



ENCOURAGER LE TRAVAIL ET SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS

Résultats finals du Projet d'innovation en emploi communautaire

David Gyarmati | Shawn de Raaf | Boris Palameta
Claudia Nicholson | Taylor Shek-Wai Hui

Novembre 2008

SOMMAIRE

Un projet financé par



Ressources humaines et
Développement social Canada

Human Resources and
Social Development Canada

Conseil d'administration de la SRSA

Président

Richard A. Wagner

Associé, Ogilvy Renault

Membres

Peter Barnes

Président, Peter Barnes Enterprises Inc.

Paul Bernard

Professeur, Département de sociologie, Université de Montréal

Jocelyne Bourgon

Professeur émérite invité, Administration publique et Réforme de la fonction publique,
University of Waterloo

Collaborateur émérite, Centre de l'innovation en gouvernance internationale

Monica Boyd

Professeure, Département de sociologie, University of Toronto

Yvon Fortin

Conseiller, organisation statistique

John F. Helliwell

Professeur, Département d'économie, University of British Columbia

Sharon Manson Singer

Présidente, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques

Elizabeth Parr-Johnston

Présidente, Parr Johnston Economic and Policy Consultants

Ian Stewart

Jean-Pierre Voyer

Directeur exécutif, Société de recherche sociale appliquée

ENCOURAGER LE TRAVAIL ET SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS

Résultats finals du Projet d'innovation en emploi communautaire

David Gyarmati | Shawn de Raaf | Boris Palameta
Claudia Nicholson | Taylor Shek-Wai Hui

Novembre 2008

SOMMAIRE



SOCIAL RESEARCH
AND DEMONSTRATION
CORPORATION

SOCIÉTÉ
DE RECHERCHE
SOCIALE APPLIQUÉE

À propos de la SRSA

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme de recherche sans but lucratif ayant des bureaux à Ottawa et à Vancouver. La SRSA a été créée dans le but précis d'élaborer, de mettre à l'essai sur le terrain et d'évaluer rigoureusement des programmes sociaux. Sa mission, qui comporte deux volets, consiste à aider les décideurs et les intervenants à déterminer les politiques et programmes qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens, en se penchant particulièrement sur les effets qu'ils auront sur les personnes défavorisées, et à améliorer les normes relatives aux éléments probants utilisés pour évaluer les politiques. En procédant à l'élaboration et à l'évaluation de projets de démonstration et d'expériences menées dans des contextes réels, la SRSA favorise les échanges entre les milieux de la recherche universitaire, des décideurs gouvernementaux et des responsables de programmes sur le terrain.

Remerciements

Le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) n'aurait jamais vu le jour sans le soutien de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO), auteur de l'idée originale et principal bailleur de fonds du projet. Nous remercions tout particulièrement Satya

Brink et Urvashi Dhawan-Biswal pour leur appui et leurs conseils précieux et continus. Nous souhaiterions également remercier l'autre bailleur de fonds du PIEC, le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSC-NE), pour son soutien, y compris, plus récemment, l'équipe de la Policy and Information Management, à Halifax.

Nous rendons hommage aux contributions de nos partenaires locaux responsables des prestations de services à la Municipalité régionale du Cap-Breton, qui nous ont aidés à faire du PIEC une réalité. Nous exprimons notre gratitude au Cape Breton Family YMCA, au Breton Business Center, à l'Atlantic Coastal Action Program-Cap-Breton, ainsi qu'aux Breton Rehab Services. L'installation et l'exploitation du bureau du PIEC exigeaient un solide esprit d'équipe et nous nous devons de remercier le personnel pour son dévouement.

Nous exprimons également toute notre reconnaissance à nos nombreux partenaires de recherche pour leur important apport. Nous dédions une pensée particulière à la regrettée Hélène Lavoie et à la Division des enquêtes spéciales de Statistique Canada pour leur travail continu dans l'administration et le traitement des résultats des enquêtes auprès des participants du PIEC. L'Institute for Social Research de la York University a également prêté un indispensable concours en administrant l'enquête communautaire. Les contributions de nos nombreux collègues, anciens et présents, à la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) sont trop nombreuses à énumérer. Le succès du projet n'aurait pas été possible sans la collaboration de l'ensemble de l'organisme.

Nous désirons par ailleurs que soit reconnu l'apport des bénévoles dévoués qui siégeaient aux conseils communautaires ainsi que celui des nombreux organismes qui ont parrainé un projet dans leur communauté. Nous tenons enfin à exprimer nos remerciements les plus sincères aux participants du PIEC, qui ont pris part à l'un des projets ou qui, à titre de membres du groupe témoin, nous ont permis de connaître l'incidence du programme sur leur vie professionnelle et personnelle.

Le Projet d'innovation en emploi communautaire est financé par Ressources humaines et Développement social Canada et par le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse.

Les constatations et les conclusions présentées dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement les positions ni les politiques officielles de ces deux organismes.

Ce document est diffusé sur notre site Web à www.srdc.org.

Pour obtenir des exemplaires de ce document ou d'autres publications de la SRSA, adressez-vous à

Société de recherche sociale appliquée
55, rue Murray, bureau 400
Ottawa (Ontario) K1N 5M3
Tél. : 613-237-4311
Télec. : 613-237-5045
Courriel : info@srdc.org

This document is also available in English.

Copyright © 2008 par la Société de recherche sociale appliquée

Introduction

L'économie mondiale donne des signes inquiétants d'essoufflement, comme en témoignent la récente tourmente ayant secoué les marchés financiers et ses retombées sur l'économie réelle. Bien qu'on prétende que le Canada est prêt à faire face à cette incertitude, l'économie n'est pas aussi diversifiée et vigoureuse dans toutes les régions du pays. En effet, certaines d'entre elles semblent profiter bien peu lorsque l'activité économique est en essor et risquent de se faire davantage distancer en période moins florissante. Le Cap-Breton industriel est l'une de ces régions. En raison de la fermeture de mines de charbon et d'une industrie sidérurgique en déclin, le taux de chômage atteint deux chiffres depuis plus d'une décennie, même en période de prospérité économique à l'échelle nationale. Parmi d'autres exemples, on compte la région de la Gaspésie, au Québec, qui a toujours reposé sur l'industrie saisonnière, ainsi que plusieurs villes à mono-industrie en Colombie-Britannique. Les collectivités dans ces régions sont en bien pire posture que d'autres, étant donné l'exode considérable de leur population et l'affaiblissement de leur capacité locale. Les résidants de ces régions sont aussi plus susceptibles au chômage à long terme, compte tenu de la détérioration de leurs compétences, de la réduction de leur employabilité, de la pauvreté et de l'exclusion sociale.



Depuis longtemps, les gouvernements s'intéressent à trouver des méthodes efficaces d'appuyer les communautés vulnérables et les chômeurs dans ces régions. Le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) consistait à mettre en œuvre et à évaluer une telle méthode. Il s'inspire des discussions récentes au sujet des politiques du marché du travail qui favorisent des politiques actives, ainsi que de la documentation foisonnante sur le rôle de l'économie sociale et l'importance du secteur bénévole et communautaire pour apaiser les préoccupations locales et pour remplir les priorités et les besoins des collectivités.

Le PIEC met à l'essai une stratégie de réemploi active à l'intention des chômeurs qui acceptent de travailler volontairement à des projets communautaires mis sur pied localement dans des régions aux prises avec un chômage chronique. Il vise à offrir aux participants un salaire plutôt qu'un transfert de revenus et à améliorer leur employabilité à long terme en les aidant à préserver

voire à accroître leur capital humain et social. Parallèlement, le PIEC a pour but de favoriser le développement communautaire en appuyant le tiers secteur ainsi que des activités enrichissantes tant pour les participants que pour les collectivités.

Il s'agit du dernier rapport d'une série de publications qui évaluent les conséquences du PIEC sur les chômeurs qui y ont pris part et sur les collectivités qui ont mis au point les projets qui les ont employés. Les rapports précédents faisaient état de résultats prometteurs au cours des trois années d'admissibilité au programme. Le présent rapport se penche sur les impacts sur les participants, au cours de l'année suivant la fin de leur admissibilité, intègre les résultats de l'étude des effets du PIEC sur les collectivités, et présente une analyse avantages-coûts exhaustive afin de déterminer la rentabilité du programme du point de vue des gouvernements, ainsi que sa valeur globale nette pour la société.

Un modèle de programme original

Le PIEC n'est pas un programme de création d'emplois traditionnel : bien qu'il comble bel et bien un besoin d'embauche à court terme, il est d'abord et avant tout une étude de recherche qui met à l'essai une stratégie de réemploi active comme solution de rechange aux transferts de revenus à l'intention des chômeurs. Le PIEC a été mis en œuvre au départ dans la Municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB) en Nouvelle-Écosse, en 1999. Administré par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), organisme de recherche en politique sociale sans but lucratif se spécialisant dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de projets pilotes de grande envergure et à long terme, le PIEC a été parrainé par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO) et par le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSCNE).

Habiliter les collectivités

Un principe fondamental distingue le PIEC des projets précédents : les communautés devraient être en mesure de définir leurs propres besoins puis de mettre sur pied des projets pour les satisfaire. Dans cet esprit, le PIEC a confié aux collectivités un vaste contrôle sur l'élaboration des projets afin de les harmoniser explicitement aux priorités et aux exigences locales. En vertu du programme, les communautés étaient non seulement responsables de développer des projets qui feraient appel aux travailleurs du PIEC, mais aussi de créer des organismes décisionnaires locaux, de prendre part à la planification stratégique et de mobiliser les parraineurs locaux. Grâce à ces mesures, le PIEC devait servir de catalyseur à l'action communautaire qui, par contrecoup, favoriserait l'amélioration de la capacité ainsi que la situation sociale et du marché.

Recours à l'économie sociale pour créer des possibilités d'emploi

Le PIEC diffère aussi des programmes précédents, car il découle d'un ensemble de connaissances et d'expériences pratiques dans le domaine de l'économie

sociale, basé sur des organismes ou des institutions qui ne sont ni entièrement publics, ni entièrement privés, mais qui peuvent partager certaines caractéristiques de l'un ou l'autre secteur. Le PIEC tente de déterminer si ce tiers secteur peut servir à développer des possibilités d'emploi, tout en prenant en considération que certaines collectivités ont des segments de marché plus petits que d'autres. Pour ce tiers secteur, l'objectif consiste à favoriser des activités enrichissantes autant pour le participant que pour la collectivité, comme le secteur privé et le secteur public sont incapables de le faire. Le PIEC examine cet objectif à l'aide d'un modèle rigoureux visant à déterminer si l'économie sociale peut, en réalité, offrir une variété d'emplois valables sans investissement important en capital.

Affectations d'emploi d'une durée aussi longue que trois ans

À l'instar des programmes précédents, les emplois du PIEC ont été conçus à l'image d'un emploi traditionnel. Les participants effectuaient 35 heures de travail par semaine dans le cadre de projets développés localement, touchaient un salaire communautaire de 280 \$ par semaine au départ, qui a atteint jusqu'à 325 \$ par semaine en raison de la hausse du salaire minimum provincial. L'emploi dans le cadre du PIEC était garanti par le régime d'a.-e. et couvert par le programme d'indemnisation des accidentés du travail de la Nouvelle-Écosse et le Régime de pensions du Canada. Une assurance des frais médicaux facultative était aussi offerte.

Toutefois, contrairement à d'autres programmes, le PIEC comporte plusieurs aspects uniques, y compris une longue période d'admissibilité, une gamme d'affectations d'emploi et l'intégration de services d'employabilité dans son modèle. En particulier, les participants étaient admissibles au PIEC pendant trois ans – une période d'admissibilité bien plus longue que celle d'autres programmes – à condition qu'ils n'aient plus recours aux prestations régulières d'assurance-emploi (a.-e.) ni à l'aide sociale (AS) comme principale source de revenus. Ils étaient aussi

encouragés à occuper nombre d'affectations d'emploi plutôt qu'un seul placement, afin d'acquérir une expérience professionnelle aussi variée que possible.

En outre, même si les participants au PIEC prenaient surtout part à des projets communautaires, un certain nombre d'activités auxiliaires leur étaient aussi proposées afin d'accroître leur employabilité et de favoriser une démarche d'emploi plus intégrée. Ces activités comprenaient une évaluation de l'employabilité, une formation préparatoire à l'emploi, une formation limitée en compétences transférables et un service d'aide à la recherche d'emploi pour faciliter la transition vers un autre emploi du marché.

Promouvoir l'acquisition de compétences et d'un capital social

Le PIEC n'est pas une intervention de formation uniquement axée sur le développement du capital humain. Le programme se concentre plutôt sur l'acquisition et le maintien de compétences grâce à l'expérience de travail. La nature variée de nombreuses possibilités d'emploi dans le domaine de l'économie sociale fait appel à de soi-disant compétences générales ou non techniques (comme la souplesse, le travail d'équipe, la polyvalence et l'apprentissage continu), transférables à d'autres emplois.

Le PIEC avait aussi pour but d'améliorer le capital social des participants. Conformément aux récentes évolutions d'ordre conceptuel, le PIEC adopte une définition du capital social qui met au premier plan la disponibilité des ressources et l'appui au sein des réseaux sociaux. Certains mécanismes ont été incorporés au modèle du programme afin d'encourager le développement de ces réseaux personnels, par exemple, la possibilité d'affectations d'emploi multiples et diversifiées mettant les participants en contact avec des parraineurs de projet qui possèdent souvent eux-mêmes un vaste réseau. Ainsi, on espère que le modèle du programme du PIEC entraînera l'amélioration du réseau et de ses effets connexes sur l'emploi et l'autosuffisance.

Méthodologie d'évaluation du PIEC

La méthodologie d'évaluation rigoureuse du PIEC est l'une des caractéristiques qui le distinguent nettement des initiatives antérieures consacrées à l'emploi communautaire. Sous l'égide de la SRSA, le PIEC a été créé en tant que projet pilote faisant appel à de multiples méthodes pour évaluer ses effets sur les participants et les collectivités, dont une évaluation par assignation aléatoire – largement reconnue comme la façon la plus fiable d'estimer les impacts d'un programme – qui fera autorité sur la façon dont le PIEC influence la vie et le gagne-pain des participants et de leur famille.

Le PIEC vise à examiner la faisabilité d'un programme d'emploi communautaire à l'intention des chômeurs de longue date ainsi que les avantages résultant d'un tel programme, et à déterminer s'il serait avantageux, d'un point de vue financier et social, pour le gouvernement de lancer un tel projet à grande échelle. À ce chapitre, le PIEC s'intéresse aussi bien aux avantages du programme pour les particuliers employés dans le cadre des projets communautaires qu'à ceux dont bénéficient les collectivités où se déroulent les projets.

Étude des impacts sur les particuliers : une méthodologie d'assignation aléatoire

L'analyse des impacts sur les particuliers a pour but de mesurer les changements qu'apporte le PIEC pour ceux qui y prennent part. La différence entre les résultats observés chez les participants au programme et ce qui se serait produit sans le programme s'appelle un impact. La mesure de ce qu'auraient été les résultats en l'absence du programme est le contrefactuel. En général, pour un scénario contrefactuel, on crée d'abord un groupe de comparaison qui ressemble le plus possible au groupe qui prend part au programme. Il est généralement reconnu que la meilleure méthode pour former un groupe de comparaison est l'assignation aléatoire. Par conséquent,

toute différence observée sur une période de temps dans la situation des deux groupes peut être attribuée avec certitude au programme.

Les sources principales de données utilisées pour l'étude des impacts sont une enquête de référence (remplie au moment de l'inscription) et trois enquêtes de suivi effectuées à mi-chemin de la période d'admissibilité (18 mois), vers la fin du programme (40 mois) et plus d'un an après la fin de l'admissibilité (54 mois). Les enquêtes étaient complétées par des données sur la réception de prestations d'a.-e. et d'AS tirées des dossiers administratifs et du Système d'information sur la gestion du projet du PIEC (SIGP). C'est Statistique Canada qui a administré toutes les enquêtes de suivi auprès des participants par l'intermédiaire d'entrevues téléphoniques. L'enquête touchait tous les résultats clés d'intérêt qui ne pouvaient être analysés à l'aide de sources administratives, y compris l'emploi et les revenus, la réception de paiements de transfert, le revenu personnel et du ménage, le capital social, les compétences transférables, les attitudes, la santé et le bien-être.

Étude des effets sur la collectivité – Démarche quasi-expérimentale selon des méthodes mixtes

Puisqu'il est habituellement impossible d'avoir recours à l'assignation aléatoire pour étudier les effets sur les communautés, le PIEC utilise un modèle de recherche basé sur de multiples méthodes; il table sur la théorie du changement et sur un modèle quasi-expérimental afin d'évaluer ses effets sur les collectivités participantes. Les données provenant d'un groupe semblable de collectivités au Cap-Breton et en Nouvelle-Écosse continentale ont été jumelées à celles des communautés participantes qui serviraient de collectivités de comparaison. Les données ont été comparées pour l'ensemble des collectivités participantes et des collectivités de comparaison à l'aide de techniques statistiques afin de tenir compte de différences non reliées au PIEC. Les évaluateurs pouvaient ainsi confirmer tout changement observé dans les collectivités participantes au fil du temps en fonction de seuils implicites des changements observés, selon lesquels seuls les changements statistiquement différents de ceux

des collectivités de comparaison sont considérés comme des effets possibles du PIEC.

La source de données principale de cette étude est une enquête longitudinale en trois étapes auprès d'un échantillon aléatoire de résidants adultes dans les six collectivités participantes du PIEC et dans sept collectivités de comparaison. En complément de l'enquête, on a tiré des renseignements, tout au long de l'étude, d'une série de sources de données secondaires quantitatives et qualitatives. Ces renseignements ont été obtenus, entre autres, des dossiers administratifs, des entretiens approfondis et des groupes de discussion avec les partenaires clés, des observations locales et des analyses du contexte et des médias locaux dans toutes les collectivités. Les changements au niveau de l'économie sociale et de l'économie de marché ont également été évalués par le biais de vérifications régulières de l'économie locale.

Participation de la collectivité

Le processus de mobilisation des collectivités comptait de nombreuses étapes et plusieurs intervenants clés. La SRSA présentait tout d'abord l'offre du PIEC à l'occasion de rencontres de consultation publique et, après en avoir étudié le bien-fondé, les résidants acceptaient d'aller de l'avant ou refusaient de participer. Lorsque les communautés avaient accepté, une série de processus devaient découler de leur mobilisation initiale. En premier lieu, on a demandé à chaque collectivité d'élire un conseil démocratique fonctionnel, dans un délai de 18 mois, dans le but de représenter ses intérêts auprès du PIEC et de prendre des décisions relatives aux ressources du programme. Ensuite, celui-ci était tenu d'élaborer un plan stratégique et d'établir des priorités quant à l'utilisation des travailleurs du PIEC. Une subvention de planification de l'ordre de 30 000 \$ et une assistance technique ont été mises à la disposition de chaque collectivité à cette fin. Enfin, chaque collectivité devait mobiliser les parraineurs afin qu'ils proposent des projets pour employer des travailleurs du PIEC. Le premier projet dans chaque collectivité devait être approuvé dans un délai de 24 mois.

Organisation et mobilisation

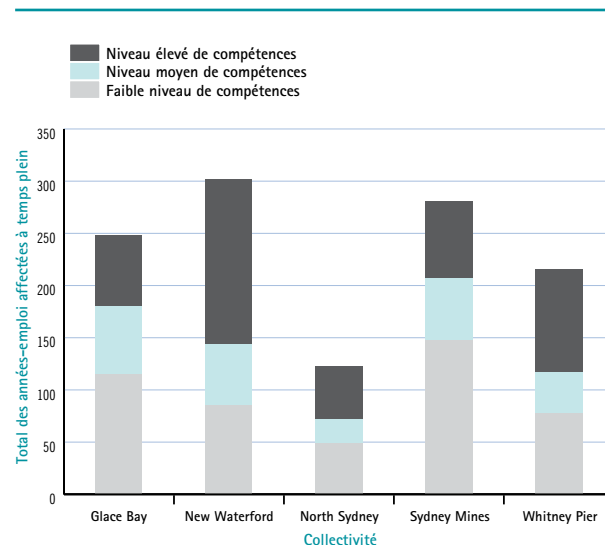
En mai et juin 1999, des rencontres de consultation publique ont été tenues dans quatre collectivités principales – Sydney Mines, New Waterford, Dominion et Whitney Pier. Deux collectivités secondaires – Glace Bay et North Sydney – ont été ajoutées en janvier et février 2001. Les six collectivités ont accepté l'offre du PIEC par l'intermédiaire de votes découverts lors des réunions publiques, et ont formé des comités directeurs afin de coordonner leur participation initiale au projet. Les membres du conseil ont ensuite été élus lors d'un vote découvert et démocratique dans chaque collectivité au cours de la période de 18 mois. Une fois approuvés, les conseils ont entrepris de s'établir et de former des comités, d'élaborer leurs constitutions et leurs règlements, et en fin de compte, des plans stratégiques pour orienter l'élaboration ultérieure des projets. Cinq des six collectivités participantes ont réussi à mobiliser plus de 250 organismes, surtout dans le secteur bénévole, afin de mettre sur pied des projets faisant appel aux travailleurs du PIEC. Gyarmati et al. (2008) examinent plus en détail la participation, l'organisation et la mobilisation des collectivités participant au PIEC et dégagent une série de leçons importantes de ces processus.

Élaboration de projets et création d'emplois

Les collectivités ont réussi à créer un total de 295 projets du PIEC pendant la période d'admissibilité, projets qui ont engendré un total de 1 300 postes et 2 113 affectations d'emploi uniques pour les participants, permettant à nombre d'entre eux d'occuper de multiples postes. Les projets du PIEC ont fourni des emplois intéressants aux participants grâce au niveau de compétences requis et à la nature variée des fonctions. Les emplois du PIEC représentaient les dix catégories de la Classification nationale des professions et incluaient un éventail de postes à niveaux de compétences faible, moyen et élevé. La figure S.1 illustre l'écart dans les ressources du PIEC affectées aux collectivités en termes de nombre d'années-emploi et de niveau de compétences de l'emploi. On notera que toutes les collectivités ont été en mesure de proposer certains emplois à niveau de compétences plus

élevé, contrairement à ceux créés grâce à des programmes transitoires de création d'emploi traditionnels.

Figure S.1 : Affectation des années-emploi à temps plein, par collectivité et niveau de compétences

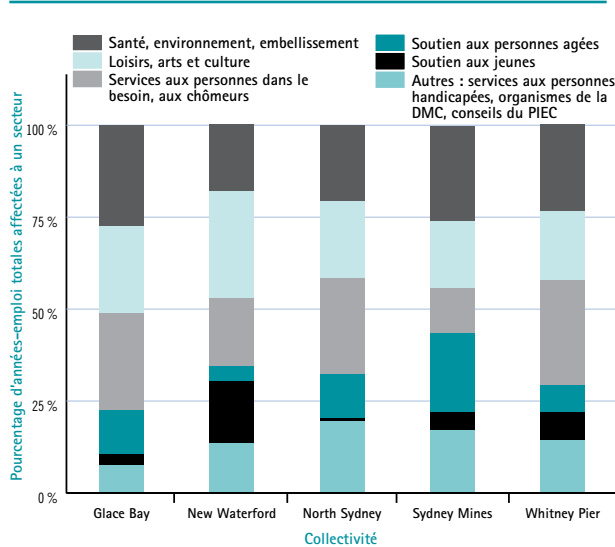


Source : Calculs tirés du Système d'information sur la gestion du projet du PIEC (SIGP).

Relativement aux types de services offerts dans le cadre des projets du PIEC, l'éventail de services mis sur pied par chaque collectivité était semblable – certains profitaient à l'ensemble des résidents, tandis que d'autres ciblaient des groupes particuliers dans le besoin, tels que les jeunes, les personnes âgées et les personnes à faible revenu. La figure S.2 indique comment les collectivités ont décidé de répartir leurs ressources entre ces divers secteurs. Les deux plus importantes catégories de projets dans chaque communauté – l'environnement, l'embellissement de la collectivité et la santé, ainsi que les loisirs, les arts et la culture – ont accueilli près de la moitié des ressources. Les projets qui offraient des services aux vieillards touchaient entre autres l'aide à l'autonomie et aux soins de santé, les loisirs et la défense des intérêts, tandis que les projets destinés aux jeunes incluaient les établissements d'enseignement, les associations sportives et récréatives, les maisons de jeunes, les organismes religieux et les événements spéciaux. Parmi les services aux personnes dans le besoin, on

retrouve des banques alimentaires, des foyers d'accueil, une association d'aide au logement, un centre de soins en établissement et différentes organisations caritatives.

Figure S.2 : Pourcentage d'années-emploi du PIEC affectées, par collectivité et secteur desservi



Source : Calculs tirés du Système d'information sur la gestion du projet du PIEC (SIGP).

Recrutement des participants

Le recrutement des participants s'est déroulé parallèlement au processus de mobilisation des collectivités et de développement des projets. Au cours d'une période d'inscription de deux ans qui a débuté en juillet 2000, 5 980 prestataires d'a.-e. admissibles et 804 prestataires d'AS admissibles ont été choisis au hasard. Ils ont été invités par la poste à assister à une séance d'information pendant laquelle on leur a décrit le PIEC et on leur a donné la chance de se porter volontaire. La grande majorité de ceux qui ont assisté à la séance se sont inscrits au projet : parmi les 1 620 prestataires d'a.-e. qui étaient présents, 62 % ont signé le formulaire d'inscription; parmi l'échantillon de l'AS, 93 % des personnes présentes se sont inscrites au programme (516 personnes sur 557). La moitié des personnes

inscrites des échantillons de l'a.-e. et de l'AS a ensuite été répartie au hasard au groupe programme, qui était admissible au PIEC, tandis que l'autre moitié a été assignée au groupe témoin, qui ne l'était pas.

À la suite de l'assignation aléatoire, la majeure partie des membres du groupe programme ont signé une Entente de participation au projet (EPP) et ont pris part à des activités reliées au PIEC. En ce qui concerne l'échantillon de l'a.-e., les taux de participation ont atteint un sommet à 77 % au cours du quatrième mois suivant l'inscription et ont diminué graduellement jusqu'à la fin de la période d'admissibilité. Le plus haut niveau de participation parmi les membres du groupe programme de l'AS – 89 % – a été observé durant le cinquième mois après l'inscription et a aussi chuté lentement jusqu'à la fin.

Résumé des résultats

Le PIEC a été mis sur pied afin de répondre à cinq questions de recherche précises reliées à l'efficacité du versement de paiements de transfert à des chômeurs, tant du point de vue du travail que des résultats avantageux pour les collectivités. Deux questions mettent en cause les participants, deux portent sur les collectivités et une a trait à l'avantage ou au coût global du programme pour la société.

1. L'offre d'une longue période d'emploi stable à l'intérieur de différents projets communautaires attirera-t-elle un nombre important de chômeurs?

Plusieurs points clés permettent d'éclaircir cette question, y compris le taux d'acceptation initial, le pourcentage de particuliers qui ont continué à participer activement au programme, le pourcentage de participants qui ont quitté pour redevenir prestataires d'assurance-emploi ou d'aide sociale, et la mesure de la satisfaction des participants à l'égard du programme. Les résultats du PIEC ont conduit aux conclusions suivantes au sujet de l'acceptation et du maintien de l'intérêt dans un programme d'emploi communautaire de longue durée.

Plusieurs membres de la population visée risquent de n'être pas intéressés par une offre semblable à celle du PIEC, particulièrement les prestataires d'a.-e., si les salaires offerts sont aussi faibles.

Environ 20 % des membres admissibles des populations visées de l'a.-e. et de l'AS qui ont reçu par la poste l'offre initiale pour en apprendre davantage au sujet du PIEC ont finalement pris part à l'étude.

Parmi les membres admissibles de l'a.-e., la plupart ont refusé d'assister à la séance d'information simplement parce qu'ils venaient de trouver un emploi ou attendaient d'être rappelés par leur ancien employeur. Parmi ceux qui ont assisté à la séance, toutefois, près des deux tiers ont accepté l'offre. La raison la plus souvent donnée pour ne pas participer au programme était le faible salaire du PIEC. Comparativement, parmi les prestataires de l'AS, plus de 90 % de ceux qui ont assisté à une séance se sont inscrits au programme. Parmi ceux qui ont décliné l'offre, la plupart ont attribué leur refus de participer à des problèmes d'ordre personnel, familial ou de santé; il n'avait rien à voir avec les caractéristiques du PIEC.

Parmi ceux qui acceptent de participer, un emploi communautaire de longue durée continuera d'être intéressant en tant que solution de rechange à l'a.-e. et à l'AS pendant toute la période d'admissibilité au programme.

Des taux élevés de participation constante au PIEC et une satisfaction considérable à l'égard du programme tendent à confirmer l'hypothèse que l'offre était, en réalité, intéressante pour le groupe admissible de bénévoles. Qui plus est, un très faible pourcentage de membres du groupe programme ont quitté le PIEC au cours de leur admissibilité pour redevenir prestataires d'a.-e. ou d'AS.

2. Les particuliers pourront-ils acquérir des compétences, une expérience de travail et un capital social qui leur permettront de mieux réussir sur le marché du travail et d'avoir une meilleure qualité de vie après le programme?

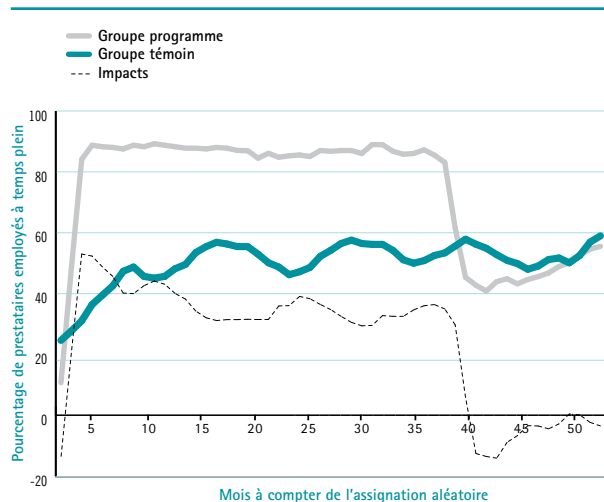
La deuxième question de recherche vise les impacts du programme sur les participants, et traite d'une hypothèse en deux parties. En particulier, le PIEC avait pour but d'offrir une période stable d'expérience de travail enrichissante, dans des postes variés, afin de permettre aux participants de maintenir et même d'améliorer leurs compétences et leur capital social. Par ricochet, cette expérience et ces réseaux accrus devaient améliorer leurs résultats à plus long terme sur le marché du travail ainsi que leur qualité de vie, après le programme. Toutefois, on ne savait pas si le PIEC pourrait améliorer les compétences et les réseaux et accroître l'emploi dans une région démunie sur le plan économique.

Au cours de la période d'admissibilité, le PIEC a entraîné des taux considérablement plus élevés de travail à temps plein, a prolongé la durée de l'emploi et a augmenté le nombre d'emplois occupés – souvent dans des postes à niveau de compétences plus élevé – fournissant par conséquent une expérience de travail plus variée et importante.

Les résultats démontrent que les participants sont non seulement intéressés au travail communautaire comme solution de rechange à la réception de paiements de transfert, mais en fait, il produira des impacts différentiels considérables sur l'emploi et les revenus, en plus de ce qui se serait passé en l'absence du programme. Ces gains différentiels sur le plan de l'emploi et des revenus se sont prolongés au cours d'une admissibilité de longue durée, et auront peu d'incidence sur le retour aux paiements de transfert de l'a.-e. ou de l'AS, même parmi ceux qui sont le moins aptes au travail au départ.

Les figures S.3 et S.4 présentent les taux d'emploi à temps plein, pour les échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement, à chaque mois relatif à compter de la date d'inscription de l'individu au projet du PIEC, jusqu'au mois 54. Au cours de la période d'admissibilité de trois ans au PIEC, avant le mois 40, près de 90 % des membres du groupe programme étaient employés à temps plein, causant de forts impacts prolongés sur l'emploi.

Figure S.3 : Taux d'emploi à temps plein, par mois à compter de l'assignation aléatoire (échantillon de l'a.-e.)

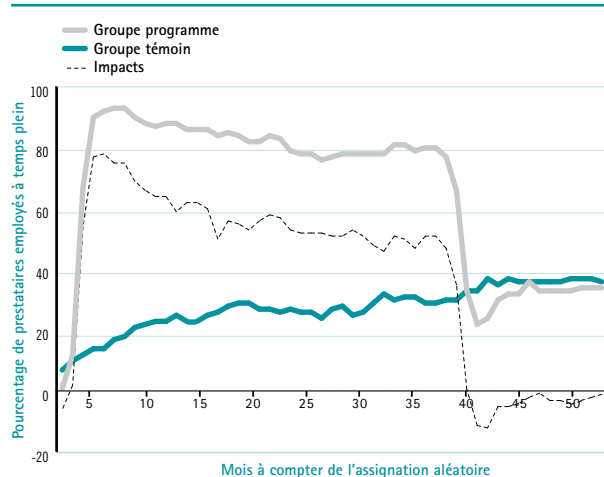


Source : Calculs tirés des données administratives et de l'enquête de suivi après 54 mois.

Les membres des groupes programme de l'a.-e. et de l'AS ont connu des baisses radicales dans l'emploi immédiatement après le PIEC, puisque la plupart des emplois du secteur bénévole ont pris fin. Les taux d'emploi ont subi de petits impacts négatifs au cours des mois suivant immédiatement la fin de l'admissibilité au PIEC. Cependant, les membres du groupe programme ont rapidement trouvé un emploi du marché, donc leur taux d'emploi a « rattrapé » celui des membres du groupe témoin. Les figures démontrent qu'au mois 54, il n'existait aucune différence significative dans les taux d'emploi à temps plein, soit quatre ans et demi après l'inscription des participants au programme.

Le PIEC a accru le revenu du ménage considérablement, a réduit la pauvreté et a amélioré le bien-être, tout en ne causant quasiment aucune difficulté de subsistance une fois l'admissibilité terminée.

Figure S.4 : Taux d'emploi à temps plein, par mois à compter de l'assignation aléatoire (échantillon de l'AS)



Source : Calculs tirés des données administratives et de l'enquête de suivi après 54 mois.

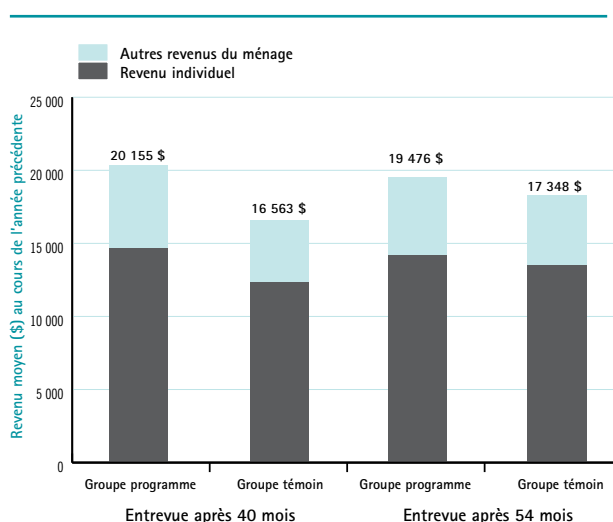
Les effets positifs du PIEC sur le revenu, la réduction de la pauvreté et le bien-être étaient notables au cours du programme, particulièrement parmi les membres de l'échantillon de l'AS. La figure S.5 illustre le revenu annuel du ménage des groupes programme et témoin de l'AS pendant l'année précédant la fin du programme et pendant l'année suivante. Les membres du groupe programme ont connu une hausse de plus de 20 % de leur revenu du ménage annuel moyen comparativement au groupe témoin au cours de la dernière année du programme. Cette hausse était accompagnée d'une baisse de près de 10 points de pourcentage du nombre de membres dont le revenu du ménage a chuté sous le seuil de faible revenu (SFR) de Statistique Canada.

Toutefois, les effets positifs du PIEC sur les taux d'emploi n'ont pas duré; aucun effet n'a été observé plus d'un an après la fin de l'admissibilité au programme.

Cependant, au cours de l'année suivant le PIEC, le projet n'avait plus d'impact significatif sur le revenu du ménage ni de l'échantillon de l'a.-e., ni de l'échantillon de l'AS. Néanmoins, des effets sur la pauvreté ont été observés au seuil inférieur de la répartition du SFR, alors que le PIEC a entraîné une réduction soutenue dans le pourcentage de ménages dont le revenu se situait sous les 75 % du SFR, par 15 points de pourcentage. On notera qu'à la fin du

PIEC, les difficultés de subsistance ont peu augmenté pour les membres du groupe programme, alors que les revenus du ménage n'ont diminué que légèrement. Cela s'explique en partie par une hausse soutenue du revenu non relié au PIEC parmi les membres du groupe programme de l'AS, résultant d'une augmentation appréciable de six points de pourcentage des taux d'emploi des conjoints, plus d'un an après la fin du programme.

Figure S.5 : Revenu du ménage au cours de l'année précédant les entrevues après 40 et après 54 mois (échantillon de l'AS)



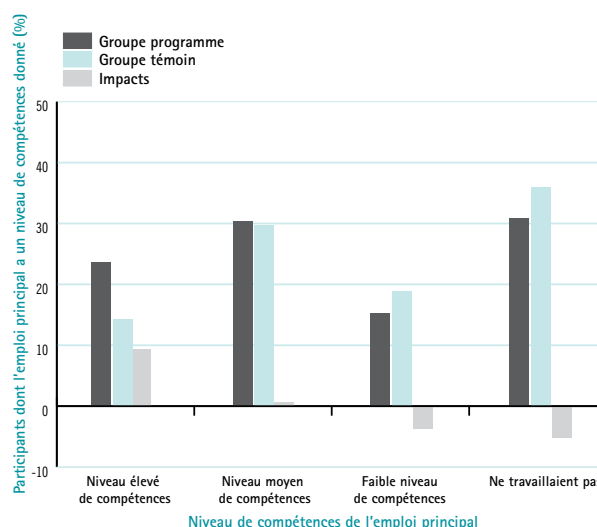
Le PIEC semble aussi avoir légèrement amélioré la qualité des emplois obtenus après le programme, relativement au niveau de compétences des postes, et semble avoir rehaussé de façon constante les compétences transférables des participants ainsi que leurs attitudes positives à l'égard du travail.

Bien que de nombreux participants fussent incapables de trouver un emploi immédiatement après la fin de leur admissibilité, les résultats après 54 mois indiquent que ceux qui ont réussi ont déniché des emplois à niveau de compétences plus élevé qu'en l'absence du PIEC. La figure S.6 fait état du niveau de compétences de l'emploi principal (non relié au PIEC) occupé par les membres de l'échantillon de l'AS entre les mois 40 et 54 après leur inscription au programme. Elle démontre que le PIEC a entraîné une hausse du

pourcentage de membres du groupe programme ayant obtenu un emploi à niveau de compétences plus élevé par près de 10 points de pourcentage comparative-ment au groupe témoin. Parmi l'échantillon de l'a.-e., un impact positif mais plus faible a été observé, soit une augmentation de 6 points de pourcentage du nombre de membres du groupe programme ayant occupé un emploi à niveau de compétences plus élevé comparativement au groupe témoin.

Des impacts positifs sur les niveaux de compétences des emplois suivant le PIEC étaient aussi accompagnés de légères améliorations dans les compétences transférables et les attitudes des membres du groupe programme à l'égard du travail. Parmi le groupe programme de l'a.-e., le PIEC a mené à des effets positifs sur les mesures de la persistance, de l'apprentissage continu, de l'adaptation au changement et de la pensée systémique. Les membres du groupe programme de l'AS ont observé des conséquences positives sur la responsabilité et la réceptivité à l'apprentissage continu. On peut ainsi supposer que l'emploi communautaire, même dans le contexte d'emplois à niveau de compétences relativement faible et d'aucun mécanisme d'apprentissage officiel, peut avoir des effets durables sur les compétences et les attitudes des participants à l'égard du travail.

Figure S.6 : Pourcentage de participants ayant un niveau de compétences donné pour l'emploi principal occupé au cours des mois 40 à 54 (échantillon de l'AS)

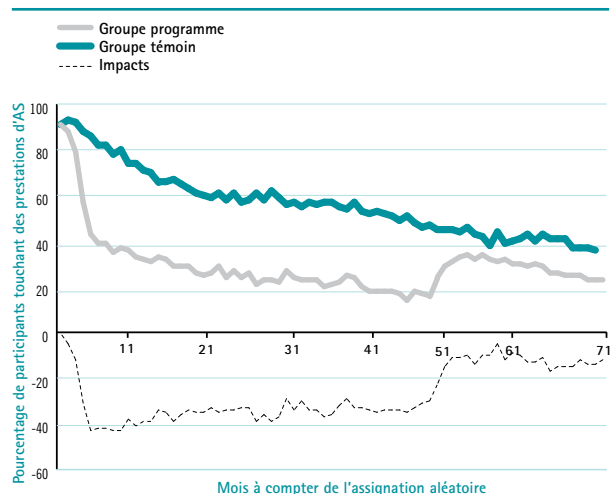


Source : Calculs tirés des données administratives et de l'enquête de suivi après 54 mois.

Les réductions soutenues du recours aux prestations d'AS – plus de trois ans après la fin du programme – sont révélatrices d'améliorations notables de l'employabilité et du renforcement des liens avec le marché du travail.

Une majorité de membres du groupe programme ont d'abord présenté une demande d'a.-e. immédiatement après la période d'admissibilité au PIEC. Parmi les membres de l'échantillon de l'a.-e., cette hausse a toutefois été de courte durée, aucune différence dans les taux de réception d'a.-e. entre les membres du groupe programme de cet échantillon et ceux du groupe témoin n'ayant été constatée après les 54 mois. En revanche, parmi les membres du groupe programme de l'AS, on a constaté une augmentation soutenue d'environ 8 points de pourcentage dans la réception de prestations d'a.-e. comparativement au groupe témoin. Notamment, comme l'indique la figure S.7, cette augmentation était accompagnée d'une baisse soutenue de la réception de prestations d'AS parmi les ménages du groupe programme; ce taux est demeuré inférieur à celui du groupe témoin de plus de 12 points de pourcentage durant les 72 mois suivant l'inscription à l'étude.

Figure S.7 : Pourcentage de participants recevant des prestations d'AS du mois 1 au mois 72 à compter de l'assignation aléatoire (échantillon de l'AS)



Source : Calculs tirés des données administratives après 72 mois.

Le PIEC a entraîné des améliorations du capital social pour les membres du groupe programme,

et certaines d'entre elles se sont prolongées plus d'un an après la fin de leur admissibilité.

Pendant le programme, le PIEC a aidé les membres du groupe programme à développer leurs réseaux sociaux, particulièrement les contacts « d'acointances », leur donnant accès à du soutien à l'emploi et à des formes spécialisées de conseils. Il a aussi entraîné le développement de liens plus ténus et a amélioré la structure des réseaux parmi les groupes programme de l'a.-e. et de l'AS. On a aussi remarqué des baisses considérables de la densité du réseau.

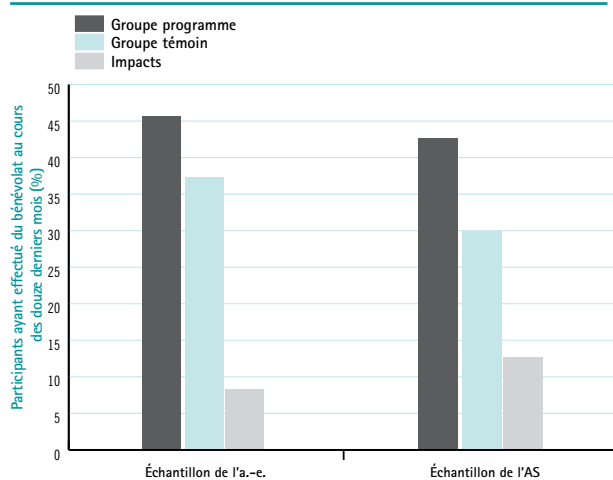
Toutefois, ces impacts ont diminué une fois le programme terminé, particulièrement pour les membres du groupe programme de l'AS, la plupart d'entre eux s'étant dissipés au mois 54. Parmi l'échantillon de l'a.-e., même si l'importance de certains impacts s'est affaiblie, plusieurs d'entre eux ont duré, y compris l'accès accru à des conseils spécialisés et à des contacts professionnels, parmi les participants ayant au moins un diplôme d'études secondaires. Les membres du groupe programme de l'a.-e. ont aussi continué à être plus susceptibles de développer des indicateurs multiples de capital social amélioré plus d'un an après le programme.

Le PIEC a aussi entraîné des améliorations des activités de recherche d'emploi, de l'utilisation des réseaux sociaux et surtout, du bénévolat encadré parmi les membres des groupes programme de l'a.-e. et de l'AS, qui se sont maintenu plus d'un an après le programme.

Même si les membres du groupe programme n'ont pas réussi à enregistrer des taux d'emploi plus élevés à la suite du programme, le PIEC a influencé la mesure dans laquelle ils cherchaient un emploi, utilisaient leurs réseaux sociaux et participaient au bénévolat sans rémunération. En particulier, les impacts sur le bénévolat encadré au sein d'organismes communautaires, présents au cours de toute la période d'admissibilité, ont persisté pendant les 54 mois. La figure S.8 illustre le pourcentage des membres de l'échantillon ayant effectué du bénévolat encadré au cours de l'année précédant l'entrevue de suivi après 54 mois.

Les retombées étaient considérables parmi l'échantillon de l'AS, c'est-à-dire que le taux du bénévolat encadré parmi les membres du groupe programme était supérieur de 13 points de pourcentage à celui du groupe témoin. Cette hausse était assortie d'un impact positif sur le nombre moyen d'heures de bénévolat, soit un accroissement de 2,8 heures par mois. Des résultats semblables ont été observés pour les membres du groupe programme de l'a.-e., qui étaient plus enclins, par 9 points de pourcentage, à effectuer du bénévolat encadré.

Figure S.8 : Participants ayant effectué du bénévolat encadré au cours de l'année précédant l'entrevue après 54 mois



Source : Calculs tirés des données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Outre une légère augmentation soutenue de la satisfaction à l'égard de la vie, peu d'impacts se sont produits une fois l'admissibilité au PIEC terminée. On n'a observé entre autres aucun effet sur la santé, l'éducation, la mobilité résidentielle ou l'exode.

Pendant le programme, le PIEC a mené à un niveau de bien-être accru en réduisant les difficultés de subsistance et en haussant la satisfaction à l'égard de la vie chez les membres des groupes programme de l'a.-e. et de l'AS. Toutefois, après la période d'admissibilité, peu de différences dans les difficultés de subsistance étaient évidentes et aucun impact n'a été relevé sur la santé, l'éducation ou la mobilité. Néanmoins, de modestes

améliorations soutenues dans la satisfaction à l'égard de la vie étaient présentes chez les membres du groupe programme de l'a.-e.

3. Les collectivités peuvent-elles générer des projets valables qui fourniront des possibilités d'emplois intéressantes aux chômeurs?

Les résultats révèlent que les collectivités peuvent rallier, organiser et mobiliser efficacement leurs ressources pour élaborer des projets qui fournissent un emploi intéressant aux participants et qui satisfont à une gamme de besoins relatifs au développement communautaire local. Chaque collectivité a réussi à former un conseil de représentants fonctionnel et à élaborer des plans stratégiques afin d'orienter la mise en œuvre de projets correspondant à ses priorités. La plupart des collectivités ont rallié et mobilisé efficacement tant les résidents que les organismes afin de prendre part à ce processus du moins, dans une certaine mesure. Toutefois, les résultats soulignent aussi l'importance de la capacité actuelle et, possiblement, de seuils minimaux de la population et de la taille du tiers secteur dans la réussite de la participation et de la mobilisation.

Les résultats probants indiquent aussi qu'en raison d'un soutien en capital limité et d'échéances relativement brèves pour le développement de projet inhérentes au modèle du PIEC, les collectivités auront surtout recours aux organismes existants des secteurs sans but lucratif et bénévole afin de mettre en œuvre les projets. Bien que de nouveaux partenariats fussent formés, la plupart des projets communautaires n'étaient que le prolongement des activités existantes d'organismes sans but lucratif. Néanmoins, ces projets ont réussi à offrir des emplois valables aux participants en ce qui a trait au niveau de compétences et à la diversité des postes. Contrairement aux programmes traditionnels de création directe d'emplois, au sein desquels des postes à faible niveau de compétences représentent habituellement la norme, le PIEC proposait une gamme de professions et des postes à niveaux moyen et élevé de compétences.

4. Les activités relatives à la planification et à l'exploitation de ces projets contribueront-elles à la croissance de la capacité locale et au

développement communautaire à long terme en améliorant aussi bien l'économie sociale que l'économie de marché?

Les résultats de l'étude des effets sur les collectivités démontrent la prépondérance de changements positifs dans les collectivités à l'étude et des améliorations de la capacité locale et de la situation sociale qui sont, pour la plupart, conformes aux attentes. Les changements positifs étaient plus en évidence dans les collectivités à l'étude qui ont plus efficacement organisé et mobilisé les ressources locales et mis sur pied des projets, même si peu de changements dans les conditions du marché peuvent être attribués au PIEC avec certitude.

Les effets positifs sur la capacité des parraineurs de projets étaient les plus évidents. Le PIEC a permis aux organismes parraineurs d'élargir directement l'envergure de leurs activités au sein des collectivités, tant en augmentant le nombre de travailleurs à leur disposition qu'en utilisant plus efficacement les ressources existantes. Les gestionnaires ont souvent mentionné que leur charge de travail s'était allégée depuis l'arrivée de travailleurs du PIEC. La disponibilité des travailleurs échelonnée sur plusieurs années permettait également aux parraineurs de projets de s'engager dans une planification à plus long terme qu'en présence uniquement de subventions annuelles renouvelables. Il semble que le PIEC ait répondu simultanément à deux besoins essentiels des organismes à but non lucratif : la disponibilité des ressources humaines et des modalités de financement souples à plus long terme.

Outre la capacité organisationnelle, le PIEC semble avoir amélioré un certain nombre d'autres résultats déterminants quant à la capacité de la collectivité. Les preuves indiquent que les résidents des collectivités à l'étude ont rehaussé leur capital social, y compris la structure de leurs réseaux sociaux et les liens aux ressources à l'intérieur de ces réseaux, par rapport aux collectivités de comparaison. La cohésion sociale s'est accrue dans une plus importante mesure pour au moins un indicateur, soit des augmentations de la confiance généralisée chez les résidents, dans la plupart des collectivités participantes. Qui plus est, de plus grandes améliorations pour certaines mesures de

l'inclusion sociale relatives à la participation et à l'accès ont été observées dans les collectivités participantes. En plus d'accroître directement la participation communautaire pendant l'organisation des conseils locaux, le PIEC a peut-être aussi favorisé les activités associatives et l'adhésion à des organismes communautaires, au moins dans une certaine mesure.

Bien que cette étude révèle un effet définitif faible du PIEC sur les résultats agrégés du marché au niveau de la communauté, les retombées positives sur les organismes du secteur bénévole, le capital social des résidents et, d'une façon moins considérable, la cohésion et l'inclusion sociales, sont dignes de mention. Même si chacun de ces résultats est important à son propre titre en tant que mesure de la situation sociale dans les collectivités à l'étude, ils font aussi partie intégrante de la capacité communautaire élargie. Des améliorations à n'importe lequel de ces égards pourraient dynamiser l'économie sociale et faciliter les efforts futurs de développement communautaire.

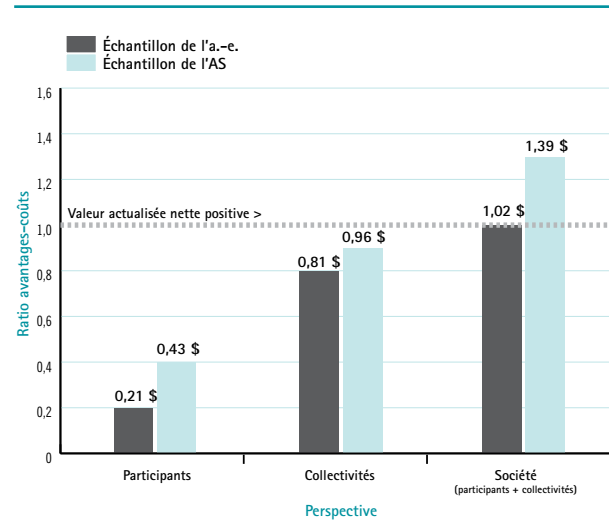
5. Le PIEC s'avérera-t-il un moyen rentable de rehausser l'employabilité des bénéficiaires de transferts et de contribuer au développement de collectivités défavorisées sur le plan économique?

Les résultats de l'analyse avantages-coûts révèlent que le PIEC a entraîné des gains nets pour les participants des échantillons de l'a.-e. et de l'AS, pour les collectivités et pour l'ensemble de la société. Même dans le cadre d'un modèle de référence très prudent, le PIEC a produit des valeurs actualisées positives nettes. Au cours de la période de suivi de 54 mois, les membres du groupe programme de l'a.-e. ont gagné en moyenne 5 500 \$ tandis que les membres du groupe programme de l'AS ont touché près du double, soit plus de 10 000 \$. Les avantages pour les collectivités découlant de la participation de prestataires de l'a.-e. ou de l'AS étaient quasiment équivalents, soit près de 22 000 \$ par membre du groupe programme. Les avantages nets combinés pour les particuliers et les collectivités étaient par conséquent d'environ 27 000 \$ et 32 000 \$, pour chaque membre du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS respectivement.

Pour le gouvernement, le coût différentiel des salaires du PIEC et de l'administration du programme était de 26 000 \$ et de 23 000 \$ par membre du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS respectivement, compte tenu des impôts accrus perçus sur les revenus et des paiements de transfert réduits. Il en résulte une valeur actualisée positive nette pour l'ensemble de la société, pour les deux échantillons, même si les avantages nets de la participation issue de l'AS étaient considérablement plus élevés. En vertu du modèle de référence prudent, la participation issue de l'a.-e. entraîne un avantage net pour la société — en tenant compte des dépenses gouvernementales — de moins de 1 000 \$ par membre du groupe programme. En revanche, la participation issue de l'aide sociale produit plus de 9 000 \$ en avantages nets pour la société.

Comparativement à des projets semblables et à d'autres utilisations des fonds publics, le PIEC était relativement efficace lorsqu'on tient compte des avantages nets combinés à la société (pour les participants et pour les collectivités). Par exemple, on estime que le coût de la mise en œuvre dans certaines collectivités de programmes transitoires d'emploi est de deux fois supérieur aux avantages qu'elle procure. En revanche, le PIEC a entraîné considérablement plus d'avantages pour chaque dollar déboursé par le gouvernement. La figure S.9 présente le rapport avantages-coûts relié à la participation issue de l'a.-e. et de l'AS. En ce qui a trait à la participation des prestataires d'a.-e., chaque dollar en coûts nets au gouvernement a produit 1,02 \$ en avantages nets aux participants et aux collectivités. La participation des prestataires d'AS était encore plus rentable, alors que chaque dollar en coûts nets a engendré des avantages nets combinés de 1,39 \$. En vertu d'un modèle élargi, qui inclut certains avantages et coûts intangibles (réduction des difficultés de subsistance, accroissement du capital social), l'efficacité du PIEC était encore plus grande, chaque dollar en coûts nets de la participation issue de l'a.-e. et de l'AS produisant 1,20 \$ et 1,61 \$ en avantages nets pour la société respectivement.

Figure S.9 : Total des avantages nets pour chaque dollar en coûts nets pour le gouvernement — Modèle de référence prudent



Incidence sur les politiques générales

Les résultats de l'évaluation du PIEC avancent de nouvelles preuves significatives au sujet du bien-fondé des programmes d'emploi à l'échelle locale mis en œuvre en collaboration avec les collectivités. Le PIEC a démontré que l'emploi communautaire procure aux bénéficiaires de paiements de transfert un emploi stable qui leur permet d'entretenir leur lien avec le marché du travail et d'acquérir une expérience de travail précieuse, tout en contribuant aux collectivités. Peu importe ses effets limités sur les niveaux d'emploi à plus long terme suivant le programme, le PIEC peut être perçu comme un programme efficace de redistribution à part entière. Il s'agit d'une solution de rechange attrayante aux transferts de revenus conventionnels, comme l'ont démontré les taux de participation élevés et constants, la grande satisfaction à l'égard du programme et le très faible taux de retour à l'a.-e. et à l'AS pendant l'admissibilité au PIEC.

Comparativement à de nombreux programmes antérieurs assortis d'échéances plus courtes et d'un manque de contrôle local, les résultats du modèle du PIEC indiquent que les communautés peuvent créer une grande variété d'emplois dans le secteur bénévole, soit des postes à niveau de compétences plus élevé comparativement aux postes occupés en l'absence du programme. Ce type d'emploi du secteur bénévole mènera aussi à des améliorations des compétences générales et des attitudes à l'égard du travail, transférables à un éventail d'emplois outre ceux offerts au cours du programme.

Selon les résultats du PIEC, les gouvernements peuvent encourager le développement du capital social chez les chômeurs, en collaboration avec les communautés, par l'intermédiaire de programmes d'emploi à l'échelle locale. En particulier, un programme d'emploi communautaire de plus longue durée, assorti d'une participation et d'un contrôle locaux solides, pourrait aider à élargir le capital social d'accointances des participants et à améliorer la structure de leurs réseaux sociaux de façon à tisser de meilleurs et de plus constants liens avec le marché du travail. De plus, une stratégie d'emploi communautaire pourrait aider à sensibiliser davantage les participants au bénévolat, et peut-être les inciter à s'engager dans des missions altruistes semblables à celles de l'organisme pour lequel ils travaillent. C'est important pour les particuliers et pour les collectivités, puisqu'il s'agit d'une importante ressource pour les organismes locaux et pour les bénévoles, s'avérant un autre lien à l'emploi et à la collectivité, et favorisant des niveaux supérieurs d'inclusion sociale.

Le PIEC a prouvé que les collectivités feront grandement appel aux organismes sans but lucratif existants dans le secteur bénévole et les appuieront afin de développer des projets communautaires. Lorsqu'on

exige que les collectivités coordonnent le développement du projet, la main-d'œuvre subventionnée est souvent concentrée dans des secteurs aux ressources insuffisantes et correspond aux priorités communautaires plus vastes. Ce ciblage efficace des ressources, de pair avec leur disponibilité pendant plusieurs années, accroît considérablement la capacité des organismes parraineurs à remplir leur mission. Par conséquent, des effets positifs majeurs sur la collectivité sont à prévoir pour les secteurs et les groupes aidés par les parraineurs, souvent mal desservis sans le programme et exposés à l'exclusion sociale. Un éventail d'effets positifs sont probables, et ont été estimés – avec prudence – à trois fois plus importants que les avantages différentiels aux participants.

Des programmes comme le PIEC s'avèrent un mécanisme d'intervention approprié d'un point de vue avantages-coûts, si leur objectif double consiste à aider les chômeurs et les communautés vulnérables. Si les gouvernements s'intéressent uniquement aux résultats pour les participants, le modèle du PIEC devient dispendieux et inefficace, étant donné que chaque dollar de dépenses produit moins de 0,50 \$ en avantages pour les participants. Toutefois, compte tenu de la valeur différentielle que ces participants procurent aux collectivités, même selon des estimations prudentes, le PIEC est une façon hautement efficace d'appuyer en même temps les participants et les communautés. Dans l'ensemble, le PIEC entraîne un gain net plus important, particulièrement lorsqu'il vise les participants issus de l'AS, alors que chaque dollar en coûts nets au gouvernement produit près de 1,40 \$ en avantages nets à la société.

Les résultats du PIEC ne correspondent pas aux programmes de travail obligatoire ni à des projets transitoires d'emplois mettant en cause des affectations d'emploi à court terme. Le PIEC mettait à l'essai

un modèle très précis d'emploi communautaire, mis en œuvre en collaboration avec les collectivités et dans le cadre duquel les projets étaient contrôlés à l'échelle locale. Les emplois étaient créés en grande partie dans le secteur bénévole, étaient souvent à niveau élevé de compétences et duraient plus longtemps que la plupart des programmes transitoires d'emplois. Le PIEC était aussi un programme volontaire et, à plusieurs égards, très flexible. Les participants pouvaient refuser l'offre, sans répercussion, ou pouvaient abandonner après leur inscription, de façon permanente ou temporaire, afin de chercher un autre emploi, d'entreprendre des études ou une formation.

Le modèle du PIEC représente une approche prometteuse qui pourrait jeter les bases d'une solution de rechange volontaire quoique permanente à des programmes de transfert conventionnels. En particulier pour les chômeurs de longue date, l'emploi communautaire pourrait se révéler une option de rechange permanente aux programmes de soutien du revenu traditionnels. Il ne s'agirait pas de remplacer les programmes existants, mais plutôt de fournir aux gouvernements un mécanisme d'intervention supplémentaire pour appuyer les mesures en place. Par exemple, une telle politique pourrait être mise en œuvre en tant que possibilité permanente offerte aux prestataires de longue date de l'aide sociale. Les résultats du PIEC démontrent qu'un programme offrant aux chômeurs à long terme une possibilité d'emploi au sein de leur collectivité locale, même à des salaires relativement faibles, serait non seulement intéressant pour une majeure partie de prestataires de l'AS, mais permettrait aussi de réduire les difficultés de subsistance, préserverait les compétences transférables et les réseaux sociaux, et donnerait un bon coup de main aux collectivités.

Rapport intégral

Encourager le travail et soutenir les collectivités : Résultats finals du Projet d'innovation en emploi communautaire, par David Gyarmati, Shawn de Raaf, Boris Palameta, Claudia Nicholson et Taylor Shek-Wai Hui (novembre 2008).

Autres publications sur le PIEC

Mobiliser les collectivités pour le développement local : L'évaluation des effets du Projet d'innovation en emploi communautaire sur les collectivités, par David Gyarmati, Shawn de Raaf, Boris Palameta, Claudia Nicholson, Taylor Shek-Wai Hui, Darrell Kyte et Melanie MacInnis (mai 2008).

L'amélioration des compétences, des réseaux et des moyens de subsistance grâce à l'emploi communautaire : Les impacts du Projet d'innovation en emploi communautaire sur une période de trois ans, par David Gyarmati, Shawn de Raaf, Claudia Nicholson, Boris Palameta, Taylor Shek-Wai Hui et Melanie MacInnis (octobre 2007).

Mise à l'essai d'une stratégie d'emplois communautaires destinée aux chômeurs – Résultats préliminaires du Projet d'innovation en emploi communautaire, par David Gyarmati, Shawn de Raaf, Claudia Nicholson, Darrell Kyte et Melanie MacInnis (novembre 2006).

Le Projet d'innovation en emploi communautaire : Conception et mise en œuvre, par John Greenwood, Claudia Nicholson, David Gyarmati, Darrell Kyte, Melanie MacInnis, et Reuben Ford (décembre 2003).

A Model of Social Capital Formation (document de travail 03-01 publié en anglais seulement), par Cathleen Johnson (janvier 2003).

A Review of the Theory and Practice of Social Economy/ Économie sociale in Canada (document de travail 02-02 publié en anglais seulement), par William A. Ninacs avec le concours de Michael Toyé (août 2002).

Société de recherche sociale appliquée

55, rue Murray, bureau 400
Ottawa (Ontario) K1N 5M3
Tél. : 613-237-4311
Télé. : 613-237-5045
Courriel : info@srdc.org

100, rue Pender Ouest, bureau 300
Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 1R8
Tél. : 604-601-4070
Télé. : 604-601-4080
Courriel : info@srdc.org

www.srdc.org

