

Découvrir les approches efficaces

L'expérimentation et la recherche en politique sociale à la SRSA

Volume 1, Numéro 2

Printemps 2001

Peut-on inciter les travailleurs à faible revenu à investir dans le capital humain?

Des pistes nous sont fournies par une expérience de laboratoire

En tant que chef de file dans le domaine des projets de démonstration et de l'évaluation des programmes, la SRSA doit se tenir au fait des dernières percées méthodologiques. Ces dernières années, l'économie expérimentale a gagné des galons et ce domaine de recherche fait désormais partie de l'analyse économique traditionnelle. L'économie expérimentale fait appel à un cadre d'étude contrôlée en laboratoire et utilise des stimulants financiers pour étudier le comportement économique des gens. Au cours de ces expériences, les sujets sont placés dans un cadre identique et ils prennent habituellement des décisions mettant en jeu des sommes d'argent comptant. Cette approche expérimentale peut être utilisée pour dégager des préférences ou un comportement.

À l'étape de la conception de son projet de démonstration *Savoir* en banque, la SRSA utilise l'économie expérimentale pour mettre en évidence le comportement et les préférences de travailleurs à faible revenu à l'égard de

l'épargne destinée à des activités d'apprentissage. Les expériences de laboratoire avaient été rodées en milieu universitaire pendant un certain temps, mais on n'y avait pas encore eu recours dans le cadre de projets de démonstration à grande échelle ou d'expériences sociales conduites dans un cadre réel. Si l'expérience sociale faisant appel à l'assignation aléatoire à un groupe programme et un groupe témoin demeure la méthode privilégiée pour dégager l'incidence de changements envisagés aux programmes ou aux politiques, on peut avoir recours à l'expérience de laboratoire comme méthode complémentaire pour produire des renseignements fort utiles qui aideront à concevoir les expériences sociales, et, le cas échéant, à avoir une idée de certains de leurs résultats ultérieurs.

Savoir en banque est un vaste projet de démonstration entrepris par la SRSA et le Social and Enterprise Development Innovations (SEDI). Pour les besoins de ce projet, on a recours à des comptes individuels de

TABLE DES MATIÈRES

Peut-on inciter les travailleurs à faible revenu à investir dans le capital humain?	1
En raison de salaires saisonniers élevés, il est difficile de convaincre les réitérants de l'assurance-emploi d'occuper un emploi à l'année	4
Prestataires fréquents d'assurance-emploi — Une réalité plus complexe qu'il n'y paraît	6
Et si on se mariait?	9
Aplanir les obstacles à l'emploi pour les jeunes défavorisés	11
Publications	14

DÉCOUVRIR LES APPROCHES EFFICACES est publié chaque trimestre par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA).

La mission de la SRSA, qui comprend deux volets, consiste d'une part à aider les décideurs et les intervenants à identifier et mettre en œuvre des politiques et programmes sociaux qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens en étudiant tout particulièrement leurs effets sur les personnes défavorisées et, d'autre part, à rehausser les critères d'évaluation des politiques et des programmes sociaux.

Pour obtenir un abonnement gratuit à DÉCOUVRIR LES APPROCHES EFFICACES, communiquer avec la SRSA au 50, rue O'Connor, Bureau 1400, Ottawa (Ontario) K1P 6L2, par téléphone au (613) 237-4311 ou par télécopieur au (613) 237-5045. On trouvera une version électronique du bulletin à www.srdc.org.

ISSN 1496-8622

Découvrir les approches efficaces

développement (CID) afin de déterminer s'il est possible d'inciter les travailleurs à faible revenu à faire des économies pour accroître leur capital humain et, parallèlement, leur niveau de vie à long terme. (Reportez-vous à l'article *Savoir en banque* dans la revue *Découvrir les approches efficaces*, vol. 1, n° 1, qui présente une description du projet.) Pour chaque dollar placé par les participants dans leur compte individuel de développement, les promoteurs du programme versent un montant correspondant, jusqu'à une limite préétablie. Les participants peuvent retirer les fonds ainsi jumelés pour faire des études postsecondaires, suivre une formation, ou lancer une petite entreprise. Le succès du projet dépend de la capacité de la population cible (des travailleurs dont le revenu familial est inférieur à 120 % du seuil de faible revenu de Statistique Canada) à épargner et de sa *volonté* d'épargner à cette fin.

Une expérience qui reprend les paramètres de *Savoir en banque*

La SRSA a réuni une équipe d'économistes expérimentaux – Claude Montmarquette de l'Université de Montréal et du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), Catherine Eckel du Virginia Polytechnic Institute and State University et Cathleen Johnson attachée de recherche à la SRSA – pour concevoir une expérience de laboratoire permettant de répondre aux questions posées par les chercheurs de la SRSA au cours de la phase de planification de *Savoir en banque*.

Le but de l'expérience de laboratoire était de répondre à trois grandes questions : 1) Les travailleurs à faible revenu envisagent-ils d'investir dans l'éducation, pour eux-mêmes ou pour leurs

On vous demande de choisir A ou B :

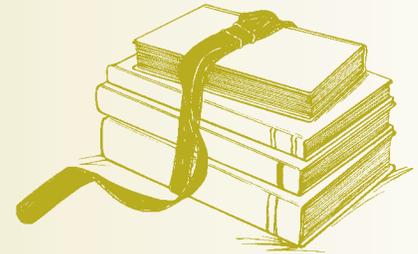
- Choix A : 100 \$ dans une semaine à partir d'aujourd'hui
- Choix B : 400 \$ pour faire des études ou suivre un cours de formation (dépenses remboursées)

Ces deux choix sont représentés par les deux dessins ci-après. Veuillez encercler votre choix :



100 \$ dans une semaine
à partir d'aujourd'hui

Choix A



OU

400 \$ pour faire des études
ou suivre un cours
de formation
(dépenses remboursées)

Choix B

enfants? 2) Ces sujets accepteront-ils de retarder leur consommation pour obtenir un rendement important de leur investissement? et 3) Comment ces sujets réagissent-ils face à des choix comportant des risques? (L'attitude à l'égard du risque constitue un facteur important pour comprendre la décision d'investir dans le capital humain.) Les réponses à ces questions devraient éclairer la grande question à l'origine de l'étude : Si l'on trouve le bon stimulant, les travailleurs à faible revenu épargneront-ils pour investir dans le capital humain?

Le plus souvent, les expériences de laboratoire sont menées dans des laboratoires informatisés en utilisant comme sujets des étudiants de 1^{er} cycle. L'équipe a préféré concevoir l'expérience en retenant les paramètres du projet *Savoir en banque*. Lilia Goldfarb du YMCA de Montréal s'est chargée du recrutement parmi des groupes communautaires dont les membres étaient constitués principalement de travailleurs à faible revenu.

Tous les efforts ont été faits pour que l'expérience soit accessible et non intimidante pour les sujets. On n'a pas utilisé d'ordinateurs dans la conduite de l'expérience et on a eu recours à des dispositifs simples comme des boules de bingo et des dés pour les tirages au sort.

On a fourni aux sujets une série de choix donnant lieu à des prix en argent comptant ou non-liquides. Les choix proposés ont été soigneusement réfléchis pour permettre de répondre aux trois grandes questions susmentionnées. Au total, 64 questions à choix ont été posées, portant notamment sur les préférences en matière d'investissement et sur le moment de l'investissement. Les sujets ont fait tous leurs choix en comprenant bien que l'un de ces choix serait tiré au sort à l'issue de l'expérience et qu'ils recevraient un paiement en fonction du choix qu'ils auraient fait à cette question particulière. En tout, 256 sujets ont participé à plusieurs séances échelonnées sur une période de trois semaines en novembre 2000.

Pour chaque séance d'une heure et demie, les sujets ont reçu 123 \$ en moyenne.

La figure de la page précédente donne un exemple de question à choix tirée de l'expérience, à laquelle tous les sujets répondaient en indiquant une préférence. Dans cette série, il y avait trois questions offrant un choix entre des montants de 200, 400 et 600 \$ à investir dans des études ou 100 \$ en argent comptant (à toucher une semaine après la date de la séance expérimentale). Il aurait été préférable sur le plan théorique que les sujets économisent leur propre argent pour obtenir en bout de ligne un montant à investir dans des études. C'est ce qui correspondrait aux conditions réalistes dans lesquelles se déroulera le projet de démonstration *Savoir* en banque. Au lieu que les sujets économisent leur propre argent, on leur demandait de choisir entre 100 \$ et X \$ pour faire des études ou suivre des cours de formation. Dans ce contexte, des gains potentiels élevés obligent à prendre des décisions révélatrices. Les sujets

devaient renoncer à 100 \$ en contrepartie du revenu destiné aux études. Compte tenu du niveau de revenu des sujets, 100 \$ représentaient une coquette somme d'argent. La nature de la solution de rechange à l'argent obligeait également l'expérimentateur à offrir des gains élevés, car si on leur avait proposé des niveaux d'investissement inférieurs dans la formation et les études, il aurait été difficile pour les sujets de choisir cette solution sans puiser par ailleurs dans leurs économies personnelles. En outre, le gain élevé présente l'avantage de capter l'attention des sujets qui se concentrent mieux sur l'exercice.

Les sujets ont choisi en majorité le gain le plus rapide, peu importe le taux de rendement

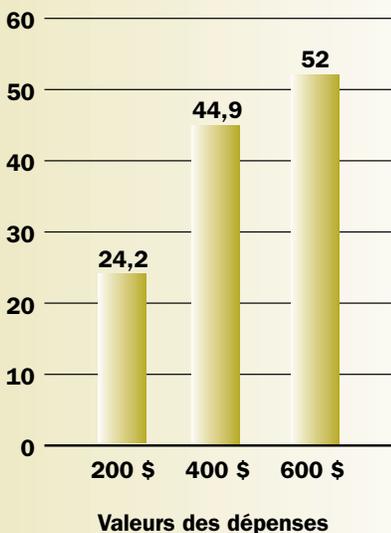
Le résultat le plus frappant obtenu jusqu'à maintenant à partir de l'expérience de laboratoire porte sur la série de questions s'apparentant à la question illustrée à la figure de la page précédente. Lorsqu'on offre aux sujets une possibilité analogue à l'offre de fonds jumelés de *Savoir* en banque (c'est-à-dire une subvention de 3 pour 1) 44,9 % d'entre eux acceptent l'offre d'études et de formation. Comme nous venons de le dire, ce choix signifie qu'il leur faut renoncer à 100 \$ en espèces pour recevoir 400 \$ à consacrer à leur formation ou à des études. Mentionnons qu'un programme réel d'épargne – comme celui expérimenté dans le cadre de *Savoir* en banque obligerait les participants à investir leur propre argent et à renoncer à certains biens de consommation pour le faire. C'est pourquoi, on s'attend à ce que les taux de choix en faveur de l'investissement dans l'éducation et la formation soient

inférieurs à ceux indiqués à la figure présentée sur cette page.

Lorsqu'on augmente la mesure incitative pour simuler une subvention jumelée dans une proportion de 5 pour 1 au lieu de 3 pour 1, environ 52 % des participants choisissent un investissement de 600 \$ pour leurs études, plutôt que 100 \$ en argent. Cela indique que près de la moitié des participants n'ont pas la *capacité* de payer 100 \$ pour des frais de scolarité ou n'ont pas le *désir* de faire des études. Comme le revenu familial moyen des participants se situait entre 20 000 et 25 000 \$, il est raisonnable de penser qu'il était fort tentant de choisir l'argent comptant plutôt que d'investir dans les études.

Une analyse plus approfondie des déterminants du choix de l'argent de préférence à la prise en charge des frais de scolarité met en évidence l'impatience, l'aversion à l'égard du risque, l'âge et le nombre d'années de scolarité. Les personnes plus âgées de l'échantillon préféraient prendre l'argent plutôt que d'investir dans le capital humain. D'un point de vue subjectif, les adultes plus âgés ont un taux de rendement inférieur à attendre d'un investissement dans le capital humain. Le nombre moyen d'années de scolarité des participants de l'expérience était de 13,6 ans et 70 % d'entre eux étaient diplômés de l'école secondaire. Contrairement à ce que l'on aurait pu penser, les personnes qui comptaient davantage d'années de scolarité ont préféré prendre l'argent plutôt que d'envisager des études et une formation supplémentaires. Il est possible qu'elles aient connu l'échec autrefois en investissant dans l'éducation et qu'elles considèrent que d'autres investissements dans les études n'amélioreraient pas leur situation.

Pourcentage de participants choisissant d'investir dans leurs propres études plutôt que de toucher 100 \$ dans une semaine, à compter d'aujourd'hui



On a construit une mesure de l'impatience à partir des questions à choix présentées aux participants. Dans une série de questions à choix on demandait aux sujets d'indiquer leur préférence entre de l'argent à un moment donné ou plus tard, avec un rendement de 10 %, 50 %, 200 % ou 380 %. On obtenait la mesure de l'impatience en calculant simplement sur 37 possibilités le nombre de fois où chaque participant choisissait le gain le plus rapide. Cette mesure de l'impatience s'est révélée un puissant déterminant dans la décision des

participants au cours de l'expérience de choisir l'argent plutôt que l'investissement dans le capital humain. L'analyse confirme que les sujets ont choisi en majorité le gain le plus rapide, sans s'attacher vraiment au taux de rendement. L'expérience a également fourni des données fort instructives sur la propension des travailleurs à faible revenu à investir dans l'éducation de leurs enfants. Ces résultats ainsi qu'une description et une analyse exhaustive de l'expérience de laboratoire seront bientôt publiés dans un document de travail de la SRSA.

En ce qui a trait à ces expériences de laboratoire, il reste à savoir dans quelle mesure le comportement adopté dans des conditions simulées en laboratoire peut permettre de prédire le comportement en situation réelle. Ce qu'on sait, à l'heure actuelle, toutefois, c'est que les expériences en laboratoire constituent une méthode relativement peu coûteuse qui peut être utile pour concevoir des projets de démonstration et imposer certaines limites aux principaux résultats attendus. ♦

En raison de salaires saisonniers élevés, il est difficile de convaincre les réitérants de l'assurance-emploi d'occuper un emploi à l'année

On peut relier l'échec des stimulants financiers visant à convaincre les réitérants de l'assurance-emploi à se chercher un emploi de morte-saison ou à l'année au fait qu'ils touchent habituellement une rémunération élevée, lorsqu'ils travaillent. Même si les réitérants et les prestataires occasionnels de l'assurance-emploi semblent prêts à accepter une réduction de salaire à peu près du même ordre dans un nouvel emploi, il peut être plus difficile pour les réitérants de trouver un emploi qu'ils jugent acceptable parce qu'ils sont habitués à des salaires plus hauts. Ces observations se fondent sur les résultats empiriques d'une récente étude publiée par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA).

Dans le cadre du volet du Projet de supplément de revenu (PSR) mené par la SRSA qui s'adressait aux réitérants, on offrait un supplément de revenu à des demandeurs d'assurance-emploi choisis de façon aléatoire qui avaient rempli une demande au cours de chacune des trois

années précédentes, à condition qu'ils trouvent rapidement du travail et ce, en acceptant une réduction de salaire par rapport à leur ancien emploi. Le supplément avait pour but d'encourager le retour sur le marché du travail, de promouvoir des cycles d'emploi annuels et de favoriser l'emploi « en morte-saison » en encourageant des salaires d'acceptation plus bas – c'est-à-dire le plus bas salaire auquel une personne acceptera un nouvel emploi.

Le PSR a révélé que moins de la moitié des personnes admissibles au supplément de revenu étaient intéressées à participer au programme. Par ailleurs, sur celles qui se sont portées volontaires et ont été assignées de façon aléatoire au groupe admissible au supplément, seulement 5 % ont repris le travail et accepté une baisse de salaire, leur donnant droit au supplément. La grande majorité des personnes de l'échantillon, par conséquent, n'ont pas vraiment été touchées par l'offre de supplément. (Voir

l'encadré où l'on trouvera une description du Projet de supplément de revenu.)

Pour mieux comprendre la problématique et déterminer les programmes qui pourraient être utiles aux personnes ayant fréquemment recours à l'assurance-emploi, la SRSA a commandité un sondage auprès des prestataires d'assurance-emploi dans le cadre du programme de recherche du PSR. Réalisée en 1997, l'Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi (ERAÉ) portait sur l'expérience de travail d'un échantillon de personnes représentatif à l'échelle nationale, ayant reçu des prestations régulières d'assurance-emploi en 1996. De façon à accroître l'utilité des données en vue de l'analyse du recours fréquent à l'assurance-emploi, les bénéficiaires qui furent identifiés comme « réitérants » (définis comme étant des personnes qui ont reçu des prestations pendant au moins trois ans, entre 1992 et 1996, soit sur une période de cinq ans), ont été surreprésentés dans l'échantillon.

Dans son étude intitulée « Salaires d'acceptation et comportement de recherche d'emploi : données de l'Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi », Stephen Jones a recours aux données recueillies par l'ERAE pour examiner les déterminants des salaires d'acceptation et leur rôle dans le comportement des chercheurs d'emploi afin d'évaluer s'il existe des différences appréciables dans les attentes salariales entre les prestataires occasionnels de l'assurance-emploi et les réitérants.

C'est peut-être en raison d'un salaire d'acceptation particulièrement élevé, notamment, que les réitérants n'ont pas accepté le supplément. Ainsi, même le généreux supplément de revenu du PSR aurait été insuffisant pour les inciter à accepter un nouvel emploi. Jones examine cette hypothèse en calculant les ratios de salaire d'acceptation (RSA) des prestataires occasionnels et des réitérants de l'assurance-emploi. On appelle le ratio du salaire d'acceptation ou RSA le rapport entre le salaire d'acceptation et le salaire antérieur le plus élevé mentionné dans l'enquête. Par exemple, un RSA de 0,85 indique que le répondant accepterait une offre salariale représentant 85 % du salaire le plus élevé perçu avant sa mise à pied.

Chez l'ensemble des répondants à l'ERAE qui cherchaient du travail alors qu'ils étaient sans emploi en 1997, le ratio du salaire d'acceptation moyen était de 0,895.

Toutefois, le RSA moyen des réitérants de l'assurance-emploi était inférieur à celui des prestataires occasionnels, ce qui signifie que les réitérants accepteraient à l'occasion un nouvel emploi à un taux proportionnellement moins élevé que celui des prestataires occasionnels. Cette différence ne se retrouve que chez les hommes. Chez les femmes, le RSA est identique, qu'elles aient recours de façon occasionnelle ou répétitive à l'assurance-emploi.

Le projet de supplément de revenu

Le projet de supplément de revenu (PSR) réalisé par la Société de recherche sociale appliquée a fourni des suppléments de revenu temporaires à deux groupes de demandeurs de l'assurance-emploi – des travailleurs déplacés et des réitérants – à condition qu'ils trouvent rapidement du travail et ce, en acceptant une réduction de salaire par rapport à leur ancien emploi. On a dit aux travailleurs qui faisaient une demande d'assurance-emploi que s'ils acceptaient un emploi à plein temps pendant une période donnée et que cet emploi était moins bien rémunéré que l'emploi qu'ils avaient dû quitter, le PSR leur offrirait une rémunération complémentaire jusqu'à concurrence de 75 % de la perte de gains pendant une période maximale de deux ans. Par exemple, si un bénéficiaire de l'assurance-emploi qui gagnait 20 \$ de l'heure dans son emploi précédent acceptait un nouvel emploi à plein temps au salaire horaire de 10 \$, il pouvait recevoir un « supplément de revenu » de 7,50 \$ de l'heure pendant une période maximale de deux ans.

Méthode

Entre mars 1995 et juin 1996, le PSR a offert un supplément de revenu à deux groupes distincts de demandeurs de l'assurance-emploi, dans neuf bureaux d'assurance-emploi du Canada. Le premier groupe comprenait 8 144 « travailleurs déplacés » définis, pour les besoins du projet, comme des demandeurs qui avaient travaillé de façon continue pendant au moins trois ans avant d'être au chômage et qui ne s'attendaient pas à être rappelés au travail. Le second groupe comprenait 3 414 « réitérants », définis comme étant des personnes sans travail demandant les prestations d'assurance-emploi pour au moins la quatrième année consécutive. Les travailleurs déplacés se voyaient accorder 26 semaines pour trouver un nouvel emploi à plein temps. Si le nouvel emploi était moins bien rémunéré que leur ancien emploi, ils avaient droit à un supplément de revenu. Quant aux réitérants, on ne leur accordait que 12 semaines pour trouver un nouvel emploi.

On a recruté des volontaires parmi les demandeurs d'assurance-emploi qui faisaient partie des deux groupes. La moitié de ces volontaires a été assignée de façon aléatoire au groupe programme et s'est vu offrir un supplément de revenu; l'autre moitié a été assignée au groupe témoin, auquel on n'a pas offert de supplément de revenu.

Constatations

L'offre de supplément de revenu a eu une incidence de courte durée et minimale sur le réemploi des travailleurs déplacés. Pendant les six premiers mois suivant l'assignation aléatoire, la probabilité d'occuper un emploi parmi ceux qui étaient assignés au groupe programme était de 4 % supérieure, mais dès le 11^e mois, tous les écarts dans l'emploi entre les membres du groupe programme et ceux du groupe témoin avaient disparu. Par conséquent, l'offre du PSR a accéléré légèrement le réemploi, mais n'a pas accru le taux de réemploi à plus long terme. Pour le groupe relativement petit de personnes qui en ont bénéficié, toutefois, le supplément a fourni un revenu qui était bien nécessaire et qui leur a donné le sentiment réconfortant que le gouvernement se souciait de leur bien-être économique.

suite à la page 6

suite de la page 5

Les résultats du volet du PSR s'adressant au groupe des réitérants de l'assurance-emploi ont été plus décevants. Seul un pourcentage relativement petit de réitérants de l'assurance-emploi se sont même montrés intéressés à se porter volontaire pour le projet de démonstration et, sur ceux qui l'ont fait et ont été affectés au groupe programme, 5 % seulement ont reçu un supplément de revenu. À partir des données administratives, on n'a pas observé de différence significative dans le recours subséquent aux prestations de l'assurance-emploi entre le groupe programme et le groupe témoin. ◆

Compte tenu de ces constatations, l'étude conclut que la situation des réitérants n'est pas associée à un salaire d'acceptation plus rigide (comparativement à leur niveau de salaire antérieur) que celui des prestataires occasionnels de l'assurance-emploi.

Toutefois, le fait que les réitérants ont pu avoir des ratios de salaire d'acceptation inférieurs à ceux des prestataires occasionnels n'implique pas que le *niveau* de leur salaire d'acceptation était inférieur. Le second point empirique mis en lumière par les travaux de Jones est que les réitérants de l'assurance-emploi de l'ERAE avaient à la fois des salaires antérieurs plus élevés et des salaires d'acceptation plus élevés que les demandeurs occasionnels. Le salaire moyen antérieur des réitérants était supérieur d'environ 2,20 \$ de l'heure au salaire moyen antérieur des prestataires occasionnels.

Le salaire moyen d'acceptation des réitérants était supérieur de 1,62 \$ au salaire moyen des prestataires occasionnels. C'est-à-dire que, même si les salaires d'acceptation des réitérants étaient supérieurs à ceux des prestataires occasionnels, leur salaire antérieur était encore plus élevé, si bien que leurs RSA étaient inférieurs.

Ces deux constatations empiriques – à savoir que les réitérants ont des RSA similaires ou inférieurs, mais qu'ils ont des salaires d'acceptation et des salaires antérieurs plus élevés – suggèrent une interprétation de l'expérience des réitérants dans le cadre du PSR. L'idée était d'amener les réitérants à accepter des emplois de morte-saison ou des emplois à l'année. Mais si les réitérants tiraient un salaire élevé de leur emploi habituel en saison, et si les seuls autres emplois disponibles étaient nettement moins payants, ils n'auraient pas accepté ces

nouveaux emplois, même avec le supplément temporaire de deux ans au titre du Projet de supplément de revenu. Peut-être que ceux qui ont conçu le volet du PSR s'adressant aux réitérants de l'assurance-emploi pensaient que leurs salaires antérieurs étaient moins élevés et leurs perspectives de rappel au travail moins sûres qu'elles ne l'étaient en réalité.

L'étude soulève une importante question si l'on veut comprendre le phénomène du recours fréquent à l'assurance-emploi. Compte tenu des perspectives du marché de l'emploi, le ratio de salaire d'acceptation des réitérants est-il réaliste? Même si les réitérants sont prêts à accepter un emploi leur offrant un salaire représentant 90 % de leur salaire avant la mise à pied, il est possible qu'il n'y ait pas d'emplois de ce genre sur le marché.

L'étude de Stephen Jones intitulée « Salaires d'acceptation et comportement de recherche d'emploi : données de l'Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi » est présentée dans les *Comptes rendus sur le recours fréquent à l'assurance-emploi*. Ce recueil d'analyses, publié par la SRSA, s'appuie sur les données de l'ERAE. Le volume qui lui fait pendant, *Le recours fréquent à l'assurance-emploi au Canada* présente une analyse descriptive des réponses à l'ERAE. ◆

Prestataires fréquents d'assurance-emploi — Une réalité plus complexe qu'il n'y paraît

Un élément central des politiques de sécurité du revenu au Canada est le régime d'assurance-emploi (a.-e.). Ce programme a pour principal objectif de fournir une aide financière aux travailleurs qui se retrouvent temporairement sans emploi et de les soutenir dans leurs démarches de ré-intégration au marché du travail.

Au cours des dernières années, plusieurs études ont mis en lumière les effets pervers d'un système qui tend, selon certains analystes, à subventionner les entreprises et les travailleurs engagés volontairement dans des pratiques de licenciements temporaires plutôt qu'à assurer les risques associés à des situations de chômage imprévues. Selon une enquête récente portant sur le recours répété à l'a.-e., la moitié de ceux qui ont reçu des prestations d'a.-e. en 1996 étaient des demandeurs fréquents de prestations.

En créant le régime « d'assurance-emploi » (qui remplace depuis 1996 le régime « d'assurance-chômage »), le gouvernement fédéral poursuivait des objectifs multiples, l'un étant précisément de limiter les recours fréquents et systématiques aux prestations. À titre d'exemple, l'introduction de la « règle de l'intensité », par laquelle on réduisait le taux de prestation des prestataires fréquents, visait à diminuer leur dépendance à long terme à l'égard du régime. Il est encore tôt pour juger des impacts de cette règle d'intensité sur les comportements des travailleurs, une règle que le gouvernement est en voie d'abolir suite au projet de loi C-2 visant à modifier la *Loi sur l'assurance-emploi*. Une meilleure compréhension des caractéristiques des prestataires de l'a.-e. est essentielle à toute réflexion approfondie des enjeux de politiques publiques en matière d'aide aux travailleurs qui vivent des situations d'emploi difficiles.

Dans une étude intitulée *Analyse typologique des utilisateurs du régime canadien d'assurance-emploi : mesures de fréquence et de saisonnalité*, préparée pour le compte de la Société de recherche sociale appliquée, David Gray et Arthur Sweetman montrent que la typologie conventionnelle qui propose deux catégories d'utilisateurs du régime d'a.-e. – soit les prestataires fréquents et les prestataires occasionnels – est en fait une représentation trop simpliste de la réalité. Les relations entre expériences d'emploi et recours aux prestations d'a.-e. sont en vérité multiples et variées. Cette hétérogénéité ajoute à la complexité de l'analyse des choix de réformes possibles qui répondraient mieux aux besoins des travailleurs qui vivent des situations plus ou moins précaires.

L'étude de Gray et Sweetman offre un nouvel éclairage sur les tendances de l'utilisation du régime d'a.-e. de 1992 à 1997, et comporte deux grands volets. Le premier volet propose un examen approfondi de la fréquence d'utilisation du régime, non seulement en termes du nombre de demandes de prestations au cours de la période visée mais aussi en fonction de la durée des prestations et des montants de prestations. Le second volet présente une analyse typologique exhaustive des prestataires, dressant un profil statistique de recours à l'a.-e. pour neuf catégories distinctes de prestataires, selon les mêmes trois mesures de fréquence d'utilisation du régime.

Cette étude, publiée dans le rapport intitulé *Comptes rendus sur le recours fréquent à l'assurance-emploi : le Projet de supplément de revenu*, exploite de façon originale et instructive un fichier longitudinal de données administratives de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Ces données portent sur le recours aux prestations d'a.-e. au

cours des années 1992 à 1997, par les travailleurs qui ont reçu des prestations en 1996.

En première analyse, Gray et Sweetman montrent que les recours fréquents au régime d'a.-e. ne sont certes pas un phénomène isolé, du moins au cours de la période étudiée : 32 % des femmes et 39 % des hommes ont fait plus de quatre demandes de prestation régulière alors que 42 % des femmes et 52 % des hommes ont fait au moins trois demandes. Les demandes répétées de prestations non-régulières (telles que les prestations de congé de maternité ou parental, de congé de maladie, de congé pour formation et autres prestations spéciales) sont évidemment moins fréquentes. Les hommes tirent en moyenne plus d'avantages du régime, évalués en fonction du nombre de semaines de prestation mais surtout des montants de prestations versées.

En deuxième analyse, les auteurs proposent une typologie des prestataires du régime canadien d'a.-e. qui révèle bien l'hétérogénéité des interactions entre les expériences de travail des individus et leurs utilisations du régime d'a.-e. Les utilisateurs occasionnels sont décomposés en deux types : les travailleurs déplacés « classiques » et les prestataires dits « deux fois malchanceux ». Les premiers ont fait une seule demande de prestation au cours des six années allant de 1992 à 1997. Ils ont été licenciés d'un emploi qu'ils occupaient depuis un certain temps et possèdent en général un lien très étroit avec le marché du travail. Les seconds sont très semblables aux premiers, excepté qu'ils ont eu la malchance d'être licenciés deux fois au cours de la même période.

Les utilisateurs fréquents sont décomposés en six groupes, selon leurs antécédents de recours aux prestations d'a.-e. : les prestataires dits « éternels », soit ceux qui ont réussi à garder leur dossier de prestation actif pendant plus de 90 % du temps au cours des six années; les travailleurs saisonniers; les travailleurs surtout saisonniers; les prestataires fréquents mais non-saisonniers, soit ceux qui ont fait une demande de prestation à chacune des six années, mais sans que ces demandes ne soient faites à la même période de l'année; les prestataires surtout fréquents mais non-saisonniers; et enfin les autres utilisateurs fréquents, cette dernière catégorie étant définie de façon résiduelle. Enfin, les auteurs distinguent une catégorie à part, composée des travailleurs qui se sont joints au marché du travail depuis peu.

Le profil statistique de chacune de ces catégories montre bien que les utilisateurs fréquents du régime d'a.-e. ne se ressemblent pas tous. Les prestataires qui sont des travailleurs

Typologie des prestataires du régime canadien d'assurance-emploi, 1992–1997

Types de prestataire	Caractéristiques	Proportion des prestataires (%)	
		Femmes	Hommes
Occasionnel			
1. Travailleur déplacé « classique »	<ul style="list-style-type: none"> • Une seule demande de prestation au cours des six années • Licencié d'un emploi occupé depuis un certain temps et possédant un lien très étroit avec le marché du travail 	14,1	9,8
2. Prestataire « deux fois malchanceux »	<ul style="list-style-type: none"> • Deux demandes de prestation au cours des six années • Possédant un lien très étroit avec le marché du travail mais ayant eu la malchance d'être licencié deux fois au cours des six années 	19,0	13,7
Fréquent			
3. Prestataire « éternel »	<ul style="list-style-type: none"> • Dossier de prestations actif pendant plus de 90 % du temps au cours des six années • Occupation d'emplois de courte durée, souvent durant les périodes de demandes de prestations encore actives 	3,5	5,5
4. Travailleur saisonnier	<ul style="list-style-type: none"> • Une demande de prestation à chacune des six années, présentée dans un même intervalle de huit semaines au cours de l'année • Licencié d'un emploi de façon provisoire et possédant un lien étroit avec le marché du travail 	6,3	4,1
5. Travailleur surtout saisonnier	<ul style="list-style-type: none"> • Une demande de prestation au cours de quatre ou cinq années parmi les six années, présentée dans un même intervalle de huit semaines au cours de l'année • Licencié d'un emploi de façon plutôt provisoire et possédant un lien assez étroit avec le marché du travail 	10,5	10,8
6. Prestataire fréquent mais non-saisonnier	<ul style="list-style-type: none"> • Une demande de prestation à chacune des six années, présentée à des intervalles non-saisonniers • Emplois peu rémunérés, instables et sans grande sécurité et/ou interruptions fréquentes d'emploi prévisibles et récurrentes 	2,4	3,4
7. Prestataire surtout fréquent mais non-saisonnier	<ul style="list-style-type: none"> • Une demande de prestation au cours de quatre ou cinq années parmi les six années, présentée à des intervalles non-saisonniers • Emplois peu rémunérés, instables et sans grande sécurité et/ou interruptions fréquentes d'emploi prévisibles et récurrentes 	12,8	19,0
8. Autre prestataire fréquent	<ul style="list-style-type: none"> • Catégorie résiduelle 	20,3	20,4
Autre			
9. Prestataire nouvellement actif sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Comptant moins de cinq années d'expérience professionnelle lors de sa demande de prestation en 1996 	10,9	13,2
Total		100	100

véritablement saisonniers – ceux qui, typiquement, travaillent chaque année pour le même employeur durant les mêmes mois de l'année pour toucher des prestations d'a.-e. durant le reste de l'année – sont en fait relativement peu nombreux. Plusieurs utilisateurs fréquents sont du type non-saisonnier : ils ont des comportements d'emploi très instables, morcelés et souvent imprévisibles. Certains ont tendance à combiner des emplois occupés pour une courte période, et par intermittence, et de cette façon, deviennent admissibles aux prestations d'a.-e. Ces utilisateurs fréquents non-saisonniers représentaient environ 15 % des prestataires de sexe féminin et 22 % des prestataires de sexe masculin au cours des années 1992 à 1997.

Les travailleurs déplacés « classiques » constituaient 14,1 % des prestataires de sexe féminin et 9,8 % des prestataires de sexe

masculin. Ces proportions sont plutôt faibles, si l'on considère que le régime d'a.-e. a été conçu originellement pour répondre aux besoins de ces travailleurs, lesquels possèdent un lien plutôt étroit avec le marché du travail tout en faisant face à des risques de chômage.

L'étude de Gray et Sweetman fournit un éclairage nouveau sur l'expérience professionnelle des travailleurs qui ont recours aux prestations d'a.-e. En scrutant la complexité du phénomène de dépendance à l'égard du régime d'a.-e. et en mettant en évidence la diversité des circonstances vécues par les travailleurs, elle invite l'analyste à user de prudence dans toutes recommandations en matière de politiques de sécurité du revenu. ◆

Et si on se mariait?

Un supplément de revenu peut-il avoir des répercussions sur le comportement des bénéficiaires de l'aide sociale à l'égard du mariage?

On reproche souvent à l'aide sociale de nuire au mariage et d'encourager le divorce en raison des exigences d'admissibilité qui pénalisent souvent sur le plan financier les personnes mariées ou les conjoints de fait. Mais qu'arrive-t-il si le bénéficiaire de l'aide sociale se voit offrir la possibilité de gagner sa vie et de devenir autonome. Son comportement à l'égard du mariage s'en trouvera-t-il modifié?

Le Projet d'autosuffisance (PAS) a mis en place un programme expérimental pour « rendre le travail payant » en offrant un supplément de salaire généreux aux chefs de famille monoparentale – dont environ 95 % étaient des femmes – ayant trouvé un emploi à plein temps durant l'année qui suivait leur assignation de façon aléatoire à un groupe programme. Le supplément salarial était offert pendant trois ans et n'était pas touché par les changements subséquents de statut matrimonial ou familial chez les participants.

Dans un document de travail récemment publié par la Société de recherche sociale appliquée, Kristen Harknett et Lisa A. Gennettian examinent l'incidence du PAS sur le mariage. (Les auteures font observer que le « mariage » s'entend au sens large et désigne à la fois l'union légitime ou l'union de fait puisque l'union de fait au Canada est associée à des droits et à des responsabilités similaires à ceux du mariage légitime, et que les deux formes de cohabitation sont considérées de la même manière par le régime d'aide sociale.) Le PAS offre la possibilité unique d'étudier de quelle manière l'amélioration de la situation économique peut avoir une incidence sur le comportement des bénéficiaires d'aide sociale à l'égard du mariage. Une des caractéristiques intéressantes du projet a trait au fait qu'il a été mené dans deux régions différentes sur le plan géographique et culturel – la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick.

Il est important de savoir si la politique d'aide sociale a une incidence sur le comportement des gens face au mariage, et de comprendre de quelle manière, pour plusieurs raisons. Certains faits donnent à penser que les enfants de familles monoparentales sont défavorisés à maints égards comparativement à ceux de familles biparentales. Cet écart résulte en partie de la plus grande pauvreté observée dans les familles monoparentales. Par conséquent, les enfants pourraient bénéficier de politiques qui, simultanément, renforcent l'autonomie de la famille en augmentant l'emploi et le revenu et accroissent les probabilités de mariage, en particulier entre les parents biologiques.

Des politiques qui faciliteraient le mariage lorsqu'il est souhaité ou renforceraient la stabilité du mariage pourraient également, à long terme, faciliter l'indépendance par rapport à l'aide publique. Or, on sait que le

Découvrir les approches efficaces

remariage est la voie la plus courante permettant aux femmes et aux enfants de retrouver un meilleur niveau de vie après un divorce et c'est également la façon la plus courante de sortir de l'aide sociale.

Le PAS a eu des répercussions ambiguës sur le mariage

Dans l'ouvrage *How an Earnings Supplement Can Affect the Marital Behaviour of Welfare Recipients: Evidence From the Self-Sufficiency Project*, les conclusions des chercheuses donnent à penser que le PAS pourrait affecter à différents égards la décision des femmes face au mariage. Si on leur offre de meilleures perspectives économiques, les femmes pourraient choisir de retarder le mariage mais non d'y renoncer. Le PAS pourrait également accroître les taux de mariage comme effet indirect de l'augmentation de l'emploi et du revenu. Par ailleurs, l'emploi pourrait accroître le nombre de mariages en permettant aux femmes d'avoir accès à de nouveaux réseaux sociaux grâce au travail ou en augmentant leur attrait en tant qu'épouses éventuelles. L'argent supplémentaire peut également faciliter le mariage en

atténuant le stress financier au sein de la relation. En revanche, l'emploi des femmes peut accroître les tensions au sein du couple. Il s'ensuit donc que les effets du PAS sont à la fois positifs et négatifs sur l'incidence du mariage.

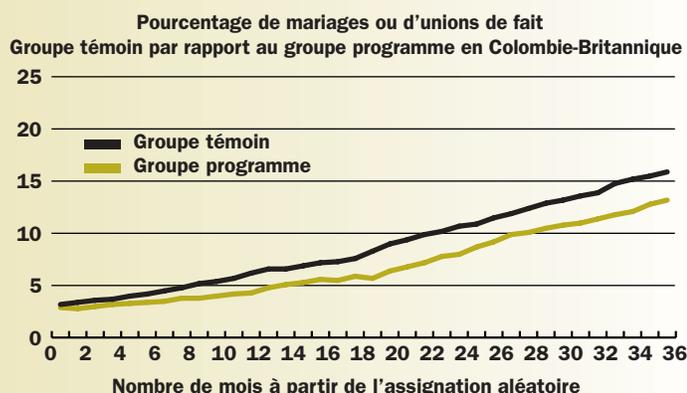
Au cours des trois premières années du programme, le PAS a réduit de près de 3 points la probabilité de mariage chez les répondantes de Colombie-Britannique, ce qui représente une baisse de 18 % par rapport au groupe témoin. En revanche, le PAS a accru de près de 4 points la probabilité de mariage chez les répondantes du Nouveau-Brunswick, ce qui représente une augmentation de 20 % par rapport au groupe témoin.

Selon les chercheuses, l'effet opposé à l'égard du mariage observé dans chaque province ne semble pas se rattacher à des différences entre les provinces en ce qui a trait aux répercussions du programme sur l'emploi et le revenu. L'écart ne semble pas non plus résulter de différences observables dans les caractéristiques des membres de l'échantillon de chaque province. Les auteurs suggèrent plutôt que des caractéristiques non observées, comme

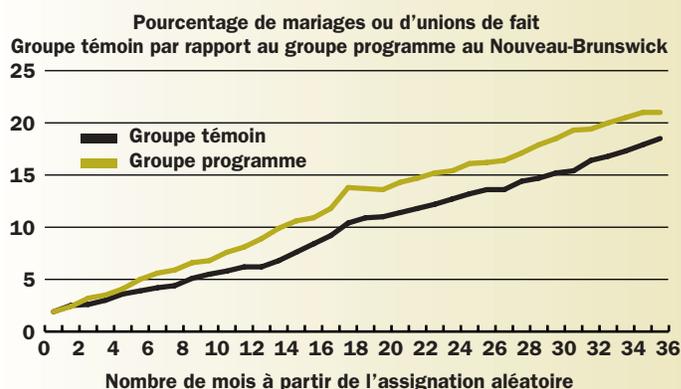
le marché du mariage local et la culture entrent en ligne de compte dans l'explication de l'incidence différente du programme sur le mariage. La région du Nouveau-Brunswick où le PAS a été expérimenté comporte une proportion beaucoup plus grande de catholiques et de ruraux, tandis que la région de Colombie-Britannique où le PAS a été expérimenté est principalement peuplée de protestants et de citadins. Les caractéristiques de la population au Nouveau-Brunswick peuvent être associées à des valeurs plus traditionnelles à l'égard du mariage.

Bien que le taux de mariage soit similaire dans les deux provinces, l'âge moyen au mariage est inférieur d'un an au Nouveau-Brunswick. En outre, si l'on compare le taux de mariage des groupes témoins des deux provinces, on constate que le mariage est beaucoup plus courant dans l'échantillon du Nouveau-Brunswick que dans celui de la Colombie-Britannique, bien que l'économie de la Colombie-Britannique soit plus dynamique et que le bassin d'hommes occupant un emploi soit probablement plus important.

Le Projet d'autosuffisance a réduit le nombre de mariages en Colombie-Britannique ...



... mais non au Nouveau-Brunswick.



Effets imprévisibles sur le mariage

Quelles sont les implications de ces résultats sur le plan des politiques? Comme le programme ne pénalisait pas le mariage, on pourrait penser que le supplément de revenu assure aux femmes une plus grande liberté de choix face au mariage. Le supplément de revenu correspond à une importante hausse du salaire et est tout à fait transférable – la bénéficiaire pouvant jouir du revenu supplémentaire quels que soient les changements dans la composition du ménage.

Pour l'instant, les conclusions du rapport donnent à penser que l'effet du supplément sur le mariage n'est pas

clairement prévisible. Au Nouveau-Brunswick, où la demande ou le « penchant » pour le mariage sont peut-être supérieurs, le programme a permis à un plus grand nombre de femmes de se marier. En Colombie-Britannique, où la propension à l'autonomie est peut-être supérieure, du moins à court terme, le programme a permis à plus de femmes de demeurer célibataires. À vrai dire, certaines données qualitatives indiquent que grâce au PAS des femmes de Colombie-Britannique ont pu mettre fin à des relations marquées par la violence.

Il est possible aussi qu'un suivi à plus long terme des taux de mariage ne montre pas d'écart important entre les

participantes du programme et le groupe témoin, en particulier à l'issue de la période de trois ans d'octroi du supplément du PAS. Les membres du groupe de Colombie-Britannique participant au programme choisissent peut-être de repousser le mariage, plutôt que d'y renoncer, afin d'attendre une meilleure opportunité. En revanche, au Nouveau-Brunswick, le PAS a peut-être incité les gens à se marier plus tôt qu'ils ne l'auraient fait autrement. Des données supplémentaires dont on disposera bientôt permettront d'examiner de manière plus approfondie l'incidence du PAS sur le mariage. ♦

Aplanir les obstacles à l'emploi pour les jeunes défavorisés

Nombre de jeunes de la rue font face à des obstacles pratiquement insurmontables lorsqu'ils veulent reprendre contact avec le monde du travail.

Dans plusieurs projets mis sur pied à l'intention de ces jeunes, on a recours au milieu de travail pour assurer leur réinsertion sociale et leur permettre d'avoir accès à l'emploi. La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a publié les résultats d'une étude de cas portant sur deux programmes novateurs menés à Vancouver qui ciblent les jeunes de la rue – *BladeRunners* et *Café Picasso* : *Évaluation par étude de cas de deux programmes de formation des jeunes défavorisés en milieu de*

travail, par Sheila Currie, Kelly Foley, Saul Schwartz et Musu Taylor-Lewis.

Certains jeunes sont laissés pour compte

Alors qu'on observe encore un haut niveau de sans-emploi chez les Canadiens des tranches d'âge supérieures, le chômage des jeunes a rapidement reculé ces dernières années. En 2000, le taux de chômage des jeunes s'établissait à 12,6 % – soit près du double de la moyenne nationale, mais en recul de 4 points par rapport au taux de 1996. Cette amélioration apparente des perspectives d'emploi des jeunes masque en

fait de profondes variations dans les possibilités qui sont offertes aux individus de cette population.

Le taux de chômage élevé chez les jeunes est attribuable à la proportion de jeunes Canadiens ayant un faible niveau de scolarité. En 1998, le taux de chômage des jeunes Canadiens ayant un diplôme universitaire était de 8,9 %, soit seulement un demi-point de plus que la moyenne nationale. En revanche, il était de 14 % chez les jeunes ayant uniquement un diplôme d'études secondaires. Et il dépasse 25 % chez les jeunes comptant moins de 8 ans de scolarité.

Pour nombre de ces jeunes sans emploi, un faible niveau de scolarité s'accompagne d'aptitudes médiocres en lecture et en calcul. Ces jeunes ont souvent des compétences et une expérience qui ne correspondent pas aux exigences d'un marché du travail qui requiert de plus en plus une formation de pointe. En raison des changements dans le niveau de scolarité exigé par les employeurs, certains jeunes sont laissés pour compte. À vrai dire, en 1997, un jeune sur dix dans la tranche de 15 à 19 ans ne fréquentait plus l'école et se trouvait sans travail.

La définition du « succès » pose problème

Au cours des deux dernières années, le gouvernement canadien a consacré près d'un demi-milliard de dollars à son programme phare, la Stratégie emploi jeunesse, qui appuie diverses initiatives en vue d'améliorer les perspectives de travail des jeunes au Canada.

Malheureusement, on ne sait pas très bien ce qui est efficace, le cas échéant, pour les jeunes de la rue. Les données produites par des évaluations à large échelle aux États-Unis ont livré des résultats décourageants. La mieux connue de ces évaluations – une étude nationale portant sur la *Job Training Partnership Act* (JTPA) – a fait appel à des techniques expérimentales d'assignation aléatoire pour évaluer l'éventail de programmes financés par la JTPA. Selon l'évaluation, la JTPA n'avait eu aucune incidence sur le salaire des participants ni aucun effet sur leur revenu global ou leurs prestations d'aide sociale. Au Canada, on ne dispose

pas encore de données éclairantes provenant d'une évaluation de la Stratégie.

En dépit de ces résultats plutôt sombres et de résultats assez peu encourageants d'autres évaluations, certains chercheurs et intervenants continuent de penser qu'il y a des programmes efficaces pour les jeunes de la rue, mais qu'on n'a pas encore découvert la façon d'en concevoir qui pourraient changer la vie des jeunes. Une partie de la difficulté réside dans la définition et la mesure du « succès » en ce qui concerne les jeunes défavorisés.

Fondamentalement, le succès devrait être défini à long terme – tout au long de la vie des personnes concernées – ce qui se révèle impossible dans une évaluation. Les méthodes traditionnelles pour définir le succès à partir de mesures des résultats à court terme, comme l'achèvement des études secondaires, ou les taux d'emploi, ne se sont pas révélées très instructives pour les programmes d'emploi s'adressant à des jeunes perturbés.

En effet, habituellement, les jeunes défavorisés ne passent pas directement de la situation de jeunes de la rue à celle de travailleurs occupant un emploi stable leur permettant de gagner leur vie. Souvent, ces jeunes ont fait ou font l'expérience de la violence affective et physique, de la toxicomanie et de l'alcoolisme, de l'échec scolaire, et des démêlés avec la justice. Par conséquent, il leur faut franchir des étapes intermédiaires avant d'être prêts à occuper un emploi. Les jeunes défavorisés ont tendance à suivre un cheminement qui les amène à faire deux pas en avant et un pas en arrière, dans leur

Pour nombre de ces jeunes sans emploi, un faible niveau de scolarité s'accompagne d'aptitudes médiocres en lecture et en calcul. Ces jeunes ont souvent des compétences et une expérience qui ne correspondent pas aux exigences d'un marché du travail qui requiert de plus en plus une formation de pointe.

processus d'intégration au marché du travail. Il est difficile de décrire en deux mots les progrès qu'ils font pour atteindre leurs objectifs finaux.

La SRSA évalue des programmes s'adressant aux jeunes

En 1998, la SRSA a entrepris une étude portant sur deux programmes de formation en milieu de travail dont la clientèle était les jeunes de la rue : BladeRunners et Café Picasso. Les deux programmes ont bénéficié de l'appui de Développement des ressources humaines Canada, du ministère du Développement communautaire, des Coopératives et du Bénévolat de la Colombie-Britannique, du Secrétariat national à l'alphabétisation et de l'ARCO Foundation. En raison du nombre de personnes à observer et de la période relativement courte au cours de laquelle l'étude devait être menée,

il est apparu qu'une étude de cas constituait la meilleure méthode possible pour comprendre la façon dont ces programmes ont amélioré la vie des jeunes.

On a choisi BladeRunners et Café Picasso, pour les besoins de l'étude, parce que ces deux programmes semblent posséder certaines des caractéristiques que l'on associe dans la littérature aux programmes qui changent véritablement les choses. Les deux programmes mettent l'accent sur une formation pratique au cours de laquelle les jeunes ont accès à un large éventail de services de soutien et bénéficient d'un encadrement ou de l'appui des adultes.

BladeRunners offre aux jeunes défavorisés la possibilité d'acquérir de l'expérience et une formation dans le domaine de la construction et des métiers connexes. Les jeunes qui sont pris en charge interagissent avec les coordonnateurs de BladeRunners (qui assurent un encadrement intensif individuel) tout en participant à une formation théorique et à une formation sur le tas. Une grande partie du programme consiste en stages sur des chantiers de construction où les participants gagnent un salaire nettement supérieur au salaire minimum. Les employeurs reçoivent des subventions du gouvernement qu'ils transmettent aux participants. Le but ultime du programme est de faire en sorte que les participants soient acceptés comme apprentis dans un corps de métier de la construction.

Café Picasso assure également une formation et une expérience de travail à des jeunes défavorisés, mais dans le secteur de la restauration. Les étudiants

du programme Café Picasso peuvent se spécialiser dans la préparation des aliments ou dans le service et acquérir ainsi des crédits en vue d'un diplôme d'études en hôtellerie du Vancouver Community College. Comme tous les étudiants sont bénéficiaires de l'aide sociale lorsqu'ils entreprennent le programme, ils reçoivent un petit supplément qui s'ajoute à leurs prestations.

L'encadrement intensif semble être la clé du succès.

Café Picasso est unique, dans la mesure où les étudiants suivent une formation tout en travaillant dans un restaurant ouvert au public. La plus grande partie de la formation se déroule au restaurant lui-même, mais à l'achèvement du programme, les étudiants font des stages dans d'autres restaurants locaux où ils acquièrent une expérience supplémentaire et éventuellement un emploi permanent.

Au fil de longues conversations et de groupes de discussion avec les participants, le personnel du programme et les organisations qui emploient les jeunes, les chercheurs de la SRSA ont pu dégager certains thèmes qui ressortent et qui les aident à décrire le fonctionnement de ces programmes et la façon dont ils parviennent à influencer la vie des jeunes. À leur avis, les principaux facteurs inhérents aux programmes ont trait à la participation, au contenu ainsi qu'à la gestion et à la

structure des programmes. Les relations avec le milieu jouent également un rôle.

Les jeunes de la rue ne constituent pas tous des candidats idéaux pour les programmes évalués. Dans des programmes de ce genre, il semble important de s'efforcer d'entreprendre un processus de sélection valable pour déterminer si les participants sont « prêts » sur le plan psychologique. Et même dans ce cas, les jeunes continuent d'avoir besoin d'un soutien.

Comme le suggère la littérature, l'encadrement intensif semble être la clé du succès. Les participants et le personnel de BladeRunners ont décrit de quelle manière les coordonnateurs ont construit avec les participants une relation personnelle valable, basée sur la confiance. Ces relations ont d'ailleurs été aussi précieuses pour le personnel que pour les jeunes et c'est, semble-t-il, dans cette voie qu'il faut aller pour offrir aux jeunes l'orientation dont ils ont besoin.

Or, le but ultime de la recherche dans ce domaine est de parvenir à déterminer si un programme peut avoir des effets positifs et durables sur la vie des jeunes. Bien qu'on n'ait guère de point de comparaison concernant l'incidence de ces programmes sur les jeunes, l'étude des programmes BladeRunners et Café Picasso a fourni des données fort utiles sur le mode de fonctionnement des programmes d'emploi s'adressant aux jeunes de la rue et, le cas échéant, permettra aux artisans de la politique de se rapprocher un peu d'une réponse définitive à la question de savoir quelles sont les méthodes efficaces pour cette clientèle. ♦

Publications

On peut se procurer sans frais les rapports de la SRSA en visitant notre site Web, à www.srdc.org ou en communiquant avec le bureau de l'organisme situé au 50, rue O'Connor, Bureau 1400, à Ottawa (Ontario) K1P 6L2, par téléphone au (613) 237-4311, par télécopieur au (613) 237-5045 ou par courriel à info@srdc.org.

Aplanir les obstacles à l'emploi pour les jeunes défavorisés (p. 11)

BladeRunners et Café Picasso : Évaluation par étude de cas de deux programmes de formation des jeunes défavorisés en milieu de travail par Sheila Currie, Kelly Foley, Saul Schwartz et Musu Taylor-Lewis

En 1998, la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a entrepris une étude de cas portant sur deux programmes novateurs mis sur pied à Vancouver à l'intention des jeunes de la rue. Le programme BladeRunners fait travailler les jeunes dans des chantiers afin de les inciter à apprendre un métier dans le domaine de la construction. Quant au programme Café Picasso, il recrute les jeunes en vue de leur assurer une formation dans le domaine de la restauration et de leur permettre d'obtenir des crédits dans le cadre de cours collégiaux en cuisine ou en restauration.



Et si on se mariait? (p. 9) (Document de travail)

How an Earnings Supplement Can Affect the Marital Behaviour of Welfare Recipients: Evidence From the Self-Sufficiency Project par Kristen Harknett et Lisa A. Gennetian (publié en anglais seulement)

Étant donné qu'on reproche depuis longtemps aux politiques d'aide sociale de favoriser l'éclatement de la famille nucléaire, les artisans de la politique ont avantage à s'assurer que les politiques d'aide sociale et d'emploi à tout le moins ne découragent pas le mariage ou ne favorisent pas sa dissolution. À partir des données provenant de l'évaluation expérimentale du Projet d'autosuffisance (PAS), l'étude analyse les effets d'un supplément de revenu au travail sur le comportement marital des familles monoparentales bénéficiaires d'aide sociale.

En raison de salaires saisonniers élevés, il est difficile de convaincre les réitérants de l'assurance-emploi d'occuper un emploi à l'année (p. 4)

Prestataires fréquents d'assurance-emploi – Une réalité plus complexe qu'il n'y paraît (p. 6)

Comptes rendus sur le recours fréquent à l'assurance-emploi, sous la direction de Saul Schwartz et Abdurrahman Aydemir



Études réalisées par des universitaires canadiens d'après les données de l'Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi (ERAÉ).

Le recours fréquent à l'assurance-emploi au Canada, par Saul Schwartz, Wendy Bancroft, David Gyarmati et Claudia Nicholson

Pour mieux comprendre la problématique et déterminer les programmes qui pourraient être utiles aux personnes ayant fréquemment recours à l'assurance-emploi, on a entrepris une enquête auprès des prestataires d'assurance-emploi. Réalisée en 1997, l'Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi (ERAÉ) vise à donner un aperçu des expériences de travail d'un échantillon de personnes représentatif à l'échelle nationale, ayant reçu régulièrement des prestations d'assurance-emploi en 1996.