

**Bibliothèque
et Archives
nationales**

Québec



Le présent fichier est une publication en ligne reçue en dépôt légal, convertie en format PDF et archivée par Bibliothèque et Archives nationales du Québec. L'information contenue dans le fichier peut donc être périmée et certains liens externes peuvent être inactifs.

Version visionnée sur le site Internet d'origine le 13 janvier 2010.

Section du dépôt légal

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Éditorial

Ce septième numéro du bulletin comporte quatre articles.

Le premier expose les résultats d'une évaluation du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Il en ressort notamment que ce programme favorise l'intégration des personnes immigrantes nouvellement arrivées, tout en permettant à des entreprises de faire une première expérience réussie d'embauche de ces travailleuses et travailleurs, ou de répondre à leur besoin de main-d'œuvre. Cette étude est le fruit d'une collaboration du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC).

Le second article rend compte d'entrevues réalisées avec des spécialistes sur l'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail. On y trouve notamment des bases théoriques pouvant servir à la révision de l'approche de cette clientèle. Ce texte met aussi en lumière deux projets proposant des moyens pour amener une personne à définir elle-même ses besoins et ses stratégies, ainsi que les défis que ceux-ci soulèvent.

Le troisième article présente les résultats d'une étude qualitative sur les motifs de prestataires éloignés du marché du travail et encore bénéficiaires de l'aide sociale de participer ou pas à des mesures d'Emploi-Québec. Plusieurs des préoccupations et des besoins que ces personnes ont exprimés ont été pris en compte dans l'établissement de certaines mesures du Pacte pour l'emploi, mis en œuvre depuis avril 2008.

Le quatrième texte dégage quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics. L'une des plus importantes est qu'il faut poursuivre les efforts pour offrir la bonne mesure à la bonne personne, ce qui apparaît comme la meilleure garantie d'efficacité et d'efficacité des mesures et des services.

Serge Hamel

Directeur général adjoint de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

Page 1 / 5

Chargé de projet : Hugues Tétreault,
(Direction de l'évaluation)

CONTEXTE

Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), élaboré conjointement par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), est une mesure incitative qu'offre Emploi-Québec pour soutenir les petites et moyennes entreprises dans l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible à des postes réguliers qu'elles ont à pourvoir. Il vise aussi à permettre aux personnes nouvellement arrivées et à celles qui sont issues d'une minorité visible d'acquérir une première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence.

Le PRIIME comprend quatre composantes. Le volet « Acquisition d'expérience en milieu de travail » offre aux entreprises une subvention qui contribue à payer le salaire de la personne embauchée pour occuper un emploi à temps plein, sous la supervision d'un tuteur ou d'un accompagnateur. Le volet « Accompagnement » vise la réalisation, dans l'entreprise, d'activités permettant à la personne de s'intégrer à son nouveau milieu de travail (accueil, us et coutumes de l'entreprise, environnement et pratiques de travail). Le volet « Adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines » aide les entreprises à faire ces changements pour tenir compte des particularités d'une main-d'œuvre issue d'autres cultures de travail. Finalement, le volet « Adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain » offre à l'employeur d'organiser des activités de formation pour que la personne nouvellement employée puisse acquérir certaines connaissances ou obtenir une formation d'appoint ou de mise à niveau lui permettant d'adapter ses compétences au contexte nord-américain. Les volets du PRIIME sont également accessibles aux entreprises qui embauchent une personne immigrante ou issue d'une minorité visible dans le cadre de la mesure Subventions salariales – Volet Insertion en emploi. On parle alors d'un PRIIME mixte.

La Direction de l'évaluation de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du MESS et la Direction de la performance du MICC ont réalisé conjointement trois études pour investiguer les effets du PRIIME et de sa variante, le PRIIME mixte. Deux d'entre elles reposent sur des sondages, l'un réalisé auprès de personnes participantes et l'autre, auprès d'entreprises participantes, alors que la troisième étude a permis de documenter la mise en œuvre et le fonctionnement du programme selon des renseignements obtenus de différents intervenants.

- [Télécharger l'article](#) ( .32 Ko)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | [Page suivante >](#)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- **L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail**
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

[Mandats de la DGARES](#)

[Équipe du bulletin](#)

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail

Page 1 / 5

Entrevues avec des spécialistes et recension d'écrits

Un aperçu

Chargé de projet : Daniel Lalande

PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE

Afin de contribuer aux réflexions du Ministère et d'Emploi-Québec sur les meilleures façons de favoriser la mobilisation des prestataires de l'aide sociale éloignés du marché du travail, cette recherche visait à répondre à trois grandes questions : 1) Les études nous permettent-elles de mieux comprendre la dynamique entre les facteurs objectifs et subjectifs chez les personnes exclues du marché du travail? 2) Quels sont les outils permettant de diagnostiquer les profils d'employabilité de ces personnes? 3) Quelles sont les approches permettant de mobiliser les personnes faiblement motivées à s'engager dans une démarche vers l'emploi? L'étude a reposé sur des entretiens avec quatre chercheurs et trois concepteurs de stratégies d'insertion. Ces échanges ont permis de repérer un certain nombre de documents, qui ont ensuite été analysés pour compléter les réflexions entamées avec les spécialistes.

PREMIÈRE QUESTION : LES RECHERCHES SUR L'INTÉGRATION OU L'EXCLUSION SOCIOPROFESSIONNELLE

Les études font ressortir trois dimensions de l'intégration ou de l'exclusion : 1) La dimension économique : certaines caractéristiques rendent plus difficile l'intégration en emploi (recul de l'emploi manufacturier, employeurs plus exigeants, précarité d'emploi, etc.); 2) La dimension sociale : dans les sociétés avancées, les liens familiaux et les réseaux de proximité semblent s'être distendus, d'où un risque accru d'isolement; 3) La dimension symbolique : les exigences normatives de la société peuvent entraîner les personnes qui ne peuvent s'y conformer dans la dévalorisation et dans la honte de soi.

L'environnement socioéconomique comporte des facteurs de risque d'exclusion qui touchent surtout les personnes dont les caractéristiques personnelles rendent plus difficiles leur insertion et leur maintien en emploi, notamment les jeunes décrocheurs, les mères de famille monoparentale, les travailleuses et travailleurs âgés, les personnes ayant des problèmes de santé mentale, des limitations physiques ou intellectuelles et les toxicomanes.

Une personne peut adopter diverses stratégies face à l'exclusion : 1) Contournement : elle résiste à l'intériorisation de l'image négative d'elle-même en se référant à des systèmes de valeur qui ne dévalorisent pas son identité; 2) Dégagement de la situation : elle annule sa honte en projetant la responsabilité de la situation sur quelqu'un d'autre ou sur la société; 3) Défense : elle cherche à supporter, à masquer ou à oublier sa souffrance, notamment par l'évitement de la situation ou par le déni.

- [Télécharger l'article](#) ( .31 Ko)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | [Page suivante >](#)

Éditorial**Articles**

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- **Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale**
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES**Équipe du bulletin**

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Étude qualitative sur les motifs de participation et de non participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale

Page 1 / 5

Chargée de projet : **Caroline Hamel**,
 Direction de la recherche

OBJECTIFS ET MÉTHODE

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un chantier plus vaste sur l'identification et l'élaboration de moyens visant la mobilisation des prestataires du programme d'aide sociale classés sans contraintes à l'emploi. Dans ce contexte, la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES) a mandaté Léger Marketing pour organiser des groupes de discussion réunissant des prestataires du programme d'aide sociale principalement sans contraintes, mais présentant des obstacles plus importants pouvant nuire à leur intégration en emploi. Cette étude s'intéresse notamment aux motifs des prestataires de participer, ou non, aux mesures d'Emploi-Québec et aux facteurs qui rendent leur participation au marché du travail plus difficile. Parmi les personnes qui ont participé à des mesures, seules celles qui bénéficiaient encore de l'aide sociale par la suite ont été retenues.

Les huit groupes de discussion tenus en décembre 2007 comptaient principalement des prestataires sans contraintes à l'emploi, mais jugés éloignés du marché du travail, dans trois régions : Capitale-Nationale, Montréal et Mauricie. Ces personnes avaient notamment comme caractéristique d'avoir cumulé au moins quatre ans de présence à l'aide sociale.

Il convient de mentionner que cette étude qualitative est une recherche et non une évaluation des mesures d'emploi. D'une part, comme les propos ainsi recueillis se limitent à ceux d'un petit nombre de personnes, on ne peut en conclure qu'ils seraient partagés par l'ensemble de la clientèle du programme d'aide sociale. D'ailleurs, cette étude avait pour objectif de comprendre et de documenter les motifs des personnes participantes, et non de les généraliser. D'autre part, les évaluations menées antérieurement ont permis de conclure de façon probante que les mesures d'emploi répondent aux besoins des prestataires en général qui y participent et qu'elles sont particulièrement efficaces et efficaces pour eux, permettant notamment à un plus grand nombre de se réinsérer en emploi. Les taux de satisfaction par rapport aux mesures sont en général très élevés.

- [Télécharger l'article \(!\[\]\(ed3513375e5dc0b9e8a0af4e4f96cfb3_img.jpg\) .31 Ko\)](#)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | [Page suivante >](#)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- **Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics**

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics

Page 1 / 5

**Chargé de projet : Serge Hamel,
directeur général adjoint de la recherche,
de l'évaluation et de la statistique**

CONTEXTE ET OBJECTIF

Depuis sa création, en 1998, Emploi-Québec a réalisé de nombreuses évaluations, certaines pour améliorer les mesures d'aide à l'emploi et leur mise en œuvre (évaluations formatives), d'autres pour en estimer les effets et la rentabilité (évaluations sommatives).

La gestion par résultats qu'utilise Emploi-Québec mesure des effets bruts en fonction d'indicateurs et de cibles.

L'évaluation permet quant à elle d'apprécier les effets plus détaillés des mesures. Les effets nets traduisent les résultats estimés réellement attribuables à l'intervention et l'efficacité rend compte du rendement estimé de l'investissement. L'évaluation appuie la gestion par résultats puisqu'elle peut permettre d'adapter la prestation de services à la lumière de ce qui ressort d'une telle analyse, pour la rendre plus efficace, et alimente la réflexion sur la révision des indicateurs de résultats ou du niveau des cibles pour éviter des effets non désirés.

Depuis 10 ans, presque toutes les mesures actives destinées aux individus ont été évaluées à un moment ou à un autre. En 2003, la première évaluation des effets nets des mesures actives d'Emploi-Québec a marqué un tournant à cet égard. Une attention particulière a été accordée pour au compte rendu de leurs retombées selon le statut des clientèles au regard du soutien du revenu public. En 2007, la première évaluation sur le rendement de l'investissement a été complétée.

Ce texte rappelle les principaux résultats issus de ces évaluations.

- [Télécharger l'article](#) ( .35 Ko)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | [Page suivante >](#)

Éditorial**Articles**

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES**Équipe du bulletin**

.....
[Index par sujets ou par volume](#)

**Babillard****PRENDRE LA MESURE DE LA PAUVRETÉ**

En avril dernier, le Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE) a rendu public un avis intitulé *Prendre la mesure de la pauvreté, Proposition d'indicateurs de pauvreté, d'inégalités et d'exclusion sociale afin de mesurer les progrès réalisés au Québec*.

Parmi ses recommandations, le CEPE propose de retenir la mesure du panier de consommation (MPC) comme référence pour suivre les situations de pauvreté sous l'angle de la couverture des besoins de base, soit le coût d'un panier de biens et de services essentiels. L'élaboration de cette mesure est le fruit d'une collaboration entre Ressources humaines et Développement social Canada, Statistique Canada et les gouvernements des autres provinces et territoires, dont le gouvernement du Québec.

Pour répondre à des objectifs de comparaison territoriale, le CEPE recommande aussi d'utiliser la mesure de faible revenu (MFR), qui demeure couramment employée en Europe, la seule permettant de faire aisément des comparaisons internationales. Pour leur part, les inégalités – à distinguer de la pauvreté – peuvent être mesurées à l'aide des coefficients Gini (mesure de la disparité des revenus) ou d'autres mesures révélatrices des écarts entre les plus riches et les plus pauvres. Le CEPE propose également de préciser l'usage de la notion d'exclusion sociale, d'en déterminer les principales dimensions et d'établir des indicateurs appropriés en conséquence. Il recommande enfin d'élaborer un tableau de bord plus complet permettant de prendre en compte l'ensemble des dimensions visées par la Loi et de publier un état de situation annuel.

Le CEPE, qui est rattaché au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, est un lieu d'observation, de recherche et d'échanges. Il a entre autres pour mandat de proposer au ministre des indicateurs devant servir à mesurer la pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale afin d'évaluer les progrès réalisés au Québec depuis la mise en œuvre de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, que l'Assemblée nationale a adoptée à l'unanimité en 2002.

Les citoyens et les organisations intéressés à en savoir davantage sur l'avis et à lire le document peuvent le faire en se rendant directement au [site Internet du CEPE](#).

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Sam Hamad, a annoncé qu'il accueillait favorablement les 19 recommandations formulées dans l'avis du CEPE.

Cet avis a fait l'objet d'une journée et demie d'appropriation et de lancement au Centre Saint-Pierre de Montréal, en juin 2009. La première demi-journée a été consacrée à une présentation circonstanciée du document et de ses recommandations, à l'intention des personnes qui souhaitent en prendre connaissance plus en détail. Le deuxième jour a permis de répondre aux questions des participantes et des participants ainsi que de partager les expertises et les points de vue, ce qui a favorisé l'émergence des idées et l'exploration d'autres avenues autour des recommandations du CEPE. Il a aussi permis d'amener la réflexion vers de nouvelles pistes de recherche ou d'orientations.

LE DÉFI DES DONNÉES PROBANTES

Un colloque tenu à Ottawa en mai 2009 avait comme thème « Des statistiques sociales aux politiques publiques : le défi des données probantes ». Serge Hamel, directeur général adjoint de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, y représentait la Direction générale des politiques et de l'analyse stratégique du MESS.

Ce colloque réunissait des chercheuses et des chercheurs universitaires, des personnes du milieu gouvernemental ainsi que des représentantes et des représentants de la Société de recherche sociale appliquée.

Selon l'ensemble de ces personnes, il est clair que le défi porte à la fois sur la production de données probantes et sur leur utilisation dans l'élaboration de politiques. Certaines

conditions favorables ont alors été définies :

- l'amélioration des banques de données administratives en termes de qualité de l'information;
- l'accroissement de l'accessibilité de ces banques à un plus grand nombre de personnes (chercheuses et chercheurs, autres ministères);
- la production plus régulière et constante d'enquêtes récurrentes ou longitudinales;
- la construction de ponts entre les activités de recherche universitaire et la recherche appliquée que les ministères font à l'interne ou confient à des consultants et à des consultants pour appuyer l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques.

Éditorial



Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)

Mandats de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES)

- Assurer la réalisation des recherches, des évaluations et des statistiques en fonction des missions du Ministère relatives à l'emploi, la main-d'œuvre, la sécurité du revenu et la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La direction joue également un rôle en matière de soutien à l'action communautaire autonome et assume un rôle de vigie et de conseillère quant aux orientations et aux activités dans ces domaines.
- Assurer le soutien documentaire à l'ensemble de l'organisation par l'entremise du Centre de documentation du Ministère situé à Québec.
- Assurer l'expertise liée au développement et à l'application des cadres d'imputabilité relatifs aux ententes fédérales-provinciales;
- Fournir l'expertise et le soutien méthodologique requis en matière de recherche, d'évaluation et de statistiques aux différentes directions du Ministère, développer et maintenir des relations de partenariat avec les autres ministères et organismes ainsi qu'avec les chercheurs des milieux universitaire et communautaire.

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Équipe du bulletin

Coordination : Marco de Nicolini et Marjolaine Thériault

Collaboration à la rédaction : Serge Hamel, Caroline Hamel, Daniel Lalande, Hugues Tétreault

Direction des communications :

- Révision linguistique : Claudette Lefebvre
- Chargé de projet : Dominique D'Anjou
- Internet : Geneviève Bouillon-Bernier
- Conception graphique : Jacques Leclerc

QUELQUES LEÇONS TIRÉES D'ÉVALUATIONS DES SERVICES D'EMPLOI PUBLICS

Serge Hamel, directeur général adjoint de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

CONTEXTE ET OBJECTIF

Depuis sa création, en 1998, Emploi-Québec a réalisé de nombreuses évaluations, certaines pour améliorer les mesures d'aide à l'emploi et leur mise en œuvre (évaluations formatives), d'autres pour en estimer les effets et la rentabilité (évaluations sommatives).

La gestion par résultats qu'utilise Emploi-Québec mesure des effets bruts en fonction d'indicateurs et de cibles.

L'évaluation permet quant à elle d'apprécier les effets plus détaillés des mesures. Les effets nets traduisent les résultats estimés réellement attribuables à l'intervention et l'efficience rend compte du rendement estimé de l'investissement. L'évaluation appuie la gestion par résultats puisqu'elle peut permettre d'adapter la prestation de services à la lumière de ce qui ressort d'une telle analyse, pour la rendre plus efficace, et alimente la réflexion sur la révision des indicateurs de résultats ou du niveau des cibles pour éviter des effets non désirés.

Depuis 10 ans, presque toutes les mesures actives destinées aux individus ont été évaluées à un moment ou à un autre. En 2003, la première évaluation des effets nets des mesures actives d'Emploi-Québec a marqué un tournant à cet égard. Une attention particulière a été accordée pour au compte rendu de leurs retombées selon le statut des clientèles au regard du soutien du revenu public. En 2007, la première évaluation sur le rendement de l'investissement a été complétée.

Ce texte rappelle les principaux résultats issus de ces évaluations.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

A) EN TERMES DE SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Des taux très élevés, qui se maintiennent dans le temps.

À chaque sondage effectué, le service d'emploi obtient une très bonne cote au regard de la satisfaction reliée à la prestation de services :

- les individus montrent un taux de satisfaction global de 93 %;
- les entreprises sont satisfaites à 96 %.

B) EN TERMES D'EFFETS ET D'EFFICIENCE DES MESURES OFFERTES AUX INDIVIDUS

1 - Sur les mesures donnant droit au soutien du revenu : mesures plus coûteuses, telles que Mesures de formation (MFOR), Projets de préparation à l'emploi (PPE), Subventions salariales (SSAL) et Soutien au travail autonome (STA)

Des effets et un rendement particulièrement élevés pour les prestataires de l'assistance sociale, ce qui appuie la mise en place du Pacte pour l'emploi.

➤ *Ce que les évaluations montrent :*

- les effets et le rendement important de ces mesures pour la clientèle des programmes d'assistance sociale et pour les personnes admissibles de l'assurance-emploi (anciens prestataires de l'assurance-emploi); cela se traduit par des effets nets sur l'emploi dépassant souvent 15 % et par un rendement fréquemment supérieur à 3 \$ pour chaque dollar investi, lequel se rentabilise en moins de deux ans;
- les risques plus élevés d'abandon de la participation des prestataires des programmes d'assistance sociale;
- les effets modestes pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi, le résultat le plus élevé étant observé pour les MFOR. Les évaluations n'ont pas permis d'observer un rendement de l'investissement chez cette clientèle;
- les résultats correspondent à ceux de plusieurs autres provinces en ce qui concerne les prestataires actifs de l'assurance-emploi et les personnes

admissibles de l'assurance-emploi, bien qu'il faille toujours rester prudent face aux exercices d'étalonnage;

- des résultats qui laissent voir que les mesures du Québec sont adaptées à divers groupes de clientèles.

➤ *Ce qu'on en conclut pour la suite :*

- l'arrimage à revoir avec les centres de Service Canada (CSC) pour recentrer le dispositif de repérage et de référence en vue de cibler, dans le cas des mesures de longue durée, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont davantage besoin d'aide et des mesures de plus courte durée pour les autres;
- la nécessité d'améliorer la mesure de l'indicateur de repérage de la proportion des participantes et des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères applicables aux personnes à risque élevé de chômage de longue durée. Cela passe par l'amélioration de la qualité de l'information dont on dispose sur le Profil d'emploi des participants;
- la nécessité d'accroître les budgets d'intervention à consacrer aux chômeuses et aux chômeurs non couverts par le compte de l'assurance-emploi, la pertinence et la rentabilité de ces investissements étant largement démontrée (le Pacte pour l'emploi répond à ce besoin de financement accru);
- un accompagnement plus soutenu et adapté dans le cas des personnes plus éloignées du marché du travail (l'approche d'intervention et du Parcours est actuellement en révision);
- une offre de services qui tient compte des situations de crise (ex. : fermeture d'entreprises, mises à pied massives, secteurs d'activité en difficulté, etc.) pour le choix et la priorisation des interventions (le Pacte pour l'emploi plus a été mis en place pour réduire les effets conjoncturels de la crise économique).

2 - Sur les mesures de plus courte durée

Des travaux à poursuivre pour pouvoir conclure sur l'efficacité et sur le rendement de ces mesures.

➤ *Ce que les évaluations montrent :*

- les effets et le rendement de l'investissement mitigés des services d'aide à l'emploi (SAE) pour tous les types de clientèles (résultat conforme à ceux des autres

provinces, mais qu'il faut considérer avec précaution, compte tenu de la grande

variété de sous-composantes de cette mesure, de son évolution au cours des dernières années et des tailles d'échantillons trop restreintes pour connaître les effets de ces sous-composantes), même si l'on aurait pu s'attendre à des résultats positifs pour les personnes près du marché du travail (ex. : les prestataires actifs de l'assurance-emploi).

- Cela nous empêche pour le moment de conclure sur l'efficacité et sur le rendement de la mesure SAE actuelle.

➤ *Ce qu'on en conclut pour la suite :*

- Compte tenu des changements apportés à cette mesure au cours des dernières années pour y inclure des éléments qui n'existaient pas au moment de l'évaluation, il est nécessaire de faire une évaluation spécifique des SAE sur la base de leurs composantes actuelles.
- Il est aussi nécessaire d'évaluer les services universels (Placement en ligne et Information sur le marché du travail [IMT]), afin de compléter le portrait des services offerts aux individus.

3 - Sur les mesures offertes à des clientèles spécifiques

Des évaluations d'interventions auprès de clientèles permettant d'appuyer une offre de mesures et de services adaptés.

Ce que les évaluations montrent :

➤ *Pour les **jeunes** :*

- Ceux qui sont les plus éloignés du marché du travail semblent profiter davantage des interventions.
- On note des effets nets plus marqués chez les jeunes prestataires des programmes d'assistance sociale.
- L'Obligation de parcours n'a pas eu les effets escomptés.
- Plusieurs variantes de mesures destinées aux jeunes offrent une diversité de projets et visent un petit nombre de personnes, mais réussissent à les motiver et donnent des résultats intéressants (Passerelle de l'Office Québec-Amériques pour la jeunesse [OQAJ], Jeunes volontaires et Québec Pluriel).

➤ *Pour les **travailleuses et les travailleurs âgés** :*

- Les projets-pilotes révèlent la pertinence d'intervenir auprès de ce groupe et l'importance de lui offrir une variété d'activités et de services adaptés (formations de courte durée, stages, etc.).
- On note des effets nets et une rentabilité plus marqués chez les 45 ans ou plus.

➤ *Pour les **personnes handicapées** :*

- Les besoins des participantes et des participants semblent bien pris en compte.
- Le taux d'insertion en emploi est important et les personnes participantes ont amélioré plusieurs aspects de leur situation (estime de soi, relations interpersonnelles, etc.).

➤ *De l'**analyse différenciée selon le sexe** :*

- Les SSAL et STA ont fait l'objet d'une analyse différenciée selon le sexe.
- Les effets mesurés sont positifs chez les hommes et chez les femmes.
- Généralement, il y a peu de différences entre hommes et femmes, mais lorsqu'il y en a, elles sont plus souvent à l'avantage des femmes.

➤ *Pour les **personnes immigrantes** :*

L'évaluation du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) conclut à des effets positifs importants. Toutefois, les personnes des minorités visibles nées au Canada sont peu touchées par ce programme.

C) Sur les services aux entreprises

Les évaluations réalisées jusqu'à présent sont encourageantes et permettent de croire que les services « font une différence ».

Les travaux sont amorcés. D'abord par une évaluation de la mise en œuvre des mesures Concertation pour l'emploi et Mesure de formation-entreprises ainsi que du cadre de développement et de reconnaissance des compétences. Des évaluations des effets bruts ont été faites. Les résultats quant à la perception des employeurs (CPE et MFOR) et du personnel (MFOR) sont très élevés au regard des effets obtenus. La productivité, le service à la clientèle, la stabilisation et la motivation du

personnel des entreprises sont souvent mentionnés parmi les éléments que ces mesures ont permis d'améliorer.

CONCLUSION

Poursuivre les efforts pour offrir la bonne mesure à la bonne personne paraît être la meilleure garantie d'efficacité et d'efficience.

Les quelques constats dégagés ici dressent un portrait général de l'état des connaissances issues des évaluations du service d'emploi réalisées jusqu'à présent. On constate la cohérence de l'ensemble des résultats, qui viennent appuyer des orientations que le MESS a prises, notamment en ce qui concerne le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi plus, ainsi que les choix exprimés dans la Vision 2007-2010 d'Emploi-Québec et dans la Planification stratégique 2008-2011 du MESS.

De nombreuses évaluations des services d'emploi offerts aux individus (Entreprises d'insertion, carrefours jeunesse-emploi [CJE], etc.) sont actuellement en cours, lesquelles compléteront celles qui sont résumées ici. Il reste encore toutefois plusieurs champs à couvrir, outre les travaux additionnels qui s'amorcent ou se poursuivent pour la mesure SAE, pour les services universels et pour les services aux entreprises, qui devront de plus en plus s'arrimer aux mesures actives offertes aux individus. Dans le cas des entreprises, on vise à appuyer la consolidation ou la mise en œuvre des services offerts, notamment en évaluant leur fonctionnement, leur pertinence et leurs effets. Des évaluations du service de placement en ligne et de l'IMT, tant du côté des individus que des entreprises, commencent aussi. Elles devraient permettre de préciser auprès de qui et dans quelles conditions ces services seront les plus efficaces et efficaces.

La principale leçon qu'il faut retenir des résultats de ces travaux, c'est la diversité des besoins et des clientèles en cause. Les mécanismes et les critères de repérage doivent donc permettre, par une approche proactive, de diriger vers les services d'emploi publics les personnes les plus susceptibles de bénéficier des interventions (effet net positif) et, une fois cela fait, l'évaluation des besoins devrait permettre d'offrir, parmi un éventail de mesures diversifié, celle qui convient le mieux à l'individu (la bonne mesure pour la bonne personne). C'est la recette gagnante pour être efficace et rentable.

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- **Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale**
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....

[Index par sujets ou par volume](#)



Étude qualitative sur les motifs de participation et de non participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale

Page 2 / 5

L'EXPÉRIENCE DES PRESTATAIRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Presque tous les prestataires rencontrés ont déjà occupé un emploi, affirment avoir tenté d'en retrouver un et disent tirer une valorisation du travail. Les raisons de la fin de leur emploi sont diverses et comprennent notamment : a) des problèmes de santé physique ou mentale, souvent associés à des conditions de travail difficiles; b) un salaire jugé trop bas; c) une mésentente avec l'employeur, le supérieur immédiat ou les collègues; d) une mauvaise ambiance de travail, du harcèlement psychologique ou sexuel; e) l'abolition du poste ou la fin du contrat; f) la difficulté à effectuer le travail demandé; g) le manque d'intérêt, de stimulation et de possibilités de créativité de l'emploi; h) les responsabilités familiales (femmes et hommes).

LA PERCEPTION DES MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC

Les opinions des prestataires ayant participé aux groupes de discussion sont partagées. Ces personnes ont exprimé diverses critiques à l'égard des mesures, les principales étant qu'elles ne permettent pas de retourner sur le marché du travail et d'y rester. Rappelons que seules des personnes qui ne se sont pas intégrées en emploi de façon durable ont été interrogées. Plusieurs d'entre elles ont la conviction que les employeurs n'engagent des prestataires que pour la durée d'une participation à un programme d'emploi, sans leur offrir la possibilité de conserver le poste par la suite. Certains prestataires mentionnent, par ailleurs, le manque de soutien financier ou une rémunération insuffisante pendant la participation aux mesures. Le manque d'information sur les programmes offerts et les problèmes d'accessibilité (pour des raisons d'âge, de scolarité, de rigidité dans l'octroi des formations, etc.) font l'objet d'autres critiques. On déplore également le manque de suivi après la participation à une mesure.

Néanmoins, la majorité des personnes rencontrées ayant participé à des mesures sont satisfaites de leur contenu. Bien que les mesures n'aient pas mené à un emploi stable dans leur cas, elles ont permis à certaines d'acquérir de l'estime personnelle ou de la confiance en soi, ou leur ont apporté un soutien pour leur orientation professionnelle. Ces gains peuvent constituer des facteurs de succès à plus long terme.

| [1](#) | [2](#) | [3](#) | [4](#) | [5](#) | [Page suivante >](#)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- **Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale**
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Étude qualitative sur les motifs de participation et de non participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale

Page 3 / 5

LA PERCEPTION DE LEUR AVENIR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En général, les personnes ayant participé à cette étude expriment des perceptions optimistes sur leur avenir et se considèrent prêtes à occuper un emploi au cours de la prochaine année, bien que les démarches qu'elles envisagent ne semblent pas bien définies. Une minorité de ces prestataires affirment ne pas être prêts à retourner sur le marché du travail à court terme. D'autres, sans être aussi affirmatifs, manifestent cependant certaines hésitations, attribuables aux obstacles qu'ils perçoivent au regard de leur réintégration, notamment : des problèmes de santé physique ou mentale; la charge d'un enfant ou d'un membre de la famille; le manque de motivation et l'isolement; la perte de confiance en soi et dans le marché du travail; l'âge; le fait d'être considéré à risque par les employeurs en raison de problèmes de santé physique ou mentale. Plusieurs des personnes n'ayant pas participé à des mesures considèrent que leurs chances de décrocher un emploi sont faibles puisque les employeurs exigent une expérience de travail et entretiennent des préjugés à l'égard des prestataires.

Par ailleurs, plusieurs prestataires disent se sentir prêts à travailler, mais à certaines conditions : ils souhaitent surtout un emploi durable, en accord avec leurs compétences et leurs intérêts, et des conditions de travail décentes. La majorité de celles et de ceux qui ont participé aux groupes de discussion ne sont pas intéressés à travailler au salaire minimum. Ils se considèrent perdants par rapport à l'aide sociale puisque travailler génère des frais (transport, garderie, etc.) et entraîne, selon eux, la perte des avantages financiers que l'aide sociale procure (carte médicaments, soins dentaires, services d'optométrie, etc.). Certains disent cependant être ouverts à la possibilité de travailler au salaire minimum, surtout si l'emploi les intéresse ou s'il comporte des possibilités d'avancement. La majorité se montrent intéressés par un supplément au revenu de travail qui leur serait versé périodiquement pour compenser un salaire jugé trop bas.

| [1](#) | [2](#) | **[3](#)** | [4](#) | [5](#) | [Page suivante >](#)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- **Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale**
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Étude qualitative sur les motifs de participation et de non participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale

Page 4 / 5

L'INTÉRÊT À PARTICIPER À UNE MESURE D'EMPLOI-QUÉBEC

Les prestataires qui ont participé aux mesures, mais qui étaient encore présents à l'aide sociale par la suite, apparaissent généralement plus favorables à l'idée d'entreprendre une nouvelle participation que ceux qui n'y ont pas participé depuis au moins deux ans. Toutefois, plusieurs de ces personnes sont persuadées qu'on ne leur permettra pas de le faire, notamment celles qui ont déjà bénéficié d'une mesure de formation et qui désirent en suivre une autre. Quant aux personnes qui n'ont pas participé aux mesures depuis deux ans, mais qui l'ont déjà fait dans le passé, le manque de résultats durables les démotive à s'y engager à nouveau. Cela peut expliquer que certaines disent vouloir un emploi plutôt qu'une mesure.

Les prestataires rencontrés affirment avoir besoin de soutien et de compréhension de la part des employeurs et d'Emploi-Québec. Les améliorations qu'ils souhaiteraient qu'Emploi-Québec apporte concernent principalement l'accessibilité accrue aux mesures pour tous les prestataires intéressés; l'offre de mesures adaptées aux besoins; un supplément plus élevé pour les personnes qui participent aux mesures; l'orientation, l'information et le soutien pour un retour aux études; la continuité dans les interventions (avoir affaire à la même agente ou au même agent) et l'arrimage des divers intervenants dans le suivi des dossiers; une approche et un accompagnement personnalisés; l'amélioration des informations disponibles; le respect de la dignité des personnes; la reconnaissance écrite et formelle des compétences acquises par l'expérience de travail. Ces personnes souhaitent aussi que la participation débouche sur un emploi stable qui puisse améliorer leur qualité de vie.

Certains de ces prestataires souhaitent également un suivi d'au moins six mois après la sortie de l'aide sociale. Des garanties financières (dossier d'aide sociale laissé ouvert, gratuité des médicaments, etc.) sont aussi jugées nécessaires pour pallier l'insécurité liée à l'obligation de repartir de zéro en cas d'échec sur le marché du travail (notamment en perdant certains droits à l'aide sociale). D'autres souhaitent de plus un soutien financier et un meilleur encadrement dans leurs démarches de recherche d'emploi.

| [1](#) | [2](#) | [3](#) | [4](#) | [5](#) | [Page suivante >](#)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- **Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale**
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....

[Index par sujets ou par volume](#)



Étude qualitative sur les motifs de participation et de non participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale

Page 5 / 5

CONCLUSION

Les groupes de discussion avec des prestataires ont mis en évidence le fait que, pour certains, un retour sur le marché du travail peut sembler plus ardu en raison de grandes difficultés. Ces personnes perçoivent difficilement l'avantage non seulement de participer au marché du travail, mais également de s'engager dans une démarche vers l'emploi. En réalité, plusieurs ont le sentiment de risquer gros en quittant l'aide sociale. Il semble qu'elles auraient besoin de plus d'information sur les mesures et les services offerts, sur les avantages conservés à la sortie de l'aide sociale et sur les avantages financiers à occuper un emploi. Un meilleur encadrement de même qu'une ouverture plus grande de la part des employeurs pourraient par ailleurs faciliter leur intégration en emploi.

Plusieurs des préoccupations et des besoins que les prestataires ont exprimés dans les groupes de discussion ont été pris en compte dans certaines mesures du Pacte pour l'emploi en place depuis plus d'un an, notamment :

- l'augmentation de l'Allocation d'aide à l'emploi, l'introduction du Supplément à la Prime au travail offert aux prestataires éloignés du marché du travail ainsi que la hausse du salaire minimum. La création d'un simulateur de revenu en ligne devrait aussi inciter les prestataires de l'assistance sociale à réévaluer les avantages financiers à occuper un emploi;
- des investissements additionnels dans les mesures Subventions salariales et Projets de préparation à l'emploi ainsi que dans la Mesure de formation de la main-d'œuvre, laquelle prévoit également un accompagnement plus soutenu de la clientèle;
- le renforcement de l'accompagnement des prestataires dans leurs démarches de recherche d'emploi, notamment par l'initiative Démarcheurs d'emploi. Pour sa part, le Passeport-emploi soutient la reconnaissance des compétences.

Pour en savoir plus :

- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#) ( , 204 Ko)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- **Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics**

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics

Page 2 / 5

PRINCIPAUX RÉSULTATS

A) EN TERMES DE SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Des taux très élevés, qui se maintiennent dans le temps.

À chaque sondage effectué, le service d'emploi obtient une très bonne cote au regard de la satisfaction reliée à la prestation de services :

- les individus montrent un taux de satisfaction global de 93 %;
- les entreprises sont satisfaites à 96 %.

B) EN TERMES D'EFFETS ET D'EFFICIENCE DES MESURES OFFERTES AUX INDIVIDUS

1 - Sur les mesures donnant droit au soutien du revenu : mesures plus coûteuses, telles que Mesures de formation (MFOR), Projets de préparation à l'emploi (PPE), Subventions salariales (SSAL) et Soutien au travail autonome (STA)

Des effets et un rendement particulièrement élevés pour les prestataires de l'assistance sociale, ce qui appuie la mise en place du Pacte pour l'emploi.

Ce que les évaluations montrent :

- les effets et le rendement important de ces mesures pour la clientèle des programmes d'assistance sociale et pour les personnes admissibles de l'assurance-emploi (anciens prestataires de l'assurance-emploi); cela se traduit par des effets nets sur l'emploi dépassant souvent 15 % et par un rendement fréquemment supérieur à 3 \$ pour chaque dollar investi, lequel se rentabilise en moins de deux ans;
- les risques plus élevés d'abandon de la participation des prestataires des programmes d'assistance sociale;
- les effets modestes pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi, le résultat le plus élevé étant observé pour les MFOR. Les évaluations n'ont pas permis d'observer un rendement de l'investissement chez cette clientèle;
- les résultats correspondent à ceux de plusieurs autres provinces en ce qui concerne les prestataires actifs de l'assurance-emploi et les personnes admissibles de l'assurance-emploi, bien qu'il faille toujours rester prudent face aux exercices d'étalonnage;
- des résultats qui laissent voir que les mesures du Québec sont adaptées à divers groupes de clientèles.

Ce qu'on en conclut pour la suite :

- l'arrimage à revoir avec les centres de Service Canada (CSC) pour recentrer le dispositif de repérage et de référence en vue de cibler, dans le cas des mesures de longue durée, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont davantage besoin d'aide et des mesures de plus courte durée pour les autres;
- la nécessité d'améliorer la mesure de l'indicateur de repérage de la proportion des participantes et des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères applicables aux personnes à risque élevé de chômage de longue durée. Cela passe par l'amélioration de la qualité de l'information dont on dispose sur le Profil d'emploi des participants;
- la nécessité d'accroître les budgets d'intervention à consacrer aux chômeuses et aux chômeurs non couverts par le compte de l'assurance-emploi, la pertinence et la rentabilité de ces investissements étant largement démontrée (le Pacte pour

l'emploi répond à ce besoin de financement accru);

- un accompagnement plus soutenu et adapté dans le cas des personnes plus éloignées du marché du travail (l'approche d'intervention et du Parcours est actuellement en révision);
- une offre de services qui tient compte des situations de crise (ex. : fermeture d'entreprises, mises à pied massives, secteurs d'activité en difficulté, etc.) pour le choix et la priorisation des interventions (le Pacte pour l'emploi plus a été mis en place pour réduire les effets conjoncturels de la crise économique).

| [1](#) | [2](#) | [3](#) | [4](#) | [5](#) | [Page suivante >](#)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- **Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics**

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics

Page 3 / 5

2 - Sur les mesures de plus courte durée

Des travaux à poursuivre pour pouvoir conclure sur l'efficacité et sur le rendement de ces mesures.

Ce que les évaluations montrent :

- les effets et le rendement de l'investissement mitigés des services d'aide à l'emploi (SAE) pour tous les types de clientèles (résultat conforme à ceux des autres provinces, mais qu'il faut considérer avec précaution, compte tenu de la grande variété de sous-composantes de cette mesure, de son évolution au cours des dernières années et des tailles d'échantillons trop restreintes pour connaître les effets de ces sous-composantes), même si l'on aurait pu s'attendre à des résultats positifs pour les personnes près du marché du travail (ex. : les prestataires actifs de l'assurance-emploi).
- Cela nous empêche pour le moment de conclure sur l'efficacité et sur le rendement de la mesure SAE actuelle.

Ce qu'on en conclut pour la suite :

- Compte tenu des changements apportés à cette mesure au cours des dernières années pour y inclure des éléments qui n'existaient pas au moment de l'évaluation, il est nécessaire de faire une évaluation spécifique des SAE sur la base de leurs composantes actuelles.
- Il est aussi nécessaire d'évaluer les services universels (Placement en ligne et Information sur le marché du travail [IMT]), afin de compléter le portrait des services offerts aux individus.

| [1](#) | [2](#) | **[3](#)** | [4](#) | [5](#) | [Page suivante >](#)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- **Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics**

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics

Page 4 / 5

3 - Sur les mesures offertes à des clientèles spécifiques

Des évaluations d'interventions auprès de clientèles permettant d'appuyer une offre de mesures et de services adaptés.

Ce que les évaluations montrent :

Pour les **jeunes** :

- Ceux qui sont les plus éloignés du marché du travail semblent profiter davantage des interventions.
- On note des effets nets plus marqués chez les jeunes prestataires des programmes d'assistance sociale.
- L'Obligation de parcours n'a pas eu les effets escomptés.
- Plusieurs variantes de mesures destinées aux jeunes offrent une diversité de projets et visent un petit nombre de personnes, mais réussissent à les motiver et donnent des résultats intéressants (Passerelle de l'Office Québec-Amériques pour la jeunesse [OQAJ], Jeunes volontaires et Québec Pluriel).

Pour les **travailleuses et les travailleurs âgés** :

- Les projets-pilotes révèlent la pertinence d'intervenir auprès de ce groupe et l'importance de lui offrir une variété d'activités et de services adaptés (formations de courte durée, stages, etc.).
- On note des effets nets et une rentabilité plus marqués chez les 45 ans ou plus.

Pour les **personnes handicapées** :

- Les besoins des participantes et des participants semblent bien pris en compte.
- Le taux d'insertion en emploi est important et les personnes participantes ont amélioré plusieurs aspects de leur situation (estime de soi, relations interpersonnelles, etc.).

De l'**analyse différenciée selon le sexe** :

- Les SSAL et STA ont fait l'objet d'une analyse différenciée selon le sexe.
- Les effets mesurés sont positifs chez les hommes et chez les femmes.
- Généralement, il y a peu de différences entre hommes et femmes, mais lorsqu'il y en a, elles sont plus souvent à l'avantage des femmes.

Pour les **personnes immigrantes** :

L'évaluation du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) conclut à des effets positifs importants. Toutefois, les personnes des minorités visibles nées au Canada sont peu touchées par ce programme.

C) Sur les services aux entreprises

Les évaluations réalisées jusqu'à présent sont encourageantes et permettent de croire que les services « font une différence ».

Les travaux sont amorcés. D'abord par une évaluation de la mise en œuvre des mesures Concertation pour l'emploi et Mesure de formation-entreprises ainsi que du cadre de développement et de reconnaissance des compétences. Des évaluations des effets bruts ont été faites. Les résultats quant à la perception des employeurs (CPE et MFOR) et du personnel (MFOR) sont très élevés au regard des effets obtenus. La productivité, le service à la clientèle, la stabilisation et la motivation du personnel des entreprises sont souvent mentionnés parmi les éléments que ces mesures ont permis d'améliorer.

ÉVALUATION DU PROGRAMME D'AIDE À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ET DES MINORITÉS VISIBLES EN EMPLOI

Chargé de projet : Hugues Tétreault, Direction de l'évaluation, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

CONTEXTE

Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), élaboré conjointement par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), est une mesure incitative qu'offre Emploi-Québec pour soutenir les petites et moyennes entreprises dans l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible à des postes réguliers qu'elles ont à pourvoir. Il vise aussi à permettre aux personnes nouvellement arrivées et à celles qui sont issues d'une minorité visible d'acquérir une première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence.

Le PRIIME comprend quatre composantes. Le volet « Acquisition d'expérience en milieu de travail » offre aux entreprises une subvention qui contribue à payer le salaire de la personne embauchée pour occuper un emploi à temps plein, sous la supervision d'un tuteur ou d'un accompagnateur. Le volet « Accompagnement » vise la réalisation, dans l'entreprise, d'activités permettant à la personne de s'intégrer à son nouveau milieu de travail (accueil, us et coutumes de l'entreprise, environnement et pratiques de travail). Le volet « Adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines » aide les entreprises à faire ces changements pour tenir compte des particularités d'une main-d'œuvre issue d'autres cultures de travail. Finalement, le volet « Adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain » offre à l'employeur d'organiser des activités de formation pour que la personne nouvellement employée puisse acquérir certaines connaissances ou obtenir une formation d'appoint ou de mise à niveau lui permettant d'adapter ses compétences au contexte nord-américain. Les volets du PRIIME sont également accessibles aux entreprises qui embauchent une personne immigrante ou

issue d'une minorité visible dans le cadre de la mesure Subventions salariales – Volet Insertion en emploi. On parle alors d'un PRIIME mixte.

La Direction de l'évaluation de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du MESS et la Direction de la performance du MICC ont réalisé conjointement trois études pour investiguer les effets du PRIIME et de sa variante, le PRIIME mixte. Deux d'entre elles reposent sur des sondages, l'un réalisé auprès de personnes participantes et l'autre, auprès d'entreprises participantes, alors que la troisième étude a permis de documenter la mise en œuvre et le fonctionnement du programme selon des renseignements obtenus de différents intervenants.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

LES PERSONNES ET LES ENTREPRISES PARTICIPANTES

L'étude a démontré que la très grande majorité des personnes rejointes par le programme correspondent à la clientèle visée. Ainsi, plus de neuf personnes participantes sur dix (PRIIME : 95 %, PRIIME mixte : 98 %) sont des résidents permanents du Québec depuis

Le programme rejoint les personnes immigrantes, mais peu les personnes issues d'une minorité visible nées au Canada.

moins de deux ans ou appartiennent à une minorité visible, ou correspondent à ces deux catégories. De plus, seulement une personne participante sur 15 (7 %) avait une expérience de

travail québécoise dans son domaine et une sur quatre (26 %) avait occupé un emploi dans l'année précédant sa participation. Il s'agit donc en grande majorité de personnes sous-employées. Par contre, très peu de ces personnes sont nées au Canada (1 %). Parmi les causes possibles que les intervenants rencontrés dans le cadre du volet qualitatif ont soulevées, mentionnons que les organismes impliqués dans le programme sont principalement actifs auprès de personnes immigrantes. D'autre part, certaines personnes issues d'une minorité visible et nées au Canada ayant des difficultés d'intégration au marché du travail sont possiblement peu instruites, alors que le programme vise l'insertion en emploi en fonction de compétences reconnues par un diplôme.

L'étude révèle aussi qu'une majorité d'entreprises participantes (71 %) avaient déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible avant de participer au PRIIME. C'est donc dire que certaines d'entre elles étaient déjà sensibilisées à l'embauche de ces personnes. Il faut dire que la majorité de ces entreprises se situent dans la région de Montréal, où réside près de 70 % de la population immigrante québécoise.

La majorité des entreprises avaient déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

L'IMPORTANCE DE LA SUBVENTION POUR L'EMBAUCHE D'UNE PERSONNE PARTICIPANTE

Plus de quatre entreprises sur cinq (83 %) considèrent que la possibilité d'obtenir une subvention a été un élément très important (52 %) ou plutôt important (31 %) pour l'embauche d'une personne participante, principalement pour combler son manque d'expérience (36 %), créer un nouveau poste (23 %) ou diminuer les coûts (17 %). Selon les intervenants rencontrés, l'intérêt des entreprises pour l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible s'est accru ces dernières années, notamment en raison des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre. Toutefois, des craintes persistent, en particulier en ce qui concerne les compétences de ces personnes, ce que les entreprises ont de la difficulté à évaluer.

La subvention constitue un incitatif important pour une majorité d'entreprises.

L'ACQUISITION D'UNE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL NORD-AMÉRICAIN

Les entreprises ont réalisé différentes activités pour faciliter l'intégration en emploi des personnes participantes. Il s'agit de la présence d'un tuteur ou d'un accompagnateur, d'activités de familiarisation avec les façons de faire de l'entreprise, de formation, d'intégration au milieu de travail et de sensibilisation du personnel. Le quart des personnes participantes (27 %) a dit avoir vécu des difficultés, généralement des problèmes de communication ou d'adaptation à l'environnement.

Toutefois, le programme n'a que partiellement atteint son objectif de permettre aux personnes participantes d'obtenir une expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de formation et correspondant à leur niveau de compétence. Pour la majorité d'entre elles (71 %), l'emploi subventionné est assez ou très relié à leur domaine de formation. Par contre, près de la moitié se considèrent surqualifiées (46 %) pour cet emploi et tout autant (44 %), correctement qualifiées. À ce sujet, précisons que les conditions du marché du travail peuvent avoir eu une influence sur l'atteinte de cet objectif puisque, selon une étude de l'Institut de la statistique du Québec, 32 % des travailleurs universitaires québécois étaient surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupaient en 2004.

L'objectif d'acquisition d'une expérience nord-américaine dans le domaine et du niveau de compétence de la personne est partiellement atteint.

Il faut dire que la situation d'emploi de plusieurs personnes participantes s'est avérée nettement meilleure que celle qui précédait leur participation au programme (meilleure adéquation de l'emploi avec le niveau et le domaine de formation, amélioration du salaire). Rappelons que moins d'une personne sur dix (7 %) avait une expérience de travail nord-américaine dans son domaine avant d'adhérer au programme. D'autre part, pour celles qui avaient occupé un emploi dans l'année précédant leur participation (26 %), le poste détenu grâce au programme exigeait plus fréquemment qu'auparavant une formation collégiale ou universitaire (71 % comparativement à 37 %), correspondait davantage à leur niveau de qualification (47 % comparativement à 27 %) ainsi qu'à leur domaine de formation (73 % comparativement à 34 %) et offrait un meilleur salaire horaire (13,87 \$ comparativement à 10,61 \$).

Pour plusieurs, l'emploi détenu grâce au programme constitue une nette amélioration.

nettement meilleure que celle qui précédait leur participation au programme (meilleure adéquation de l'emploi avec le niveau et le domaine de

LA SATISFACTION DES ENTREPRISES ET DES PERSONNES PARTICIPANTES

Le taux de satisfaction des entreprises à l'endroit des personnes embauchées est élevé, la majorité d'entre elles (70 % à 84 %) considérant que ce personnel a égalé et même dépassé leurs attentes en termes de rendement, d'attitude et de relations interpersonnelles. Le taux de satisfaction

Des entreprises très satisfaites des personnes qu'elles ont embauchées grâce au programme.

est plus marqué lorsque l'emploi est directement lié aux compétences de la personne. Seulement le quart des entreprises dit avoir connu des difficultés, généralement des problèmes d'ordre linguistique, et pour plusieurs d'entre elles, ces difficultés ont été compensées par des atouts inhérents au fait que la personne embauchée était immigrante ou issue d'une minorité visible.

Ajoutons que le taux de satisfaction à l'endroit des personnes embauchées grâce au programme est aussi plus élevé parmi les entreprises qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, ces entreprises étant plus nombreuses à considérer que ces personnes avaient dépassé leurs attentes. Ce résultat découle peut être du fait que certaines de celles qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible avaient des attentes moins élevées parce qu'elles appréhendaient certaines difficultés liées à ces embauches, lesquelles ne se sont pas produites ou ont été moindres qu'anticipé.

Le taux de satisfaction des personnes et des entreprises participantes envers le

Un taux de satisfaction élevé envers le programme, tant chez les personnes participantes que chez les entreprises subventionnées.

programme est également très élevé. Ainsi, elles se disent très satisfaites ou satisfaites du programme en général, soit à 90 % et à 96 % respectivement. Chez les entreprises, le fort taux

de satisfaction à l'endroit du processus menant à la signature des ententes laisse croire que les difficultés potentielles que les intervenants rencontrés ont rapportées n'ont pas été aussi fréquentes ou aussi importantes qu'ils le craignaient, ou qu'elles n'ont pas eu l'influence redoutée sur la satisfaction des entreprises envers le programme.

LES RETOMBÉES DU PROGRAMME

La majorité des personnes participantes (76 %) considèrent que, grâce au programme, elles ont pu acquérir de l'expérience leur permettant de trouver un emploi dans leur domaine. À la suite de leur participation, près de

Des résultats positifs sur l'insertion et sur le maintien en emploi des personnes participantes.

neuf sur dix d'entre elles (87 %) occupaient un emploi et trois sur quatre (77 %) étaient en emploi au moment du sondage, soit 45 semaines après avoir participé au programme.

Précisons que ces résultats se comparent avantageusement à ceux qui ressortent de l'évaluation sommative en ce qui concerne les personnes sans soutien public du revenu ou prestataires de l'assurance-emploi qui avaient participé à la mesure Subvention salariale (MESSF, 2003).

Il faut dire que la majorité des personnes participantes ont conservé un lien d'emploi avec l'entreprise subventionnée par la suite (63 %) et qu'une sur deux (48 %) était toujours à l'emploi de l'entreprise 45 semaines après sa participation, en moyenne. À plus long terme, soit 20 mois après la participation, 39 % des employeurs ont déclaré que la personne ainsi embauchée travaillait toujours dans leur entreprise.

Plusieurs personnes participantes ont conservé leur lien d'emploi avec l'entreprise subventionnée.

Bien que plusieurs personnes occupaient toujours un emploi pour lequel elles sont, ou se disent, surqualifiées (38 % à 42 %) ou qui ne correspond pas à leur domaine de compétence (23 % à 33 %), ce poste offre un salaire horaire de 8 % supérieur à celui qu'elles recevaient durant leur participation au programme (15 \$ comparativement à 13,87 \$). De plus, les deux tiers des personnes participantes (67 %) considèrent que leur revenu personnel a été plus élevé durant l'année qui a suivi leur participation, comparativement à l'année qui l'a précédé.

Un emploi qui n'est pas toujours au niveau ou dans le domaine de compétence de la personne, mais une amélioration de ses revenus.

La grande majorité des employeurs (84 %) considèrent que le programme a eu une influence positive sur leur motivation à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. D'ailleurs, 73 % de ceux qui ont embauché de nouveaux employés en 2007 ont choisi au moins une personne de ces groupes. C'est notamment le cas de près de la moitié (48 %) des entreprises qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible avant de participer au programme.

Une motivation accrue à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

CONCLUSION

Le PRIIME donne de bons résultats. Ainsi, il favorise l'intégration plus complète des personnes immigrantes nouvellement arrivées en leur permettant d'obtenir un emploi correspondant davantage à leurs qualifications et plus rémunérateur. Il permet aussi à des entreprises de faire une première expérience réussie d'embauche d'une personne immigrante et à d'autres, de répondre à leur besoin de main-d'œuvre. Le Pacte pour l'emploi offre la possibilité d'accroître les interventions réalisées en vertu de ce programme.

Études sur le programme PRIIME produites par Hugues Tétreault, Direction de l'évaluation en collaboration avec France Maher, direction de la performance, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

(Demande faite par courriel à Maryse Harvey, le mardi 3 novembre 2009, pour dépôt sur le site Internet d'Emploi-Québec, sous le thème « Mesures actives »)

<http://emploi.quebec.net/publications/etudes.asp?categorie=1006103>

- Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) – Effets bruts à court terme sur les personnes participantes – Rapport d'évaluation (Septembre 2007)
- Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) – Volet qualitatif – Rapport d'évaluation (Septembre 2008)
- Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) – Entreprises ayant bénéficié d'une subvention dans le cadre du programme – Rapport d'évaluation (Septembre 2008)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

Page 2 / 5

PRINCIPAUX RÉSULTATS

LES PERSONNES ET LES ENTREPRISES PARTICIPANTES

L'étude a démontré que la très grande majorité des personnes rejointes par le programme correspondent à la clientèle visée. Ainsi, plus de neuf personnes participantes sur dix (PRIIME : 95 %, PRIIME mixte : 98 %) sont des résidents permanents du Québec depuis moins de deux ans ou appartiennent à une minorité visible, ou correspondent à ces deux catégories. De plus, seulement une personne participante sur 15 (7 %) avait une expérience de travail québécoise dans son domaine et une sur quatre (26 %) avait occupé un emploi dans l'année précédant sa participation. Il s'agit donc en grande majorité de personnes sous-employées. Par contre, très peu de ces personnes sont nées au Canada (1 %). Parmi les causes possibles que les intervenants rencontrés dans le cadre du volet qualitatif ont soulevées, mentionnons que les organismes impliqués dans le programme sont principalement actifs auprès de personnes immigrantes. D'autre part, certaines personnes issues d'une minorité visible et nées au Canada ayant des difficultés d'intégration au marché du travail sont possiblement peu instruites, alors que le programme vise l'insertion en emploi en fonction de compétences reconnues par un diplôme.

Le programme rejoint les personnes immigrantes, mais peu les personnes issues d'une minorité visible nées au Canada.

L'étude révèle aussi qu'une majorité d'entreprises participantes (71 %) avaient déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible avant de participer au PRIIME. C'est donc dire que certaines d'entre elles étaient déjà sensibilisées à l'embauche de ces personnes. Il faut dire que la majorité de ces entreprises se situent dans la région de Montréal, où réside près de 70 % de la population immigrante québécoise.

La majorité des entreprises avaient déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

L'IMPORTANCE DE LA SUBVENTION POUR L'EMBAUCHE D'UNE PERSONNE PARTICIPANTE

Plus de quatre entreprises sur cinq (83 %) considèrent que la possibilité d'obtenir une subvention a été un élément très important (52 %) ou plutôt important (31 %) pour l'embauche d'une personne participante, principalement pour combler son manque d'expérience (36 %), créer un nouveau poste (23 %) ou diminuer les coûts (17 %). Selon les intervenants rencontrés, l'intérêt des entreprises pour l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible s'est accru ces dernières années, notamment en raison des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre. Toutefois, des craintes persistent, en particulier en ce qui concerne les compétences de ces personnes, ce que les entreprises ont de la difficulté à évaluer.

La subvention constitue un incitatif important pour une majorité d'entreprises.

[1](#) | [2](#) | [3](#) | [4](#) | [5](#) | [Page suivante >](#)

Éditorial**Articles**

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES**Équipe du bulletin**

.....
[Index par sujets ou par volume](#)

Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

Page 3 / 5

L'ACQUISITION D'UNE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL NORD-AMÉRICAIN

Les entreprises ont réalisé différentes activités pour faciliter l'intégration en emploi des personnes participantes. Il s'agit de la présence d'un tuteur ou d'un accompagnateur, d'activités de familiarisation avec les façons de faire de l'entreprise, de formation, d'intégration au milieu de travail et de sensibilisation du personnel. Le quart des personnes participantes (27 %) a dit avoir vécu des difficultés, généralement des problèmes de communication ou d'adaptation à l'environnement.

L'objectif d'acquisition d'une expérience nord-américaine dans le domaine et du niveau de compétence de la personne est partiellement atteint.

Toutefois, le programme n'a que partiellement atteint son objectif de permettre aux personnes participantes d'obtenir une expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de formation et correspondant à leur niveau de compétence. Pour la majorité d'entre elles (71 %), l'emploi subventionné est assez ou très relié à leur domaine de formation. Par contre, près de la moitié se considèrent surqualifiées (46 %) pour cet emploi et tout autant (44 %), correctement qualifiées. À ce sujet, précisons que les conditions du marché du travail peuvent avoir eu une influence sur l'atteinte de cet objectif puisque, selon une étude de l'Institut de la statistique du Québec, 32 % des travailleurs universitaires québécois étaient surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupaient en 2004.

Pour plusieurs, l'emploi détenu grâce au programme constitue une nette amélioration.

Il faut dire que la situation d'emploi de plusieurs personnes participantes s'est avérée nettement meilleure que celle qui précédait leur participation au programme (meilleure adéquation de l'emploi avec le niveau et le domaine de formation, amélioration du salaire). Rappelons que moins d'une personne sur dix (7 %) avait une expérience de travail nord-américaine dans son domaine avant d'adhérer au programme. D'autre part, pour celles qui avaient occupé un emploi dans l'année précédant leur participation (26 %), le poste détenu grâce au programme exigeait plus fréquemment qu'auparavant une formation collégiale ou universitaire (71 % comparativement à 37 %), correspondait davantage à leur niveau de qualification (47 % comparativement à 27 %) ainsi qu'à leur domaine de formation (73 % comparativement à 34 %) et offrait un meilleur salaire horaire (13,87 \$ comparativement à 10,61 \$).

LA SATISFACTION DES ENTREPRISES ET DES PERSONNES PARTICIPANTES

Le taux de satisfaction des entreprises à l'endroit des personnes embauchées est élevé, la majorité d'entre elles (70 % à 84 %) considérant que ce personnel a égalé et même dépassé leurs attentes en termes de rendement, d'attitude et de relations interpersonnelles. Le taux de satisfaction est plus marqué lorsque l'emploi est directement lié aux compétences de la personne. Seulement le quart des entreprises dit avoir connu des difficultés, généralement des problèmes d'ordre linguistique, et pour plusieurs d'entre elles, ces difficultés ont été compensées par des atouts inhérents au fait que la personne embauchée était immigrante ou issue d'une minorité visible.

Des entreprises très satisfaites des personnes qu'elles ont embauchées grâce au programme.

Ajoutons que le taux de satisfaction à l'endroit des personnes embauchées grâce au programme est aussi plus élevé parmi les entreprises qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, ces entreprises étant plus nombreuses à considérer que ces personnes avaient dépassé leurs attentes. Ce résultat

découle peut être du fait que certaines de celles qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible avaient des attentes moins élevées parce qu'elles appréhendaient certaines difficultés liées à ces embauches, lesquelles ne se sont pas produites ou ont été moindres qu'anticipé.

Un taux de satisfaction élevé envers le programme, tant chez les personnes participantes que chez les entreprises subventionnées.

Le taux de satisfaction des personnes et des entreprises participantes envers le programme est également très élevé. Ainsi, elles se disent très satisfaites ou satisfaites du programme en général, soit à 90 % et à 96 % respectivement. Chez les entreprises, le fort taux de satisfaction à l'endroit du processus menant à la signature des ententes laisse croire que les difficultés potentielles que les intervenants rencontrés ont rapportées n'ont pas été aussi fréquentes ou aussi importantes qu'ils le craignaient, ou qu'elles n'ont pas eu l'influence redoutée sur la satisfaction des entreprises envers le programme.

| [1](#) | [2](#) | **3** | [4](#) | [5](#) | [Page suivante >](#)

Éditorial**Articles**

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES**Équipe du bulletin**

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

Page 4 / 5

LES RETOMBÉES DU PROGRAMME

Des résultats positifs sur l'insertion et sur le maintien en emploi des personnes participantes.

La majorité des personnes participantes (76 %) considèrent que, grâce au programme, elles ont pu acquérir de l'expérience leur permettant de trouver un emploi dans leur domaine. À la suite de leur participation, près de neuf sur dix d'entre elles (87 %) occupaient un emploi et trois sur quatre (77 %) étaient en emploi au moment du sondage, soit 45 semaines après avoir participé au programme. Précisons que ces résultats se comparent avantageusement à ceux qui ressortent de l'évaluation sommative en ce qui concerne les personnes sans soutien public du revenu ou prestataires de l'assurance-emploi qui avaient participé à la mesure Subvention salariale (MESSF, 2003).

Plusieurs personnes participantes ont conservé leur lien d'emploi avec l'entreprise subventionnée.

Il faut dire que la majorité des personnes participantes ont conservé un lien d'emploi avec l'entreprise subventionnée par la suite (63 %) et qu'une sur deux (48 %) était toujours à l'emploi de l'entreprise 45 semaines après sa participation, en moyenne. À plus long terme, soit 20 mois après la participation, 39 % des employeurs ont déclaré que la personne ainsi embauchée travaillait toujours dans leur entreprise.

Un emploi qui n'est pas toujours au niveau ou dans le domaine de compétence de la personne, mais une amélioration de ses revenus.

Bien que plusieurs personnes occupaient toujours un emploi pour lequel elles sont, ou se disent, surqualifiées (38 % à 42 %) ou qui ne correspond pas à leur domaine de compétence (23 % à 33 %), ce poste offre un salaire horaire de 8 % supérieur à celui qu'elles recevaient durant leur participation au programme (15 \$ comparativement à 13,87 \$). De plus, les deux tiers des personnes participantes (67 %) considèrent que leur revenu personnel a été plus élevé durant l'année qui a suivi leur participation, comparativement à l'année qui l'a précédé.

Une motivation accrue à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

La grande majorité des employeurs (84 %) considèrent que le programme a eu une influence positive sur leur motivation à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. D'ailleurs, 73 % de ceux qui ont embauché de nouveaux employés en 2007 ont choisi au moins une personne de ces groupes. C'est notamment le cas de près de la moitié (48 %) des entreprises qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible avant de participer au programme.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | [Page suivante >](#)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

Page 5 / 5

CONCLUSION

Le PRIIME donne de bons résultats. Ainsi, il favorise l'intégration plus complète des personnes immigrantes nouvellement arrivées en leur permettant d'obtenir un emploi correspondant davantage à leurs qualifications et plus rémunérateur. Il permet aussi à des entreprises de faire une première expérience réussie d'embauche d'une personne immigrante et à d'autres, de répondre à leur besoin de main-d'œuvre. Le Pacte pour l'emploi offre la possibilité d'accroître les interventions réalisées en vertu de ce programme.

Pour en savoir plus, [consultez le site d'Emploi-Québec](#).

| [1](#) | [2](#) | [3](#) | [4](#) | [5](#) |

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- **L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail**
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail

Page 2 / 5

DEUXIÈME QUESTION : LES OUTILS DIAGNOSTIQUES DE RECHERCHE ET D'ÉVALUATION

La recherche a mis en lumière quatre types d'outils de mesure : 1) Des tests de personnalité et d'intérêt professionnel; 2) Des tests sur les aptitudes et les compétences génériques; 3) Des tests et questionnaires sur l'employabilité, sur l'exclusion socioprofessionnelle et sur les obstacles à la réinsertion socioprofessionnelle; 4) Des questionnaires ou des échelles sur différents facteurs psychologiques pouvant influencer sur les processus de changement individuels (ex. : confiance en soi, étapes du changement, etc.).

Certains spécialistes envisagent avec réserve le recours à des outils diagnostiques. Leur réticence porte surtout sur l'utilisation de tests psychométriques et de grilles ou d'échelles élaborées pour établir le potentiel d'employabilité des personnes. Le recours à de tels outils présente quelques désavantages : 1) Ils coûtent relativement cher. 2) L'analyse des résultats doit souvent être faite par les entreprises qui les distribuent et l'interprétation doit être faite par des professionnels ayant reçu une formation spécifique. 3) Ils peuvent avoir un effet stigmatisant, amenant par exemple l'intervenant à établir injustement un diagnostic de non-employabilité chez certaines personnes.

Deux autres moyens permettant de déterminer le profil de personnes afin de les diriger vers une intervention qui leur convient : 1) Une entrevue d'évaluation avec la personne peut fournir à l'intervenant les éléments pertinents pour décider ensuite de l'intervention appropriée; 2) La détermination de ses besoins par la personne elle-même : c'est elle qui décide de participer ou non à une activité qui lui est offerte. Le rôle de l'intervenant consiste alors à expliquer et à faire valoir les bénéfices de l'activité proposée.

| [1](#) | [2](#) | [3](#) | [4](#) | [5](#) | [Page suivante >](#)

L'INTERVENTION AUPRÈS DE PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Entrevues avec des spécialistes et recension d'écrits

Un aperçu

Chargé de projet : Daniel Lalande

PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE

Afin de contribuer aux réflexions du Ministère et d'Emploi-Québec sur les meilleures façons de favoriser la mobilisation des prestataires de l'aide sociale éloignés du marché du travail, cette recherche visait à répondre à trois grandes questions : 1) Les études nous permettent-elles de mieux comprendre la dynamique entre les facteurs objectifs et subjectifs chez les personnes exclues du marché du travail? 2) Quels sont les outils permettant de diagnostiquer les profils d'employabilité de ces personnes? 3) Quelles sont les approches permettant de mobiliser les personnes faiblement motivées à s'engager dans une démarche vers l'emploi? L'étude a reposé sur des entretiens avec quatre chercheurs et trois concepteurs de stratégies d'insertion. Ces échanges ont permis de repérer un certain nombre de documents, qui ont ensuite été analysés pour compléter les réflexions entamées avec les spécialistes.

PREMIÈRE QUESTION : LES RECHERCHES SUR L'INTÉGRATION OU L'EXCLUSION SOCIOPROFESSIONNELLE

Les études font ressortir trois dimensions de l'intégration ou de l'exclusion : 1) La dimension économique : certaines caractéristiques rendent plus difficile l'intégration en emploi (recul de l'emploi manufacturier, employeurs plus exigeants, précarité d'emploi, etc.); 2) La dimension sociale : dans les sociétés avancées, les liens familiaux et les réseaux de proximité semblent s'être distendus, d'où un risque accru d'isolement; 3) La dimension symbolique : les exigences normatives de la société peuvent entraîner les personnes qui ne peuvent s'y conformer dans la dévalorisation et dans la honte de soi.

L'environnement socioéconomique comporte des facteurs de risque d'exclusion qui touchent surtout les personnes dont les caractéristiques personnelles rendent plus difficiles leur insertion et leur maintien en emploi, notamment les jeunes décrocheurs, les mères de famille monoparentale, les travailleuses et travailleurs âgés, les personnes ayant des problèmes de santé mentale, des limitations physiques ou intellectuelles et les toxicomanes.

Une personne peut adopter diverses stratégies face à l'exclusion : 1) Contournement : elle résiste à l'intériorisation de l'image négative d'elle-même en se référant à des systèmes de valeur qui ne dévalorisent pas son identité; 2) Dégagement de la situation : elle annule sa honte en projetant la responsabilité de la situation sur quelqu'un d'autre ou sur la société; 3) Défense : elle cherche à supporter, à masquer ou à oublier sa souffrance, notamment par l'évitement de la situation ou par le déni.

DEUXIÈME QUESTION : LES OUTILS DIAGNOSTIQUES DE RECHERCHE ET D'ÉVALUATION

La recherche a mis en lumière quatre types d'outils de mesure : 1) Des tests de personnalité et d'intérêt professionnel; 2) Des tests sur les aptitudes et les compétences génériques; 3) Des tests et questionnaires sur l'employabilité, sur l'exclusion socioprofessionnelle et sur les obstacles à la réinsertion socioprofessionnelle; 4) Des questionnaires ou des échelles sur différents facteurs psychologiques pouvant influencer sur les processus de changement individuels (ex. : confiance en soi, étapes du changement, etc.).

Certains spécialistes envisagent avec réserve le recours à des outils diagnostiques. Leur réticence porte surtout sur l'utilisation de tests psychométriques et de grilles ou d'échelles élaborées pour établir le potentiel d'employabilité des personnes. Le recours à de tels outils présente quelques désavantages : 1) Ils coûtent relativement cher. 2) L'analyse des résultats doit souvent être faite par les entreprises qui les distribuent et l'interprétation doit être faite par des professionnels ayant reçu une formation spécifique.

3) Ils peuvent avoir un effet stigmatisant, amenant par exemple l'intervenant à établir injustement un diagnostic de non-employabilité chez certaines personnes.

Deux autres moyens permettant de déterminer le profil de personnes afin de les diriger vers une intervention qui leur convient : 1) Une entrevue d'évaluation avec la personne peut fournir à l'intervenant les éléments pertinents pour décider ensuite de l'intervention appropriée; 2) La détermination de ses besoins par la personne elle-même : c'est elle qui décide de participer ou non à une activité qui lui est offerte. Le rôle de l'intervenant consiste alors à expliquer et à faire valoir les bénéfices de l'activité proposée.

TROISIÈME QUESTION : LES STRATÉGIES D'INTERVENTION

A. Théories et concepts pour l'intervention

Selon les concepteurs de stratégies rencontrés au cours de cette recherche, la motivation est un facteur essentiel dans les interventions visant à mobiliser les personnes à faire une démarche vers l'emploi. L'approche traditionnelle, où l'intervenant se pose en expert qui analyse la problématique pour ensuite proposer une stratégie, est peu susceptible de susciter cette motivation chez les personnes en situation d'exclusion. Les théories et concepts d'intervention élaborés depuis une trentaine d'années favorisent une approche selon laquelle la personne définit elle-même sa problématique et ses stratégies. Ces théories peuvent être réparties en quatre catégories : 1) Les théories sur la biologie des comportements, qui tentent de faire le pont entre les découvertes sur le fonctionnement du cerveau et l'analyse du comportement humain; 2) Les théories sur la psychologie des besoins, qui postulent l'existence de besoins humains fondamentaux comme base de la motivation; 3) Les théories cognitives, qui s'intéressent surtout aux processus par lesquels la motivation se construit; 4) Les théories et modèles sur les stratégies et les étapes du changement.

B. L'analyse de trois stratégies d'intervention

La recherche a mis en lumière trois stratégies d'intervention auprès des chômeuses et des chômeurs de longue durée et des prestataires sans contraintes de l'aide sociale éloignés du marché du travail. La première se concentre essentiellement sur la dimension vocationnelle. Tout en comprenant des activités propres à cette dimension, les deux autres stratégies portent surtout sur le développement de la motivation, de l'autodétermination et du pouvoir d'agir.

1 : Le modèle du Trèfle chanceux et le programme Optra de Jacques Limoges

Selon le modèle du Trèfle chanceux, une personne doit maîtriser quatre dimensions pour réussir son insertion sur le marché du travail. Elle doit ainsi connaître : 1) les conditions économiques, sociales et politiques qui influent sur ce marché; 2) ses centres d'intérêt, ses valeurs, ses aptitudes et ses exigences; 3) les lieux d'insertion professionnelle potentiels; 4) les techniques de recherche d'emploi et les moyens pour mettre en place un réseau de soutien. Selon qu'elle maîtrise plus ou moins chacune de ces dimensions, la personne sera considérée plus ou moins prête à l'insertion socioprofessionnelle. Les personnes considérées comme étant hors de l'espace vocationnel sont celles qui ne se perçoivent pas comme travailleuses ou travailleurs, ou comme demandant un emploi. Optra est un programme d'insertion socioprofessionnelle de 90 heures, conçu en fonction du Trèfle chanceux, destiné à des petits groupes de chômeuses et de chômeurs de longue durée. Portant essentiellement sur la dimension vocationnelle, il ne s'adresse pas à des personnes faiblement motivées à s'engager dans un effort d'insertion au marché du travail.

2 : Des projets conçus en fonction des théories sur la biologie des comportements

L'intervention conçue en fonction de la théorie biocomportementale avait pour but de développer la motivation, en amenant les personnes à faire leur propre diagnostic, en s'attachant notamment aux freins inconscients qui nuisent à leur mise en mouvement

(croyances, expériences négatives, etc.). Elle ne visait pas des sujets complètement démobilisés, mais plutôt des personnes encore motivées à participer au marché du travail, bien qu'indécises ou craintives face aux actions à entreprendre.

Cette intervention proposait un ensemble d'activités comprenant notamment des présentations sur le cerveau et sur les comportements de base et d'autres visant à favoriser l'estime de soi et la motivation à agir. Les personnes étaient aussi invitées à prendre conscience de leurs émotions face au chômage. Le dernier thème abordé était la motivation par rapport au projet professionnel. La préparation à une entrevue d'embauche et le bilan professionnel faisait également partie de l'intervention.

Soutenus par les directions régionales d'Emploi-Québec à Québec et à Montréal, des projets expérimentaux ont été réalisés de 2003 à 2006. Ils ont été menés dans des organismes communautaires des deux régions (trois à Québec et un à Montréal), pendant des durées variables (140 heures, 39 heures et 25 heures). Des projets de 25 heures ont aussi été réalisés dans deux CLE de Montréal et dans un de Québec. Au total, 63 personnes y ont participé à Québec et 126 à Montréal.

Les stratégies de recrutement des participantes et des participants ont varié largement. Les moyens utilisés comprenaient notamment des invitations à certains prestataires sans contraintes, des affiches dans les salles multiservices des CLE et dans certains commerces, ainsi que des annonces dans les journaux locaux. De façon générale, les organismes ont éprouvé des difficultés à attirer les personnes plus éloignées du marché du travail ou plus défavorisées sur le plan de l'emploi.

Dans tous les organismes, les taux de mise en mouvement (personnes en emploi, en recherche active d'emploi, en formation ou participant à une mesure d'Emploi-Québec) ont dépassé 85 % chez les personnes ayant terminé leur participation. Ces résultats ont été atteints même dans le cas des projets dont les participantes et les participants avaient la plus longue période d'inactivité.

Depuis l'automne 2008, la Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec a transféré l'expertise découlant de ces projets expérimentaux au bénéfice d'une autre intervention, déjà offerte depuis 2003, soit l'Activité de mise en mouvement, destinée aux prestataires sans contraintes de l'aide sociale.

3 : Le projet Synchro

Financé par deux directions régionales d'Emploi-Québec (Laurentides et Estrie), le projet Synchro a été expérimenté de 2002 à 2005 sur trois sites, réunissant 30 personnes. Conçu pour favoriser l'autonomie et le pouvoir d'agir des personnes éloignées du marché du travail, il s'adressait à des sujets ayant au moins une motivation minimale à s'engager dans une activité pouvant les aider à cheminer sur le marché du travail. Des agentes et des agents d'Emploi-Québec ont été formés pour intéresser des prestataires à assister à une séance d'information. À la fin de la rencontre, ces personnes étaient invitées à manifester leur intérêt pour participer au projet ou non.

D'une durée de 600 heures, à raison de cinq jours par semaine pendant 20 semaines, Synchro privilégiait des interventions de groupe combinées à des interventions individuelles. Les recherches ont démontré que les interventions de groupe sont plus efficaces, surtout parce qu'elles mettent les personnes en interaction avec des pairs. Elles peuvent par contre avoir un effet « détériorant » plus important, parce que la dynamique du groupe peut entraîner le rejet de certaines personnes. Les interventions individuelles visaient en partie à aider celles qui éprouvaient des difficultés dans le groupe.

Le projet reposait sur quatre moyens d'intervention : 1) Des ateliers interactifs; 2) Des projets individuels ou de groupe, généralement conçus et réalisés par les personnes participantes; 3) Des activités d'intégration et de transfert d'apprentissage dans l'environnement social et physique; 4) Une activité d'autopositionnement, tout au long du projet, qui amenait les personnes à se donner des objectifs de maintien ou de changement.

Dix-huit mois après la fin du projet, 16 personnes sur 29 (55 %) étaient engagées dans des activités de formation ou d'emploi. Parmi elles, huit étaient en emploi (dont deux grâce à une subvention salariale), cinq étaient en formation et trois, en recherche active d'emploi. Ces personnes avaient connu une amélioration de leur situation plus significative que les autres sur le plan des facteurs psychosociaux mesurés entre le début et la fin du projet de 20 semaines.

CONCLUSION

L'exclusion économique est souvent accompagnée d'une exclusion sociale et symbolique, qui amène les personnes à vivre des sentiments comme la honte, l'humiliation ou la révolte, et à développer des stratégies pour réduire leur souffrance. Ces personnes peuvent avoir besoin d'une intervention qui les aidera à stimuler leur motivation et leur capacité à se mobiliser envers un projet. Afin de répondre à ce besoin, certains des spécialistes rencontrés critiquent l'approche traditionnelle où l'intervenant pose un diagnostic pour ensuite proposer un plan d'action à la personne. Deux des projets analysés suggèrent des moyens pour plutôt amener la personne à définir elle-même ses besoins et ses stratégies. Ils ont toutefois mis en lumière certains défis, qui concernent notamment la durée et le coût des interventions, leur capacité à intéresser et à mobiliser les personnes éloignées du marché du travail et le développement de l'expertise des intervenantes et des intervenants.

Pour en savoir plus :

http://emploiuebec.net/publications/pdf/00_etude_mobilisation_personnes_eloignees_sept08_synthese.pdf

http://emploiuebec.net/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/00_etude_mobilisation_personnes_eloignees_sept08.pdf&langue=fr

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- **L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail**
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail

Page 3 / 5

TROISIÈME QUESTION : LES STRATÉGIES D'INTERVENTION

A. Théories et concepts pour l'intervention

Selon les concepteurs de stratégies rencontrés au cours de cette recherche, la motivation est un facteur essentiel dans les interventions visant à mobiliser les personnes à faire une démarche vers l'emploi. L'approche traditionnelle, où l'intervenant se pose en expert qui analyse la problématique pour ensuite proposer une stratégie, est peu susceptible de susciter cette motivation chez les personnes en situation d'exclusion. Les théories et concepts d'intervention élaborés depuis une trentaine d'années favorisent une approche selon laquelle la personne définit elle-même sa problématique et ses stratégies. Ces théories peuvent être réparties en quatre catégories : 1) Les théories sur la biologie des comportements, qui tentent de faire le pont entre les découvertes sur le fonctionnement du cerveau et l'analyse du comportement humain; 2) Les théories sur la psychologie des besoins, qui postulent l'existence de besoins humains fondamentaux comme base de la motivation; 3) Les théories cognitives, qui s'intéressent surtout aux processus par lesquels la motivation se construit; 4) Les théories et modèles sur les stratégies et les étapes du changement.

B. L'analyse de trois stratégies d'intervention

La recherche a mis en lumière trois stratégies d'intervention auprès des chômeuses et des chômeurs de longue durée et des prestataires sans contraintes de l'aide sociale éloignés du marché du travail. La première se concentre essentiellement sur la dimension vocationnelle. Tout en comprenant des activités propres à cette dimension, les deux autres stratégies portent surtout sur le développement de la motivation, de l'autodétermination et du pouvoir d'agir.

1 : Le modèle du Trèfle chanceux et le programme Optra de Jacques Limoges

Selon le modèle du Trèfle chanceux, une personne doit maîtriser quatre dimensions pour réussir son insertion sur le marché du travail. Elle doit ainsi connaître : 1) les conditions économiques, sociales et politiques qui influent sur ce marché; 2) ses centres d'intérêt, ses valeurs, ses aptitudes et ses exigences; 3) les lieux d'insertion professionnelle potentiels; 4) les techniques de recherche d'emploi et les moyens pour mettre en place un réseau de soutien. Selon qu'elle maîtrise plus ou moins chacune de ces dimensions, la personne sera considérée plus ou moins prête à l'insertion socioprofessionnelle. Les personnes considérées comme étant hors de l'espace vocationnel sont celles qui ne se perçoivent pas comme travailleuses ou travailleurs, ou comme demandant un emploi. Optra est un programme d'insertion socioprofessionnelle de 90 heures, conçu en fonction du Trèfle chanceux, destiné à des petits groupes de chômeuses et de chômeurs de longue durée. Portant essentiellement sur la dimension vocationnelle, il ne s'adresse pas à des personnes faiblement motivées à s'engager dans un effort d'insertion au marché du travail.

2 : Des projets conçus en fonction des théories sur la biologie des comportements

L'intervention conçue en fonction de la théorie biocomportementale avait pour but de développer la motivation, en amenant les personnes à faire leur propre diagnostic, en s'attachant notamment aux freins inconscients qui nuisent à leur mise en mouvement (croyances, expériences négatives, etc.). Elle ne visait pas des sujets complètement démobilisés, mais plutôt des personnes encore motivées à participer au marché du travail, bien qu'indécises ou craintives face aux actions à entreprendre.

Cette intervention proposait un ensemble d'activités comprenant notamment des présentations sur le cerveau et sur les comportements de base et d'autres visant à favoriser l'estime de soi et la motivation à agir. Les personnes étaient aussi invitées à

prendre conscience de leurs émotions face au chômage. Le dernier thème abordé était la motivation par rapport au projet professionnel. La préparation à une entrevue d'embauche et le bilan professionnel faisait également partie de l'intervention.

Soutenus par les directions régionales d'Emploi-Québec à Québec et à Montréal, des projets expérimentaux ont été réalisés de 2003 à 2006. Ils ont été menés dans des organismes communautaires des deux régions (trois à Québec et un à Montréal), pendant des durées variables (140 heures, 39 heures et 25 heures). Des projets de 25 heures ont aussi été réalisés dans deux CLE de Montréal et dans un de Québec. Au total, 63 personnes y ont participé à Québec et 126 à Montréal.

Les stratégies de recrutement des participantes et des participants ont varié largement. Les moyens utilisés comprenaient notamment des invitations à certains prestataires sans contraintes, des affiches dans les salles multiservices des CLE et dans certains commerces, ainsi que des annonces dans les journaux locaux. De façon générale, les organismes ont éprouvé des difficultés à attirer les personnes plus éloignées du marché du travail ou plus défavorisées sur le plan de l'emploi.

Dans tous les organismes, les taux de mise en mouvement (personnes en emploi, en recherche active d'emploi, en formation ou participant à une mesure d'Emploi-Québec) ont dépassé 85 % chez les personnes ayant terminé leur participation. Ces résultats ont été atteints même dans le cas des projets dont les participantes et les participants avaient la plus longue période d'inactivité.

Depuis l'automne 2008, la Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec a transféré l'expertise découlant de ces projets expérimentaux au bénéfice d'une autre intervention, déjà offerte depuis 2003, soit l'Activité de mise en mouvement, destinée aux prestataires sans contraintes de l'aide sociale.

| [1](#) | [2](#) | **3** | [4](#) | [5](#) | [Page suivante >](#)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- **[L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)**
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail

Page 4 / 5

3 : Le projet Synchro

Financé par deux directions régionales d'Emploi-Québec (Laurentides et Estrie), le projet Synchro a été expérimenté de 2002 à 2005 sur trois sites, réunissant 30 personnes. Conçu pour favoriser l'autonomie et le pouvoir d'agir des personnes éloignées du marché du travail, il s'adressait à des sujets ayant au moins une motivation minimale à s'engager dans une activité pouvant les aider à cheminer sur le marché du travail. Des agentes et des agents d'Emploi-Québec ont été formés pour intéresser des prestataires à assister à une séance d'information. À la fin de la rencontre, ces personnes étaient invitées à manifester leur intérêt pour participer au projet ou non.

D'une durée de 600 heures, à raison de cinq jours par semaine pendant 20 semaines, Synchro privilégiait des interventions de groupe combinées à des interventions individuelles. Les recherches ont démontré que les interventions de groupe sont plus efficaces, surtout parce qu'elles mettent les personnes en interaction avec des pairs. Elles peuvent par contre avoir un effet « détériorant » plus important, parce que la dynamique du groupe peut entraîner le rejet de certaines personnes. Les interventions individuelles visaient en partie à aider celles qui éprouvaient des difficultés dans le groupe.

Le projet reposait sur quatre moyens d'intervention : 1) Des ateliers interactifs; 2) Des projets individuels ou de groupe, généralement conçus et réalisés par les personnes participantes; 3) Des activités d'intégration et de transfert d'apprentissage dans l'environnement social et physique; 4) Une activité d'autopositionnement, tout au long du projet, qui amenait les personnes à se donner des objectifs de maintien ou de changement.

Dix-huit mois après la fin du projet, 16 personnes sur 29 (55 %) étaient engagées dans des activités de formation ou d'emploi. Parmi elles, huit étaient en emploi (dont deux grâce à une subvention salariale), cinq étaient en formation et trois, en recherche active d'emploi. Ces personnes avaient connu une amélioration de leur situation plus significative que les autres sur le plan des facteurs psychosociaux mesurés entre le début et la fin du projet de 20 semaines.

| [1](#) | [2](#) | [3](#) | [4](#) | [5](#) | [Page suivante >](#)

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- **[L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)**
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- [Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics](#)

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail

Page 5 / 5

CONCLUSION

L'exclusion économique est souvent accompagnée d'une exclusion sociale et symbolique, qui amène les personnes à vivre des sentiments comme la honte, l'humiliation ou la révolte, et à développer des stratégies pour réduire leur souffrance. Ces personnes peuvent avoir besoin d'une intervention qui les aidera à stimuler leur motivation et leur capacité à se mobiliser envers un projet. Afin de répondre à ce besoin, certains des spécialistes rencontrés critiquent l'approche traditionnelle où l'intervenant pose un diagnostic pour ensuite proposer un plan d'action à la personne. Deux des projets analysés suggèrent des moyens pour plutôt amener la personne à définir elle-même ses besoins et ses stratégies. Ils ont toutefois mis en lumière certains défis, qui concernent notamment la durée et le coût des interventions, leur capacité à intéresser et à mobiliser les personnes éloignées du marché du travail et le développement de l'expertise des intervenantes et des intervenants.

Pour en savoir plus :

- [La mobilisation des personnes éloignées du marché du travail - Entrevues avec des spécialistes et recension d'écrits - Synthèse \(PDF, .96 Ko\)](#)
- [La mobilisation des personnes éloignées du marché du travail - Entrevues avec des spécialistes et recension d'écrits \(PDF, .665 Ko\)](#)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Éditorial

Articles

- [Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#)
- [L'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail](#)
- [Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale](#)
- **Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics**

Babillard

- [Prendre la mesure de la pauvreté](#)
- [Le défi des données probantes](#)

Mandats de la DGARES

Équipe du bulletin

.....
[Index par sujets ou par volume](#)



Quelques leçons tirées d'évaluations des services d'emploi publics

Page 5 / 5

CONCLUSION

Les quelques constats dégagés ici dressent un portrait général de l'état des connaissances issues des évaluations du service d'emploi réalisées jusqu'à présent. On constate la cohérence de l'ensemble des résultats, qui viennent appuyer des orientations que le MESS a prises, notamment en ce qui concerne le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi plus, ainsi que les choix exprimés dans la Vision 2007-2010 d'Emploi-Québec et dans la Planification stratégique 2008-2011 du MESS.

De nombreuses évaluations des services d'emploi offerts aux individus (Entreprises d'insertion, carrefours jeunesse-emploi [CJE], etc.) sont actuellement en cours, lesquelles compléteront celles qui sont résumées ici. Il reste encore toutefois plusieurs champs à couvrir, outre les travaux additionnels qui s'amorcent ou se poursuivent pour la mesure SAE, pour les services universels et pour les services aux entreprises, qui devront de plus en plus s'arrimer aux mesures actives offertes aux individus. Dans le cas des entreprises, on vise à appuyer la consolidation ou la mise en œuvre des services offerts, notamment en évaluant leur fonctionnement, leur pertinence et leurs effets. Des évaluations du service de placement en ligne et de l'IMT, tant du côté des individus que des entreprises, commencent aussi. Elles devraient permettre de préciser auprès de qui et dans quelles conditions ces services seront les plus efficaces et efficients.

La principale leçon qu'il faut retenir des résultats de ces travaux, c'est la diversité des besoins et des clientèles en cause. Les mécanismes et les critères de repérage doivent donc permettre, par une approche proactive, de diriger vers les services d'emploi publics les personnes les plus susceptibles de bénéficier des interventions (effet net positif) et, une fois cela fait, l'évaluation des besoins devrait permettre d'offrir, parmi un éventail de mesures diversifiées, celle qui convient le mieux à l'individu (la bonne mesure pour la bonne personne). C'est la recette gagnante pour être efficace et rentable.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |