

Découvrir les approches efficaces

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

Volume 1, Numéro 3

Automne 2001

Améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées

Possibilités de projets pilotes expérimentaux

Les personnes handicapées seraient probablement plus portées à occuper un emploi si elles pouvaient conserver leurs prestations pour frais médicaux et avoir de nouveau accès à leurs prestations de revenu à la fin de leur emploi — telle est l'opinion de plusieurs conférenciers ayant participé à l'atelier organisé sur ce thème par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) le 21 mars 2001. Au cours de cet atelier d'une journée, il a également été question d'autres méthodes possibles pour encourager les personnes handicapées à travailler, notamment l'ajout d'incitatifs financiers, la création de bons destinés aux aides nécessaires aux personnes handicapées, et la mise en place de programmes de formation poussés offerts en collaboration avec les employeurs.

Quarante participants, dont certains membres d'organisations de défense des personnes handicapées ainsi que des décideurs et des universitaires, ont mis leurs idées en commun pour trouver des façons d'inciter les personnes handicapées à s'intégrer à la population active. Développement des ressources humaines Canada et les gouvernements provinciaux pourraient

s'inspirer des idées mises de l'avant en vue de futurs projets de démonstration.

Ce « piège de la pauvreté », point commun de nombreux programmes sociaux, a des effets particulièrement graves pour les personnes handicapées qui doivent à la fois assumer des frais médicaux élevés et faire face à l'incertitude par rapport à leurs perspectives d'emploi.

Les propositions de projets de démonstration soumises au cours de l'atelier provenaient d'idées formulées au cours d'une table ronde regroupant des représentants d'organisations de défense des personnes handicapées, tenue en novembre 2000 à l'Université Carleton. Les

TABLE DES MATIÈRES

Améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées	1
Le Projet d'autosuffisance	4
Le Programme de partenariat pour l'emploi	8
Table ronde sur le recours fréquent à l'assurance-emploi . . .	10
Évaluer l'apprentissage communautaire	12
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

propositions visaient à aplanir les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées à la recherche d'un emploi, notamment la discrimination, l'absence de mesures de soutien au travail, le manque de compétences professionnelles et d'expérience de travail pertinente, et le manque d'incitatifs financiers. Ces obstacles expliquent en partie pourquoi les personnes handicapées sont deux fois moins nombreuses sur le marché du travail que leurs homologues sans handicap.

Selon l'un des présentateurs invités, Arthur Sweetman, de l'Université Queen's, les personnes handicapées sont souvent réticentes à occuper un emploi rémunéré parce que tout revenu supplémentaire entraîne une réduction équivalente des prestations d'invalidité. Ce « piège de la pauvreté », point commun de nombreux programmes sociaux, a des effets particulièrement graves pour les personnes handicapées qui doivent à la fois assumer des frais médicaux élevés et faire face à l'incertitude par rapport à leurs perspectives d'emploi.

Selon M. Sweetman, les personnes handicapées seraient probablement plus motivées à travailler si elles pouvaient conserver une portion importante de leurs prestations d'invalidité lorsqu'elles travaillent. L'un des nombreux projets qu'il a proposés permettrait aux bénéficiaires de prestations d'invalidité de gagner jusqu'à 1 000 \$ par mois sans que l'on réduise leurs prestations d'invalidité. Toute tranche de 100 \$ de revenus additionnels entraînerait une réduction de 25 \$ des prestations d'invalidité. Les participants occupant

un emploi auraient encore droit à leurs prestations pour frais médicaux et pourraient toucher de nouveau leurs prestations d'invalidité s'ils cessaient de faire partie de la population active. Selon M. Sweetman, ces propositions pourraient jeter les bases d'un projet expérimental que l'on pourrait comparer à d'autres idées de programme prévoyant d'offrir une aide additionnelle aux personnes handicapées.

Des bons d'achat donneraient aux personnes handicapées le pouvoir de déterminer les aides dont elles ont besoin.

L'une de ces idées de programme visait la création de bons pour l'achat des aides nécessaires aux personnes handicapées pour vivre et travailler. Roy Hanes, de l'Université Carleton, a décrit un bon qui pourrait permettre de se procurer des aides telles que des prothèses, des fauteuils roulants et des médicaments, ou encore d'adapter le lieu de travail ou d'obtenir des soins personnels sur place.

M. Hanes a fait valoir que ces bons d'achat donneraient aux personnes handicapées le pouvoir de déterminer les aides dont elles ont besoin. Aucune évaluation des besoins ne serait confiée à un intervenant de l'extérieur habilité à décider de la pertinence des aides souhaitées. À l'heure actuelle, un professionnel du domaine doit établir la nécessité d'une aide même si le dispositif n'est pas de nature médicale proprement dite. Outre qu'il entraîne

des retards considérables attribuables à l'attente des rendez-vous et des désaccords quant à l'utilité d'un appareil ou d'un autre, le système en place restreint également la mobilité professionnelle en associant les personnes handicapées à des prestataires de services en poste à un endroit précis. « Les personnes handicapées sont les plus aptes à évaluer leurs besoins et devraient décider par elles-mêmes des services de soutien pertinents », a indiqué M. Hanes.

M. Hanes a comparé sa proposition de bons au programme « Ticket to Work » mis sur pied par la Social Security Administration des États-Unis. En vertu de ce programme, les personnes handicapées reçoivent des bons qui leur permettent de décider elles-mêmes où elles suivront une formation liée à l'emploi et à quels services de placement elles s'adresseront. De même, les employeurs et les formateurs des employés sont rémunérés selon la période d'emploi des participants. Ces derniers ont droit à des assurances médicales pendant qu'ils travaillent et sont admissibles à des prestations d'invalidité à la fin de leur emploi.

M. Hanes voit le programme d'un bon œil car il considère que les bons donnent aux bénéficiaires une grande marge de manœuvre quant aux services qui leurs sont destinés.

Par ailleurs, Joan Westland, du Conseil canadien de la réadaptation et du travail, a proposé que les employeurs des industries à forte croissance jouent un rôle de premier plan dans leurs décisions visant à déterminer qui bénéficiera d'une formation et les types de compétences enseignées. Pour leur

part, les employeurs s'engageraient officiellement à embaucher les personnes réussissant les programmes de formation. La proposition part du principe que les programmes de formation sont le plus efficaces lorsqu'il y a un emploi assuré en bout de ligne.

Mme Westland a avancé que la formation adaptée aux besoins particuliers d'employeurs engagés permet à 90 % des diplômés de conserver un emploi. Elle souligne que pour être fructueux, le programme devrait faire appel à des participants dévoués et à une gestion efficace et être exhaustif, c'est-à-dire s'attaquer aux obstacles à l'emploi que doivent surmonter les personnes handicapées, notamment la discrimination, l'accès restreint au travail et le manque d'aides adéquates pour vivre et travailler.

« Les programmes qui ne font pas appel à des stratégies complexes ni à plusieurs partenaires (particulièrement les employeurs) sont onéreux et ne donnent pas de résultats probants sur le plan de l'emploi », a indiqué Mme Westland.

Au cours de discussions ultérieures, certains participants se sont demandé si un programme aussi intensif pourrait être adapté avec succès à l'échelle d'une province ou du pays.

Henry Enns et Deborah Stienstra, du Centre canadien d'études sur le handicap, ont proposé une stratégie détaillée non sans analogie avec celle de Mme Westland à l'intention des étudiants handicapés. Les responsables travailleraient en étroite collaboration avec les employeurs sur le plan de la formation, et ces derniers s'engageraient en retour à fournir des emplois

aux diplômés. En outre, les élèves et leur famille auraient accès à divers services de counseling pour les préparer au marché du travail.

Le programme proposé avait pour but d'aider les élèves handicapés à surmonter leur manque d'expérience professionnelle, d'importants obstacles comportementaux et des problèmes de santé mentale. « Pour aider les jeunes, il faut d'abord leur fournir les aides nécessaires avant qu'ils terminent leurs études secondaires, collégiales ou universitaires », affirment Enns et Stienstra.

*Les programmes de formation
sont le plus efficaces lorsqu'il
y a un emploi assuré en
bout de ligne.*

Au cours de leurs études, les élèves auraient accès à une formation à plein temps pendant trois étés consécutifs et à une formation à temps partiel au cours de l'hiver. Enns et Stienstra ont en outre recommandé une étroite collaboration entre les élèves, les entrepreneurs, les spécialistes des déficiences et les familles. Enfin, le dernier aspect du programme proposait que les élèves continuent d'avoir accès aux prestations pour frais médicaux tout en travaillant et aient de nouveau droit à leurs prestations de revenu s'ils arrêtent de travailler.

Derek Hum, de l'Université du Manitoba, a décrit divers incitatifs financiers qui pourraient favoriser l'emploi des personnes handicapées,

notamment un supplément de revenu similaire à la formule du Projet d'auto-suffisance (PAS) de la SRSA, une subvention salariale ou une subvention pour absorber les coûts initiaux de l'entrée sur le marché du travail.

Cependant, dans l'ensemble, M. Hum doutait de l'efficacité de ces incitatifs. Selon lui, ils pourraient sembler onéreux, susciter le ressentiment des personnes n'ayant pas de handicap et, dans certains cas, réduire le volume de travail effectué par certaines personnes handicapées.

Un projet expérimental possible issu de l'atelier ferait appel au plan de M. Sweetman pour un accroissement des incitatifs financiers comme programme de base. Cet ensemble d'incitatifs testerait s'il existe en fait un nombre important de personnes handicapées qui sont prêtes à travailler, en mesure et désireuses de le faire, mais qui ne le font pas en raison de la rigidité et des éléments démotivants des règlements régissant les prestations. En outre, un sous-groupe de participants au projet pourrait avoir droit à des bons ou à une formation afin que l'on puisse étudier les effets additionnels sur la situation d'emploi. Dans le cadre d'un autre projet, on pourrait évaluer l'efficacité relative des décisions de formation prises par les personnes handicapées ou par les employeurs (la stratégie des bons) par opposition à la décision de formation unilatérale d'employeurs. On s'attendrait entre autres à obtenir des résultats différents lorsqu'on introduit la probabilité d'un emploi à la fin de la formation. ♦

Le Projet d'autosuffisance

Mettre à l'essai des options dans la prestation d'incitatifs financiers

Le but du Projet d'autosuffisance (PAS) était d'éprouver l'efficacité de suppléments de revenu temporaires pour accroître l'emploi parmi les prestataires d'aide sociale à long terme, à la fois en vue de réduire la pauvreté et d'améliorer l'autonomie financière.

L'expérience nous a démontré que les programmes de lutte contre la pauvreté qui ne sont pas liés à l'emploi ont parfois eu pour effet de réduire les efforts des prestataires sur le marché du travail et d'accroître leur dépendance à l'égard de l'aide publique. Si l'on s'en tient aux résultats obtenus jusqu'à ce jour, le PAS a montré que les incitatifs financiers peuvent être efficaces à la fois pour soulager la pauvreté et atténuer la dépendance.

Si l'étude principale sur les prestataires a fait état d'impressionnants résultats, elle n'a pas pu répondre à toutes les questions et l'on s'interroge encore sur la façon dont pourrait fonctionner un programme de supplément établi sur le modèle du PAS. L'étude ciblait un échantillon représentatif de prestataires d'aide sociale à long terme, de façon à mesurer l'impact d'un programme nouvellement mis en œuvre sur des personnes recevant déjà l'aide sociale.

- Que se produirait-il si de nouveaux demandeurs d'aide sociale étaient au courant de l'existence d'un supplément de type PAS au sein d'un programme établi? Ces personnes seraient-elles encouragées à présenter une demande et à demeurer prestataires d'aide sociale plus longtemps de façon à être admissibles? En d'autres termes, l'offre d'incitatifs financiers a-t-elle des effets pervers sur la demande d'aide sociale?
- Dans quelle mesure est-il efficace d'offrir un supplément seulement?

Des services supplémentaires pourraient-ils améliorer les chances de trouver un travail de façon à permettre aux prestataires de tirer parti du supplément?

Les concepteurs du PAS ont anticipé les questions susmentionnées et ont lancé deux études parallèles sous l'égide du PAS — l'étude sur les requérantes et le PAS-plus. Deux rapports récents de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) nous livrent les résultats de ces autres programmes après 36 mois d'admissibilité au supplément.

L'étude sur les requérantes du PAS

Si le PAS était un programme nouvellement mis en œuvre, en ciblant les prestataires d'aide sociale ou d'aide au revenu qui touchent des prestations depuis au moins un an, l'étude principale fournirait des chiffres estimatifs fiables sur les impacts du programme. Toutefois, lorsqu'un programme comme le PAS compte déjà plusieurs années d'existence, les nouveaux demandeurs d'aide sociale sont tous au courant de leur admissibilité éventuelle au supplément pourvu qu'ils demeurent prestataires d'aide sociale pendant un an. Cet état de chose soulève d'intéressantes questions sur l'impact que pourrait avoir un programme établi similaire au PAS sur le comportement des nouveaux demandeurs d'aide sociale, à la fois avant et après leur admissibilité au supplément.

Le recrutement pour l'étude sur les requérantes ne ciblait que de nouvelles requérantes d'aide sociale de la vallée du bas Fraser en Colombie-Britannique. La principale différence, sur le plan méthodologique, entre l'étude des prestataires et l'étude sur les requérantes a trait au fait que les

requérantes ont été recrutées alors qu'elles étaient sur le point de recevoir l'aide sociale tandis que les prestataires ont été recrutées alors qu'elles recevaient l'aide sociale depuis au moins un an.

Les requérantes ont été réparties de façon aléatoire entre deux groupes, le groupe programme et le groupe témoin. Les participantes du groupe programme ont été prévenues au moment du recrutement qu'elles seraient admissibles au supplément si elles demeuraient prestataires de l'aide au revenu pendant un an. En conséquence, l'étude sur les requérantes simule l'environnement qui serait celui des nouveaux demandeurs d'aide sociale si on leur offrait un programme établi de type PAS.

L'étude sur les requérantes du PAS a permis de répondre à deux questions importantes. Le principal objectif était de déterminer si les nouveaux demandeurs d'aide sociale étaient enclins à demeurer plus longtemps bénéficiaires de l'aide au revenu afin d'être admissibles au supplément de revenu offert par le PAS. Le second objectif était de voir si le supplément aurait une incidence quelconque sur l'emploi subséquent, les gains, le revenu et les prestations d'aide sociale des nouvelles prestataires qui étaient au courant de leur admissibilité éventuelle un an plus tôt. Les impacts du programme seraient-ils similaires à ceux observés chez les prestataires à long terme de l'étude des prestataires, lesquelles devenaient admissibles immédiatement?

Les effets sur la demande d'aide sociale ont été minimes. La comparaison des registres d'assistance sociale visant le groupe témoin et le groupe programme indique que très peu de participantes

ont prolongé leur inscription au programme d'aide sociale de façon à se prévaloir de l'offre de supplément (voir l'étude intitulée *Les incitatifs au travail ont-ils des conséquences involontaires? L'évaluation de l'« effet sur la demande » dans le contexte du Projet d'autosuffisance* par Gordon Berlin, Wendy Bancroft, David Card, Winston Lin et Philip K. Robins, mars 1998). L'exigence d'un an pour l'admissibilité au PAS, si elle était introduite dans un programme établi ne prolongerait pas de façon appréciable la durée de recours à l'aide sociale.

Résultats après 48 mois

Le dernier rapport de la SRSA relatif à l'étude sur les requérantes, *Quand les incitatifs financiers à l'emploi s'auto-financent : Résultats provisoires de l'étude sur les requérantes du Projet d'autosuffisance* par Charles Michalopoulos et Tracey Hoy, analyse les impacts du PAS sur l'emploi, le revenu et le recours à l'aide sociale des membres du groupe programme, d'après l'analyse des questionnaires présentés à un échantillon de membres, 48 mois après leur recrutement pour l'étude. En ce qui a trait aux membres du groupe programme, qui, par définition devaient avoir bénéficié de l'aide au revenu pendant 12 mois pour être admissibles au supplément, le sondage a été réalisé 36 mois après la date d'admissibilité au supplément.

On a observé des impacts importants sur l'emploi à plein temps, les gains et la réduction de la pauvreté. Au cours de la quatrième année suivant le recrutement pour l'étude, près de 45 % des membres du groupe programme travaillaient à plein temps, comparativement à 36 % du groupe témoin, un impact de près de neuf points de pourcentage. Les gains des membres du groupe programme étaient également plus élevés, d'environ 16 points de pourcentage. Cet impact appréciable sur les gains a

réduit de plus de six points de pourcentage la proportion de familles du groupe programme ayant un revenu inférieur au seuil de faible revenu de Statistique Canada.

Fait important, les gains d'emploi des membres du groupe programme ont été obtenus sans accroissement net des paiements de transfert. L'offre de supplément a essentiellement été financée par la réduction des paiements d'aide au revenu et l'accroissement des versements au titre de l'impôt sur le revenu

attribuables au programme. Au cours des six derniers mois de la période de suivi, les membres du groupe programme ont reçu en moyenne un paiement de 129 \$ par mois au titre du supplément. En raison de l'exigence de travail à plein temps, les membres du groupe programme ont touché 69 \$ de moins au titre de l'aide au revenu que les membres du groupe témoin et payé à peu près 56 \$ par mois de plus en impôt. Le montant correspondant à l'accroissement des

Principales caractéristiques du supplément de revenu pour les requérantes

- ♦ **Exigences de travail à plein temps.** Le supplément a été versé uniquement aux mères de famille monoparentale admissibles travaillant au moins 30 heures par semaine et ayant renoncé à l'aide au revenu.
 - un travail à plein temps dans les 12 premiers mois (en d'autres termes, au cours de la seconde année). Si elle ne se qualifiait pas au cours de l'année, elle n'était plus jamais admissible au supplément.
- ♦ **Incitatifs financiers substantiels.** Le supplément correspondait à la moitié de la différence entre les gains de la participante et un « niveau de gains » cible établi au départ à 37 000 \$ en Colombie-Britannique. Le supplément correspondait à peu près aux gains de nombreux travailleurs à faible revenu (avant les impôts et les dépenses liées au travail).
- ♦ **Programme s'adressant aux prestataires d'aide sociale à long terme.** Seuls les prestataires d'aide sociale à long terme (recevant depuis au moins un an l'aide au revenu) étaient admissibles au supplément. Par conséquent, les participantes à l'expérience de l'étude sur les requérantes devaient être prestataires d'aide au revenu pendant la première année suivant leur inscription à l'étude pour devenir admissibles au supplément.
- ♦ **Un an pour se prévaloir de l'offre.** Lorsqu'une prestataire d'aide au revenu devenait admissible au supplément, à la fin de la première année, on l'informait qu'elle pourrait obtenir le supplément si elle trouvait
- ♦ **Versement du supplément pendant un maximum de trois ans.** Les participantes pouvaient toucher le supplément pendant une période allant jusqu'à trois années civiles, à compter du premier versement, pourvu qu'elles travaillent à plein temps et ne perçoivent pas l'aide au revenu.
- ♦ **Solution de rechange volontaire à l'aide sociale.** La participation au projet était volontaire. Toutefois, pour recevoir le supplément du PAS, les participantes devaient renoncer à l'aide au revenu. Après avoir commencé à recevoir le supplément, les participantes pouvaient à tout moment prendre la décision de bénéficier à nouveau de l'aide au revenu, dans la mesure où elles renonçaient au supplément et répondaient aux critères d'admissibilité de l'aide au revenu. Elles pouvaient également être admissibles au supplément une nouvelle fois en reprenant un travail à plein temps à tout moment au cours de la période d'admissibilité de trois ans.

Découvrir les approches efficaces

recettes fiscales et à la réduction des paiements au titre de l'aide au revenu compense pleinement le coût des paiements au titre du supplément du PAS.

Les paiements de transfert nets ont augmenté dans l'étude des prestataires alors qu'ils diminuaient dans l'étude sur les requérantes. Un rapport antérieur de la SRSA nous proposait comme explication que l'effet du PAS se faisait davantage sentir sur les gains des requérantes que sur les gains des prestataires. Cela signifie que l'impact du programme sur l'impôt sur le revenu est également plus élevé pour l'échantillon de requérantes. Les effets plus importants sur les gains peuvent correspondre à une expérience du marché du travail et une éducation plus récentes de l'échantillon de requérantes. Cette conclusion laisse entrevoir la possibilité qu'un programme comme le PAS puisse avoir des impacts positifs sur l'emploi et la

pauvreté et, une fois mis en œuvre, puisse s'autofinancer.

Le PAS-plus

Le PAS-plus a été mis en œuvre pour déterminer si l'ajout de services d'emploi et de services de soutien à la recherche d'emploi pouvait aider une plus grande proportion de personnes à tirer parti du supplément, en les aidant à trouver un emploi. Cette étude est importante car les effets impressionnants du PAS observés jusqu'à ce jour — montrant que les incitatifs financiers seuls peuvent être efficaces pour encourager l'autonomie financière — ont été obtenus en grande partie grâce au tiers de prestataires d'aide sociale qui se sont prévalus du supplément. Une grande partie des membres du groupe programme — soit environ les deux tiers — n'ont jamais eu accès au supplément. Nombre de ces personnes n'ont tout simplement pas réussi à trouver du travail au cours de la période de 12 mois

de façon à être admissibles au supplément.

Les services du PAS-plus visaient à aider les membres du groupe programme à surmonter deux séries de difficultés, à trouver un emploi dans la période de 12 mois qui leur était impartie, de façon à être admissibles au supplément, et à trouver un nouvel emploi en cas de perte du premier emploi. L'étude du PAS-plus devait aider à répondre à deux questions de recherche connexes :

- ♦ L'ajout de services d'emploi aide-t-il davantage de personnes à trouver un emploi et à tirer parti de l'offre de supplément?
- ♦ Ces personnes seront-elles également mieux armées pour conserver un emploi à plein temps?

En d'autres termes, le PAS-plus aura-t-il un impact supplémentaire sur l'emploi, les gains, le revenu et les prestations d'aide sociale comparativement à l'effet de l'offre de supplément seule?

La nature de ces questions a conduit à une méthode de recherche particulière pour le PAS-plus. Le programme ciblait un groupe similaire de prestataires d'aide au revenu à long terme, situé au Nouveau-Brunswick, comme le faisait l'étude principale des prestataires. Mais, cette fois-ci les membres de l'échantillon ont été répartis de façon aléatoire entre trois groupes de recherche, plutôt qu'entre un groupe programme ou un groupe témoin. Un groupe avait droit à l'offre de supplément et aux services d'emploi du PAS-plus (le groupe programme du PAS-plus). Un second groupe n'avait droit qu'au supplément (le groupe programme du PAS). Dans chaque groupe programme, l'offre de supplément présentait les mêmes caractéristiques essentielles que l'offre dans l'étude principale sur les prestataires. Un troisième groupe

Services offerts aux membres du groupe programme du PAS-plus

Plan d'emploi. Préparation d'un plan d'autosuffisance pour chaque membre du groupe, comprenant des renseignements sur les obstacles à l'emploi, les buts et l'utilisation prévue des services du PAS-plus.

Rédaction de curriculum vitæ. Le personnel du programme du PAS-plus devait aider les participantes à rédiger, dactylographier, formater, corriger et imprimer leur curriculum vitæ.

Club d'emploi. Les participantes étaient encouragées à se joindre à des clubs d'emploi animés par des monitrices du PAS-plus dans lesquels on insistait sur l'entrée en contact rapide avec les employeurs et l'importance d'un suivi constant et du maintien d'une attitude positive.

Formation axée sur l'emploi. On établissait des relations individuelles entre chaque membre du groupe programme et une monitrice du PAS-plus offrant des conseils pratiques et un soutien affectif.

Communication de possibilités d'emploi. Le personnel du PAS-plus recueillait des possibilités d'emploi et en informait les membres du groupe.

Atelier de renforcement de l'estime de soi. Les membres du groupe participaient à des exercices conçus pour renforcer leur estime de soi.

Autres ateliers. Les ateliers ciblaient des membres du groupe programme du PAS-plus faisant face à la perte de leur emploi ou cherchant des emplois plus payants.

témoin n'avait droit ni au supplément ni aux services d'emploi du PAS-plus. Cette méthode a permis des comparaisons multiples afin de mettre en évidence non seulement l'effet conjoint des services du PAS-plus et du supplément, mais également l'impact supplémentaire de l'ajout des services du PAS-plus à l'offre de supplément.

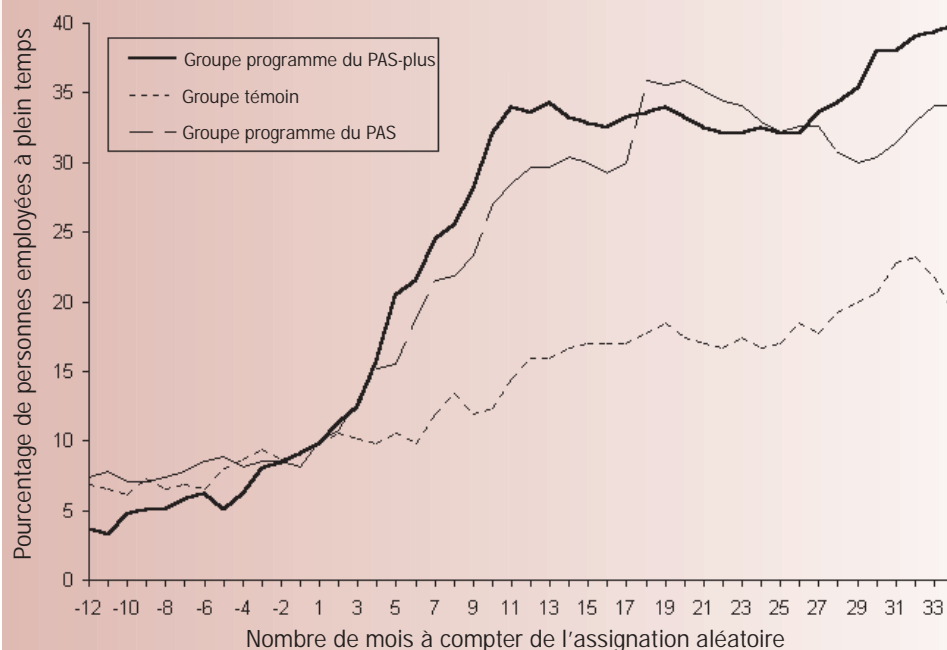
Résultats après 36 mois

Le dernier rapport de la SRSA, *Le PAS-plus après 36 mois : Effets de l'ajout de services en matière d'emploi sur les incitatifs financiers à l'emploi* par Ying Lei et Charles Michalopoulos, décrit l'incidence de l'ajout de services d'emploi à l'offre de supplément sur le recours au supplément ainsi que sur l'emploi et les gains qui en découlent. Ces conclusions sont fondées sur l'analyse des questionnaires présentés aux membres de l'échantillon 36 mois après leur intégration dans l'étude.

L'ajout de services d'emploi a eu un impact important sur le nombre de personnes ayant trouvé du travail à plein temps et a aidé une plus grande proportion d'entre elles à tirer parti de l'offre de supplément. Environ la moitié des participantes au groupe programme du PAS-plus ont réussi à trouver un emploi à plein temps au cours de l'année suivant leur intégration dans l'étude et ont été admissibles au supplément. Par comparaison, seul un tiers des participantes faisant partie du groupe à qui l'on a offert uniquement le supplément ont réussi à trouver un emploi à plein temps.

L'association des services d'emploi et du supplément de revenu a eu des impacts très importants sur l'emploi, les gains, le revenu et les prestations d'aide sociale du groupe programme. En effet, comparativement au groupe témoin, qui n'a eu accès ni aux services, ni au supplément, les participantes au groupe programme du PAS-plus ont été plus de deux fois plus nombreuses à tra-

Taux d'emploi mensuel à plein temps chez les membres du groupe programme du PAS-plus, du groupe programme du PAS et du groupe témoin



Sources : Calculs fondés sur les résultats de l'enquête initiale et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

vailer à plein temps et bien moins nombreuses à toucher l'aide sociale. En outre, les gains de celles qui ont bénéficié à la fois des services et du supplément ont été de 100 \$ de plus par mois et leur revenu total de près de 200 \$ de plus par mois.

L'ajout de services d'emploi a permis à une plus grande proportion de gens d'être admissibles au supplément, en les aidant à trouver un emploi à plein temps au cours de la première année de l'étude. Cependant, la différence dans la capacité de trouver un travail entre le groupe programme du PAS-plus et les personnes admissibles uniquement au supplément ne s'est pas traduite par des impacts supplémentaires sur les taux d'emploi mensuels ou par d'autres revenus. Cela signifie que, même si les participantes à qui l'on a offert le PAS-plus étaient mieux armées pour trouver un emploi, elles ont également perdu leur emploi plus rapidement. Une comparaison des autres résultats des deux groupes a révélé peu de différences significatives. Néanmoins, la proportion

de membres du groupe programme du PAS-plus recevant l'aide au revenu a été inférieure et leur revenu total individuel a été de près de 100 \$ de plus par mois.

Sommaire

L'étude sur les requérantes et le PAS-plus ont permis de réaliser des progrès sensibles dans la compréhension des options de prestation de programmes fondées sur des incitatifs financiers. Les analyses et les rapports à venir nous permettront de mieux comprendre encore. Il est important de voir si les impacts sur l'emploi et les gains dont fait état l'étude sur les requérantes, obtenus sans coût net pour le gouvernement, persistent lorsque tous les membres du groupe programme cessent d'être admissibles au supplément. Dans le cadre du PAS-plus, le recours à des services d'emploi semble s'être accru à la fin de la période d'analyse de 36 mois et il nous reste à voir si la tendance se poursuit et quel en est l'impact à plus long terme. ♦

Le Programme de partenariat pour l'emploi

Récompenser le rendement dans la prestation de services

On sait maintenant que la recherche et l'obtention d'un emploi reposent sur deux éléments : connaître les bonnes personnes, c'est-à-dire disposer d'un réseau, et avoir de bonnes connaissances, c'est-à-dire les compétences requises. La recherche d'emploi est donc plus difficile pour les personnes qui manquent de relations, même si elles sont extrêmement motivées. Quand ils demandent l'aide sociale, les chercheurs d'emploi sont désespérés, ils ont généralement épuisé leurs ressources financières et totalement perdu confiance. Les personnes qui ne font pas partie du marché du travail peuvent avoir besoin d'un coup de pouce pour entrer en contact avec des employeurs, de même que d'une attention plus personnalisée qu'elles ne peuvent en obtenir dans le cadre d'autres programmes généralement accessibles, comme les clubs d'emploi.

En janvier 2000, le ministère des Ressources humaines de Colombie-Britannique a lancé son Programme de partenariat pour l'emploi (PPE). Ce projet pilote de deux ans opère un profond changement dans la conception et la prestation de programmes liés au marché du travail et de services s'adressant aux prestataires d'aide sociale. D'abord, il met l'accent sur une stratégie qui privilégie « le travail d'abord » afin d'aider sa clientèle prête à travailler à trouver un emploi aussi rapidement que possible, au lieu de mettre l'accent sur des programmes de formation. Ensuite, il introduit le principe des contrats fondés sur le rendement, en vertu desquels les

organismes de prestation sont rémunérés en fonction des résultats obtenus plutôt que des services fournis.

À la demande du ministère des Ressources humaines, la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a réalisé une étude méthodologique décrivant le programme et sa mise en œuvre. Cette étude a été entreprise par Wendy Bancroft, Susanna Gurr et David Gyarmati et leur rapport intitulé *The Jobs Partnership Program: Pathways, Pitfalls, and Progress* a été récemment présenté au gouvernement de Colombie-Britannique.

Un concept novateur

Le projet pilote de Partenariat pour l'emploi est fondé sur un partenariat entre le gouvernement et deux organismes du secteur privé auxquels on a confié à contrat la prestation du programme : Destinations Job Link (un consortium d'organismes du secteur du tourisme et de l'industrie hôtelière), le COTA (le Conseil des associations touristiques de Colombie-Britannique), et Job Wave BC (dirigé par le West Coast Group International Consultants Ltd., une firme de consultants en technologie de l'information pour les petites entreprises).

Le Programme de partenariat pour l'emploi assure des services d'emploi et un appui pendant une période donnée pour aider les participants à trouver rapidement un emploi et à le conserver. Les principaux avantages et services offerts par le PPE sont le

placement et une aide financière préalable à l'emploi ainsi que des services de soutien et des incitatifs après l'emploi. Les organismes ne sont rémunérés par le gouvernement qu'après que les participants au PPE aient trouvé un emploi et ne dépendent plus de l'aide sociale. On s'attend à ce que le programme s'autofinance et permette au gouvernement de faire des économies.

Le principal objectif du PPE est d'augmenter le nombre de prestataires d'aide sociale qui trouvent du travail. De nombreux informateurs nous ont dit que le but était de « faire le lien entre les participants et les emplois et d'assurer leur maintien en poste ». On s'attend ainsi à réduire le nombre de personnes bénéficiant de l'aide sociale et à réaliser des économies sur ce front. Le PPE a été conçu pour assurer des services aux nouveaux demandeurs d'aide sociale prêts à occuper un emploi. En ciblant cette clientèle, le programme travaille avec des personnes qui ont généralement un niveau de compétence plus élevé et une expérience de travail plus récente que d'autres groupes. Le PPE vise à intervenir avant que ces personnes ne soient prises au piège de l'aide sociale.

Tant les écrits sur la question que les études de terrain portent à croire que sous plusieurs aspects le PPE représente une percée dans la voie de la réforme de l'aide sociale, les plus notables étant les suivants :

- ♦ Il marque une étape vers des programmes plus dynamiques. Le

PPE rompt avec l'approche passive du fait qu'il crée un lien proactif entre les chercheurs d'emploi et le marché du travail. Les personnes chargées de la prestation du PPE véhiculent le message qu'« un emploi vaut mieux que l'aide sociale » et assurent des services permettant d'atteindre cet objectif.

- ♦ **Il introduit des clauses contractuelles qui récompensent le rendement.** Il s'agit du premier contrat fondé sur le rendement conclu par le Ministère. Les organismes sont rémunérés lorsque les participants au PPE occupent un emploi et cessent d'être prestataires d'aide sociale. On pense que les incitatifs axés sur le rendement encourageront davantage la créativité et l'entrepreneuriat dans l'élaboration et la prestation des programmes.

- ♦ **Il crée des liens avec le milieu des affaires par la formation d'un partenariat entre les secteurs public et privé.** Le recours à des organismes privés ayant des liens avec les entreprises, plutôt qu'aux pouvoirs publics, pour assurer la prestation de programmes axés sur l'emploi est rare et se fait généralement à petite échelle. Les organismes du PPE sont dans une position privilégiée pour faciliter la participation du secteur privé, en particulier les petites entreprises et le secteur touristique.

L'étude de la SRSA

L'étude de la SRSA cible quatre régions administratives du ministère des Ressources humaines et deux bureaux de district au sein de chaque région, et elle adopte une démarche méthodologique visant l'ensemble des cas. Les auteurs ont eu recours à diverses techniques de collecte de don-

nées et à plusieurs sources, y compris des entrevues approfondies avec les principaux informateurs, à tous les niveaux de la mise en œuvre et des activités du PPE, aux statistiques relatives à la participation et au placement et à l'observation des interactions entre les travailleurs et leurs clients. Bien que l'étude n'ait pas pour objet de mesurer l'impact net du PPE sur ses participants, ni de fournir une analyse des répercussions financières pour le gouvernement, les constatations devraient néanmoins aider les artisans de la politique et le personnel des programmes à se faire une idée de certains facteurs qui semblent favoriser le succès du programme.

Les informateurs ont donné d'excellentes notes pour la rapidité avec laquelle le PPE a été mis en œuvre et pour les efforts consentis afin qu'il porte fruit. Plusieurs informateurs considèrent d'ailleurs que le PPE a été l'une de leurs expériences d'apprentissage les plus enrichissantes. Nous présentons ci-après la liste des méthodes, dans plusieurs domaines, qui semblent contribuer à la qualité supérieure du PPE, comparativement aux autres programmes :

- ♦ Le personnel du Ministère et des organismes n'a pas ménagé ses efforts afin d'assurer un suivi proactif des participants et de surveiller leur engagement, ce qui, au dire de nombreux informateurs, explique les taux supérieurs d'assiduité et de participation au programme.
- ♦ Le PPE offre une grande flexibilité. Tant les employés du Ministère que ceux des organismes peuvent en modifier la structure de façon à adapter la prestation du programme aux réalités et aux besoins régionaux.

- ♦ La plupart des informateurs considèrent que le PPE ne pourrait fonctionner adéquatement sans une bonne relation de travail entre tous les partenaires. Cette relation a évolué et s'est améliorée au fil du temps et à mesure que les procédures sont devenues plus structurées.
- ♦ Les informateurs considèrent que le succès du programme est en grande partie attribuable aux travailleurs dévoués du PPE.
- ♦ Les informateurs ont souligné l'importance d'un bon système d'information pour assurer le suivi auprès des participants et surveiller leur engagement tout au long de leur participation au PPE.

Le Programme de partenariat pour l'emploi est un programme ayant un objectif clair. Ses concepteurs ont mis en œuvre une formule propre à la Colombie-Britannique qui privilégie le « travail d'abord » et qui est en vigueur dans toutes les régions relevant du Ministère et dans la plupart des régions de la province.

Comme le montre l'étude menée par la SRSA, le Ministère et les organismes ont eu à surmonter divers problèmes et difficultés de mise en œuvre au cours de leur première année d'introduction du programme, mais rien n'a empêché le programme d'atteindre ses objectifs en matière de placement dès la première année.

L'expérience acquise dans le cadre du PPE donne des leçons dans plusieurs domaines :

- ♦ en mettant en place des incitatifs fondés sur le rendement, on a établi et préservé l'objectif du programme, qui consiste à privilégier l'emploi;

- ♦ on crée des relations constructives entre les organismes des secteurs privé et public;
- ♦ on évalue le programme de manière continue, on obtient de la rétroaction et on apporte des ajustements immédiats à la politique, aux contrats et au programme, ce qui améliore la prestation de services;
- ♦ on met en pratique un contrat axé sur le rendement.

D'après les expériences menées jusqu'à ce jour dans le cadre du PPE, le programme est prometteur. De façon générale, les organismes respectent le nombre de placements ciblé et assurent la réinsertion des chercheurs d'emploi

sur le marché du travail. Le PPE a ainsi permis à plus de 6 000 participants de trouver un emploi au cours de sa première année d'existence. On a analysé en grande partie le succès du PPE sous l'angle de la réalisation des objectifs et du nombre de placements, mais certains participants auraient trouvé un emploi en l'absence du programme. Par conséquent, ces critères ont peut-être surestimé l'impact véritable du programme.

Les écrits sur la question indiquent que les programmes ayant pour objectif de permettre aux gens d'occuper rapidement un emploi peuvent se traduire par un accroissement plus important et

plus durable des taux d'emploi, des gains et des revenus que les programmes axés uniquement sur la recherche d'emploi. Selon les informateurs de l'étude, le PPE semble avoir atteint ces résultats, mais sans une évaluation appropriée des impacts, la question de savoir dans quelle mesure le PPE a été un succès demeurera sans réponse. ♦

Table ronde sur le recours fréquent à l'assurance-emploi

Le 5 juillet 2001, la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a organisé à Ottawa un atelier sur le recours fréquent à l'assurance-emploi au Canada. Cette table ronde, à laquelle ont participé des universitaires et des spécialistes des politiques, a donné à la SRSA l'occasion de discuter avec des spécialistes de tout le pays des nouvelles perspectives et des résultats issus de ses projets de recherche sur cette question. Les travaux dans ce domaine font l'objet de deux rapports publiés plus tôt cette année. L'ouvrage intitulé *Le recours fréquent à l'assurance-emploi au Canada — le Projet de supplément de revenu* analyse les caractéristiques, le comportement et les atti-

tudes des prestataires d'assurance-emploi ayant répondu à l'Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi. L'ouvrage d'accompagnement ayant pour titre *Comptes rendus sur le recours fréquent à l'assurance-emploi* renferme des exposés dans lesquels des universitaires canadiens étudient en profondeur les résultats de l'enquête.

L'atelier a également permis à la SRSA d'étudier de façon prospective la situation des personnes qui sont fortement tributaires de l'assurance-emploi et de déterminer des sujets de recherche qui pourraient nous permettre de mieux comprendre ce phénomène complexe.

Le recours fréquent à l'assurance-emploi est attribuable à diverses causes : accès à un marché du travail restreint en raison de la faiblesse de la demande locale ou d'une demande saisonnière; absence des compétences requises pour occuper les postes vacants; contrats implicites entre un grand nombre d'entreprises et de travailleurs, en vertu desquels les travailleurs acceptent d'être mis à pied temporairement en raison de fluctuations de la demande, sachant qu'ils seront réembauchés ultérieurement; profils d'emploi indiquant le recours fréquent à l'assurance-emploi et ce, pour diverses raisons et sans qu'aucune entente ne soit conclue avec

l'employeur. Les causes, nombreuses et complexes, sont interreliées dans une certaine mesure et révèlent l'hétérogénéité des interactions entre l'expérience de travail du prestataire fréquent et son utilisation du régime d'assurance-emploi. Cette hétérogénéité complique encore davantage l'élaboration de stratégies nouvelles.

Les participants à l'atelier ont souligné que la typologie des prestataires d'assurance-emploi proposée par David Gray et Arthur Sweetman — décrite dans l'étude intitulée « Analyse typologique des utilisateurs du régime canadien d'assurance-emploi : mesures de fréquence et de saisonnalité » — constitue un élément important de la recherche sur ce thème (l'article intitulé « Prestataires fréquents d'assurance-emploi – Une réalité plus complexe qu'il n'y paraît », publié dans *Découvrir les approches efficaces*, volume 1, numéro 2, porte sur les résultats de leurs travaux). La typologie proposée, qui décompose les utilisateurs fréquents en six groupes établis selon leurs antécédents de prestataires d'assurance-emploi, permet de mieux comprendre l'utilisation du programme d'assurance-emploi et établit une distinction utile entre différents types de travailleurs ayant des besoins et des expériences d'emploi différents. Les participants ont suggéré d'utiliser cette typologie pour étudier plus en détail le comportement des travailleurs à l'égard de l'assurance-emploi. Dans le cadre de travaux futurs, on pourrait ainsi se pencher sur les différences entre les prestataires fréquents en milieu rural et urbain, ou encore sur la mobilité inter-régionale — en comparant la situation économique ou autre des travailleurs

qui se rendent dans des localités offrant davantage de possibilités d'emploi par rapport aux travailleurs qui restent dans leur région d'origine.

Les travaux de recherche menés récemment par la SRSA ont par ailleurs permis de constater qu'un grand nombre de prestataires fréquents tendent à présenter des demandes de façon nettement saisonnière, qu'ils soient ou non des travailleurs saisonniers, ce qui constitue une donnée importante. La confusion qui entoure le concept de saisonnalité était évidente dans les discussions. Les participants ont convenu qu'il fallait établir une distinction nette entre les travailleurs et les emplois saisonniers. Il faudrait étudier plus en détail des questions telles que la mesure adéquate de la saisonnalité, son caractère pluridimensionnel et son incidence sur les politiques. Nul doute qu'une telle étude aiderait à évaluer le rôle de la saisonnalité dans le recours fréquent aux prestations d'assurance-emploi.

Comme une proportion appréciable de jeunes ont fréquemment recours à l'assurance-emploi — 19 % des jeunes hommes et 12 % des jeunes femmes —, les participants ont souligné la nécessité d'analyser davantage la question des jeunes prestataires. Selon les résultats de l'Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi, les jeunes prestataires fréquents de l'assurance-emploi sont surreprésentés dans des emplois non spécialisés par rapport aux prestataires occasionnels, bien plus encore que leurs aînés. En ce qui a trait aux jeunes travailleurs, le régime d'assurance-emploi actuel n'est peut-être pas le plus adéquat pour gérer certains types de transition entre les pério-

des d'activité et les périodes d'inactivité. Il faudrait entreprendre des recherches afin d'évaluer de façon empirique et analytique les questions clés à la base des mesures de soutien adaptées aux besoins particuliers des jeunes. Au nombre des grandes questions stratégiques, il importe de déterminer si le régime d'assurance-emploi pourrait venir en aide aux travailleurs âgés qui perdent leur emploi sans avoir d'effets pervers sur les jeunes travailleurs. La question revêt une importance particulière puisque selon les données empiriques, les jeunes prestataires d'assurance-emploi risquent davantage de dépendre du régime à l'avenir.

Quoi qu'il en soit, l'atelier a donné à la SRSA une excellente occasion de recueillir le point de vue d'universitaires et de décideurs chevronnés dans le domaine de la politique de sécurité du revenu et des questions liées au marché du travail. Devant le succès obtenu, la SRSA est plus déterminée que jamais à poursuivre ses recherches dans le domaine du recours fréquent à l'assurance-emploi, question qui, historiquement, a toujours été au cœur du régime canadien d'assurance-chômage. L'atelier sur le recours fréquent à l'assurance-emploi au Canada a révélé que beaucoup de questions subsistent. Dans le cadre de son prochain travail empirique et analytique, la SRSA s'efforcera de mieux comprendre le phénomène de façon à concevoir de nouveaux projets pilotes susceptibles d'aider à relever certains des défis actuels qui ont été mis au jour. ♦

Évaluer l'apprentissage communautaire

La SRSA participe à l'initiative Comprendre la petite enfance

On prend de plus en plus conscience de l'importance critique du développement cognitif, affectif et comportemental de l'enfant au cours des cinq premières années de vie. Par exemple, au cours de cette période, le développement du réseau neuronal est rapide et hautement spécialisé; les prolongements des neurones (dendrites) deviennent plus denses et le nombre de synapses (c'est-à-dire les connexions entre les neurones par lesquels les messages chimiques sont transmis) augmente, portant au maximum les capacités d'apprentissage de l'enfant. Le cerveau « pensant » d'un enfant de deux ans compte 50 % plus de synapses que celui d'un adulte, ce qui a une incidence sur la quantité d'information qu'il peut apprendre et intégrer (Huttenlocher, 1994).

L'activité cérébrale est élevée au cours des premières années de vie. Par exemple, le cerveau d'un enfant de cinq ans en bonne santé fonctionne à environ 1,5 fois la capacité de celui d'un adulte (Chugani, Phelps et Mazziota, 1987).

Les spécialistes des neurosciences comparent maintenant le développement du jeune enfant à la construction des fondations et de l'ossature d'une maison (Eilers, 2, inédit). Pour que l'enfant se développe sainement, il faut disposer des bons « matériaux », notamment une bonne alimentation ainsi qu'un climat enrichissant et stimulant au foyer et dans la collectivité. Les enfants doivent se sentir en sécurité et évoluer dans un milieu où leur

moi est valorisé, confiants dans leur capacité d'atteindre leurs objectifs.

On est également de plus en plus conscients de l'influence des collectivités sur le développement de l'enfant. Devant le succès remporté par les programmes de formation et de perfectionnement offerts aux familles à faible revenu, d'une part, de même que par l'amélioration de la qualité de vie du quartier et des possibilités de contacts sociaux, d'autre part, les gouvernements ont modifié leur façon de concevoir l'élaboration de programmes. De nombreuses initiatives récentes ont mis l'accent sur l'amélioration du développement de l'enfant grâce à un meilleur appui communautaire aux enfants et à leur famille. On est convaincu que ces vastes initiatives communautaires permettront davantage d'opérer des changements fondamentaux durables que les programmes conçus par une élite et imposés par le gouvernement à des populations cibles précises.

Au début de 1999, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a lancé l'initiative Comprendre la petite enfance, programme expérimental destiné à renforcer les capacités des collectivités au chapitre de l'apprentissage et de l'esprit d'initiative. Comprendre la petite enfance a pour but d'appuyer le développement de collectivités durables et autonomes en les faisant participer à la collecte et à la diffusion de données pertinentes pour l'apprentissage des enfants dans des collectivités locales. L'initiative part de

l'hypothèse selon laquelle l'apprentissage est non seulement un processus cognitif, mais également le résultat du bien-être sur différents plans, à savoir :

- ♦ santé et bien-être physique;
- ♦ compétence sociale, c'est-à-dire capacité de l'enfant à s'entendre avec les autres, à assumer la responsabilité de ses actes et à travailler de façon autonome;
- ♦ santé et maturité affectives, notamment l'absence de problèmes d'agressivité, de nervosité ou de tristesse;
- ♦ développement cognitif et développement du langage, notamment les aptitudes de base en lecture et en calcul;
- ♦ aptitude à communiquer et à comprendre le monde qui l'entoure.

Mis sur pied en 1996, le Early Years Action Group de North York est devenu le prototype de l'initiative Comprendre la petite enfance. Le groupe s'intéressait au degré de préparation des enfants à apprendre à l'école, et à l'incidence de la collectivité sur les enfants d'âge préscolaire (c'est-à-dire la mesure dans laquelle la collectivité épaulé les enfants). Plus tard en 1996, cinq autres collectivités se sont greffées au projet dans des régions allant de la Colombie-Britannique à Terre-Neuve. Chaque site était doté d'un coordonnateur de la recherche et les efforts de tous les coordonnateurs étaient orientés par des coalitions pluri-sectorielles de groupes communautaires œuvrant dans le domaine du développement de la petite enfance.

À l'aide d'un instrument de mesure du développement du jeune enfant conçu spécialement à l'Université McMaster ainsi que de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes, on a recueilli des données sur les résultats obtenus par des enfants auprès d'enseignants ainsi que de parents et de leurs enfants. En outre, chaque collectivité a effectué une étude lui permettant d'établir le profil des caractéristiques physiques et socioéconomiques des quartiers où vivent les enfants, ainsi que des types de programmes et de services offerts aux enfants et à leur famille, et de l'endroit où ils sont offerts. C'est sur ces activités que reposait la Phase I de l'initiative.

Dans le cadre de la Phase II, les coalitions communautaires et les coordonnateurs de la recherche mettront l'accent sur la diffusion des résultats de ces études aux membres de la collectivité. On veut ainsi permettre aux membres des six collectivités pilotes de prendre des décisions éclairées, grâce à l'accès à l'information sur le développement de l'enfant, concernant les types de changements nécessaires pour améliorer et favoriser le développement de l'enfant dans son quartier. En d'autres termes, le projet favorisera un « dialogue fondé sur les données » qui entraînera un apprentissage communautaire en collaboration (Torjman, Leviten, Camp et Makhoul, 2001). On espère en outre que ces connaissances stimuleront la prise de mesures de soutien nouvelles ou améliorées pour le bien-être des collectivités et des familles, qui amélioreront par la suite les résultats sur le plan de la capacité d'apprentissage des jeunes.

Ce processus d'apprentissage communautaire sera-t-il efficace? Les activités entreprises dans chaque collectivité

pilote en vue de promouvoir l'apprentissage et l'action communautaires au cours de la Phase II de l'initiative constitueront le point de convergence de la collaboration de la SRSA avec DRHC et avec chacune des six collectivités. La SRSA sera chargée d'évaluer les activités de la Phase II de l'initiative, notamment : documenter la procédure d'échange de connaissances, et déterminer ce qui permet ou non d'atteindre les résultats désirés.

Les activités de recherche menées à ce jour par la SRSA ont mis l'accent sur la méthodologie et sur la recherche formatrice effectuée dans cinq des six collectivités pilotes : l'Île-du-Prince-Édouard, le sud-ouest de Terre-Neuve, Winnipeg, Prince Albert (Saskatchewan) et la région « Fraser nord » de la vallée du bas Fraser. Avec le retour d'une activité communautaire plus intense suivant la fin des vacances estivales, la recherche formatrice débutera dans la sixième collectivité, soit le quadrant North York de Toronto.

Au cours de leurs visites, les chercheurs ont eu l'occasion de rencontrer des membres des coalitions communautaires et de discuter avec eux, ainsi que de voir par eux-mêmes les collectivités. Ils ont recueilli des renseignements sur la composition des coalitions, le milieu communautaire et les obstacles que doivent surmonter les coalitions ou les possibilités qui s'offrent à elles au moment où elles se préparent à entreprendre la Phase II. Par la suite, la SRSA retournera régulièrement dans les collectivités pour interroger les coordonnateurs de recherche, les membres des coalitions communautaires, les parents et la population en général sur l'initiative Comprendre la petite enfance. Un rapport détaillé sera présenté à DRHC au printemps 2004.

Ouvrages cités

- Chugani, H. T., M. E. Phelps et J.C. Mazziotta. « Positron emission tomography study of human brain functional development », *Annals of Neurology*, 22, 1987, p. 487-497.
- Ellers, F. « New research spurs debate on early brain development: Don't waste child's first years, scientist urges », *Courier-Journal.com* (sans date), tiré du Web le 31 juillet 2001 à l'adresse http://www.courier-journal.com/cjextra/childcare/day1_brain.html.
- Huttenlocher, P. R. « Synaptogenesis, synapse elimination, and neural plasticity in human cerebral cortex », dans C. A. Nelson (dir.), *Threats to optimal development: The Minnesota symposium on child psychology*, vol. 27, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1994, p. 35-54.
- Torjman, S., E. Leviten, C. Camp et A. Makhoul. *From information to application: How communities learn*, document inédit, juillet 2001. ♦

Publications

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

Le Projet d'autosuffisance (p. 4)

Le PAS-plus après 36 mois : Effets de l'ajout de services en matière d'emploi sur les incitatifs financiers à l'emploi par Ying Lei et Charles Michalopoulos

Ce rapport présente les nouveaux résultats provenant de l'étude du PAS-plus et décrit ses impacts sur les gains provenant du travail, les revenus et les prestations d'aide sociale des participants. Il examine aussi les effets permanents de l'ajout de services en matière d'emploi sur le nombre d'individus qui trouvent un emploi à plein temps et, en conséquence, sont admissibles au supplément.



Quand les incitatifs financiers à l'emploi s'autofinancent : Résultats provisoires de l'étude sur les requérantes du Projet d'autosuffisance par Charles Michalopoulos et Tracey Hoy

Ce rapport présente les résultats provisoires tirés de l'« étude sur les requérantes » du Projet d'autosuffisance. Il explore les effets permanents du supplément sur l'emploi, les gains provenant du travail, les revenus et les prestations d'aide sociale des prestataires d'aide sociale de longue durée.

Document de travail récemment publié par la SRSA

Measuring Wage Growth Among Former Welfare Recipients par David Card, Charles Michalopoulos et Philip K. Robins (Publié en anglais seulement)

Cet article examine les effets du Projet d'autosuffisance sur le taux d'augmentation du salaire parmi les prestataires d'aide sociale de longue durée que les incitatifs financiers du programme encourageaient à intégrer le marché du travail.



La recherche stratégique rigoureuse vous intéresse?

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) compte recruter des chercheurs dynamiques et innovateurs pour combler plusieurs postes qui seront vacants dans ses bureaux d'Ottawa et de Vancouver au cours des prochains mois.

En tant que membres d'équipes pluridisciplinaires, les candidats effectueront des études de recherche appliquée et participeront à la mise en œuvre et à l'évaluation de projets pilotes menés à grande échelle à l'intention des personnes défavorisées ou de celles vivant dans des collectivités défavorisées. Ils aborderont des sujets tels que les programmes d'intégration au marché du travail destinés à aider les prestataires d'assurance-emploi ou d'aide sociale, les personnes ayant un handicap ou les nouveaux immigrants; les incitatifs visant à promouvoir l'apprentissage continu et l'acquisition de capital humain; et les initiatives de renforcement des capacités au sein des collectivités ainsi que les programmes à l'appui du développement de l'enfant.

Les candidats devraient être titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires en sciences sociales et avoir une excellente connaissance des méthodes économétriques et quantitatives ainsi qu'une capacité manifeste de travailler dans le milieu de la recherche en collaboration. Les postes de chercheur principal exigent également d'excellentes aptitudes en rédaction ainsi que des habiletés en supervision et une expérience antérieure en recherche appliquée ou en évaluation de programmes au sein de l'administration publique, d'universités, d'organisations non gouvernementales ou d'établissements de recherche.

Veillez faire parvenir votre candidature à la directrice des Ressources humaines, Société de recherche sociale appliquée, 50, rue O'Connor, bureau 1400, Ottawa (Ontario) K1P 6L2.

Seules les personnes dont la candidature est retenue seront contactées.