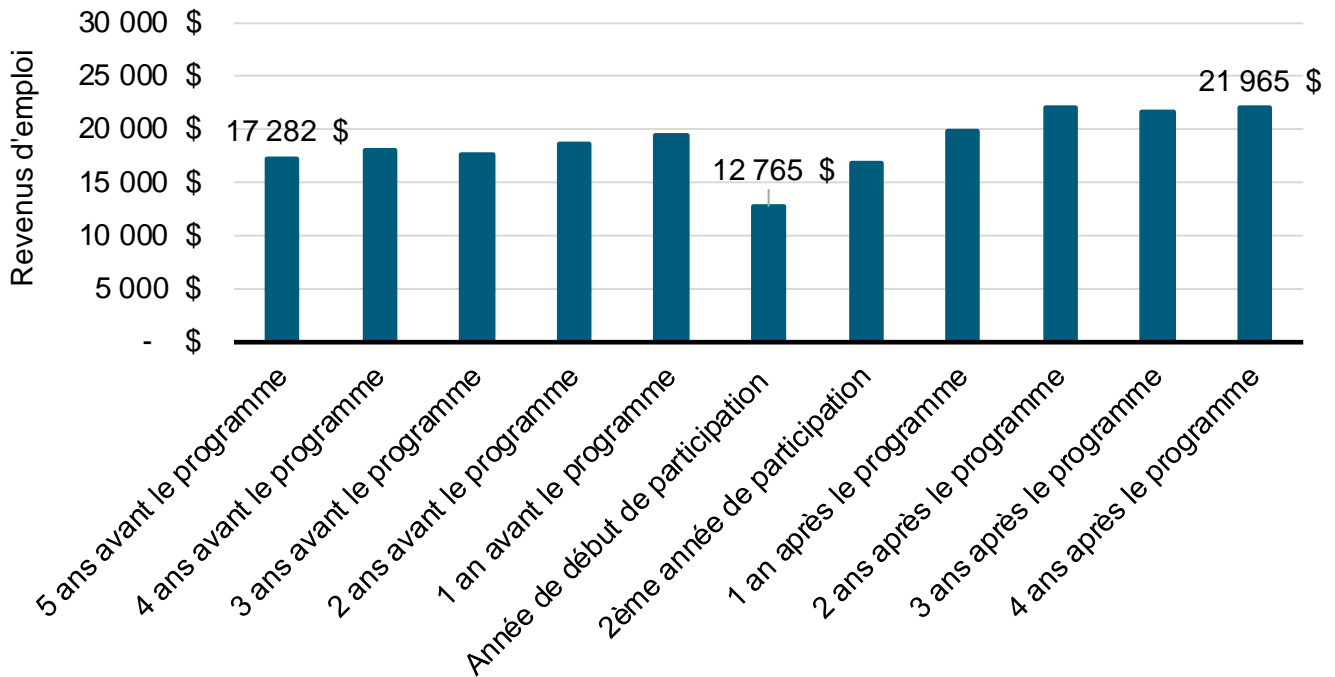
Comme le montre le graphique 6, les participants au programme START ont vu leurs revenus moyens augmenter de 17 282 \$ au cours de la cinquième année précédant le programme à 21 965 \$ au cours de la quatrième année après la participation au programme.

---

<sup>35</sup> Contrairement aux impacts différentiels, les résultats ne comparent pas l'expérience sur le marché du travail des participants avant et après leur participation à celle de personnes qui n'ont pas participé au programme.



**Graphique 6 . Revenus moyens des prestataires actifs ayant participé à START**



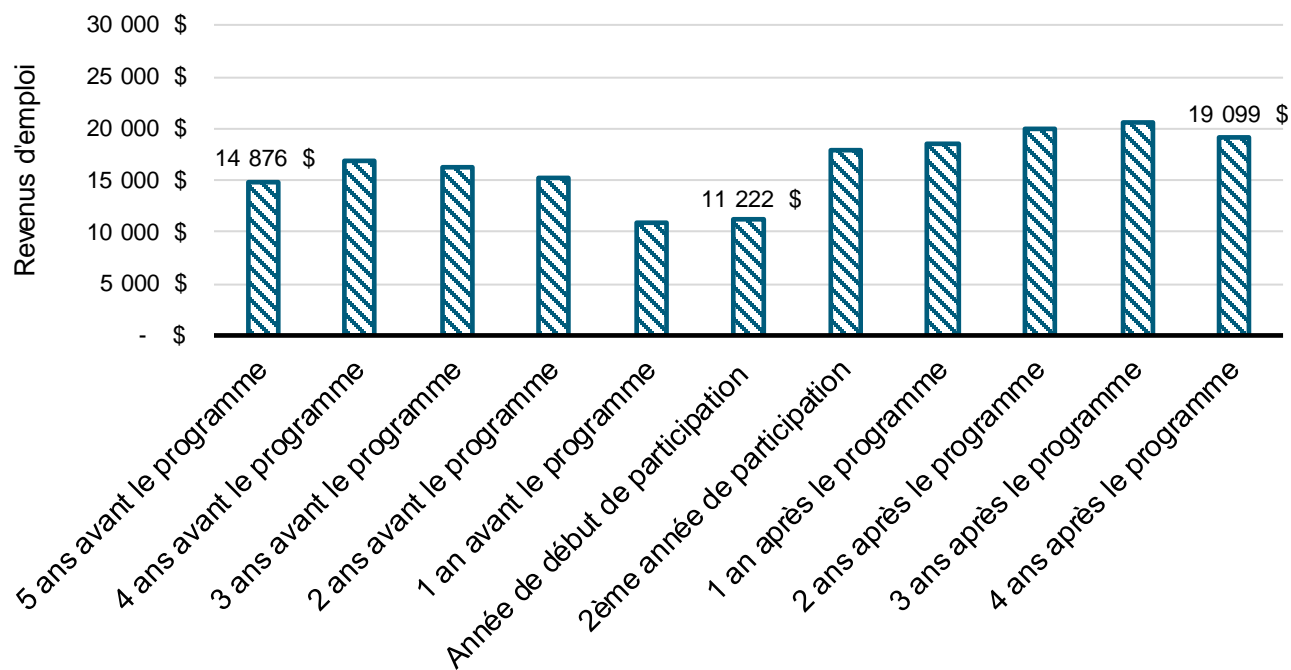
La proportion de participants en emploi diminue par rapport à ce qui prévalait au cours à la première année de participation au programme (95 %), mais elle reste autour de 86 % en moyenne pendant les années qui suivent le programme. La proportion de participants prestataires de l'assurance-emploi, partie I diminue. Elle passe de 99 % au cours de la première année de participation au programme à 32 % au cours de la quatrième année après la participation au programme. Les participants réduisent leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu : elle passe de 54 % au cours de la première année de participation au programme à 15 % au cours de la quatrième année après la participation au programme.

**Anciens prestataires**

Comme le montre le graphique 7, les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé au programme START ont vu leurs revenus moyens augmenter de 14 876 \$ au cours de la cinquième année précédant le programme à 19 099 \$ au cours de la quatrième année après la participation au programme.



**Graphique 7. Revenus moyens des anciens prestataires ayant participé à START**



La proportion de participants en emploi diminue par rapport à ce qui prévalait au cours de la première année de participation au programme (87 %), mais elle reste autour de 83 % en moyenne pendant les années qui suivent le programme. La proportion de participants prestataires de l'assurance-emploi, partie I diminue. Elle passe de 70 % au cours de la première année de participation au programme à 37 % au cours de la quatrième année après la participation au programme. Les participants réduisent leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu : elle passe de 39 % au cours de la première année de participation au programme à 19 % au cours de la quatrième année après la participation au programme.

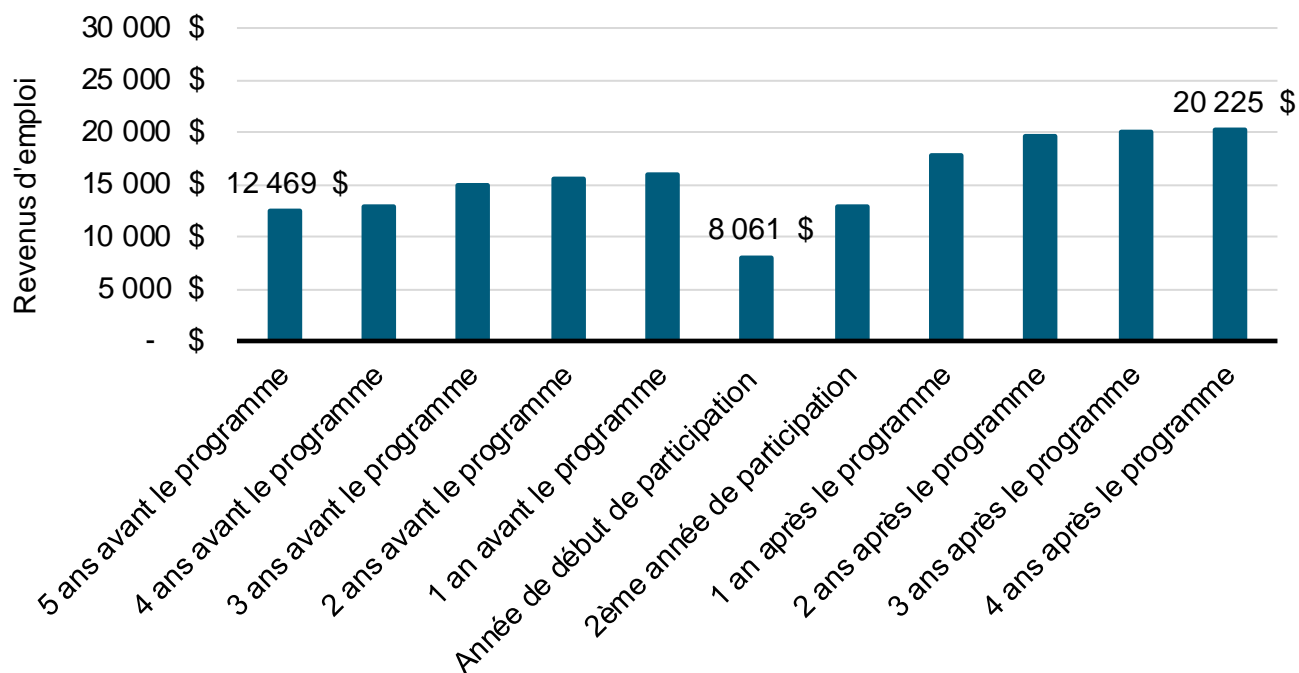
### Participants aux Partenariats pour la création d'emploi

Environ 340 participants actifs et anciens prestataires de l'assurance-emploi ont participé aux PCE entre 2010 et 2012.

#### Prestataires actifs

Comme le montre le graphique 8, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux PCE ont vu leurs revenus moyens augmenter de 12 469 \$ au cours de la cinquième année précédant le programme à 20 225 \$ au cours de la quatrième année après la participation au programme.

**Graphique 8. Revenus moyens des prestataires actifs ayant participé aux Partenariats pour la création d'emplois**

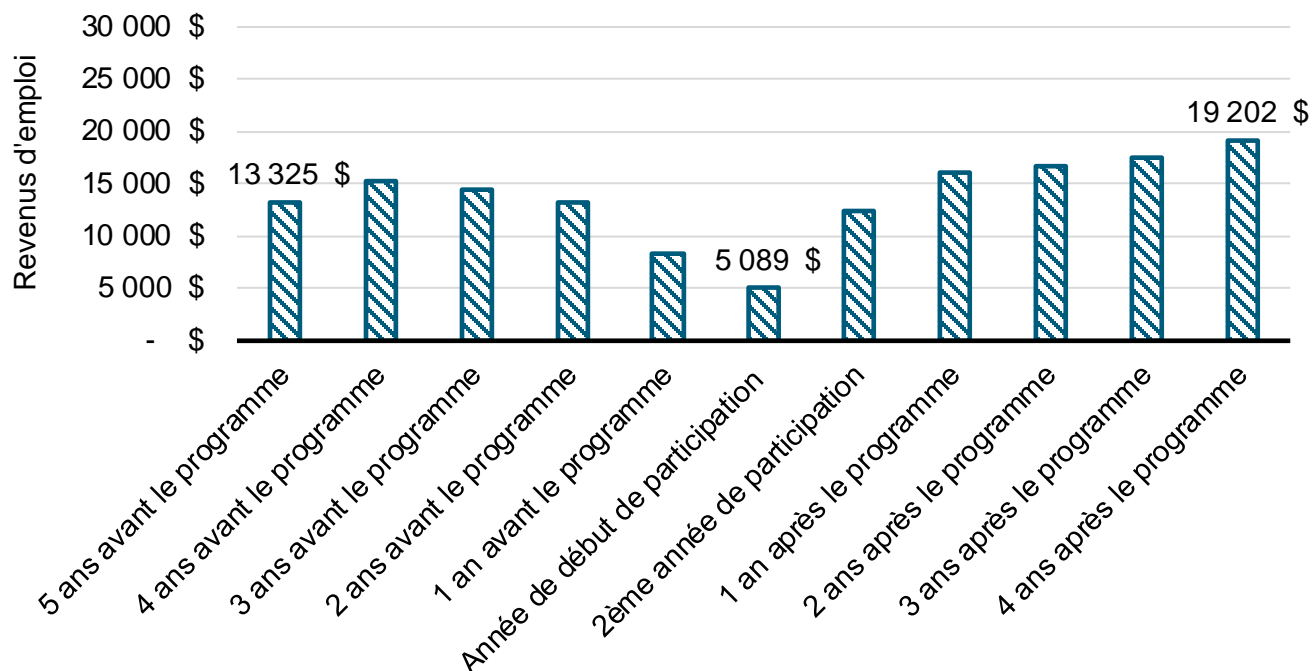


La proportion de participants en emploi augmente par rapport à ce qui prévalait au cours à la première année de participation au programme (86 %), mais elle reste autour de 87 % en moyenne pendant les années qui suivent le programme. La proportion de participants prestataires de l'assurance-emploi, partie I diminue. Elle passe de 100 % au cours de la première année de participation au programme à 38 % au cours de la quatrième année après la participation au programme. Les participants réduisent leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu : elle passe de 63 % au cours de la première année de participation au programme à 17 % au cours de la quatrième année après la participation.

**Anciens prestataires**

Comme le montre le graphique 9, les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé aux PCE ont vu leurs revenus moyens passer de 13 325 \$ au cours de la cinquième année précédant le programme à 19 202 \$ au cours de la quatrième année après la participation au programme.

**Graphique 9. Revenus moyens des anciens prestataires ayant participé aux Partenariats pour la création d'emplois**



La proportion de participants en emploi augmente par rapport à ce qui prévalait au cours à la première année de participation au programme (64 %), et elle passe à 77 % en moyenne pendant les années qui suivent le programme. La proportion de participants prestataires de l'assurance-emploi, partie I diminue. Elle passe de 52 % au cours de la première année de participation au programme à 32 % au cours de la quatrième année après la participation au programme. Les participants réduisent leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu : elle passe de 46 % au cours de la première année de participation au programme à 25 % au cours de la quatrième année après la participation au programme.

## 5. Études complémentaires

### 5.1 Aide au travail indépendant<sup>36</sup>

#### Conception et exécution du programme

Voici un résumé des lignes directrices de la Nouvelle-Écosse. Les informateurs clés ont confirmé et complété l'information contenue dans les lignes directrices du programme.

Le programme d'Aide au travail indépendant vise à aider les participants à créer des emplois pour eux-mêmes en leur fournissant une gamme de services, notamment :

- de l'aide à l'élaboration de plans d'affaires;
- du counseling, de l'encadrement et du mentorat;
- des formations et ateliers sur l'entrepreneuriat.

Pour être admissibles, les personnes doivent être sans emploi et elles doivent projeter de créer une nouvelle entreprise afin de créer un emploi pour elles-mêmes. La Nouvelle-Écosse peut concevoir et exécuter les activités de programme de manières adaptées aux besoins de son marché du travail. À l'automne 2018, le programme était principalement exécuté par des organismes tiers, notamment :

- des entreprises;
- des sociétés d'État fédérales ou provinciales;
- des organisations à but non lucratif;
- des administrations municipales;
- des conseils de bande ou des conseils tribaux;
- des établissements de santé publique et d'enseignement.

La Nouvelle-Écosse a affecté entre 7 % et 8 % de son financement découlant d'EDMT au programme d'Aide au travail indépendant entre l'année fiscale 2013 à 2014 et celle de 2018 à 2019. Alors que les dépenses pour le programme d'Aide au travail indépendant ont tendance à diminuer au Canada, elles restent stables en Nouvelle-Écosse.

Le processus de demande de participation est structuré de manière à garantir que les candidats ont les qualités nécessaires pour exercer un travail indépendant, qu'ils ont une idée d'entreprise viable et qu'ils disposent des ressources financières nécessaires pour lancer une entreprise.

---

<sup>36</sup> Le contenu de cette section est basé sur une étude intitulée *Labour Evaluation of the Market Development Agreements, Design and delivery of the self-employment program in Nova Scotia*, datée du 12 janvier 2021.

### Résultats en matière d'emploi pour les participants

Voici un résumé des résultats sur le marché du travail et des taux de satisfaction tirés d'une enquête réalisée à l'hiver 2020 auprès des participants au programme d'Aide au travail indépendant en Nouvelle Écosse<sup>37</sup>. En tout, 413 personnes ont répondu à l'enquête, ce qui donne un taux de réponse de 57 %<sup>38</sup>.

Les participants au programme d'Aide au travail indépendant ont augmenté leur niveau d'emploi de 15 points de pourcentage, passant de 58 % pendant l'année précédant leur participation à 73 % au moment de l'enquête (c'est-à-dire de 2 à 4 ans après leur participation au programme). Cette augmentation est principalement attribuable à une hausse du pourcentage de travailleurs indépendants parmi les participants.

### Type d'entreprises créées, taux de survie et facteurs de réussite

Près de 45 % des répondants à l'enquête ont lancé une entreprise offrant un travail indépendant et celle-ci était toujours en activité à l'hiver 2020 (2 à 4 ans après la participation au programme).

- Parmi les 289 répondants qui ont créé une entreprise, 62 % d'entre eux exploitaient toujours leur entreprise 2 à 4 ans après la participation au programme. Trois autres pour cent avaient vendu leur entreprise, mais celle-ci était toujours opérationnelle.
- Trente pour cent (30 %) des répondants n'ont pas été en mesure de maintenir l'activité de l'entreprise qu'ils avaient créée dans le cadre du programme.

Le taux de survie des entreprises est conforme à celui d'une étude de Statistique Canada de 2018 qui a révélé que moins de la moitié des travailleurs indépendants non constitués en société ont poursuivi leurs activités pendant plus de 2 ans<sup>39</sup>.

Soixante pour cent (60 %) des entreprises offrant un travail indépendant ainsi créées l'ont été dans les « autres services »<sup>40</sup>, les services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que dans la construction et le commerce de détail.

Concernant les facteurs influençant le succès ou l'échec des entreprises offrant un travail indépendant :

- les participants qui ont créé une entreprise dans le cadre du programme et qui étaient encore en activité au moment de l'enquête ont attribué leur succès opérationnel à :
  - leur dévouement, leur travail acharné et leur attitude positive;

---

<sup>37</sup> L'enquête a été menée en janvier et février 2020.

<sup>38</sup> Il est à noter que 26 répondants ont été exclus de l'enquête après avoir confirmé qu'ils n'avaient pas participé au programme de travail indépendant.

<sup>39</sup> Douwre, Grekou et Liu Hujun, « Entrée et sortie des travailleurs autonomes et des propriétaires d'entreprises au Canada », Statistique Canada, 2018.

<sup>40</sup> Les autres services comprennent, par exemple, les établissements qui réparent ou entretiennent des véhicules à moteur, des machines et de l'équipement et ceux qui fournissent des services de soins personnels, des services funéraires, des services de blanchisserie, des services de soins aux animaux domestiques.

- la forte demande pour leurs services ou produits;
  - la qualité du service fourni;
  - leurs propres capacités, expériences, connaissances et compétences;
  - leur réseau et leurs relations d'affaires.
- Les participants qui ont créé une entreprise, mais qui ont été contraints de la fermer ont attribué la fermeture à :
    - de mauvaises ventes et de faibles revenus;
    - un marché restreint;
    - l'obtention d'un autre emploi.
  - Les participants qui n'ont pas lancé leur entreprise ont attribué la situation aux facteurs ci-dessous :
    - le niveau d'incertitude et de risque impliqué;
    - le manque de fonds;
    - la charge de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la sous-estimation de l'engagement requis.

### **Résultats en matière de revenus et dépendance à l'égard du soutien du revenu**

Les répondants n'étaient pas à l'aise pour répondre aux questions relatives à leurs revenus. Cette situation a compliqué la comparaison des revenus antérieurs et postérieurs des participants au programme d'Aide au travail indépendant.

Dans l'ensemble, il semble y avoir une augmentation du nombre de participants déclarant des revenus inférieurs à 10 000 dollars par an. Cependant, les répondants à l'enquête qui ont pu maintenir l'exploitation de leur entreprise étaient plus susceptibles que les répondants dont l'entreprise avait fermé de déclarer des revenus supérieurs ou égaux à ce qu'ils percevaient avant leur participation au programme.

En complément des questions sur les revenus, les répondants à l'enquête ont été invités à fournir une évaluation de leur bien-être financier. En tenant compte de l'ensemble de leur situation financière :

- 70 % des répondants ont déclaré que leur situation financière était à peu près la même ou meilleure après le programme qu'avant le début du programme;
- 68 % des répondants ont déclaré que la valeur nette de leur ménage était à peu près identique ou supérieure à ce qu'elle était avant qu'ils ne commencent à participer au programme.

Conformément aux résultats de l'enquête, les informateurs clés ont déclaré que les augmentations immédiates des revenus ne sont pas nécessairement un résultat attendu du programme.

En ce qui concerne le recours aux mesures de soutien du revenu du gouvernement, les participants ont réduit leur dépendance à l'égard de l'assurance-emploi et de l'aide sociale après leur participation au programme.

### **Satisfaction à l'égard des services reçus et de l'emploi actuel**

De nombreux répondants ayant créé une entreprise indépendante ont déclaré être tout aussi satisfaits de leur situation professionnelle, voire plus, qu'avant leur participation au programme. Ceux qui ont pu

maintenir l'exploitation de leur entreprise étaient plus susceptibles (22 points de pourcentage) de se déclarer plus satisfaits, par rapport à ceux dont l'entreprise avait fermé (72 % contre 50 %).

L'enquête a examiné la contribution du programme au succès des entreprises offrant un travail indépendant. Au moins 79 % des répondants à l'enquête qui ont lancé une entreprise offrant un emploi indépendant ont estimé que les formations et services ci-dessous étaient assez importants, voire très importants, pour le lancement, le fonctionnement et le succès de l'entreprise.

- Mentorat individuel/conseils ou aides à l'orientation
- Aide à l'évaluation et à l'élaboration de plans d'affaires
- Allocation de subsistance pendant la participation et aide financière aux frais de création d'entreprise
- Discussion sur les risques et les défis du travail indépendant
- Évaluation de l'état de préparation en matière d'entrepreneuriat
- Renseignements et assistance pour l'accès aux capitaux
- Formation sur la budgétisation, la gestion financière, le marketing, les opérations de gestion et les ventes

### **Défis rencontrés et leçons apprises au sujet de la conception et de l'exécution du programme**

Les informateurs clés ont déterminé les défis liés à la conception et à l'exécution du programme. Voici une liste partielle des mesures qui devraient être prises.

- Comblent les lacunes dans les lignes directrices et autres documents stratégiques du programme pour soutenir la prestation des services
- Examiner le niveau de soutien financier disponible pour les participants au programme et les prestataires de services, et examiner la flexibilité de ce financement
- Simplifier le processus d'approbation

Voici quelques-unes des meilleures pratiques liées à la conception et à l'exécution du programme.

- Mettre en place un processus rigoureux pour la présélection et la sélection finale des participants au programme
- S'entourer de prestataires de services et d'agents gouvernementaux compétents et expérimentés
- S'entourer de prestataires de services qui peuvent offrir des prêts aux participants
- Faire appel à des spécialistes pour offrir une formation sur mesure
- Avoir un suivi régulier avec les participants

### **Considérations clés pour l'élaboration du programme d'Aide au travail indépendant et des politiques afférentes**

Les considérations suivantes pour l'élaboration de programmes et de politiques ont émergé dans le cadre de l'étude.

- Le programme d'Aide au travail indépendant peut bénéficier d'un objectif actualisé précisant qu'il est destiné aux participants admissibles qui ont une idée d'entreprise viable, les ressources financières ou en nature pour lancer une entreprise et le niveau de dévouement requis.
- La collecte de données pour les participants exerçant une activité indépendante ne doit inclure que les participants jugés aptes à exercer une activité indépendante et acceptés dans le programme. Il faudra par conséquent exclure les candidats qui ont seulement assisté aux séances d'information et ceux qui ne sont pas jugés aptes à participer au programme d'Aide au travail indépendant. Ces derniers peuvent être déclarés comme des participants aux SAE.
- Les indicateurs de programme peuvent inclure : l'augmentation des niveaux d'emploi et/ou de travail indépendant; l'augmentation des revenus à moyen terme; le taux de survie des entreprises semblable à celui de l'économie locale et/ou du secteur, ainsi que l'acquisition de compétences transférables.
- La Nouvelle-Écosse peut souhaiter consulter son réseau de prestataires de services pour savoir dans quelle mesure les défis recensés sont applicables à leur contexte unique, et comment les relever au mieux tout en intégrant les leçons apprises qui peuvent bénéficier à l'exécution des programmes.

## 5.2 Partenariats pour la création d'emplois<sup>41</sup>

### Description du programme

Ce qui suit est un résumé des lignes directrices en Nouvelle-Écosse pour les PCE dans les années 2018 et 2019. Les informateurs clés ont confirmé et complété les informations trouvées dans les lignes directrices du programme.

Les PCE en Nouvelle-Écosse visent à soutenir des projets offrant aux participants admissibles des possibilités d'acquérir de l'expérience de travail et d'améliorer leurs perspectives d'emploi. Bien que les activités de projets doivent bénéficier à la fois aux participants et à la collectivité, l'objectif principal des PCE consiste à aider les participants à acquérir une expérience professionnelle qui mène à l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'emploi ou à l'amélioration de leurs compétences actuelles.

Les PCE permettent de fournir des fonds à un organisme qui met en œuvre un projet bénéfique pour la collectivité tout en permettant aux participants d'acquérir de l'expérience de travail.

Les participants reçoivent des prestations de l'assurance-emploi, partie I ou partie II<sup>42</sup>. Les prestations versées aux participants sont fixées selon le taux de salaire en vigueur, jusqu'au taux maximum de

---

<sup>41</sup> Les conclusions présentées dans cette section sont fondées sur une étude intitulée *Design and delivery of the Job Creation Partnerships program in Nova Scotia* et datée du 12 août 2019.

<sup>42</sup> Comme le précise la *Loi sur l'assurance-emploi*, la partie I concerne les mesures de soutien du revenu fournies directement par le gouvernement fédéral et la partie II concerne les prestations d'emploi fournies par les provinces.



prestations hebdomadaires de l'assurance-emploi. Les participants peuvent recevoir un complément de salaire supplémentaire de la part de l'employeur ou du promoteur.

### Exécution du programme

La conception et la mise en œuvre des PCE permettent à la Nouvelle-Écosse de s'attaquer à divers obstacles à l'emploi rencontrés par leurs résidents (comme le manque d'expérience de travail). Les PCE ne sont généralement pas utilisés pour traiter des problèmes du marché du travail qui touchent des secteurs d'activité ou des collectivités.

Les gestionnaires de programme indiquent que le montant affecté aux PCE varie selon les niveaux de financement antérieurs. Ils précisent qu'il existe une certaine souplesse qui permet d'augmenter le financement pour répondre aux besoins du marché du travail. Certains éléments indiquent que le recours aux PCE pourrait diminuer en raison de l'élimination de certaines dépenses admissibles et de l'introduction du programme START, plus généreux.

Outre l'acquisition d'une expérience de travail, les informateurs clés relèvent d'autres avantages divers que l'on peut attendre des projets exécutés dans le cadre des PCE. Les participants sont censés acquérir des compétences générales et professionnelles, et améliorer leurs habiletés en recherche d'emploi, leur perfectionnement professionnel, leurs perspectives de carrière, ainsi que leur bien-être personnel.

Les promoteurs peuvent bénéficier des PCE grâce à une capacité accrue, en ayant accès à de la main-d'œuvre, en mettant leurs projets en œuvre et en bonifiant leurs services aux collectivités locales. À l'échelle communautaire, les projets réalisés dans le cadre des PCE peuvent soutenir l'économie locale en proposant de nouvelles informations et de nouvelles ressources (pour, par exemple, des festivals, des jardins ou des activités de collecte et de documentation de données sur un secteur particulier), ainsi que des services améliorés.

### Défis rencontrés et leçons apprises

Les informateurs clés font état de défis liés au recrutement des participants et des organismes.

Les informateurs clés indiquent que les facteurs ci-dessous contribuent à la réussite des participants.

- La mise en place de projets récurrents constitue une bonne pratique. De même, les projets d'une durée de 12 mois peuvent offrir une expérience professionnelle crédible aux participants.
- En ce qui concerne le suivi, il est important d'avoir des contacts réguliers avec les participants aux PCE, d'assurer un suivi sur place et de fournir un soutien aux promoteurs des projets réalisés dans le cadre des PCE.
- Les participants qui bénéficient le plus des PCE sont ceux qui ont besoin d'expériences professionnelles et d'occasions de réseautage.
- Les organisations à but non lucratif bien établies qui ont déjà utilisé les PCE sont les plus susceptibles de réussir en tant que promoteurs de projets dans le cadre de PCE. Ils ont la capacité de gérer les fonds et d'apporter un soutien aux participants.
- Les projets qui se prêtent le mieux aux PCE sont ceux qui sont bien définis, qui s'intègrent de façon fluide aux autres activités du promoteur et qui sont axés sur le développement communautaire. Il s'agit par exemple de projets associés à des festivals ou à des événements de collecte de fonds.

## Considérations clés pour l'élaboration des programmes et des politiques dans le cadre des PCE

Les considérations ci-dessous sont apparues lors de l'étude des PCE.

Lorsqu'on les compare aux autres prestations d'emploi offertes dans le cadre de l'EDMT Canada – Nouvelle-Écosse, les PCE sont moins attrayants, et ils sont moins utilisés. Ce type de programme pourrait bénéficier d'une promotion accrue et de changements destinés à le rendre plus attrayant pour les organismes et les demandeurs d'emploi.

En moyenne, les PCE ont représenté environ 1,5 % des dépenses totales dans le cadre d'EDMT entre les exercices de 2012 à 2013 et de 2017 à 2018. Il est difficile de faire connaître le programme auprès des intervenants et de susciter leur intérêt, malgré les résultats positifs. Les informateurs clés signalent que le manque de promotion auprès des organismes susceptibles de participer au programme et le manque d'intérêt des organismes et des chercheurs d'emploi constituent des obstacles. Le recrutement des participants peut être entravé par le faible soutien financier dont ils disposent comparativement aux autres programmes.

### 5.3 Programme des conseils sectoriels<sup>43</sup>

#### Description du programme

Le Programme des conseils sectoriels vise à soutenir une approche du développement des ressources humaines dirigée par l'industrie et adaptée aux besoins du marché du travail des secteurs d'activité. Voici une liste (non exhaustive) des activités financées.

- Planification des ressources humaines
  - Génération et diffusion d'informations sur le marché du travail propres à un secteur d'activité
  - Consultations sur les difficultés et les occasions rencontrées dans le marché du travail
  - Élaboration et mise en œuvre de stratégies, de plans et d'outils relatifs aux ressources humaines
  - Détermination et diffusion des pratiques prometteuses
  - Détermination des besoins en matière de formation au sein du secteur d'activité
  - Information des programmes d'éducation
- Recrutement et maintien en poste des employés
  - Création et diffusion de ressources au sujet des carrières (par exemple, brochures, vidéos ou outil d'exploration de carrières en réalité virtuelle)
  - Création et diffusion de matériel promotionnel et de messages pour faire valoir le secteur d'activité comme pourvoyeur d'emploi potentiel

---

<sup>43</sup> Vous trouverez de plus amples détails sur le programme dans l'étude intitulée *Horizontal evaluation of the Labour Market Development Agreements, Design and delivery of the Sector Council program in Nova Scotia* et datée du 21 octobre 2021.

- Participation à des événements visant à promouvoir les occasions de carrière dans le secteur (salons professionnels, foires aux carrières, présentations de carrières dans les écoles), et accueil de tels événements
  - Promotion de la valeur du développement des compétences
  - Activités de soutien à l'instauration de milieux de travail accueillants
- Élaboration de programmes de formation et d'autres ressources d'apprentissage

Avec 11,5 millions de dollars pour l'exercice de 2019 à 2020, le Programme des conseils sectoriels représente près de 11 % des dépenses totales dans le cadre de l'*Entente Canada-Nouvelle-Écosse sur le développement du marché du travail*. En 2020 à 2021, la Nouvelle-Écosse a dépensé environ 5,5 millions de dollars pour le Programme des conseils sectoriels, ce qui représente environ 6 % du financement total dans le cadre de l'EDMT de la Nouvelle-Écosse.

### Organismes financés

Parmi les organismes financés, on trouve des conseils sectoriels à but non lucratif.

### Enjeux ciblés sur le marché du travail

Les projets du Programme des conseils sectoriels ciblent les pénuries de compétences ou de main-d'œuvre. Ces projets visent également des populations de chômeurs particulières, comme les femmes ou les jeunes.

En général, les projets financés ciblent les problèmes du marché du travail liés aux aspects suivants :

- manque de capacité pour la planification des ressources humaines, qui entraîne des difficultés pour attirer et retenir les employés dans les secteurs d'activité;
- manque d'informations sur le marché du travail propres à un secteur d'activité;
- changements technologiques;
- changements démographiques (par exemple, vieillissement de la population, exode rural);
- difficultés liées au développement des compétences ou lacunes dans l'offre de formation liée aux emplois pour lesquels la demande est forte;
- caractère saisonnier de l'emploi.

Tous les projets examinés sont conformes aux objectifs du Programme des conseils sectoriels et à la description des activités admissibles.

### Partenariats

Le ministère du Travail et de l'Enseignement supérieur et tous les informateurs clés confirment que les responsables des programmes mènent des activités qui visent à soutenir la formation et le maintien de partenariats dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre des programmes.

Selon le Ministère, les contributions des partenaires sont bénéfiques, mais elles ne sont pas obligatoires pour l'atteinte des résultats attendus des projets. Tous les informateurs clés soulignent l'importance des partenariats pour la réussite des projets. Ils expliquent que les partenariats permettent d'élargir la portée des programmes et d'accroître leurs retombées. Cela permet aux titulaires de projet de connaître les besoins du secteur, tout en contribuant à la mise en œuvre des projets.

Grâce au questionnaire, à la revue documentaire et aux informateurs clés, on a constaté que :

- les titulaires de tous les projets ont établi des partenariats pour en soutenir la réalisation;
- les partenaires ont apporté une contribution financière ou en nature (le plus fréquemment sous forme d'espaces de bureaux ou de mise à disposition d'équipements).
- Parmi les activités de projets exécutées avec le soutien des partenaires, on trouve :
  - des consultations sur les difficultés et les occasions rencontrées dans le marché du travail;
  - l'élaboration d'un plan de gestion des ressources humaines;
  - la conception d'outils de gestion des ressources humaines;
  - la préparation d'outils et de matériel d'information sur les carrières;
  - des activités d'information sur les carrières;
  - la recherche sur le marché du travail et les ressources humaines et la préparation de formations.

### Défis rencontrés et leçons apprises

Le ministère du Travail et de l'Enseignement supérieur et les responsables de programme font état de défis liés à l'exécution et au suivi du programme, comme le roulement du personnel.

Voici certaines des mesures prises par les responsables de programme et certaines caractéristiques des projets jugées favorables pour la réussite du programme.

- Les titulaires des projets sont des organismes bien établis, qui connaissent le secteur et qui ont la capacité de réaliser les projets.
- Les projets sont conçus en fonction des besoins du secteur d'activité ou on dispose de bonnes données sur le marché du travail pour prendre des décisions fondées sur des données probantes.
- Il existe une communication permanente et une relation de confiance entre les titulaires de projet et les responsables de programme.
- Les responsables de programme travaillent avec les conseils sectoriels pour bonifier leurs connaissances, leur expertise en matière de planification stratégique de la main-d'œuvre, ainsi que leur capacité à formuler des orientations stratégiques en tirant parti des forces des autres partenaires.
- On propose des occasions de créer des partenariats qui permettent la réussite des projets et on aide les différents intervenants à accroître leur capacité à créer de tels partenariats.
- On fait preuve d'agilité et on sait quand il convient d'apporter de légers ajustements au projet pour atteindre les objectifs généraux.

### Considérations clés pour l'élaboration du Programme des conseils sectoriels et des politiques afférentes

Les considérations suivantes pour l'élaboration de programmes et de politiques ont émergé dans le cadre de l'étude :

- Étant donné que les indicateurs de rendement actuels ne rendent pas compte de la diversité des activités financées dans le cadre du Programme des conseils sectoriels, il est important qu'EDSC et

la Nouvelle-Écosse discutent des activités actuellement financées afin de formuler des recommandations sur la meilleure façon de rendre compte des résultats.

- Il est essentiel de partager les leçons apprises des projets réussis dans le cadre du Programme des conseils sectoriels. En particulier, pour les projets destinés aux employeurs (comme la formation sur le lieu de travail ou la formation parrainée par l'employeur) et ceux qui aident les collectivités et les secteurs économiques à surmonter les enjeux d'adaptation à l'évolution du marché du travail (contraction ou expansion).

### 5.3 Recherche et innovation

Les projets de Recherche et innovation visent à trouver de meilleurs moyens d'aider les participants à se préparer à l'emploi, à retourner en emploi ou à conserver un emploi, et à être productifs au sein de la population active. Les activités financées par l'entremise de Recherche et innovation sont conçues pour bonifier les programmes existants ou pour concevoir de nouveaux programmes qui compléteront ou remplaceront les programmes existants.

La Nouvelle-Écosse utilise le financement de Recherche et innovation sur une base annuelle. Au cours de la période couverte par les exercices 2016 à 2017 et 2019 à 2020, la part de financement de Recherche et innovation a varié de moins de 1 % (267 000 \$) à 4 % (3 822 000 \$) du financement annuel lié à l'EDMT de la province.

#### Organismes financés

Parmi les organismes financés, on retrouve notamment des organisations à but non lucratif, des établissements d'enseignement et des organismes intergouvernementaux.

#### Activités de recherche et d'innovation financées

Les projets réalisés dans le cadre de Recherche et Innovation englobent diverses activités. En voici quelques exemples.

- Réalisation d'une enquête sur les compétences en matière de lecture, d'écriture, de calcul et de résolution de problèmes dans des environnements riches en technologie chez les adultes de 16 à 65 ans en Nouvelle-Écosse.
- Mise sur pied un centre d'apprentissage numérique pour favoriser l'application des meilleures pratiques pour l'offre d'enseignement en ligne et l'élargissement des programmes d'éducation en ligne.
- Utilisation du programme d'emploi Phoenix, conçu pour proposer aux jeunes de 18 à 29 ans en manque de soutien et qui sont sans emploi ou sous-employés une approche innovante pour surmonter les obstacles à l'emploi qui leur sont propres.

#### Définition et critères de l'innovation

Lorsqu'on évalue l'admissibilité d'une activité au programme Recherche et innovation, l'obtention des résultats escomptés et l'amélioration de l'efficacité sont les 2 facteurs les plus importants.

### Mesure du rendement

Les signataires de l'entente sont tenus de soumettre des rapports d'activité et des rapports financiers, soit tout au long des projets, soit avant l'achèvement des projets.

### Défis rencontrés et leçons apprises

Les documents de projets et les responsables de programme font état des défis liés à la découverte et à la mise à l'essai d'approches innovantes, notamment :

- les courts délais pour les projets;
- l'incapacité du personnel des projets à assurer une coordination avec les employeurs;
- les difficultés rencontrées par les participants aux projets, comme des problèmes de santé mentale.

En ce qui concerne les facteurs qui contribuent à l'exécution réussie de projets pilotes et à la découverte d'approches novatrices, les responsables de programme soulignent qu'il est important :

- qu'on embauche du personnel expérimenté qui a déjà administré le programme;
- qu'on apporte un soutien supplémentaire aux participants pour des questions qui ne relèvent pas du programme, comme les prestations, le logement, la garde d'enfants et l'alphabétisation;
- qu'on intègre les bases de données pour fournir aux responsables de programme un environnement qui leur permet de collaborer, de discuter et de diffuser des idées;
- qu'on réalise des contrôles mensuels auprès des employeurs, ces approches étant bénéfiques pour la réalisation des projets;
- qu'on tire profit de la flexibilité des subventions salariales;
- que les employeurs participent à des séances d'éducation et de formation.

## 5.4 Développement des compétences – apprentis

L'objectif de ce programme consiste à aider les apprentis à devenir des ouvriers de métiers qualifiés et à accroître leur participation au marché du travail. Les participants au programme ont habituellement fait un choix de carrière et ont déjà des liens avec le marché du travail. Le processus d'apprentissage implique un apprentissage sur le lieu de travail et une formation technique en classe.

Les apprentis qui ont travaillé suffisamment d'heures pour avoir droit à l'assurance-emploi peuvent demander à bénéficier de l'assurance-emploi, partie I, pendant leur formation. Le programme fournit une aide financière aux apprentis admissibles à l'assurance-emploi afin de les aider à compenser les dépenses qu'ils doivent assumer pendant leur formation technique. Le niveau de financement est établi en fonction des besoins des apprentis, de l'endroit où se déroule la formation et des frais payés par les apprentis<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> Le financement est habituellement attribué en fonction d'un taux fixe.

Le tableau 13 présente le profil des participants au programme selon le sexe, l'âge, le groupe sociodémographique et l'état civil. Les renseignements concernant leur niveau de scolarité, leur groupe professionnel et leur secteur d'activité sont fondés sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

**Tableau 13. Profil des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé au programme de Développement des compétences – apprentis en Nouvelle-Écosse de 2010 à 2012**

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
<b>Nombre de participants</b>	886	860
<b>Sexe</b>	Femme = 4 % Homme = 96 %	Femme = 5 % Homme = 95 %
<b>Âge</b>	30 ans et moins = 71 % 31 à 54 ans = 29 % 55 ans et plus = 1 %	30 ans et moins = 72 % 31 à 54 ans = 27 % 55 ans et plus = 1 %
<b>Groupe sociodémographique</b>	Autochtones = 5 % Personnes en situation de handicap = 3 % Membres de minorités visibles = 3 % Immigrants récents = <1 %	Autochtones = 3 % Personnes en situation de handicap = 3 % Membres de minorités visibles = 4 % Immigrants récents = <1 %
<b>État matrimonial</b>	Marié ou conjoint de fait = 30 % Célibataire = 65 % Veuf/divorcé/séparé = 3 %	Marié ou conjoint de fait = 34 % Célibataire = 61 % Veuf/divorcé/séparé = 3 %
<b>Niveau de scolarité ou de compétences</b>	Études secondaires ou formation professionnelle = 3 % Formation en cours d'emploi = 6 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 90 % Diplôme universitaire = <1 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 5 % Formation en cours d'emploi = 11 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 83 % Diplôme universitaire = <1 %
<b>Trois principaux groupes professionnels</b>	Travailleurs qualifiés et artisans = 85 % Autres travailleurs manuels = 5 % Personnel spécialisé de la vente et des services = 3 %	Travailleurs qualifiés et artisans = 76 % Autres travailleurs manuels = 8 % Personnel spécialisé de la vente et des services = 4 %
<b>Trois principaux secteurs d'activité</b>	Construction = 51 % Fabrication = 16 % Commerce de détail = 9 %	Construction = 43 % Fabrication = 14 % Commerce de détail = 10 %

Remarque : Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.



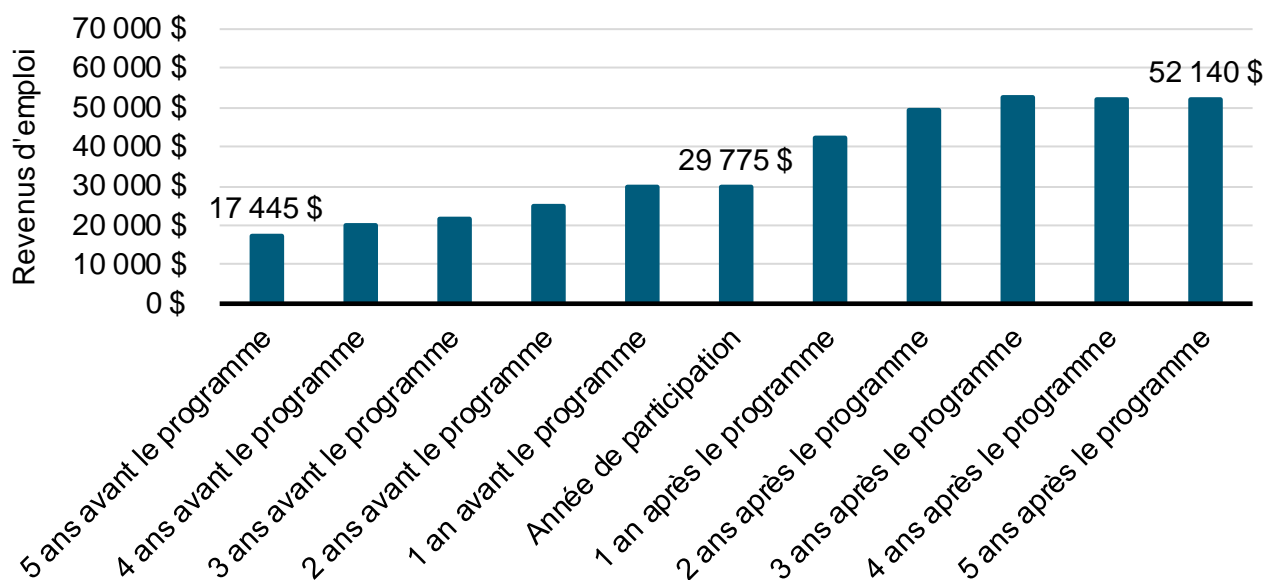
## Résultats sur le marché du travail

Les résultats sur le marché du travail étudiés visent les personnes qui ont entamé leur participation pendant la période de 2010 à 2012. Les statistiques portent sur la période de 5 années qui précède la participation au programme et sur la période de 5 années qui suit l'année de participation au programme.

### Prestataires actifs

Comme le montre le graphique 10, les participants au programme ont vu leurs revenus moyens augmenter de 17 445 \$ au cours de la cinquième année précédant le programme à 52 140 \$ au cours de la cinquième année qui a suivi l'année du début de la participation au programme.

**Graphique 10. Revenus moyens des prestataires actifs ayant participé au programme**  
Développement des compétences – apprentis



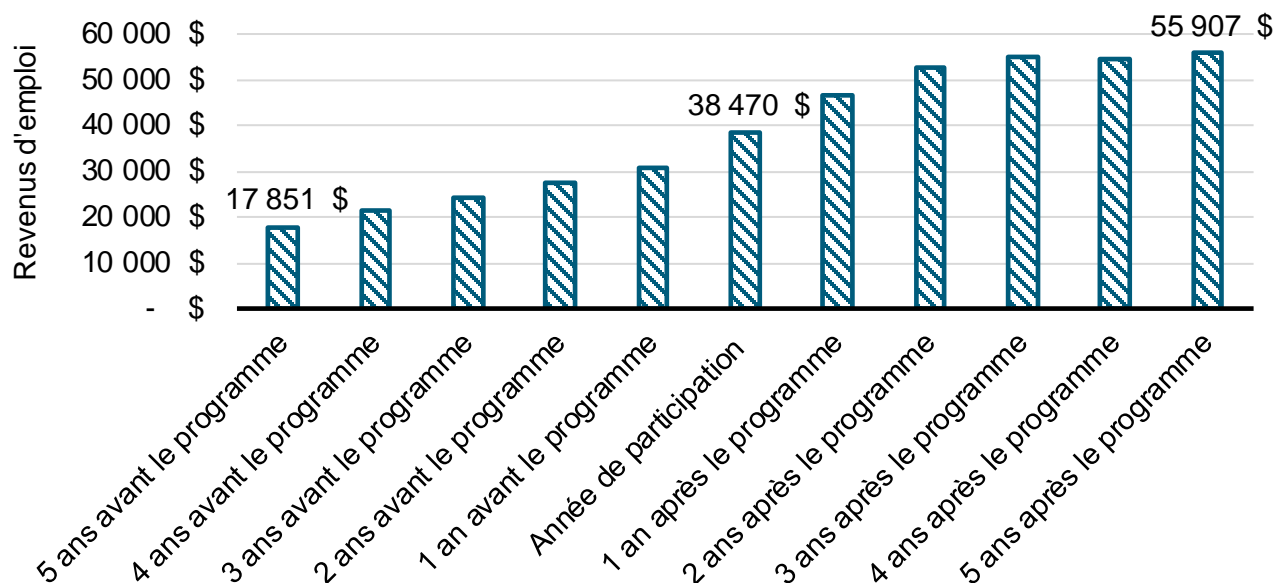
La proportion de participants en emploi diminue légèrement après la première année de participation au programme, mais elle reste autour de 96 % en moyenne pendant les années qui suivent le programme. La proportion de participants prestataires de l'assurance-emploi, partie I diminue. Elle passe de 100 % au cours de la première année de participation au programme à 40 % au cours de la cinquième année après la première année de participation au programme. Les participants réduisent leur dépendance à l'égard du soutien du revenu : elle passe de 29 % au cours de la première année de participation au programme à 8 % au cours de la cinquième année après la première année de participation au programme.

### Anciens prestataires

Comme le montre le graphique 11, les participants au programme ont vu leurs revenus moyens augmenter de 17 851 \$ au cours de la cinquième année précédant le programme à 55 907 \$ au cours de la cinquième année qui a suivi l'année du début de la participation au programme.



**Graphique 11. Revenus moyens des anciens prestataires ayant participé au programme Développement des compétences – apprentis**



La proportion de participants en emploi diminue d'un point de pourcentage par année après la première année de participation au programme, mais elle reste autour de 96 %. La proportion de participants prestataires de l'assurance-emploi, partie I diminue. Elle passe de 77 % au cours de la première année de participation au programme à 29 % au cours de la cinquième année après la première année de participation au programme. Les participants réduisent leur dépendance à l'égard du soutien du revenu : elle passe de 12 % au cours de la première année de participation au programme à 6 % au cours de la cinquième année après la première année de participation au programme.

## 6. Conclusions et recommandations

L'EDMT Canada–Nouvelle-Écosse constitue le plus important investissement annuel dans les programmes et services actifs visant le marché du travail dans la province. Selon les résultats présentés dans ce rapport, les PEMS atteignent l'objectif d'aider les personnes à obtenir ou à conserver un emploi grâce à divers programmes d'emploi actifs, notamment sous la forme de services de formation ou d'aide à l'emploi.

### 6.1 Résumé des constatations

Dans l'ensemble, les impacts différentiels montrent que les prestataires actifs et anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé au DC et les prestataires actifs ayant reçu des SAE améliorent leur participation au marché du travail. Ces participants réduisent également leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement par rapport aux non-participants semblables. À quelques exceptions près, le DC et les SAE améliorent aussi la participation au marché du travail et réduisent la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu dans la plupart des sous-groupes de participants. De plus, les avantages de la participation aux PEMS pour la société finissent par surpasser les coûts des investissements au fil du temps.

Les impacts différentiels pour les programmes de START et des PCE ne sont pas présentés ici, en raison de la taille limitée des échantillons ou parce que les modèles utilisés pour estimer les impacts différentiels ne sont pas équilibrés. Les résultats pour les prestataires actifs et les anciens prestataires ayant participé aux programmes de START et des PCE ont vu une augmentation de leurs revenus d'emploi, au cours de la période commencée 5 ans avant leur participation et terminée 4 ans après leur participation. De même, on constate une diminution du recours aux prestations d'assurance-emploi et de la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement après la participation.

Une série d'études complémentaires permet de combler les lacunes en matière d'information précédemment identifiées dans les évaluations d'EDMT en ce qui concerne l'Aide au travail indépendant, les PCE, le Programme des conseils sectoriels et Recherche et innovation. Chaque étude décrit les leçons apprises, les meilleures pratiques et les difficultés et propose des éléments à considérer pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, lorsqu'il y a lieu. Voici un résumé de ces constatations.

- Le programme d'Aide au travail indépendant aide les participants soigneusement sélectionnés à créer leur propre emploi en leur fournissant une gamme de services.
- L'objectif principal des PCE consiste à aider les participants à acquérir une expérience professionnelle qui mène à l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'emploi ou à l'amélioration de leurs compétences actuelles.
- Après avoir participé au programme DC, les apprentis augmentent leurs revenus d'emploi et réduisent leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement.
- La Nouvelle-Écosse utilise le Programme des conseils sectoriels pour soutenir une approche du développement des ressources humaines dirigée par l'industrie et adaptée aux besoins du marché du travail des secteurs d'activité.

- Les activités financées par l'entremise de Recherche et innovation sont conçues pour bonifier les programmes existants ou pour concevoir de nouveaux programmes qui compléteront ou remplaceront les programmes existants.

### 6.2 Recommandations

Depuis 2012, on a utilisé quinze études d'évaluation qualitatives et quantitatives pour aborder les enjeux et les questions liés à la conception, à la prestation et à l'efficacité des PEMS.

- Les études quantitatives ont permis d'évaluer l'efficacité et l'efficience des PEMS grâce à des analyses des impacts différentiels et à des analyses coûts-avantages.
- Les études qualitatives ont permis d'identifier les défis particuliers, les leçons apprises et les meilleures pratiques associées à la conception et au déploiement des PEMS. Chaque étude se penchait sur des considérations clés pour l'élaboration des programmes et des politiques ou pour la formulation de recommandations à cet égard.

L'évaluation des ententes sur le développement de la main-d'œuvre qui a été récemment achevée complète les études qualitatives consacrées aux EDMT. Cette évaluation s'est également appuyée sur des revues de la littérature. Elle fournit un éclairage unique sur les défis et les leçons apprises dans le cadre des efforts pour aider les personnes en situation de handicap, les immigrants et les personnes plus éloignées du marché de l'emploi.

La plupart des résultats de cette évaluation découlent d'une analyse causale avancée, dans le cadre de laquelle on a été en mesure d'attribuer les impacts constatés à une forme de PEMS particulière. Ces analyses reposent sur l'accès à des dossiers administratifs de grande qualité, ce qui renforce l'importance qu'il convient d'accorder à la capacité d'exploiter et d'intégrer des données administratives pertinentes.

Deux recommandations clés pour la Nouvelle-Écosse se dégagent de ces principales conclusions.

**Recommandation 1** : On incite la Nouvelle-Écosse à communiquer ses leçons apprises, ses pratiques exemplaires et ses expériences de défis associés à la conception et à la mise en œuvre de programmes, et à en discuter. Ces discussions avec EDSC devraient être bilatérales ou multilatérales, ainsi qu'avoir lieu au sein du réseau de prestation de services, s'il y a lieu.

**Recommandation 2** : On incite la Nouvelle-Écosse à poursuivre ses efforts pour maintenir et renforcer les dispositions relatives à la collecte de données à l'appui des rapports, de la mesure du rendement et des évaluations fondées sur les données à l'échelle nationale et à l'échelle provinciale.

## 7. Références

- ALLIN, S., L. Corscadden, K. Gapanenko et M. Grignon, Effets redistributifs du financement public des soins de santé au Canada. ICIS, 2013.
- ATHEY, S., et Imbens, G. « Machine Learning Methods Economists Should Know About », *Annual Review of Economics*, 2019.
- CANADA. Emploi et Développement social Canada. *Cost-Benefit Analysis: Incorporating Public Health Care Costs Savings in the Context of the Labour Market Programs Evaluation*. Document interne, 2022.
- CANADA. Emploi et Développement social Canada. *Cycle II of the Evaluation of the Labour Market Development Agreements: Cost-Benefit Analysis of Employment Benefits and Support Measures*. Document interne, 2015.
- CANADA. Emploi et Développement social Canada. *Design and delivery of the Job Creation Partnerships program in Nova Scotia*. Rapport interne, 2019.
- CANADA. Emploi et Développement social Canada. *Evaluation of the Labour Market Development Agreements, Design and delivery of the self-employment program in Nova Scotia*. Rapport interne, 2021.
- CANADA. Emploi et Développement social Canada. *Horizontal evaluation of the Labour Market Development Agreements, Design and delivery of the Labour Market Partnerships program*. Document interne, 2021.
- CANADA. Emploi et Développement social Canada. *Labour Market Development Agreements Process for Determination of Similarity*. Document interne, 2012.
- CANADA. Emploi et Développement social Canada. Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi (2011 à 2022).
- CANADA. Emploi et Développement social Canada. *Technical Report on the Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSMs) Profile, Outcomes and Medium-Term Incremental Impacts*. 2010 à 2017. Rapport interne, 2021.
- CANADA. Emploi et Développement social Canada. *Third Cycle for the Horizontal Evaluation of the Labour Market Development Agreements: Quantitative Methodology Report*. Document interne, 2019.
- DOUWERE, G. et Huju Liu. « Entrée et sortie des travailleurs autonomes et des propriétaires d'entreprises au Canada ». Statistique Canada, 2018.
- LECHNER, M. *Modified Causal Forests for Estimating Heterogeneous Causal Effects*. 2019.

## Annexe A. Liste des 8 études présentées dans ce rapport

Tableau A 1. Aperçu des 8 études présentées dans ce rapport<sup>45</sup>

Étude	Données probantes obtenues	Méthodes	Période de référence	Période d'observation
<i>Examination of medium-term outcomes from 2010 to 2017</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profil des prestataires actifs de l'assurance-emploi et des anciens prestataires</li> <li>• Résultats selon le type de prestataire et le sous-groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen des résultats avant et après la participation au programme</li> </ul>	Participants pendant la période de 2010 à 2012	Jusqu'à 12 années (5 années avant la participation, 1 ou 2 années pendant la participation et 4 ou 5 années après la participation)
<i>Estimation of medium-term incremental impacts from 2010 to 2017</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacts différentiels pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi</li> <li>• Impacts différentiels par sous-groupe</li> <li>• Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des écarts dans les différences</li> <li>• Établissement de profils statistiques</li> </ul>	Participants pendant la période de 2010 à 2012	Jusqu'à 7 années (1 ou 2 années pendant la participation et jusqu'à 5 années après la participation)
<i>Cost-Benefit Analysis of Employment Benefits and Support Measures</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse coûts-avantages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des écarts dans les différences</li> <li>• Analyse coûts-avantages</li> </ul>	Participants pendant la période de 2010 à 2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 années après le programme (SAE)</li> <li>• 10 années après le programme (DC)</li> </ul>

<sup>45</sup> Les études sont disponibles uniquement en anglais.

Étude	Données probantes obtenues	Méthodes	Période de référence	Période d'observation
<i>Cost-Benefit Analysis: Incorporating Public Health Care Costs Savings in the Context of the Labour Market Programs Evaluation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse coûts-avantages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimation du coût annualisé rajusté des soins de santé</li> </ul>	Participants pendant la période de 2010 à 2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 années après le programme (SAE)</li> <li>10 années après le programme (DC)</li> </ul>
<i>Design and delivery of the Job Creation Partnerships program in Nova Scotia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conception et exécution du programme</li> <li>Défis rencontrés et leçons apprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Approche non expérimentale (à partir du cycle II)</li> <li>Analyse statistique</li> <li>Revue documentaire</li> <li>14 entretiens téléphoniques semi-structurés avec 20 informateurs clés</li> </ul>	Participants de 2015 à 2017	2015 à 2019
<i>Design and delivery of the Self-Employment program in Nova Scotia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conception et exécution du programme et succès</li> <li>Établir les résultats attribués au programme</li> <li>Comblent les lacunes en matière de connaissances</li> <li>Défis rencontrés et leçons apprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Analyse statistique des données administratives</li> <li>Documentation et statistiques sur le travail indépendant au Canada</li> <li>11 entretiens téléphoniques semi-structurés avec 17 informateurs clés</li> <li>Analyse statistique des données administratives</li> <li>Enquête auprès des participants au</li> </ul>	Participants de 2015 à 2017	2015 à 2020

Étude	Données probantes obtenues	Méthodes	Période de référence	Période d'observation
		programme d'Aide au travail indépendant dans la province		
<i>Design and delivery of the Sector Council Program in Nova Scotia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conception et exécution de programme</li> <li>• Défis rencontrés et leçons apprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revue documentaire</li> <li>• Questionnaire rempli par la province</li> <li>• &lt;10 entretiens avec des informateurs clés</li> </ul>	2018 à 2020	Conception et exécution au moment de la collecte de données
<i>Design and delivery of the Research and Innovation support measure in Nova Scotia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conception et exécution de programme</li> <li>• Défis rencontrés et leçons apprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revue documentaire</li> <li>• Questionnaire rempli par la province</li> </ul>	2017 à 2020	Conception et exécution au moment de la collecte de données