



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

Un projet parrainé 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



**SOCIAL RESEARCH
AND DEMONSTRATION
CORPORATION**

**SOCIÉTÉ
DE RECHERCHE
SOCIALE APPLIQUÉE**

La **Société de recherche sociale appliquée** (SRSA) est un organisme de recherche sans but lucratif ayant des bureaux à Ottawa et 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. La SRSA tente de jeter des passerelles entre les milieux de la recherche universitaire, les décideurs gouvernementaux et les responsables de programmes sur le terrain. La Société, qui fournit un outil pour l'élaboration et la gestion de projets pilotes complexes, cherche à collaborer étroitement avec les gouvernements à tous niveaux — fédéral, provincial, et local — ainsi qu'avec les collectivités où sont mis en œuvre ces projets.

Organismes qui ont financé le projet. 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.

Le rapport est également diffusé sur notre site Web à www.srdc.org.

Pour obtenir des exemplaires de ce rapport 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

Table des matières

Figures	i
Tableaux	i
Préface	vii
Remerciements	ix
Introduction	1
Portée du présent rapport	2
Chapitre 1 Contexte, théorie et conception	5
Bref historique des programmes d'emploi communautaires	5
Économie sociale : une autre source de création d'emploi et de développement	9
Modèle du PIEC	12
Méthodologie d'évaluation du PIEC	15
Chapitre 2 Mobilisation des collectivités et recrutement des participants	23
Mobilisation des collectivités	23
Processus : participation, organisation et mobilisation de la collectivité	24
Produit : élaboration de projets et création d'emplois dans le cadre du PIEC	27
Recrutement des participants	30
Résumé	36
Chapitre 3 Impacts sur l'emploi, les gains et les revenus	37
Impacts sur l'emploi à temps plein et sur les gains	37
Impacts sur les salaires et les heures de travail	42
Impacts sur la réception des paiements de transfert	44
Revenu du ménage et difficultés de subsistance	48
Résumé	53

Chapitre 4 Avantages de l'expérience de travail — Impacts sur la qualité de l'emploi, les compétences et les attitudes à l'égard du travail	55
Impacts sur les niveaux de compétence des emplois occupés après le PIEC	56
Impacts sur les compétences professionnelles transférables	61
Attitudes à l'égard du travail et des paiements de transfert	66
Études	69
Mobilité	69
Résumé	71
Chapitre 5 Impacts sur le capital social et le bénévolat	73
Aperçu : le capital social	73
Impacts sur le développement du capital social pendant 54 mois	76
Impacts sur le bénévolat	88
Comment le PIEC influence-t-il le lien entre le bénévolat et d'autres variables?	91
Résumé	96
Chapitre 6 Mobiliser les collectivités pour le développement local — Effets du PIEC sur les collectivités	97
Effets escomptés du PIEC : structure de la théorie du changement	98
Engagement, organisation et mobilisation des collectivités	100
Élaboration des projets et création d'emplois du PIEC	102
Résumé des effets sur les collectivités	105
Résumé	109
Chapitre 7 Analyse avantages-coûts	111
Contexte	111
Perspectives analytiques	113
Principaux éléments de l'analyse avantages-coûts	116
Avantages et coûts du PIEC pour les gouvernements	118
Avantages et coûts du PIEC pour les participants	125
Avantages pour les collectivités	127
Coûts et avantages nets : modèle de référence	130
Modèle élargi : évaluation des éléments intangibles	133
Avantages et coûts nets : modèle élargi	136

Résumé	138
Chapitre 8 Conclusions	139
Questions de recherche	139
Incidence sur les politiques générales	145
Annexes	151
Annexe A Analyse du biais de non-réponse dans l'échantillon du rapport après 54 mois	153
Caractéristiques de référence de l'échantillon du rapport	153
Différences dans l'échantillon de l'a.-e. au mois 54	154
Différences de l'échantillon de l'AS au mois 54	155
Annexe B Autres estimations non corrigées des impacts	161
Annexe C Estimations des impacts corrigés par régression	171
Estimations des impacts corrigés et non corrigés	171
Estimations des impacts corrigés du PIEC	173
Annexe D Impacts sur les sous-groupes	191
Analyse des sous-groupes	191
Écarts observés dans les impacts du PIEC sur les sous-groupes	192
Annexe E Analyse avantages-coûts — Précisions techniques et sensibilité	217
Précisions techniques	217
Analyse de sensibilité	223
Valeur des effets sur la collectivité	227
Bibliographie	231
Publications sur les projets de la SRSA	235

Figures

Figure 2.1	Années-emploi à temps plein, par type de projet	27
Figure 2.2	Taux de participation active au PIEC chez les membres du groupe programme, par mois, à compter de l'inscription	35
Figure 3.1	Taux d'emploi à temps plein, par mois à partir de l'assignation aléatoire (échantillon de l'a.-e.)	39
Figure 3.2	Taux d'emploi à temps plein, par mois à partir de l'assignation aléatoire (échantillon de l'aide sociale)	40
Figure 3.3	Pourcentage de participants recevant des prestations régulières d'a.-e. (échantillon de l'a.-e.)	45
Figure 3.4	Pourcentage de participants recevant des prestations régulières d'a.-e. (échantillon de l'aide sociale)	46
Figure 3.5	Pourcentage de participants touchant des prestations d'AS (échantillon de l'aide sociale)	47
Figure 4.1	Impacts sur le changement dans les postes très spécialisés, par type d'emploi (échantillon de l'a.-e.)	60
Figure 5.1	Nombre moyen de contacts qui peuvent aider à trouver un emploi, selon le niveau de scolarité (échantillon de l'a.-e.)	79
Figure 6.1	Cadre de la théorie du changement du PIEC (résumé simplifié)	98
Figure 6.2	Nombre d'années-emploi à temps plein affectées, par communauté et par secteur	103
Figure 6.3	Pourcentage d'années-emploi affectées, par communauté et par secteur	104

Tableaux

Tableau 2.1	Comparaison des caractéristiques des membres de l'échantillon de l'a.-e. et de celles de l'ensemble des prestataires de l'a.-e. admissibles	32
Tableau 2.2	Certaines caractéristiques des membres de l'échantillon de l'aide sociale au moment de la sélection	33
Tableau 3.1	Impacts sur la répartition des salaires et des heures au mois 50	43
Tableau 3.2	Impacts sur le revenu personnel et le revenu du ménage avant l'enquête après 54 mois	50
Tableau 3.3	Impacts sur les difficultés de subsistance, au moment de l'entrevue après 54 mois	52
Tableau 4.1	Impacts sur le type de profession de l'emploi principal du mois 41 au mois 54	58

Tableau 4.2	Impacts sur le niveau de compétence de l'emploi principal du mois 41 au mois 54	59
Tableau 4.3	Impacts sur les compétences professionnelles au moment de l'entrevue après 54 mois	65
Tableau 4.4	Impacts sur les attitudes à l'égard du travail et des paiements de transfert au moment de l'entrevue après 54 mois	68
Tableau 4.5	Impacts sur la mobilité au moment de l'entrevue après 54 mois	70
Tableau 5.1	Nombre de contacts en mesure de fournir différentes ressources	77
Tableau 5.2	Caractéristiques structurelles des réseaux — Force des liens et densité des réseaux	81
Tableau 5.3	Hétérogénéité du réseau	83
Tableau 5.4	Mesures composites du changement, de l'enquête de référence au mois 54	85
Tableau 5.5	Utilisation du réseau	86
Tableau 5.6	Lien entre l'emploi et l'utilisation du réseau du mois 43 au mois 54	88
Tableau 5.7	Impacts non corrigés sur le bénévolat encadré auprès de groupes ou d'organismes	90
Tableau 5.8	Lien entre le bénévolat et le capital social	93
Tableau 5.9	Lien entre le bénévolat au mois 40 et le niveau de compétence de l'emploi du mois 41 au mois 54	95
Tableau 7.1	Cadre de l'analyse avantages-coûts du PIEC	114
Tableau 7.2	Frais administratifs estimés pour les services du PIEC, par échantillon	119
Tableau 7.3	Coûts salariaux du PIEC en valeur actuelle, par échantillon	121
Tableau 7.4	Impacts du PIEC sur le budget gouvernemental en valeur actuelle au cours des 54 mois, par échantillon	122
Tableau 7.5	Coûts du PIEC pour les gouvernements en valeur actuelle pendant 54 mois, par échantillon	124
Tableau 7.6	Impacts du PIEC sur les participants pendant 54 mois en valeur actuelle, par échantillon	125
Tableau 7.7	Impacts du PIEC sur le bénévolat pendant les 54 mois en valeur actuelle, par échantillon	127
Tableau 7.8	Emplois du PIEC pour les organismes communautaires en valeur actuelle	130
Tableau 7.9	Modèle de référence des avantages et des coûts par membre du groupe programme pendant les mois 1 à 54 (échantillon de l'a.-e.)	131
Tableau 7.10	Modèle de référence des avantages et des coûts par membre du groupe programme pendant les mois 1 à 54 (échantillon de l'AS)	132

Tableau 7.11	Impacts du PIEC sur le capital social et les difficultés de subsistance en valeur actuelle, selon l'échantillon	135
Tableau 7.12	Modèle élargi des avantages et des coûts par membre du groupe programme du mois 1 au mois 54 (échantillon de l'a.-e.)	136
Tableau 7.13	Modèle élargi des avantages et des coûts par membre du groupe programme du mois 1 au mois 54 (échantillon de l'AS)	138
Tableau A.1	Comparaison des caractéristiques de l'échantillon de référence et de l'échantillon transversal du rapport après 54 mois (échantillon de l'a.-e.)	156
Tableau A.2	Comparaison des caractéristiques de l'échantillon de référence et de l'échantillon transversal du rapport après 54 mois (échantillon de l'AS)	158
Tableau A.3	Impacts sur la perception et les versements d'a.-e., par les répondants et les non-répondants (échantillon transversal de l'a.-e. au mois 54)	159
Tableau A.4	Impacts sur la perception et les versements d'AS, par les répondants et les non-répondants (échantillon transversal de l'AS au mois 54)	160
Tableau B.1	Impacts trimestriels sur les revenus mensuels moyens (échantillon de l'a.-e.)	161
Tableau B.2	Impacts trimestriels sur les revenus mensuels moyens (échantillon de l'AS)	162
Tableau B.3	Impacts cumulatifs sur les revenus, les heures et les mois de travail du mois 1 au mois 54	162
Tableau B.4	Nombre moyen d'emplois occupés du mois 1 au mois 54	163
Tableau B.5	Impacts sur la durée de l'emploi principal du mois 1 au mois 54	163
Tableau B.6	Impacts sur l'état du seuil de faible revenu (SFR) du ménage avant l'entrevue de suivi après 54 mois	164
Tableau B.7	Impacts sur les prestations mensuelles d'a.-e. (échantillon de l'a.-e.)	165
Tableau B.8	Impacts sur les prestations mensuelles d'a.-e. (échantillon de l'AS)	166
Tableau B.9	Impacts sur les prestations mensuelles d'AS (échantillon de l'AS)	167
Tableau B.10	Impacts sur les finances personnelles à l'enquête de suivi après 54 mois	168
Tableau B.11	Impacts sur les attentes, la santé et le bien-être à l'enquête de suivi après 54 mois	169
Tableau C.1	Impacts sur la répartition des salaires et des heures au mois 50	175
Tableau C.2	Impacts sur le revenu personnel et du ménage avant l'entrevue après 54 mois	176
Tableau C.3	Impacts sur les difficultés de subsistance au moment de l'entrevue après 54 mois	177
Tableau C.4	Impacts sur le type de l'emploi principal au cours des mois 41 à 54	179

Tableau C.5	Impacts sur le niveau de compétence de l'emploi principal au cours des mois 41 à 54	179
Tableau C.6	Impacts sur les compétences en cours d'emploi lors de l'entrevue après 54 mois	180
Tableau C.7	Impacts sur les attitudes à l'égard du travail et des paiements de transfert au moment de l'entrevue après 54 mois	181
Tableau C.8	Impacts sur la mobilité lors de l'entrevue après 54 mois	182
Tableau C.9	Nombre de contacts qui peuvent fournir diverses ressources	184
Tableau C.10	Caractéristiques structurelles des réseaux — Solidité des liens et densité du réseau	185
Tableau C.11	Hétérogénéité du réseau	186
Tableau C.12	Mesures composites du changement, de l'enquête de référence au mois 54	187
Tableau C.13	Utilisation du réseau	188
Tableau C.14	Lien entre l'emploi et l'utilisation du réseau, du mois 43 au mois 54	188
Tableau C.15	Impacts sur le bénévolat encadré au sein de groupes ou d'organismes	189
Tableau C.16	Lien entre le bénévolat et le capital social	190
Tableau D.1	Impacts sur l'emploi à temps plein, par sous-groupe	193
Tableau D.2	Impacts sur le revenu, par sous-groupe	194
Tableau D.3	Impacts sur le revenu du ménage, par sous-groupe	196
Tableau D.4	Impacts sur le revenu des autres membres du ménage, par sous-groupe	197
Tableau D.5	Impacts sur le pourcentage de ménages dont le revenu est inférieur au SFR, par sous-groupe	199
Tableau D.6	Impacts sur le pourcentage de ménages dont le revenu est inférieur à 75 % du SRF, par sous-groupe	200
Tableau D.7	Impacts sur les versements totaux d'a.-e., par sous-groupe	202
Tableau D.8	Impacts sur les versements totaux d'AS, par sous-groupe	203
Tableau D.9	Impacts sur le nombre total de contacts pouvant aider dans la recherche d'un emploi, par sous-groupe	205
Tableau D.10	Impacts sur les compétences en cours d'emploi, par sous-groupe — Résolution de problèmes	207
Tableau D.11	Impacts sur les compétences en cours d'emploi, par sous-groupe — Traitement de l'information	208
Tableau D.12	Impacts sur la mobilité vers une autre collectivité du Cap-Breton, par sous-groupe	210
Tableau D.13	Impacts sur la mobilité à l'extérieur du Cap-Breton, par sous-groupe	211

Tableau D.14	Impacts sur le bénévolat encadré, par sous-groupe	213
Tableau D.15	Impacts sur le bénévolat informel, par sous-groupe	214
Tableau D.16	Impacts sur l'emploi très spécialisé, du mois 41 au mois 54, par sous-groupe	216
Tableau E.1	Revenu du conjoint ou d'un adulte à charge corrigé par régression	218
Tableau E.2	Valeur horaire du bénévolat en fonction du salaire du marché	219
Tableau E.3	Probits ordonnés de l'échelle de la satisfaction à l'égard de la vie	221
Tableau E.4	Estimations avantages-coûts totales par membre du groupe programme de l'a.-e. du mois 1 au mois 54, par taux d'actualisation	224
Tableau E.5	Estimations avantages-coûts totales par membre du groupe programme de l'AS du mois 1 au mois 54, par taux d'actualisation	225
Tableau E.6	Évaluation variante des emplois du PIEC (échantillon de l'a.-e.)	226
Tableau E.7	Évaluation variante des emplois du PIEC (échantillon de l'AS)	227
Tableau E.8	Probits ordonnés de l'échelle de la satisfaction à l'égard de la vie (effets sur la collectivité)	228

Préface

Et si on offrait aux prestataires de soutien du revenu, ayant de faibles possibilités de réemploi, la chance de contribuer et de préserver leur estime de soi en participant à des projets valorisés par leur collectivité et par la société dans son ensemble? Il s'agit du concept sous-jacent au Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), un projet pilote de recherche visant à mettre à l'essai d'une autre approche au soutien public à l'intention des chômeurs.

Dans le cadre de cette stratégie active de réemploi, des chômeurs travaillaient volontairement au sein de projets communautaires dans des régions aux prises avec un chômage chronique. Le PIEC proposait un salaire aux participants plutôt que des transferts de revenu et avait pour but d'améliorer leur employabilité à long terme en les aidant à conserver, voire à accroître leur capital humain et leur capital social.

Bien que les concepteurs du PIEC eussent considéré ce projet d'emploi communautaire prometteur, ils s'interrogeaient quant à son fonctionnement réel. Les collectivités pourraient-elles offrir des emplois qui combleraient tant leurs besoins que ceux des participants? Les prestataires d'assurance-emploi ou d'aide sociale voudraient-ils prendre part à un tel projet? Ces nouveaux emplois contribueraient-ils à améliorer leur aptitude au travail et leurs réseaux sociaux?

L'allocation de dépenses gouvernementales à un nouveau programme est uniquement justifiée si les avantages de ce dernier dépassent les coûts ou si ses avantages nets sont supérieurs à ceux du programme qu'il remplacerait. C'est pourquoi Ressources humaines et Développement social Canada et le Ministère des services communautaires de la Nouvelle-Écosse ont fait appel à l'expertise de la Société de recherche sociale appliquée pour confronter le PIEC à la réalité et pour l'évaluer à l'aide des méthodes les plus rigoureuses.

Le présent rapport se penche sur les résultats finals du PIEC et évalue ses effets sur les travailleurs et les collectivités qui ont participé à ce projet de démonstration unique. Les résultats confirment que l'emploi communautaire peut représenter une autre approche au soutien gouvernemental pour de nombreux prestataires d'assurance-emploi ou d'aide sociale. Quoique le PIEC ne puisse remplacer les programmes de soutien du revenu en vigueur, il constitue un choix efficace que les gouvernements pourraient offrir aux chômeurs chroniques ainsi qu'aux collectivités pour les aider à améliorer leur situation et leur bien-être économiques.



Le directeur exécutif de la Société de recherche sociale appliquée,
Jean-Pierre Voyer

Remerciements

Le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) est le fruit de la collaboration de nombreux organismes et particuliers. Nous tenons à remercier ceux qui ont contribué à son succès.

Le PIEC n'aurait jamais vu le jour sans le soutien de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), concepteur de l'idée originale et principal bailleur de fonds du projet. Nous remercions tout particulièrement Satya Brink, Urvashi Dhawan-Biswal et Bagala Biswal pour leur appui soutenu et leurs conseils inestimables. Nous souhaitons 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, Lynn Hartwell, Brenda Murray et leur équipe de la Policy and Information Management à Halifax.

Nous rendons hommage à la contribution de nos partenaires locaux responsables de la prestation de services à la Municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB), qui nous ont aidés à faire du PIEC une réalité. Nous exprimons notre gratitude à Charlene Giovanetti-King du Cape Breton Family YMCA, à Mary McNeil du Breton Business Center, à Judy McMullen et Matthew Bruffato de l'Atlantic Coastal Action Program-Cape Breton, ainsi qu'à Mike et Sharon Currie des Breton Rehab Services. L'installation et l'exploitation du bureau du PIEC ont nécessité des efforts colossaux et nous nous devons de remercier le personnel pour son dévouement : Bill McCarron, Anita Maynard, David Hillier, Diana Jensen, Ian MacIntyre, Bernadette Gillis, Janie MacDonald, Kathie Ball, Margie Paruch, Terri-Lynn Jennings, Ron Cote, Wendy Marinelli et Jacqueline Buchanan.

Nous sommes également reconnaissants à nos partenaires de recherche pour leur apport appréciable, particulièrement à feu Hélène Lavoie et à la Division des petites entreprises et des enquêtes spéciales de Statistique Canada, y compris à Eddy Ross et à Nancy Brooks qui ont administré et traité efficacement les enquêtes des participants. Nous remercions aussi Michael Ornstein et David Northrup de l'Institute for Social Research (ISR) pour tous les efforts consacrés à l'administration des enquêtes auprès des collectivités, pour leur soutien et leurs conseils.

De plus, nous ne pourrions passer sous silence l'excellent travail de nos anciens et actuels collègues ici, à la Société de recherche sociale appliquée (SRSA). Le projet n'aurait connu une telle réussite sans la collaboration de tous les membres de la Société. Nous soulignons particulièrement le concours de Jean-Pierre Voyer, Directeur exécutif de la SRSA, ainsi que celui de son prédécesseur, John Greenwood, qui a encadré en grande partie la conception et la mise en œuvre du PIEC.

Nous désirons également que soit reconnu l'apport des bénévoles dévoués qui ont siégé aux conseils communautaires du PIEC — la New Waterford & Area Social and Economic Action Society, la Sydney Mines CEIP Association, la District 7 Innovation Project Association, la Glace Bay Community Improvement Society et la North Sydney – Barra Community Development Association, ainsi que des nombreux organismes qui ont parrainé un projet dans leur communauté. Nous tenons enfin à exprimer nos remerciements les plus sincères aux participants au PIEC, tant à ceux qui ont travaillé dans le cadre du projet qu'à ceux qui, à titre de membres du groupe témoin, nous ont permis de découvrir à quel point ce projet pèse dans la balance.

Introduction

Le Canada connaît une croissance économique durable depuis près de 15 ans, mais toutes les régions du pays ne jouissent pas également des avantages de cette prospérité. En effet, dans certaines régions, le taux de chômage représente plus du double de la moyenne nationale. Les chercheurs d'emploi de ces communautés, souvent victimes de la fermeture d'usines, risquent donc de demeurer au chômage plus longtemps. Pour ces personnes, le système d'assurance-emploi (a.-e.) offre un répit temporaire, mais lorsque les emplois sont rares et l'économie locale, peu diversifiée, ils finissent souvent par épuiser leurs prestations et doivent se tourner vers l'aide sociale. Prolonger la période de prestations d'a.-e. n'est pas une solution viable, puisque les chômeurs de longue date s'exposent ainsi à la détérioration de leurs aptitudes et à la réduction de leur employabilité. Plus ils dépendent des transferts de revenu gouvernementaux, plus il leur est difficile de se trouver un emploi. Que peuvent donc faire les gouvernements pour venir en aide à ces travailleurs et à ces collectivités?

C'est ce qui a amené Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO) à concevoir le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) — un projet pilote de recherche à long terme qui met à l'essai une solution de rechange aux transferts de revenus aux chômeurs, pour améliorer leur employabilité et soutenir à la fois les collectivités des régions touchées par un chômage chronique élevé. Stratégie active de réemploi, le PIEC prend la forme d'une « rémunération communautaire » versée aux chômeurs qui se portent volontaires pour travailler à des projets élaborés localement dans la collectivité. En plus de répondre au besoin d'emploi immédiat, le PIEC veut influencer sur l'employabilité à long terme des participants en les aidant à préserver, voire à améliorer leur capital social et humain. Parallèlement, le PIEC vise à favoriser le développement communautaire en appuyant le « tiers secteur » et en encourageant des activités qui sont significatives pour les participants et la collectivité.

Même si le PIEC semblait une approche prometteuse, son fonctionnement réel a suscité considérablement d'incertitude. Il n'a pas été possible de prouver son efficacité, car diverses formes de programmes de création d'emploi ont été mises à l'essai et peu ont été évaluées de manière exhaustive. Les dépenses engendrées par un nouveau programme gouvernemental ne se justifient que si les avantages obtenus l'emportent sur les coûts ou s'il peut être prouvé que les avantages nets surpassent ceux des programmes qu'il vise à remplacer. Par conséquent, RHDSO et le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSC-NE) ont décidé d'éprouver le PIEC dans des conditions réelles de fonctionnement et de l'évaluer à partir des méthodes existantes les plus rigoureuses.

Le PIEC a été mis en œuvre dans la Municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB), en Nouvelle-Écosse, en 1999. La région industrialisée du Cap-Breton est l'un de ces secteurs où la fermeture de mines de charbon et le déclin de l'industrie sidérurgique ont entraîné, en dix ans, des taux de chômage à deux chiffres et ce, même si l'économie nationale était en plein essor. La mise en œuvre et l'évaluation du projet ont été confiées à la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), un organisme de recherche en politique sociale spécialisé dans

l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de projets pilote à grande échelle et de longue durée qui visent à éprouver des politiques et des programmes sociaux innovateurs.

Portée du présent rapport

Il s'agit de la dernière d'une série de publications évaluant les effets du PIEC sur les personnes sans emploi qui ont participé au projet, et sur les communautés et organismes qui ont élaboré les projets qui les employaient. Gyarmati et al. (2007) ont dévoilé les résultats prometteurs de l'étude des impacts sur les participants, soit une incidence importante et soutenue du PIEC sur l'emploi, les gains et les revenus au cours des trois années de leur admissibilité au programme. La qualité des emplois occupés s'est également améliorée et d'autres effets positifs ont été observés sur le capital social, les compétences transférables, les attitudes à l'égard du travail et la satisfaction à l'égard de la vie. Toutefois, il restait à constater si ces impacts se maintiendraient une fois l'admissibilité au programme terminée, après trois ans. Le présent rapport répond à cette question en examinant les impacts du PIEC sur les participants, après le programme.

Gyarmati et al. (2008) présentaient les effets du PIEC sur les collectivités participantes, et faisaient état de changements positifs et prometteurs en ce qui a trait à plusieurs indicateurs de la capacité locale et de la situation sociale. Cependant, ces effets ont été étudiés sans tenir compte des impacts sur les participants et leur valeur monétaire n'était pas quantifiée de façon méthodique. Le présent rapport établit des liens entre tous les impacts sur les participants et les résultats de l'étude des effets sur la communauté, et effectue une analyse avantages-coûts exhaustive afin de déterminer l'effet global du projet sur les budgets gouvernementaux ainsi que sa valeur nette pour l'ensemble de la société canadienne.

En ce qui concerne la structure du présent rapport, le **chapitre 1** se penche sur le contexte et la théorie du PIEC, donnant un aperçu des programmes d'emploi communautaire d'un bout à l'autre du Canada et de l'économie sociale du pays. Il explique ensuite le modèle du programme que le PIEC visait à mettre à l'essai, distinguant ses caractéristiques clés des projets précédents. Le **chapitre 2** met en lumière la mise en œuvre du PIEC, y compris la mobilisation des collectivités et le recrutement des participants.

La mise en œuvre en toile de fond, les **chapitres 3 et 4** contiennent les impacts du PIEC sur les principaux résultats de nature économique visés par l'étude, après la fin du programme. Le chapitre 3 examine les retombées à plus long terme sur les taux d'emploi, les gains, les salaires et la réception de prestations d'assurance-emploi (a.-e.) et d'aide sociale (AS). Il survole aussi les conséquences sur le revenu personnel et le revenu du ménage, la proportion des personnes à faible revenu et tous les effets sur les difficultés de subsistance, la santé et le bien-être des participants. Le chapitre 4 considère les avantages dont ont profité les participants grâce à un emploi stable du PIEC en ce qui a trait à leur aptitude au travail future. Il inclut une analyse des impacts du PIEC sur la qualité des professions des participants après le programme, leurs compétences transférables et d'autres facteurs reliés aux études et à la formation, ainsi que leur mobilité résidentielle et leur migration.

Le **chapitre 5** va au-delà des résultats de nature économique et relate les conséquences du PIEC sur le capital social et l'étendue du bénévolat des participants, deux résultats importants en ce qui a trait à leur employabilité et à la capacité des organismes locaux dans les collectivités où ils habitent. Le **chapitre 6** s'attarde plus en détail aux effets sur les communautés, résumant l'incidence du PIEC sur les résidants et les organismes, en ciblant particulièrement les résultats reliés à la capacité locale et à la situation sociale auxquels font face les secteurs communautaires clés et les groupes en proie à l'exclusion sociale.

Le **chapitre 7** fait le lien entre les résultats des études des impacts sur les participants et des effets sur les collectivités dans le cadre d'une analyse avantages-coûts approfondie qui étudie la valeur nette du programme pour la société. Enfin, le **chapitre 8** résume les résultats en répondant aux questions clés posées par la recherche du PIEC. Il décrit aussi un certain nombre d'incidences sur les politiques générales découlant de ces résultats qui comptent pour des projets connexes, lesquelles pourraient être mises en œuvre en collaboration avec les collectivités.

Chapitre 1

Contexte, théorie et conception

Le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) est un projet pilote de recherche à long terme qui met à l'essai une solution de rechange aux transferts de revenus aux chômeurs, visant à améliorer leur employabilité, tout en soutenant les collectivités dans des régions touchées par un chômage chronique élevé. En échange de leur admissibilité aux prestations d'assurance-emploi (a.-e.) et d'aide sociale, le PIEC a proposé aux participants jusqu'à trois années de travail dans le cadre de projets élaborés par des collectivités de la Municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB). Les participants ont donc gagné des revenus stables pendant une période significative et ont eu l'occasion d'acquérir une expérience de travail variée et de nouvelles compétences, ainsi que d'élargir leurs réseaux de contacts. Parallèlement, il fournissait aux collectivités une main-d'œuvre appréciable et gratuite d'environ 2 250 années-emploi.

Bref historique des programmes d'emploi communautaires

Les interventions des gouvernements visant à remédier au problème du chômage régional chronique au Canada ont compris différents programmes de création d'emplois directs, dont plusieurs ont été mis en œuvre au Cap-Breton et ont simultanément servi à mobiliser et à soutenir les collectivités avec plus ou moins de succès. Au moment d'élaborer le modèle de programme du PIEC, les concepteurs se sont efforcés de tirer profit des défis et leçons des approches précédentes. La présente partie donne un bref aperçu de l'élaboration de programmes afin de montrer à quel point les méthodes ont évolué au fil du temps.

Les années 70 : programmes d'emplois communautaires temporaires

Au cours des années 70, plusieurs programmes d'emplois communautaires temporaires ont été mis en place — notamment le Programme d'initiatives locales (PIL), le Programme d'aide à la création locale d'emploi (PACLE) et Canada au travail — qui avaient le double objectif de créer des emplois et d'améliorer la situation des collectivités. Par exemple, le PIL a contribué à créer pour les chômeurs des emplois hors saison et à mettre sur pied de nouveaux organismes et services dont profiterait l'ensemble des résidants. Le PIL a également tenté d'inciter les collectivités à élaborer et à gérer des projets.

Comme ces programmes avaient certains points communs, les évaluations du PIL et des initiatives d'emplois similaires mises en œuvre ultérieurement ont permis d'établir des prévisions concernant le PIEC. En effet, ces projets ont créé un grand nombre d'emplois temporaires qui, généralement, ont pris la forme d'activités bénéfiques pour les collectivités. Toutefois, ils n'ont pas réussi à relancer l'économie du Cap-Breton et deux écueils possibles ont été observés. D'une part, des services communautaires utiles étaient fournis

temporairement, mais ne pouvaient pas être maintenus au-delà du projet et pouvaient entraîner des difficultés supplémentaires pour ceux qui comptaient sur ces services. D'autre part, les travailleurs individuels employés dans le cadre du programme pouvaient devenir dépendants de ces emplois temporaires et se retrouver finalement plus démunis qu'ils ne l'auraient été sans le programme. Plutôt que de chercher des emplois à temps plein et des activités exercées tout au long de l'année, certains travailleurs pouvaient s'enfermer dans un cycle faisant alterner l'emploi temporaire et les prestations d'assurance-chômage auxquelles la collectivité leur donnait droit.

Outre le fait qu'ils encouragent peut-être la dépendance des participants par rapport aux paiements de transfert, le PIL et les programmes similaires ont été critiqués parce qu'ils proposaient des emplois beaucoup moins intéressants que des emplois « réels » (Sherwood, 1999). En effet, plusieurs de ces programmes proposaient d'exercer des activités temporaires d'une durée inférieure à un an, faiblement spécialisées et dans le cadre d'une seule affectation. Même si ces projets ont peut-être aidé des travailleurs à préserver leur employabilité en maintenant leur présence au sein de la population active, les caractéristiques des emplois proposés ont entravé la réalisation de l'un des principaux objectifs des projets : l'amélioration de l'employabilité à long terme.

Les années 80 : Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre et aide au développement

L'exemple du Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre (PAAIM) (ILAP en anglais) met en évidence un autre ensemble de défis qu'ont tenté de relever les programmes d'emplois communautaires antérieurs : la nature de la participation des collectivités, les types de projets et les sources de création d'emplois. Sydney, en Nouvelle-Écosse, fut l'une des quatre collectivités sélectionnées pour prendre part au PAAIM, qui a été mis en œuvre en 1981, afin de fournir de nouvelles possibilités d'emploi aux chômeurs de l'industrie sidérurgique. Le PAAIM exigeait explicitement que les Comités d'aide à l'adaptation communautaire fussent composés de « membres avisés de la collectivité » à même de jouer un rôle important dans la détermination de la nature des projets entrepris et de réfléchir en stratèges à la façon dont les projets pouvaient dégager des bénéfices à long terme, tant pour les collectivités que pour les travailleurs. Le projet considérait le secteur privé comme la principale source d'emplois, et les travailleurs étaient affectés à des projets mis au point par des entreprises appartenant à des secteurs industriels désignés par le gouvernement fédéral. Cependant, lorsque le PAAIM fut mis en œuvre, on ne savait pas toujours dans quelle mesure les projets étaient adaptés aux besoins des travailleurs. L'attention des représentants tendait à être centrée sur le soutien des projets élaborés par les entreprises locales plutôt que sur une diversification de l'économie locale qui aurait pu aider les travailleurs à trouver un emploi durable.

Pendant les années 80, trois problèmes ont continué à toucher la plupart des programmes d'emplois communautaires : l'absence de durabilité des projets et des services, les avantages douteux des programmes en ce qui a trait à l'employabilité des travailleurs et, surtout, l'éventuelle dépendance des travailleurs à l'égard des programmes ainsi que l'absence de stratégie des collectivités en matière de planification et de prise de décision. En dépit du fait

qu'un nombre grandissant de responsables estimaient que le développement économique des collectivités était l'un des éléments moteurs du développement local, la plupart des programmes ne réussirent que de façon limitée à mobiliser les collectivités car ils n'eurent que peu d'écho au-delà des élites locales.

L'instauration, en 1985, du Programme de développement des collectivités (PDC) s'inscrit parmi les importants efforts déployés par le gouvernement fédéral pour intégrer le développement économique au processus global d'engagement et de planification stratégique des collectivités. Conçu à l'origine pour aider les collectivités confrontées à des pertes d'emploi massives, à la fermeture d'usines, au chômage chronique ou au déclin économique, le Programme visait à réduire de façon permanente le taux de chômage par la promotion de la création d'emplois permanents, le soutien des emplois existants, la formation ou le déplacement de travailleurs sans emploi hors du marché du travail local.

Le Programme de développement des collectivités appuie la mise sur pied de Sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC) et de Corporations au bénéfice du développement communautaire (CBDC), en collaboration avec des organismes gouvernementaux régionaux, tels que l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), dans l'est du Canada. Les SADC et les CBDC sont des organismes autonomes à but non lucratif dirigés par un conseil d'administration bénévoles. Elles offrent une variété de services à leurs collectivités, y compris des prêts de développement aux petites et moyennes entreprises locales, un soutien technique et de la formation.

Le PDC a connu plus de succès que d'autres programmes communautaires antérieurs en intégrant un élément de contrôle et d'établissement des priorités local à l'orientation des efforts de développement, ce qui permet de tirer des leçons importantes à appliquer aux initiatives futures. Outre l'expansion des entreprises, certains organismes du PDC prennent part à un éventail de projets communautaires, y compris des processus de planification stratégique, des projets de recherche, des études de faisabilité et la mise en œuvre de projets de développement économique communautaires, surtout dans des collectivités rurales. Par exemple, ces organismes ont mené des projets financés par le Rural Community Economic Development Project (RCED), en Alberta, ont dressé une liste des meilleures pratiques à toutes les étapes du renforcement des capacités, y compris la planification, la gestion et l'évaluation des projets, la mobilisation de la communauté, la collaboration et le maintien de l'élan¹.

Les années 90 : politiques d'intervention sur le marché du travail et réformes de l'aide sociale

Depuis la fin des années 80, les discussions sur les politiques en matière de marché du travail ont essentiellement porté sur la mise en œuvre de ce que l'on appelle des mesures d'intervention sur le marché du travail². L'idée développée est que les programmes de transfert devraient encourager les prestataires à travailler plutôt que leur procurer passivement des indemnités en espèces et cela, qu'ils travaillent ou non pendant la période où

¹ Pour de plus amples renseignements au sujet du programme, consulter le site www.communityfutures.ca.

² Voir, par exemple, les analyses de l'Organisation de coopération et de développement économiques (1989, 1990).

ils les perçoivent. Cet intérêt accru pour les mesures d'intervention a eu des répercussions sur l'élaboration des politiques à la fois sur le plan du programme fédéral d'a.-e.³ et sur la raison d'être et la conception du PIEC⁴. Parallèlement à l'intérêt accru, au niveau fédéral, pour les mesures d'intervention sur le marché du travail, une tendance générale se dessinait au sein des gouvernements provinciaux afin de « réformer l'aide sociale par le travail ». À cette fin, les mesures visant à accroître la participation au marché du travail étaient considérées comme des étapes essentielles de la réduction de la dépendance vis-à-vis de l'aide sociale et de la lutte contre l'exclusion sociale.

Bien que l'importance accordée aux programmes de création d'emplois directs ait considérablement reculé au Canada pendant les années 90, notamment au niveau fédéral, certaines mesures d'intervention prises dans la *Loi sur l'assurance-emploi*⁵ de 1996 prévoient encore un financement limité des projets de Partenariats pour la création d'emplois (PCE). Bien entendu, ces mesures ont toujours à relever plusieurs des mêmes défis auxquels étaient confrontés les programmes précédents. Notamment, il y a rarement un lien étroit entre les projets et les objectifs plus larges de développement des collectivités⁶; en effet, les parraineurs des projets sont soit des organismes publics, soit des entreprises privées dont les objectifs sont déconnectés des besoins communautaires cernés à l'échelle locale. À cet égard, certains avancent que c'est la conséquence de modèles qui n'ont pas un engagement ni une structure suffisants pour permettre aux collectivités d'exercer leur propre contrôle et dans le cadre desquels les organismes publics et les entreprises privées sont généralement la seule source de création d'emplois.

Aux États-Unis, les gouvernements ont aussi trouvé différents usages pour les emplois communautaires. Dans les années 80, des programmes d'expérience en emplois communautaires (CWEP) ont été lancés dans plusieurs états dans le cadre de programmes de travail obligatoire (Holzer, 2002). Dans la foulée des réformes de l'aide sociale des années 90, un certain nombre de projets de grande envergure mettant à profit les emplois en service communautaire (CSE) ont été mis sur pied, souvent dans le cadre de projets pilotes plus importants, y compris le Community Service Employment Program au Vermont (Sperber et Bloom, 2002), et le New Hope Project à Milwaukee (Brock, Doolittle, Fellerath et Wiseman, 1997). Dans ces deux projets, les participants touchaient des primes d'encouragement afin de travailler à temps plein, mais étaient affectés à des emplois en service communautaire à court terme — moins d'un an — s'ils ne réussissaient pas à se

³ Pour un examen plus complet de l'évolution des programmes d'a.-e. et d'aide sociale en rapport avec la conception du PIEC, voir Greenwood et al. (2003).

⁴ Dans le cas du PIEC, compte tenu des possibilités d'emploi limitées dans les régions où le chômage était élevé et chronique, les bénéficiaires de paiements de transfert étaient encouragés à accepter un emploi communautaire. La volonté de mettre à l'essai une autre politique de mesures d'intervention sur le marché du travail a eu plusieurs répercussions sur la conception du PIEC. Le modèle du programme ne pouvait pas, en effet, fournir aux participants des prestations financières beaucoup plus élevées que celles que le projet souhaitait remplacer. Il ne pouvait pas non plus fournir des montants importants en capital, financier ou autre, dans la mesure où la prestation de ce genre de capital ne relève généralement pas d'un programme de transfert. Par ailleurs, bien que le programme puisse, en principe, offrir une formation en cours d'emploi, d'autres éléments actuels du programme d'a.-e. dispensent des formations, et les bailleurs de fonds disposaient d'autres moyens pour déterminer les effets de la formation et de l'accumulation de capital humain.

⁵ *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, c. 23).

⁶ Voir Roy et Wong (1998) pour un examen des études d'évaluation des programmes de création d'emplois canadiens.

trouver un autre emploi. Les projets étaient conçus pour rendre l'emploi non subventionné plus attrayant, et c'est pourquoi seule une minorité de participants ont accepté un emploi subventionné.

L'expérience américaine en ce qui a trait à la création d'emplois communautaires dégage des leçons semblables à l'expérience canadienne, et met l'accent sur la nécessité de « relier explicitement les projets d'emplois aux besoins des collectivités »⁷. En effet, un projet communautaire de grande envergure — le Neighborhood Jobs Initiative, mis en œuvre dans des quartiers fortement défavorisés dans cinq villes américaines (Molina et Howard, 2003) — illustre l'utilité de faire appel à des organismes communautaires comme organes pour promouvoir la prestation de services d'emploi personnalisés à l'échelle locale auprès des résidants sans emploi et sous-employés. Les organismes communautaires près de la communauté qui connaissent les obstacles locaux à l'emploi, pouvaient transmettre leurs connaissances à d'autres institutions et agir comme intermédiaires afin que les services d'emploi locaux correspondent davantage aux besoins des résidants et des collectivités.

Économie sociale : une autre source de création d'emploi et de développement

Parallèlement à ces changements de politiques en matière d'emploi, un intérêt croissant a été prêté à d'autres sources de création d'emplois ainsi qu'aux dispositifs en mesure de favoriser le développement local. Au cours des dernières années, les gouvernements ont tenté de créer des partenariats avec des organisations non gouvernementales afin de réaliser des objectifs sociaux et ont accordé une plus grande attention au rôle que pouvait jouer l'économie sociale pour contribuer au redressement économique ou renforcer les activités habituelles des collectivités. Bien qu'il existe différentes définitions de l'*économie sociale*, elles ont pour point commun des organisations et des institutions qui, au lieu de se cantonner à la production de biens et de services pouvant être vendus sur le marché ou à un fonctionnement dans le cadre d'une bureaucratie gouvernementale financée par l'impôt, partagent les caractéristiques des secteurs public et privé — ce que l'on appelle souvent le tiers secteur.

Le Projet de recherche sur les politiques (PRP) a organisé une table ronde sur l'économie sociale afin de définir le secteur et de promouvoir un programme de recherche et de politiques qui soutiendrait son développement. Dans le cadre de ces travaux, l'économie sociale se définit généralement selon les caractéristiques des organisations qui composent le secteur. Ces organisations se distinguent des entreprises à but lucratif en ce qu'elles font appel à une variété d'intervenants pour la prise de décisions, elles fonctionnent généralement selon des principes démocratiques et elles cherchent à générer des revenus par le biais d'activités commerciales. En outre, leur mission organisationnelle repose sur une combinaison d'objectifs d'intérêt commun et de service public, plutôt que sur le profit (Projet de recherche sur les politiques, 2005).

⁷ Voir Johnson (1997) pour une analyse des leçons apprises des programmes américains d'emplois communautaires.

Ninacs (2002) souligne cependant que la notion d'économie sociale n'est pas nouvelle, mais qu'elle a subi une certaine évolution : l'« ancienne » économie sociale se définissait par rapport aux aspects structurels des organisations qui la constituaient, alors que la « nouvelle » économie sociale se définit par rapport aux aspects « relationnels et sociologiques » des organisations, à leurs activités et aux personnes qui les constituent.

Le « modèle du Québec »

L'expérience la plus complète en matière d'économie sociale au Canada est celle que l'on a appelée le « modèle du Québec ». Lévesque et Ninacs (1997) donnent plusieurs exemples concrets de projets d'économie sociale au Québec, notamment :

- *Les coopératives d'habitation* : Grâce à un financement octroyé par le gouvernement fédéral, la province et la ville de Montréal, plus de 20 000 personnes ont pris part à la conception et à la mise en œuvre de plus de 1 000 projets de coopératives d'habitation.
- *Les coopératives de travail* : Il s'agit d'entreprises contrôlées et gérées par les travailleurs qui produisent des biens et des services commercialisables. Les syndicats et les organismes provinciaux apportent un soutien financier et une assistance technique. Au Québec, il existe 175 coopératives de ce type, dont 45 dans le secteur de la foresterie.
- *Les centres de la petite enfance* : Le Québec bénéficie d'un réseau de centres de la petite enfance et d'agences de service de garde en milieu familial ou scolaire à but non lucratif qui fournit plus de 90 000 places de garde. Ces agences sont le plus souvent sous le contrôle direct des parents et emploient plus de 15 000 personnes. Le financement est assuré par les redevances versées par les utilisateurs et les subventions du gouvernement.

Ces exemples québécois donnent une idée de la diversité des initiatives relevant de l'économie sociale qui prennent généralement la forme d'entreprises sociales ou d'organisations du tiers secteur. Bien qu'il n'existe pas de définition universelle d'une *entreprise sociale*, ces dernières ont une mission sociale ou communautaire plus large, opèrent selon des principes démocratiques et cherchent à générer leurs propres recettes à partir d'activités commerciales alliées à d'autres sources de financement. Bien que la plupart tirent leurs recettes de la vente de biens ou de services, elles ne sont pas axées sur le profit puisque le produit de leurs activités sert à promouvoir leur mission auprès de leurs membres ou de la communauté. Il semble que l'objectif implicite de la plupart des entreprises sociales soit d'optimiser leur autonomie financière, mais pour nombre d'entre elles, compte tenu des populations désavantagées auxquelles elles apportent leur soutien, continuer à fonctionner grâce aux seules recettes de leurs activités peut s'avérer difficile.

L'économie sociale en Nouvelle-Écosse

Alors que l'aide conséquente apportée par le gouvernement du Québec s'est traduite par un modèle solide et bien documenté de développement d'entreprises sociales, il est évident que, dans les autres provinces du Canada, le développement a été moins rigoureux.

Cependant, distinguer ces initiatives des projets du développement économique communautaire (DÉC) avec lesquels elles sont couramment associées peut s'avérer difficile⁸.

Il est probable qu'en Nouvelle-Écosse, New Dawn Enterprises est le meilleur exemple d'organisme œuvrant au développement communautaire et relevant de l'économie sociale; exerçant ses activités dans le domaine de l'immobilier et des services de santé, il propose un ensemble de projets aux personnes désavantagées. New Dawn a certains points communs avec la Human Resources Development Association (HRDA) Enterprises Limited, établie à Halifax, dont le modèle initial avait deux objectifs : l'emploi et l'entreprise. Elle recrutait des prestataires d'aide sociale sans emploi et prenait en charge la moitié de leur salaire et de leurs prestations pendant la première année grâce à des fonds de l'aide sociale tout en entreprenant des activités de développement commercial afin de créer des emplois permanents.

Ces exemples illustrent comment des organismes d'encadrement du développement ont été en mesure de créer des petites entreprises qui mettent un accent prononcé sur l'emploi. Dans le cas de New Dawn, s'ajoute également un puissant élément social aux biens et services produits. Alors que New Dawn et la HRDA sont axés sur les collectivités et s'inspirent des compétences propres aux collectivités locales, aucune n'a embrassé un modèle démocratique particulier correspondant à la définition québécoise d'entreprise sociale.

Initiatives internationales

Sur le plan international, il existe plusieurs exemples de programmes d'emplois et de développement couronnés de succès qui mettent à profit l'économie sociale au sens large, mais qui accordent moins d'importance à la structure des organismes concernés et qui recourent souvent aux secteurs des associations à but non lucratif et du bénévolat. McGregor, Clark, Ferguson et Scullion (1997) estiment qu'il y a, dans les basses terres d'Écosse, environ 3 700 organisations œuvrant dans le secteur de l'économie sociale, qu'elles emploient 42 000 personnes et que, parmi les principaux avantages de leurs activités, il convient de citer la création de possibilités d'emplois visant à faciliter la réintégration dans la société de personnes appartenant à des groupes désavantagés. La Conference of Religious of Ireland (1998) fait état d'un projet pilote qui a proposé à des personnes sans emploi volontaires des emplois à temps partiel rémunérés et présentant un « intérêt public ou social ». Borzaga (1999) décrit, quant à lui, l'utilisation répandue en Italie « d'entreprises

⁸ Les concepteurs du PIEC souhaitaient clairement mettre à l'essai l'efficacité de projets de développement communautaire dans le cadre de l'économie sociale, plutôt que dans le cadre des projets DÉC. Le potentiel de chevauchement entre le DÉC et les projets de développement communautaire dans le cadre de l'économie sociale est important. Dans leur étude des initiatives canadiennes de DÉC, Perry et Lewis (1994) associent le DÉC à un « contrôle communautaire réel », à une approche rendant les collectivités « responsables des décisions » et à une « délégation du contrôle » qui n'est « pas simplement un engagement idéologique en faveur d'une éthique démocratique », mais plutôt un « chemin pratique en direction d'un développement réussi ». Les DÉC et l'économie sociale sont tous les deux axés sur la création d'emplois. La principale différence semble tenir à la priorité indéniablement accordée par l'économie sociale à la production de biens et de services visant à satisfaire aux besoins sociaux, à l'extérieur des secteurs public et privé. Les DÉC sont moins restrictifs sur les types d'organisations — et tolèrent même les projets commerciaux, à but lucratif — ou sur les produits considérés. Néanmoins, certains pourront avancer que plusieurs des organisations mêlées à des projets de DÉC qui étaient présentées dans l'étude de cas menée par Perry et Lewis fonctionnent dans l'économie sociale, même si elles ne sont pas décrites de cette façon.

sociales prônant l'intégration par le travail » qui produisent non seulement des biens et des services privés, mais aussi des biens publics ainsi que des services sociaux et de soins de proximité afin de créer des emplois pour les travailleurs désavantagés.

Une conception plus large de l'économie sociale, englobant les secteurs du bénévolat et des associations à but non lucratif, est souvent utilisée dans le cadre des estimations de la taille de ce secteur au Canada (Projet de recherche sur les politiques, 2005). Cette approche est également plus conforme à un modèle dans le cadre duquel les collectivités contrôlent davantage l'élaboration des projets et auquel les concepteurs du PIEC sont favorables. Contrairement au « modèle du Québec », cette notion de l'économie sociale n'exige pas que les employeurs disposent de structures de gouvernance spécifiques ou qu'ils soient entièrement indépendants du gouvernement, ce qui donne aux collectivités davantage de souplesse pour leurs efforts de développement. En suivant cette approche, le PIEC permet aux collectivités du Cap-Breton d'exploiter, comme nous l'avons vu précédemment, les infrastructures de développement existantes, même s'il peut arriver que ces organisations et initiatives ne respectent pas au sens strict la définition de l'économie sociale telle qu'elle transparaît du « modèle du Québec ».

Modèle du PIEC

Rôle des collectivités : responsabilisation et renforcement des capacités

En s'appuyant sur les défis et les leçons des programmes précédents, le PIEC a permis aux collectivités d'exercer un vaste contrôle sur l'élaboration des projets afin de les associer explicitement aux priorités et aux besoins locaux. Le rôle joué par les collectivités avait deux dimensions principales. Premièrement, chaque collectivité devait créer une structure démocratique capable de prendre les décisions relatives à l'utilisation des travailleurs fournis par le PIEC. Ces conseils communautaires étaient chargés, au départ, d'élaborer des plans stratégiques et de fixer des priorités quant aux types de projets qui devraient bénéficier de cette main-d'œuvre gratuite. Deuxièmement, les collectivités avaient la responsabilité de mobiliser des organismes parraineurs locaux en mesure d'élaborer des projets susceptibles d'employer des travailleurs du PIEC. L'objectif était que l'organisation, la planification et la mobilisation des projets servent de catalyseurs à l'action communautaire et qu'en retour, ces processus — outre les résultats du projet — renforcent les capacités communautaires et améliorent la situation sociale et l'emploi, conformément aux besoins localement identifiés par les collectivités.

Le principal élément offert aux collectivités participant au PIEC était la chance de profiter d'une main-d'œuvre « gratuite » fournie par le projet — jusqu'à 2 250 années-emploi sur une période de cinq ans qui, on espérait, servirait de catalyseur à l'action communautaire. Toutefois, les concepteurs du PIEC ont tenu compte du fait que les collectivités n'ont pas toutes les mêmes capacités d'entreprendre les tâches qui leur sont confiées. Par conséquent, chaque conseil communautaire était admissible à une subvention de planification pouvant aller jusqu'à 30 000 \$ qui servirait à payer certains des coûts directement reliés aux activités du PIEC à l'échelle locale. On a également prévu, dans le budget du PIEC, des fonds visant à

engager des experts-conseils qui seraient mis au service des conseils communautaires pour les aider à entreprendre les tâches liées au PIEC — notamment la mise sur pied et le fonctionnement des conseils communautaires de bénévoles, les activités de marketing et de communications, la mobilisation de la collectivité et la planification stratégique.

Types de projets communautaires : économie sociale

Le PIEC s'appuie sur cet ensemble de connaissances et d'expériences pratiques dans le domaine de l'économie sociale et tente de déterminer si ce tiers secteur peut être utilisé pour développer des possibilités d'emploi, tout en prenant en considération que certaines collectivités ont des segments de marché plus petits que d'autres. L'idée est d'encourager les activités intéressantes pour les participants et les collectivités, en évitant de reproduire des activités des secteurs public et privé.

Cependant, en matière de contrôle communautaire, le PIEC n'a pas imposé aux collectivités de définition de l'économie sociale. Elles ont été libres de définir, dans le cadre de directives déterminées, la nature précise des projets et ont eu la possibilité, par exemple, d'axer leurs ressources sur des organisations à but non lucratif existantes plutôt que de créer de nouvelles entreprises sociales. La mise à l'essai d'un programme s'appuyant sur le « modèle du Québec » imposerait des contraintes sur les types de projets élaborés par les collectivités locales, ce qui pourrait être considéré comme incompatible avec la notion de contrôle placé entre les mains des collectivités. De plus, créer des entreprises sociales prendrait un certain temps, nécessiterait des compétences et des investissements en capital et pourrait ne déboucher que sur un nombre de possibilités d'emplois nettement inférieur à celui que pourrait atteindre un test expérimental, compte tenu des contraintes de temps imposées pour sa mise en œuvre.

D'autre part, le PIEC fournit essentiellement une main-d'œuvre « gratuite » aux collectivités, et donc un faible soutien en capital, car le programme explore une solution de rechange à l'a.-e. ou à l'aide sociale et non un projet de développement économique au sens strict. L'objectif est de tenter de déterminer, dans un cadre rigoureux, si l'économie sociale peut offrir un ensemble d'emplois intéressants — dont certains pourraient être plus spécialisés que dans le cadre des programmes traditionnels — sans un niveau d'investissement trop élevé.

Affectations et services du programme : possibilités et soutien variés

À l'instar des programmes précédents, le PIEC a été conçu à l'image d'un emploi réel. Les participants devaient travailler 35 heures par semaine dans le cadre de projets élaborés à l'échelle locale. En échange, ils touchaient un salaire communautaire de 325 \$ par semaine⁹. 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. Les participants recevaient une rémunération pour les jours fériés et accumulaient des « jours personnels » qui pouvaient être pris en congés payés ou de maladie.

⁹ Établi au départ à 280 \$ par semaine, ce salaire, qui était indexé en fonction des augmentations du salaire minimum de la province, a par la suite été haussé à 325 \$ par semaine.

Ils pouvaient également souscrire à un régime de soins de santé privé, dont les cotisations étaient payées à parts égales par le PIEC et les participants.

Le PIEC possède plusieurs caractéristiques uniques liées à la longueur de la période d'admissibilité, à la nature des affectations disponibles et aux services de soutien du programme. Premièrement, les participants étaient admissibles au PIEC pendant trois ans, à condition de ne pas revenir à des prestations d'a.-e. classiques ou à une aide sociale représentant la principale source de revenu. Cela a eu pour effet de prolonger la durée des emplois de façon significative par rapport à ce qui était possible dans le cadre des programmes antérieurs. D'autre part, plutôt que de se voir proposer une seule affectation, les participants étaient fortement encouragés à accéder à une succession de nouveaux emplois et à acquérir une plus vaste expérience, notamment grâce à la gestion des cas et à l'utilisation d'un coordonnateur du jumelage emploi-participant.

Bien que la principale activité des participants du PIEC consistait à travailler dans le cadre des projets communautaires, un certain nombre d'activités supplémentaires ont également été incorporées au modèle du programme, y compris une évaluation de leur employabilité, une formation préparatoire à l'emploi, une formation limitée en acquisition de compétences transférables et un soutien à la recherche d'emploi; toutes ces mesures étant destinées à aider les participants dans leur transition vers d'autres emplois.

Capital social, acquisition de compétences et renforcement de l'employabilité

Le PIEC n'est pas une intervention visant explicitement à développer le capital humain. Il est plutôt axé sur la préservation et l'acquisition de compétences et d'un capital social grâce à l'expérience professionnelle. La nature variée des nombreuses possibilités d'emploi liées à l'économie sociale exige une souplesse, une aptitude au travail en équipe et une polyvalence qui peuvent avoir des effets positifs sur les compétences transférables. L'adaptabilité, le travail d'équipe et le désir d'apprendre sont des aspects du travail souvent appelés compétences génériques ou générales (McLaughlin, 1992).

Parallèlement, le PIEC avait aussi pour objectif de renforcer le capital social des participants et des résidents de la collectivité. Conformément aux récentes évolutions d'ordre conceptuel, notamment aux travaux du Projet de recherche sur les politiques (2003), le PIEC adopte une définition du capital social qui met en avant la disponibilité des ressources et l'appui au sein des réseaux sociaux. Le capital social a bénéficié, au cours des dernières années, d'une attention particulière de la part des décideurs; un intérêt croissant a notamment été accordé aux mesures visant à renforcer les réseaux et les liens relatifs à l'emploi et à l'autosuffisance qu'elles peuvent générer pour les chômeurs.

Certains mécanismes ont été intégrés dans le modèle du programme du PIEC pour favoriser le développement du capital social et des compétences qui soient différents des programmes antérieurs. Par exemple, la longue durée d'admissibilité au PIEC ainsi que la possibilité d'affectations multiples et variées devaient se traduire par un accroissement des occasions de développement des compétences et d'expansion des réseaux sociaux. Les participants qui travaillent ensemble peuvent établir des réseaux de soutien par des liens plus solides. D'autre part, la participation aux projets leur permet aussi d'entrer en contact avec les organismes qui parrainent les projets et avec les personnes et les organisations qui

bénéficient des services offerts. Les participants ont ainsi l'occasion de tisser des liens plus solides à l'intérieur et à l'extérieur de leur collectivité.

Il se peut aussi qu'il y ait une contribution positive, en termes de capital social, parmi les non-participants. En prenant part au PIEC, les collectivités bénéficient des processus grâce auxquels les résidants communiquent et interagissent les uns avec les autres, et notamment de la façon dont ils s'engagent dans la définition des priorités et dans l'identification et la mobilisation des atouts des collectivités. Toutes ces actions peuvent renforcer les réseaux sociaux locaux, mobiliser de nouveaux acteurs et accroître le nombre de particuliers qui veulent participer aux activités dirigées par les collectivités. D'autre part, en prenant ces responsabilités, certains des intervenants acquerront de nouvelles compétences. À long terme, cela pourrait renforcer la capacité des collectivités à surmonter l'adversité et à créer des possibilités.

Méthodologie d'évaluation du PIEC

L'objectif du PIEC consiste à déterminer s'il est possible de mettre en œuvre un programme d'emploi communautaire destiné aux chômeurs de longue date, à évaluer les avantages d'un tel programme et à déterminer si ces avantages l'emportent sur les coûts qui y sont reliés. À ce chapitre, le PIEC s'intéresse aussi bien aux avantages du programme pour les particuliers employés dans le cadre des projets communautaires qu'aux retombées pour les collectivités où se déroulent les projets.

Le modèle de programme du PIEC pourrait produire des effets bénéfiques pour les participants individuels. Le programme pourrait améliorer leur employabilité, ce qui entraînerait pour eux des emplois de plus longue durée et des revenus plus élevés à l'avenir, et par conséquent, ils devraient avoir moins recours aux transferts de revenus. Le travail à l'intérieur de projets communautaires leur permet d'acquérir de l'expérience et de nouvelles compétences. Le PIEC contribue non seulement au capital humain, mais également au capital social d'une personne. Les participants qui travaillent ensemble ont l'occasion de se créer des réseaux de soutien plus solides. La participation à des projets leur permet aussi d'entrer en contact avec les organismes qui les parrainent et avec les personnes et organisations qui bénéficient des services offerts. Les participants ont ainsi l'occasion de tisser des liens plus solides à l'intérieur de la collectivité.

Le projet pourrait aussi contribuer de façon positive au développement des collectivités. Les produits et services fournis par les projets sont axés sur les besoins cernés à l'échelle locale et ajoutent ainsi une valeur directe à la collectivité. La main-d'œuvre gratuite que constituent les participants au PIEC, ou les services assurés par les organismes qui les emploient, peuvent renforcer les organismes communautaires existants ou mener à la création de nouveaux organismes. Les bénévoles qui font partie des conseils communautaires ou qui contribuent au parrainage de projets peuvent, pour leur part, acquérir de nouvelles compétences ou se créer des réseaux sociaux plus solides. À plus long terme, la résistance d'une collectivité et sa capacité à surmonter l'adversité peuvent s'en trouver rehaussées.

Enfin, pour les gouvernements qui financent le PIEC et pour la société dans son ensemble, ce modèle de programme peut constituer une intervention rentable que les gouvernements pourraient combiner aux paiements de transfert traditionnels.

Voici la série d'hypothèses de recherche qui a été établie officiellement pour le PIEC. La question de recherche déterminante est la suivante : *Existe-t-il un moyen rentable de fournir des paiements de transfert aux chômeurs qui leur assurerait du travail et qui, en même temps, produirait des résultats positifs pour les collectivités?* Étant donné que cette question générale renferme plusieurs sous-questions, les hypothèses de recherche pour le projet pilote ont été divisées comme suit : résultats pour les particuliers, résultats pour les collectivités et rentabilité du programme.

Deux hypothèses touchent les résultats pour les particuliers :

- Un nombre important de chômeurs acceptera de participer à un projet qui leur offre une longue période d'emploi stable à l'intérieur de différents projets communautaires.
- En participant à des projets communautaires, chacun acquerra des compétences et une expérience de travail et se créera des réseaux sociaux plus solides, ce qui lui permettra de mieux réussir sur le marché du travail après le programme; il pourra accroître ses périodes d'emploi et son revenu, et réduire son besoin de prestations d'a.-e. et d'aide sociale.

Deux hypothèses concernent les résultats pour les collectivités :

- Les communautés peuvent générer des projets de développement valables qui fourniront des possibilités d'emploi intéressantes aux chômeurs.
- La planification et l'exploitation de ces projets contribueront à la croissance des capacités locales et au développement communautaire à plus long terme en renforçant l'économie sociale et l'économie de marché.

La dernière hypothèse porte sur la rentabilité du programme :

- À la lumière d'une analyse avantage-coûts, le programme se révélera un moyen rentable d'atteindre le double but de rehausser l'employabilité des prestataires de paiements de transfert et de contribuer au développement des collectivités démunies sur le plan économique.

La stratégie d'évaluation du PIEC est conçue pour vérifier toutes ces hypothèses. Elle inclut quatre éléments principaux :

- *La recherche sur la mise en œuvre* veille à documenter avec soin la façon dont le projet a été exécuté, à déterminer dans quelle mesure le programme appliqué sur le terrain correspond au plan initial, à évaluer à quel point les participants éventuels comprennent l'offre qui leur est faite et à cerner les questions entourant la prestation qui peuvent aider à mieux comprendre comment et pourquoi le programme a été efficace ou ne l'a pas été.
- *Une étude d'impacts sur les participants*, faisant appel à une méthodologie d'assignation aléatoire et visant à comparer l'expérience des membres du groupe

programme participant au PIEC avec celle des membres du groupe témoin non admissibles aux projets communautaires.

- *Une étude des retombées pour les collectivités*, basée aussi bien sur une théorie du changement¹⁰ que sur une comparaison quasi-expérimentale des collectivités, pour évaluer les effets du PIEC sur les communautés participantes.
- *Une analyse avantages-coûts* permettant de comparer les avantages économiques pour les participants individuels et les collectivités, et les coûts connexes.

Le premier élément, la recherche sur la mise en œuvre, est déjà terminé et a été publié (Greenwood et al., 2003), tout comme une étude préliminaire sur les impacts (Gyarmati et al., 2007) et l'évaluation des retombées pour les collectivités (Gyarmati et al., 2008). Le présent rapport sera donc surtout axé sur l'étude des impacts sur les participants après 54 mois, une fois le programme terminé, ainsi que sur la méthodologie et les sources des données décrites plus loin. Il résumera également les principaux résultats des études antérieures des retombées pour les collectivités et les intégrera dans une analyse avantages-coûts exhaustive afin de corroborer l'hypothèse de recherche finale en ce qui a trait à la valeur nette globale du programme pour la société.

Méthodologie

La méthodologie d'évaluation rigoureuse du PIEC est l'une des caractéristiques qui le distinguent nettement des initiatives antérieures consacrées à l'emploi communautaire. Le PIEC fait appel à plusieurs méthodes d'évaluation des impacts, aussi bien sur les personnes que sur les collectivités. Ces méthodes comprennent une évaluation par assignation aléatoire — largement reconnue comme la façon la plus fiable d'évaluer les retombées d'un programme — pour évaluer les effets du PIEC sur les participants au programme. L'effet du PIEC sur les collectivités a également été évalué grâce à la théorie du changement, fondée sur un modèle quasi-expérimental et de multiples méthodes. Une analyse avantages-coûts approfondie permettra également de déterminer si le PIEC est rentable pour les participants individuels et les collectivités.

Impacts sur les particuliers : une méthodologie d'assignation aléatoire

L'analyse des impacts pour les particuliers a pour but de mesurer les changements qu'apporte le PIEC pour ceux qui y prennent part. Pour cette analyse, on fera appel à une méthodologie d'évaluation par assignation aléatoire. Si l'on examine seulement et de façon isolée les résultats obtenus par les participants à un programme comme celui qui est offert par le PIEC, ils paraîtront presque toujours plus importants qu'ils ne le sont en réalité car toutes les améliorations sont alors attribuées au programme; on ne peut déterminer dans quelle mesure les résultats observés sont le fruit de ce que les gens auraient fait de leur

¹⁰ La théorie du changement est une méthodologie d'évaluation des initiatives communautaires globales (Comprehensive Community Initiatives). La théorie, issue d'une vaste consultation des intervenants, cerne les changements que le PIEC peut produire au niveau des collectivités et la façon dont ces changements seront apportés. Si les données confirment la théorie, les effets peuvent être plus certainement attribués au PIEC. Voir Connell et Kubisch (1998) pour de plus amples détails sur la méthodologie de la théorie du changement.

propre chef. La difficulté dans une évaluation des impacts consiste donc à déterminer les changements résultant du programme lui-même.

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 créer un groupe de comparaison est l'assignation aléatoire. On prend d'abord un groupe de personnes qui répondent toutes aux critères de sélection du programme mis à l'essai et on assigne ensuite chacune d'entre elles, au hasard, soit à un groupe qui pourra participer au programme, soit à un groupe qui n'y sera pas admissible. Les sujets qui forment ce dernier groupe fournissent le point de comparaison pour l'évaluation; et lorsqu'on procède par assignation aléatoire, le groupe de comparaison est appelé « groupe témoin ».

La méthodologie d'assignation aléatoire fait en sorte qu'il n'y a pas de différences systématiques préexistantes entre le groupe programme et le groupe témoin¹¹. La seule différence entre les deux groupes est que l'un est admissible au programme et l'autre, non. Par conséquent, toute différence observée sur une période de temps dans la situation des deux groupes peut être attribuée avec certitude au programme.

Retombées sur la collectivité : approche quasi-expérimentale fondée sur de multiples méthodes

Puisqu'il est habituellement impossible d'avoir recours à l'assignation aléatoire pour étudier les effets sur les communautés, le PIEC fait appel à 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 six collectivités participantes. Selon la méthodologie de la théorie du changement, les évaluateurs doivent élaborer des théories explicites ou implicites expliquant comment et pourquoi un programme devrait fonctionner ou non, afin de vérifier les constatations issues de diverses sources de données. Tous les résultats escomptés et les hypothèses principales inhérents au programme — logique, choix du moment et seuils de changement — sont précisés en détail. Les méthodes de cueillette et d'analyse des données sont ensuite échafaudées afin de contrôler les résultats de plus en plus apparents et de démontrer quelles théories sont davantage appuyées par les preuves. Afin d'être vraisemblables, les théories doivent être élaborées à la suite de consultations avec des intervenants clés qui s'intéressent au programme et qui en connaissent les effets possibles.

¹¹ À vrai dire, les valeurs probables des moyennes pour toutes les caractéristiques préexistantes du groupe programme et du groupe témoin sont les mêmes, quoique leurs valeurs réelles puissent différer quelque peu, surtout dans le cas des échantillons de petite taille. L'assignation aléatoire fait en sorte que les deux groupes ne seront pas systématiquement différents mais ne garantit pas qu'ils soient identiques. Des écarts aléatoires peuvent toujours se produire et bien qu'ils n'introduisent pas de biais systématique dans les prévisions d'impacts, ils ont pour effet de diminuer la précision des estimations. Il est possible de recueillir des données relatives aux caractéristiques de l'échantillon avant l'assignation aléatoire, qui pourront être utilisées dans des modèles de régression en vue de neutraliser ces différences aléatoires et d'améliorer la précision des estimations. Voir par exemple Mohr (1995) et Orr (1999).

Dans le cadre de l'évaluation quasi-expérimentale des collectivités de comparaison, on a recueilli des données dans un groupe de communautés du Cap-Breton et de la partie continentale de la Nouvelle-Écosse qui ressemblaient aux collectivités participantes du PIEC. 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 (voir Gyarmati et al. [2008] pour de plus amples renseignements sur la méthode économétrique visant à modéliser les effets sur les collectivités).

Sources de données

Étude des impacts sur les participants

Quatre sources de données quantitatives ont servi à évaluer les effets du PIEC sur les participants individuels : une enquête de référence, trois enquêtes de suivi, des fichiers de données administratives et le Système d'information sur la gestion du projet (SIGP). Une enquête de référence a été menée auprès de tous les participants au PIEC au moment de l'inscription à l'étude. Cette enquête a permis de recueillir des renseignements sur un éventail de caractéristiques démographiques, la composition du ménage, le revenu et les antécédents de travail. En plus de fournir une description de la population participant à l'étude, l'enquête de référence rassemble des données pour étayer l'analyse d'impacts.

L'enquête de référence est aussi utilisée afin d'établir des covariables visant à tenir compte de toute différence entre le groupe programme et le groupe témoin dans les échantillons des enquêtes de suivi. En raison de l'assignation aléatoire, les caractéristiques du groupe programme et du groupe témoin devraient être similaires. Néanmoins, en raison de la variation d'échantillonnage, des différences peuvent être observées entre les deux groupes. Ce problème peut être réglé par la correction par régression en utilisant les caractéristiques de référence. Bien que ce rapport présente les impacts non corrigés, les impacts corrigés par régression ont été calculés et sont mentionnés quand ils diffèrent nettement des impacts non corrigés (l'annexe C présente une série complète de tableaux d'impacts corrigés). En outre, on peut utiliser l'enquête de référence pour créer des sous-groupes afin d'évaluer les variations des impacts au sein du groupe programme. Le présent rapport ne traite que brièvement des impacts sur les sous-groupes, dans chaque chapitre, s'il y a lieu (l'annexe D présente une sélection de tableaux d'impacts sur les sous-groupes).

Les principales sources de données utilisées dans le cadre de l'étude des impacts sur les particuliers sont les enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois. Statistique Canada a effectué ces enquêtes par téléphone auprès des membres du groupe programme et du groupe témoin environ 18, 40 et 54 mois après leur inscription au projet. Les modules traitaient de tous les résultats clés d'intérêt qui ne pouvaient être analysés à l'aide de sources de données administratives, notamment les antécédents de travail, le revenu personnel et le revenu du ménage, le capital social, les aptitudes d'employabilité, la composition du ménage, les attitudes, la santé et le bien-être. De plus, le SIGP a servi à calculer les résultats relatifs à

l'emploi et aux gains des participants, notamment les taux de participation au PIEC, les types d'emplois communautaires, la durée du travail et les montants des salaires communautaires touchés. Les dossiers administratifs de l'a.-e. et de l'aide sociale ont complété les données des enquêtes et du SIGP et ont servi à déterminer les montants et la durée de la réception de paiements de transfert par les membres de l'échantillon, pendant et après leur admissibilité au PIEC.

Étude des effets sur les collectivités

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. La conception de cette enquête permet une analyse transversale aussi bien que longitudinale dans la mesure où elle est réalisée avec un groupe de résidants de la collectivité ainsi qu'avec un échantillon complémentaire à chaque étape afin de neutraliser les effets des migrations au sein des collectivités.

En complément de l'enquête, une série de sources de données secondaires quantitatives et qualitatives a été recueillie tout au long de l'étude. Des données administratives, des entretiens approfondis et des groupes de discussion avec les partenaires clés, des observations locales, des examens environnementaux et un suivi des médias locaux ont eu lieu 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.

Résumé

Le PIEC est un projet pilote de recherche visant à mettre à l'essai une solution de rechange aux paiements de transfert versés aux personnes sans emploi afin d'améliorer leur employabilité tout en appuyant les collectivités dans des régions où règne un chômage chronique élevé. Le modèle du programme fait fond sur de nombreuses leçons tirées d'initiatives d'emploi communautaire antérieures, notamment le besoin d'assurer une supervision au niveau communautaire et d'offrir aux participants une gamme plus vaste de possibilités d'emploi de plus longue durée, en lien avec les priorités de la collectivité. De même, le programme tire profit des connaissances de plus en plus vastes de l'économie sociale et cherche à évaluer si l'on peut recourir au tiers secteur pour élaborer des possibilités de travail et soutenir les collectivités différemment de ce que font les secteurs public et privé.

L'une des caractéristiques qui distinguent nettement le PIEC des initiatives antérieures consacrées à l'emploi communautaire réside dans sa méthodologie d'évaluation rigoureuse qui renferme de multiples méthodes pour analyser les effets sur les particuliers et les collectivités. Elle fait notamment appel à l'assignation aléatoire — reconnue comme étant la façon la plus fiable d'estimer les impacts d'un programme — pour évaluer les effets du PIEC sur les participants au programme.

Les rapports précédents ont présenté des résultats prometteurs des études des impacts du PIEC faisant état d'effets positifs sur l'emploi et les gains, le capital social et les compétences transférables des participants au cours des trois années de leur admissibilité au programme. Il restait toutefois à déterminer si ces impacts se prolongeraient une fois la période d'admissibilité de trois ans terminée. Des retombées encourageantes pour les collectivités ont aussi été présentées auparavant, mais ont été étudiées indépendamment des constatations relatives aux participants. Le présent rapport réunit l'ensemble des impacts sur les participants et les résultats de l'étude des effets sur les collectivités, et présente une analyse avantages-coûts exhaustive afin de déterminer les conséquences globales du programme sur les budgets gouvernementaux ainsi que sa valeur nette pour la société canadienne.

Chapitre 2

Mobilisation des collectivités et recrutement des participants

Le présent chapitre passe brièvement en revue la mise en œuvre préliminaire du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), s'étant déroulée parallèlement avec la mobilisation des collectivités et le recrutement des participants (Greenwood et al., 2003; Gyarmati et al., 2007; 2008). La première partie résume le processus grâce auquel les collectivités ont été mobilisées, ainsi que le rôle clé qu'elles ont joué à titre de partenaires dans l'étude. La seconde partie donne un aperçu du recrutement des participants, de leur réaction à l'offre et des détails sur les caractéristiques de l'échantillon.

Mobilisation des collectivités

Le processus de mobilisation des collectivités devait compter de nombreuses étapes et plusieurs intervenants clés. La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) présenterait 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 accepteraient d'aller de l'avant ou refuseraient de participer. Lorsque les communautés avaient accepté, une série de processus devaient découler de leur mobilisation initiale.

Formation d'un conseil, planification stratégique et mobilisation des parraineurs

En premier lieu, on a demandé à chaque collectivité d'élire un organe démocratique fonctionnel — un conseil de la collectivité — 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, après l'approbation du conseil par les représentants du PIEC, 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 d'un montant de 30 000 \$ et une assistance technique ont été mises à la disposition de chaque collectivité pour soutenir ses efforts. Enfin, chaque collectivité devait commencer à élaborer des projets pour employer des travailleurs du PIEC. Le premier projet dans chaque collectivité devait être approuvé dans un délai de 24 mois.

Dans le cadre des processus susmentionnés, les conseils de collectivités devaient engager et mobiliser de façon efficace les résidants de leurs collectivités, avec pour résultat escompté une amélioration de la visibilité, de la sensibilisation et du soutien du PIEC parmi les résidants. Par ricochet, une augmentation des niveaux d'engagement concret dans les activités liées au PIEC devait s'ensuivre, les résidants œuvrant au sein des comités directeurs, faisant du bénévolat en tant que membres du conseil, se rendant à des réunions publiques,

planifiant des activités et fournissant une évaluation des capacités communautaires. En outre, les conseils étaient censés mobiliser efficacement les organismes de leurs collectivités pour que ceux-ci s'engagent dans des planifications précoces d'activités et y contribuent.

Élaboration du projet et prestation de services

Bien que l'élaboration du projet fût censée commencer relativement tôt dans l'étude, elle devait également continuer à prendre de l'expansion au cours des années suivantes, au fur et à mesure que les travailleurs étaient mis à la disposition des collectivités. Les travailleurs du PIEC devaient être recrutés dans le programme au cours d'une période de deux ans à compter de l'année 2 de l'étude. La période d'admissibilité des participants étant de trois ans, les collectivités auraient donc jusqu'à cinq ans pour utiliser la nouvelle main-d'œuvre, en fonction de la rapidité avec laquelle elles s'acquitteraient de leurs responsabilités en matière d'organisation et de planification.

Au cours de cette période, le nombre, l'ampleur et le type des projets entrepris par les collectivités pouvaient varier en fonction des besoins et des priorités mis en évidence par chaque collectivité, ainsi que de ses capacités locales existantes. Certaines collectivités, par exemple, pouvaient approuver des projets plus rapidement, tandis que d'autres pouvaient préférer concentrer leurs efforts sur un plus petit nombre de secteurs ou de groupes cibles plus localisés.

Processus : participation, organisation et mobilisation de la collectivité

Les résultats indiquent que, malgré un certain nombre de difficultés de mise en œuvre au début du projet et la réticence initiale de certains groupes et organismes locaux, les collectivités ont participé, organisé et mobilisé efficacement leurs ressources pour élaborer des projets et fournir des emplois aux participants. En particulier, les collectivités participantes ont été en mesure de s'acquitter de la plupart de leurs responsabilités en formant des conseils représentatifs, en élaborant des plans stratégiques, en mobilisant les résidents et les organismes, et en mettant sur pied de projets qui emploieraient les travailleurs.

La présentation initiale de l'offre du PIEC, lors de réunions de consultation publique dans six collectivités de la Municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB), s'est avérée en grande partie efficace.

Les rencontres ont eu lieu dans les quatre communautés principales de Sydney Mines, New Waterford, Dominion et Whitney Pier en mai et en juin 1999, ainsi que dans les collectivités du deuxième tour de Glace Bay et North Sydney, en janvier et février 2001.

Toutes les collectivités ont accepté l'offre du PIEC par l'intermédiaire de votes découverts lors de réunions publiques, et ont formé des comités directeurs afin de coordonner leur participation initiale au projet.

Toutefois, la réussite relative du processus de mobilisation contrastait entre les collectivités participantes. En particulier, une faible participation des résidants de Dominion, la plus petite collectivité, et une dissidence considérable parmi les résidants de Whitney Pier ont entraîné la remise des votes à plus tard, jusqu'à ce qu'une consultation plus étendue ait lieu. L'offre du PIEC était souvent mal interprétée et perçue par certains résidants comme un programme de prêts ou de travail obligatoire, et dans certaines collectivités, ont dû tenir de plus amples discussions afin d'éclaircir l'objectif du projet. En fin de compte, les six collectivités ont accepté de participer au PIEC et de se doter d'un comité directeur qui les superviserait dès le début de leur engagement dans le projet.

Chaque collectivité a réussi à organiser un conseil représentatif et fonctionnel.

Bien que certains conseils aient eu de la difficulté à trouver des bénévoles qualifiés pour agir à titre de membres du conseil, les comités de direction locaux ont présenté un nombre suffisant de candidatures qui devaient être examinées par la collectivité. 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, même si la participation à certaines de ces élections s'est avérée très faible — particulièrement à Dominion, la plus petite collectivité. Une fois élus, les conseils communautaires ont entrepris de s'établir, de se doter d'une constitution et d'officialiser les structures de prise de décisions, les comités, les règlements, et d'autres politiques. Ils ont aussi commencé à tenir des rencontres régulièrement, à utiliser des méthodes visant à favoriser la participation et à mettre sur pied certaines pratiques de communication régulière de l'information.

Chaque collectivité participante a élaboré un plan stratégique afin d'orienter la mise sur pied du projet, plan qui correspondait grandement aux priorités locales.

Même si chaque conseil communautaire a aussi réussi à dresser un plan stratégique contenant une série de priorités visant à orienter la mise en œuvre du projet, l'exercice s'est avéré moins exhaustif que prévu, car les conseils avaient tendance à se concentrer sur le résultat de la planification stratégique, plutôt que sur le processus de consultation communautaire. Cela s'explique, en partie, parce qu'ils avaient l'impression qu'ils devaient créer des emplois rapidement, avant la fin de l'échéance de 24 mois accordée. Néanmoins, les représentants locaux ont en grande partie tenu compte des priorités de leur collectivité, comme l'a révélé par la suite l'enquête auprès des communautés.

Les conseils communautaires ont réussi à sensibiliser au PIEC près d'un tiers des résidants, et plus de 90 % d'entre eux appuyaient le projet.

Les résultats indiquent qu'environ un tiers des résidants de New Waterford, Whitney Pier, Sydney Mines et North Sydney avaient entendu parler du PIEC au cours des deux premières années du projet. Bien que ce taux fût légèrement plus faible à Dominion et à Glace Bay (environ un quart des résidants), il était néanmoins significativement plus élevé que celui observé dans les collectivités de comparaison, soit d'environ un cinquième. Ces taux sont restés stables dans la plupart des collectivités pendant le reste de l'étude, bien qu'ils aient augmenté à environ 40 % à Sydney Mines et à North Sydney. À la fin de la période de

suivi en 2006, le taux de connaissance du projet au sein de toutes les collectivités à l'étude demeurait bien supérieur à celui des collectivités de comparaison.

Parmi les résidants connaissant le projet, la très grande majorité — plus de 90 % — ont soutenu le programme dans toutes les collectivités; ce taux est resté stable tout au long du projet. L'intensité de l'appui était néanmoins variable, le plus fort taux ayant été observé à New Waterford et à Sydney Mines, où 60 % des résidants de ces deux collectivités ont indiqué qu'ils soutenaient activement le PIEC; cette proportion chutait à moins de la moitié dans les autres collectivités. L'appui et les opinions au sujet de l'efficacité des conseils communautaires variaient aussi. Il est particulièrement frappant de noter que la proportion de personnes connaissant leur conseil local et ayant jugé sa capacité de réaction à l'égard de leurs collectivités comme étant bonne ou très bonne variait de deux tiers à New Waterford, à Sydney Mines et à North Sydney, à moins de la moitié à Glace Bay et à Whitney Pier.

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.

Malgré une certaine réticence initiale de la part d'organismes existants à participer et à faciliter la formation de conseils communautaires, la mobilisation d'organismes pour parrainer des projets dans la plupart des collectivités s'est déroulée sans heurts. Plus de 250 organismes ont été mobilisés par les collectivités à l'étude afin d'élaborer des projets d'embauche pour les participants. Tout porte à croire qu'en raison de l'appui limité en capital et des délais relativement courts pour l'élaboration des projets en fonction du modèle du PIEC, les collectivités participantes se sont surtout appuyées sur des organismes existants des secteurs sans but lucratif et bénévole pour élaborer des projets. Bien que certains nouveaux partenariats aient été créés, la plupart des projets communautaires n'étaient qu'un prolongement des activités qui existaient déjà dans les organismes à but non lucratif.

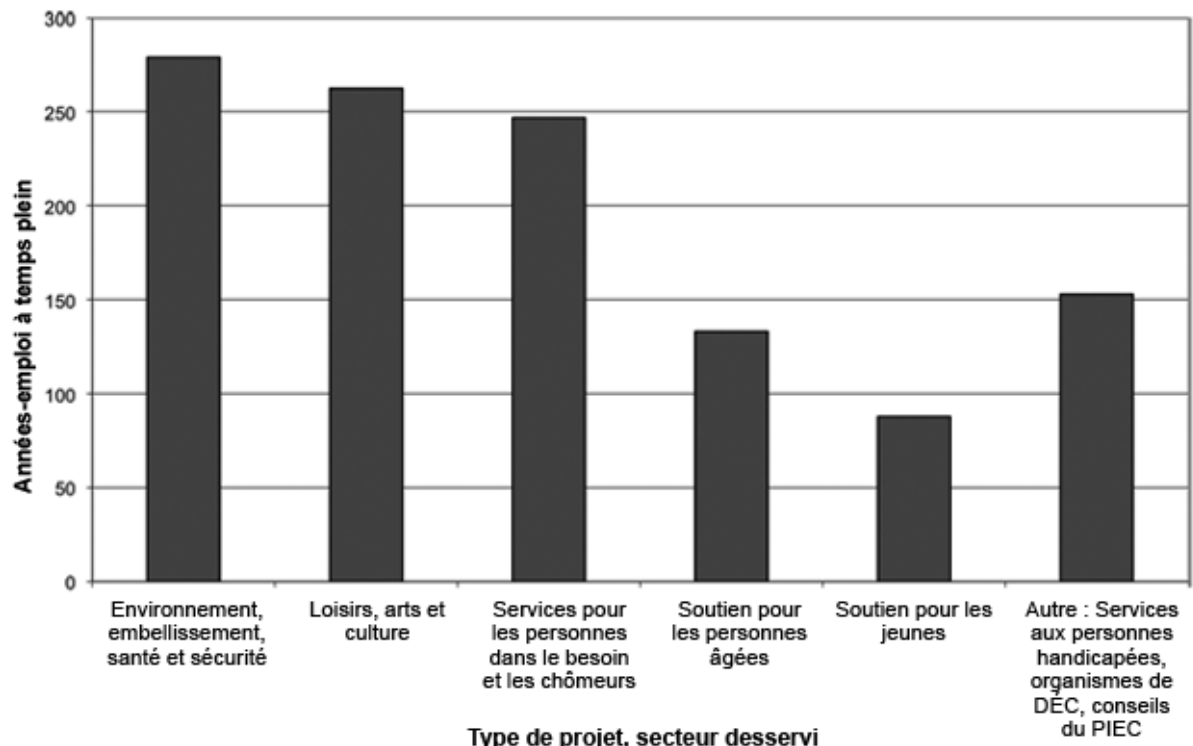
Dominion, la plus petite collectivité à l'étude, n'a pas été en mesure de continuer sur sa lancée initiale et n'a pas mobilisé d'organismes locaux pour réaliser des projets. Les preuves ont révélé que la modeste taille de la communauté n'a pu fournir la masse critique nécessaire pour une participation et une mobilisation efficaces et continues — du moins, pas durant l'échéance de 24 mois du PIEC.

Produit : élaboration de projets et création d'emplois dans le cadre du PIEC

Les collectivités à l'étude ont efficacement mis en œuvre près de 300 projets, dans une variété de secteurs tout en offrant 1 300 postes aux participants dans un éventail de professions.

Pendant l'étude, les collectivités participantes ont créé 295 projets qui répondaient à une gamme d'exigences communautaires. Les projets du PIEC ont réussi à fournir des emplois intéressants aux participants grâce au niveau de compétence requis et à la nature variée des fonctions. Les 1 300 postes générés par ces projets représentaient les dix catégories de la Classification nationale des professions (CNP) et ont été pourvus par plus de 2 100 affectations d'emploi uniques. Ces postes ont fourni un soutien important aux organismes parraineurs du PIEC, lesquels desservaient une vaste gamme de secteurs et de groupes communautaires dans le besoin. La figure 2.1 illustre le nombre d'année d'emploi à temps plein des participants du PIEC affectés aux projets selon le secteur desservi.

Figure 2.1 Années-emploi à temps plein, par type de projet



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

Le plus grand groupe de projets est celui lié à l'environnement, à l'embellissement de la collectivité, à la santé et à la sécurité; il a bénéficié d'environ 280 années-emploi à temps plein pendant la période de l'étude. Ces projets avaient pour objet de renforcer ou de développer les efforts déployés par les organismes des collectivités pour protéger et préserver la santé et la sécurité des résidants et de l'environnement local. Les organismes parraineurs qui relevaient de cette catégorie comprenaient des services d'incendie fournis par des bénévoles, des bureaux de police de la collectivité, des services de santé, des groupes de soutien et des groupes d'intérêt spécial, ainsi que des groupes d'intervention en faveur de l'environnement. Parmi les postes proposés dans cette catégorie, il y avait des chercheurs et des hommes de terrain, des responsables de la gestion des ressources en eau et de la domotique de l'énergie, ainsi que des personnes exerçant leurs activités dans les domaines de l'administration, de la maintenance, de la sensibilisation communautaire et de la collecte de fonds. Les projets d'embellissement de la collectivité ont cherché à améliorer l'aspect visuel des édifices locaux et des espaces de la collectivité. Parmi les parraineurs de projets, il convient de citer les églises et auxiliaires, les cimetières et les groupes de la collectivité qui ont proposé des postes de préposés à l'entretien, de charpentiers et d'ouvriers jardiniers d'entretien des terrains.

Les projets dans les domaines des loisirs, des arts et de la culture ont également été considérés comme prioritaires et ont représenté plus de 260 années-emploi à temps plein. Ces projets ont renforcé ou développé les efforts déployés par des salles et des associations locales en matière de sports, de hobbies et de styles de vie. Les parraineurs de projets de cette catégorie comprenaient des salles (amphithéâtres, patinoires, piscines, terrains et complexes de sports, centres communautaires), des clubs de sports et des organisateurs d'événements spéciaux. Les postes proposés étaient en rapport avec l'entretien, la coordination et la collecte de fonds et comprenaient également des moniteurs et des guides. Les initiatives dans les domaines des arts et de la culture ont eu pour objet de renforcer les arts et la culture locaux ou de préserver l'histoire et les traditions locales grâce aux parraineurs des projets, tels que les théâtres, galeries, associations d'artistes, écoles, sociétés historiques et du patrimoine, ainsi que les comités des fêtes de la collectivité. Parmi les postes proposés dans cette catégorie, il convient de citer les costumiers, les guides touristiques, les adjoints administratifs, les collecteurs de fonds, ainsi les planificateurs et les gestionnaires d'événements.

Les collectivités ont également élaboré des projets pour des sous-groupes particuliers, notamment pour les personnes à faible revenu, les personnes âgées et les jeunes. Avec 175 années-emploi à temps plein attribuées, la troisième catégorie de projets est celle des services aux personnes démunies et au chômage. Les projets du PIEC proposant des services aux plus démunis ont renforcé ou développé les capacités des organismes apportant une aide ou procédant à des interventions d'urgence auprès de résidants à faible revenu ou de personnes en crise. Les organismes parraineurs de cette catégorie comprenaient des banques alimentaires, des foyers, une association d'aide au logement, un centre de soins en établissement et différentes organisations caritatives. Parmi les postes proposés dans cette catégorie, il convient de citer les acteurs de la défense des consommateurs, les collecteurs de fonds, les agents de recouvrement, le personnel d'entretien, les administrateurs et les réceptionnistes. Les projets du PIEC apportant des aides aux personnes sans emploi ont

développé ou renforcé les services d'amélioration de l'employabilité et d'aide à la recherche d'emploi existants, notamment les services de garde d'enfants, de consultation pour l'embauche, d'accès à l'informatique, d'alphabétisation, d'amélioration de l'employabilité et de remise à niveau. Les organismes parraineurs de cette catégorie comprenaient un centre d'orientation professionnelle, des sites publics d'accès à Internet, un programme sur les petites entreprises, un centre de jour ainsi que des programmes pour le réemploi, le perfectionnement des compétences ou la reconversion. Les postes proposés dans cette catégorie comprenaient des directeurs des services administratifs, des réceptionnistes, des formateurs, des éducateurs en garderie et des préposés à l'entretien et aux installations.

Les projets qui ont fourni des services aux personnes âgées ont bénéficié de plus de 130 années-emploi à temps plein et ont généralement renforcé ou développé la capacité d'organismes qui proposaient aux personnes âgées locales des services, soins de santé, loisirs et conseils visant à défendre une cause ou des intérêts particuliers. Les parraineurs des projets comprenaient des résidences assistées ou autonomes, la Légion royale canadienne, des clubs de personnes âgées et de pensionnés, des services de police et une agence pour le développement de la collectivité.

Les postes proposés dans cette catégorie comprenaient des préposés à l'entretien et aux installations, des animateurs, des chercheurs, des nettoyeurs et des personnes-ressources.

Avec près de 100 années-emploi à temps plein, le secteur des jeunes a également bénéficié de ressources significatives qui ont permis de renforcer ou de développer la capacité des organismes qui proposent des installations ou des services sociaux, récréatifs et éducatifs aux jeunes des collectivités. Les organismes parraineurs de cette catégorie comprennent des établissements d'enseignement, des associations sportives et récréatives, des maisons de jeunes, des organisations religieuses et des événements spéciaux. Les postes proposés dans cette catégorie comprenaient des réceptionnistes, des administrateurs, des coordonnateurs d'activités, des préposés à l'entretien, des animateurs, des entraîneurs, des chercheurs et des travailleurs de proximité.

Plus de 150 années-emploi à temps plein ont été consacrées à un ensemble d'autres projets qui ont fourni de services à des personnes ayant une incapacité, ont apporté une aide à des associations pour le développement économique des collectivités et à des initiatives privées, ainsi qu'un soutien aux activités des conseils communautaires. Les projets qui ont aidé des personnes ayant une incapacité ont renforcé ou développé les capacités d'organismes proposant des services ou la défense d'une cause ou d'intérêts particuliers à des jeunes et à des adultes affectés par des incapacités acquises et congénitales, physiques ou intellectuelles ou par des problèmes de santé mentale, au sein des collectivités et dans l'ensemble de la MRCB. Les services comprenaient du coaching comportemental, des soins personnels, des activités sociales et récréatives, des consultations pour l'embauche et de l'initiation au travail, ainsi que des services de défense d'une cause ou d'intérêts particuliers et d'aide au logement. Les postes proposés dans cette catégorie comprenaient des assistants sociaux, des directeurs des services administratifs, des chercheurs, des bénévoles ainsi que des coordonnateurs d'événements spéciaux et des collecteurs de fonds.

Recrutement des participants

Le recrutement des participants a fait pendant au processus de participation, d'organisation et de mobilisation des collectivités. La présente partie décrit le processus de sélection, d'inscription, de répartition aléatoire et d'orientation des membres de l'échantillon menant à leur participation au PIEC. La dernière partie présente les caractéristiques démographiques de l'échantillon des participants bénévoles, et les différencie de la population cible.

Sélection et inscription de l'échantillon

Les participants au PIEC ont été sélectionnés parmi les prestataires de l'a.-e. et de l'aide sociale résidant au sein de la Municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB). Afin de refléter les règles et réglementations régissant chaque type de paiement de transfert, des critères et des processus de sélection distincts ont été utilisés selon que les bénéficiaires percevaient l'a.-e. ou l'aide sociale.

C'est à Statistique Canada qu'il incombait de sélectionner l'échantillon aussi bien pour les prestataires d'a.-e. que pour les assistés sociaux¹. Les prestataires d'a.-e. ont été sélectionnés et inscrits entre juillet 2000 et juin 2002 tandis que la sélection des prestataires d'aide sociale a eu lieu entre juin 2001 et juin 2002. Les prestataires d'a.-e. ont été sélectionnés de façon aléatoire à partir d'un dérivé mensuel du fichier principal des prestations et des trop-payés (FPTP) de DRHC, qui sert à l'administration des demandes d'a.-e. et au versement des prestations. Les prestataires d'aide sociale admissibles ont été sélectionnés parmi ceux qui avaient fait part de leur intérêt à participer au PIEC, à la suite d'un avis du MSC-NE les informant de leur admissibilité au programme.

Une fois sélectionnées, les personnes ont été invitées à assister à une séance d'information décrivant le PIEC et ses avantages. Les volontaires désirant participer au programme devaient remplir un formulaire d'inscription comprenant un consentement éclairé ainsi qu'un questionnaire fournissant des mesures de référence sur les caractéristiques individuelles et socio-économiques. Pendant la période d'inscription, 5 980 prestataires d'a.-e. admissibles et 804 prestataires d'aide sociale admissibles ont été choisis au hasard et ont reçu des lettres les conviant à une séance d'information. Le taux de présence à cette séance a atteint 27 % pour les prestataires d'a.-e. admissibles et 69 % parmi les prestataires d'aide sociale.

La grande majorité des personnes qui se sont présentées à la séance d'information ont accepté de participer au PIEC et ont signé le formulaire d'inscription. Parmi les 1 620 prestataires d'a.-e. qui se sont présentés, 1 006 ont signé le formulaire d'inscription, tout comme 516 des 557 personnes de l'échantillon de l'aide sociale. Ceux qui n'ont pas accepté l'offre ont invoqué différentes raisons². Les plus fréquemment mentionnées par les

¹ Une description détaillée du processus de sélection des prestataires d'a.-e. et d'aide sociale se trouve au chapitre 5 de Greenwood et al. (2003).

² Une enquête a été effectuée auprès d'un échantillon aléatoire de non-participants. L'échantillon visé comptait 1 092 prestataires admissibles d'a.-e. et 173 prestataires admissibles d'aide sociale qui ont reçu une invitation à participer au PIEC, mais qui n'ont pas accepté. Au total, 893 personnes — 780 prestataires d'a.-e. et 113 prestataires d'aide sociale — ont

prestataires d'a.-e. furent les faibles salaires du PIEC et le retour prévu à un ancien emploi ou à un autre emploi. Parmi les prestataires d'aide sociale, la raison la plus invoquée était liée à des questions d'ordre personnel, familial et de santé.

Bien que les échantillons de l'a.-e. et de l'aide sociale aient représenté les populations désavantagées et fussent semblables à bien des égards, ils étaient différents pour certains points clés :

- Les membres de l'échantillon de l'a.-e. étaient plus souvent des hommes, soit 58 %, tandis que 62 % des membres de l'échantillon de l'aide sociale étaient des femmes.
- Les membres de l'échantillon de l'a.-e. étaient, en général, plus âgés, soit, en moyenne, de 40 ans, alors que les membres de l'échantillon de l'aide sociale avaient 35 ans au moment de l'enquête de référence.
- Les membres de l'échantillon de l'a.-e. avaient un niveau de scolarité plus élevé, c.-à-d. que 69 % d'entre eux détenaient un diplôme d'études secondaires comparativement à 60 % des membres de l'échantillon de l'aide sociale.
- Bien que les membres des deux échantillons aient en général habité dans des ménages composés de deux personnes ou plus au moment de l'enquête de référence, les membres de l'échantillon de l'a.-e. étaient plus enclins à vivre dans des ménages où deux adultes contribuaient au revenu du ménage. Pour la plupart des membres de l'échantillon de l'a.-e., le revenu avait été inférieur à 30 000 \$ au cours des douze mois précédant l'inscription, tandis que le revenu du ménage de la majorité des membres de l'échantillon de l'aide sociale se situait sous les 20 000 \$, et plus de la moitié d'entre eux ont signalé un revenu de moins de 10 000 \$.
- Les membres de l'échantillon de l'a.-e. avaient de meilleurs antécédents professionnels que les membres de l'échantillon de l'aide sociale au moment de l'enquête de référence. Toutefois, ils étaient plus susceptibles d'être sans emploi en raison d'une mise à pied, de la fin d'un contrat, ou parce que leur employeur s'était réinstallé ou avait fermé.
- Les membres des deux échantillons avaient en général vécu au Cap-Breton toute leur vie.
- Les membres des deux échantillons étaient les plus susceptibles d'avoir des réseaux sociaux petits, denses et homogènes.
- Bien que la grande majorité des membres des deux échantillons se disent en bonne santé au moment de l'enquête de référence, les membres de l'échantillon de l'aide sociale étaient un peu moins enclins de se dire en bonne santé.

répondu à l'enquête. Pour plus de renseignements au sujet des personnes qui ne se sont pas portées volontaires, voir le chapitre 2 de Gyarmati, de Raaf, Nicholson, Kyte et MacInnis (2006).

Tableau 2.1 Comparaison des caractéristiques des membres de l'échantillon de l'a.-e. et de celles de l'ensemble des prestataires de l'a.-e. admissibles

	Population d'a.-e. admissible	Échantillon de recherche de l'a.-e.
Sexe (%)		
Homme	67,4	58,5
Femme	32,6	41,5
Âge (%)		
Moins de 20 ans	0	0,6
De 20 à 24 ans	6,4	8,9
De 25 à 34 ans	23	21,8
De 35 à 44 ans	29,5	28,5
De 45 à 54 ans	26,8	32,8
55 ans et plus	14,3	7,3
Âge moyen (années)	42,2	40,8
Profession (%)		
Administration et commerce spécialisés	2,8	3
Travail de bureau	6,3	8,8
Sciences naturelles et appliquées	2,3	1,7
Enseignement, gouvernement et religion	2,8	2,2
Vente et services	21,2	30
Métiers et transport	40	26,8
Secteur primaire	5,2	5,3
Transformation, fabrication et services publics	9	11,4
Autres	10,6	10,7
Taux de prestations de base moyen (\$)	286,54	226,98
Taux moyen du dernier versement reçu (\$)	277,66	227,38

Sources : Calculs tirés des renseignements contenus dans les fichiers de sélection de l'échantillon de l'a.-e. et dans les formulaires d'inscription au PIEC de Statistique Canada.

Le tableau 2.1 indique à quel point l'échantillon de recherche de l'a.-e. final représentait l'ensemble de la population, en comparant les caractéristiques de volontaires à celles de l'ensemble de la population des prestataires d'a.-e. admissibles ayant reçu une invitation à participer au PIEC.

Comme l'indique le tableau, les sujets inscrits provenant de l'a.-e. sont semblables à bien des égards aux autres prestataires d'a.-e. qui avaient été invités à participer au PIEC. Par exemple, dans ces deux groupes, on trouve un pourcentage plus élevé d'hommes et, d'après la moyenne, la plupart des sujets étaient au début de la quarantaine. Toutefois, les femmes étaient plus susceptibles d'accepter de participer au PIEC que les hommes. De plus, parmi les sujets qui ont accepté l'offre, on trouvait une plus forte proportion de personnes ayant déclaré avoir travaillé dans le domaine de la vente et une plus faible proportion de personnes ayant indiqué avoir occupé un métier ou un poste dans le secteur des transports. En moyenne, le montant des prestations d'a.-e. de base et le dernier versement reçu étaient inférieurs chez les participants au PIEC, ce qui porte à croire que l'offre du PIEC était plus intéressante pour les prestataires recevant des montants de prestations inférieurs.

Tableau 2.2 Certaines caractéristiques des membres de l'échantillon de l'aide sociale au moment de la sélection

	Échantillon de l'AS invité par la poste	Membres de l'AS inscrits
Sexe (%)		
Homme	33,2	38,2
Femme	66,8	61,8
État civil (%)		
Marié ou en union libre	18,1	18,6
Célibataire, jamais marié	55,6	52,2
Séparé, divorcé ou veuf	26,3	29,4
Âge (%)		
Moins de 20 ans	3,3	1,7
De 20 à 24 ans	16,1	14,3
De 25 à 34 ans	30,6	29,3
De 35 à 44 ans	29,6	33,9
De 45 à 54 ans	15,5	17,6
55 ans et plus	4,9	3,1
Âge moyen (années)	35,6	35,7
Versements mensuels moyens reçus au cours des 12 mois précédant la sélection pour le PIEC (\$)		
De base	501,11	507,53
Autre	46,58	65,98

Sources : Les estimations concernant les sujets inscrits sont fondées sur des calculs effectués par la SRSA à partir des renseignements contenus dans le formulaire d'inscription du PIEC et dans les dossiers administratifs de l'aide sociale. Les estimations concernant les prestataires qui ont reçu une invitation par la poste sont fondées sur les calculs de la SRSA à partir des données globales fournies par le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse.

Le tableau 2.2 compare les caractéristiques de la population cible de l'aide sociale ayant reçu par la poste une invitation à participer au PIEC et celles des personnes qui se sont finalement inscrites au PIEC.

En moyenne, les membres des deux échantillons avaient presque le même âge et étaient surtout des femmes célibataires. Les données indiquent aussi que les prestataires masculins de l'aide sociale étaient un peu plus enclins à se porter volontaires, et que les participants au PIEC étaient un peu plus âgés que l'ensemble de la population cible qui avaient été invitées. Généralement, les deux groupes ont obtenu des montants semblables de prestations de base au cours des douze mois avant leur sélection au PIEC, bien que les volontaires aient reçu davantage par mois que d'autres types d'aide.

Assignment aléatoire

Une fois le formulaire rempli, la prochaine étape du processus de recrutement consistait à déterminer les personnes admissibles à une offre de travail communautaire. Le processus d'assignment aléatoire, réalisé à l'aide du logiciel de la SRSA conçu à cette fin, était entièrement automatisé et s'effectuait à partir de fichiers anonymes. Le logiciel assignait au hasard chaque personne à l'un des deux groupes de recherche — le groupe programme et le

groupe témoin — et générait une liste d'affectations. Durant la période de recrutement de deux ans, 1 006 prestataires de l'a.-e. et 516 prestataires de l'aide sociale se sont inscrits au PIEC³. La moitié des personnes des deux échantillons ont été assignées aléatoirement au groupe programme (et se sont vues offrir un travail communautaire) et l'autre moitié au groupe témoin.

Si l'assignation aléatoire est mise en œuvre efficacement, les caractéristiques du groupe programme et du groupe témoin devraient être semblables au moment de l'enquête de référence, bien que des différences statistiquement significatives puissent se produire au hasard. Bien que de légères différences aient été observées pour quelques caractéristiques des échantillons de l'a.-e. et de l'aide sociale, rien ne laissait présager qu'il existait des différences systématiques entre le groupe programme et le groupe témoin pour les deux échantillons, indiquant que l'assignation aléatoire a bel et bien été mise en œuvre efficacement pour le PIEC⁴.

Orientation

Une fois l'assignation aléatoire achevée, chaque participant a été informé de son assignation aléatoire. Afin de compléter le processus d'inscription au PIEC et d'être admissibles à un travail communautaire, les membres du groupe programme ont dû participer à une séance d'orientation et signer une Entente de participation au projet (EPP) dans un délai de cinq semaines suivant la réception de la lettre. Sur les 757 personnes assignées au groupe programme (499 prestataires de l'a.-e. et 258 prestataires de l'aide sociale), 684 ont participé à la séance d'orientation et 668 ont signé l'EPP.

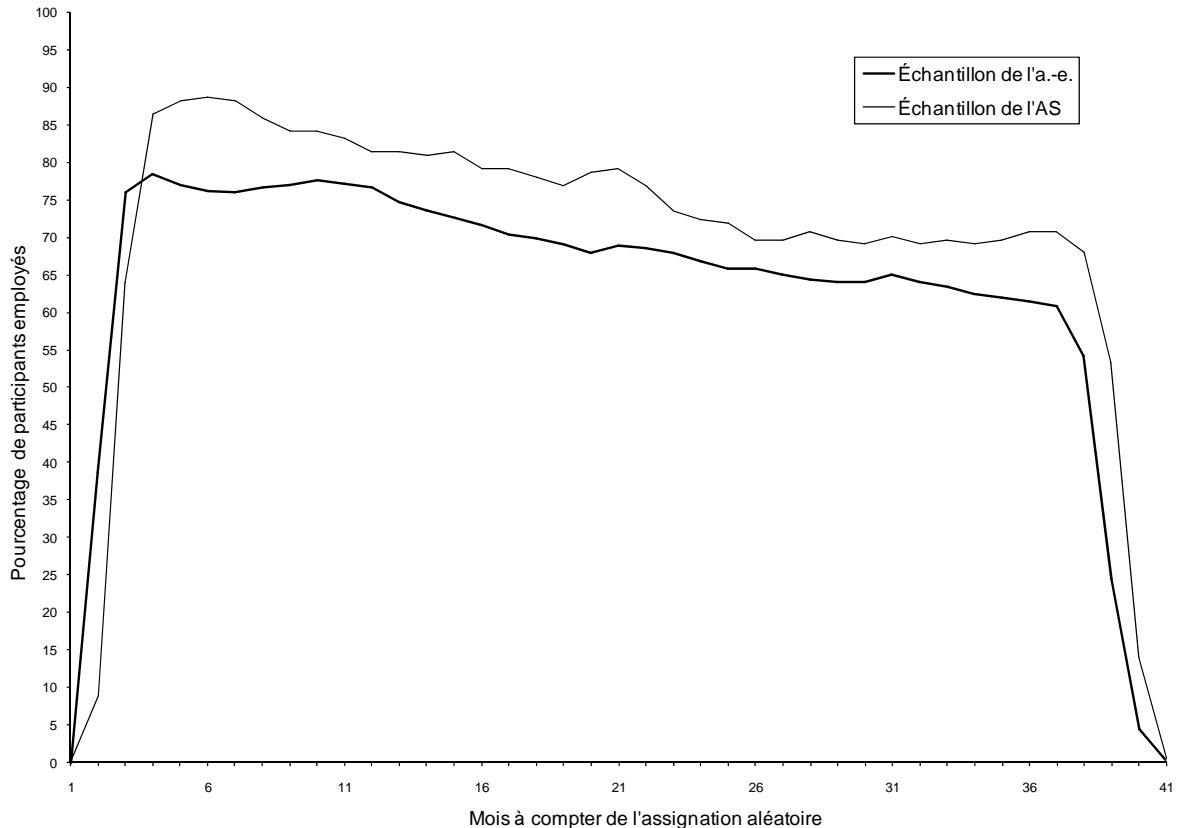
Participation au PIEC

La grande majorité des membres du groupe programme qui se sont inscrits au projet ont participé aux activités du PIEC au cours de leur période d'admissibilité de trois ans. La figure 2.2 illustre la participation des membres du groupe programme faisant partie des deux échantillons d'emploi du PIEC, relativement au mois au cours duquel ils ont été assignés au hasard. Bien que, pour la plupart d'entre eux, la participation au PIEC signifiait habituellement un emploi communautaire, elle pouvait aussi inclure d'autres activités approuvées, telles qu'une orientation et une formation axée sur les compétences. En tout temps, les participants pouvaient quitter le projet afin d'accepter un autre emploi ou de suivre une formation, puis réintégrer le PIEC. De plus, certains membres du groupe programme n'ont peut-être pas participé au PIEC après avoir signé leur EPP pour diverses raisons, telles qu'un autre emploi ou un déménagement.

³ Bien que 1 006 personnes sélectionnées parmi les prestataires d'a.-e. aient rempli le formulaire d'inscription, huit personnes ont été écartées de l'analyse de recherche. Sept habitaient la réserve d'Eskasoni. On a décidé de les retirer de l'échantillon de recherche étant donné que la nature des paiements de transfert et de l'aide auxquels elles ont droit diffère considérablement de ce que les autres membres de l'échantillon reçoivent. L'autre personne a été écartée de l'étude en raison d'une erreur de sélection. Voir Greenwood et al., 2003.

⁴ Voir les résultats complets de l'assignation dans Greenwood et al. (2003).

Figure 2.2 Taux de participation active au PIEC chez les membres du groupe programme, par mois, à compter de l'inscription



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

Cette figure démontre que, parmi les membres du groupe programme prestataires de l'a.-e., plus des trois quarts occupaient un emploi du PIEC moins de quatre mois après leur assignation aléatoire. Leur taux de participation a chuté lentement au cours des trois années, jusqu'à ce qu'il atteigne 60 % au mois 37; au mois 41, tous les participants avaient quitté le projet. Les membres du groupe programme prestataires d'aide sociale ont obtenu des taux de participation encore plus élevés, culminant à près de 90 % au début de la période d'admissibilité, puis baissant à 70 % à la fin de la période. Les deux mois suivant immédiatement l'inscription pour les deux échantillons ont été marqués par des taux de participation très faibles, en raison de la trop grande quantité de temps écoulé entre la signature du formulaire d'inscription par les participants, leur assignation aléatoire, la présence à une séance d'information, la signature de l'EPP et le début de la participation au projet. En raison des retards, certains participants ont complété les trois années d'admissibilité uniquement trois ans et demi après l'assignation aléatoire.

Résumé

La mise en œuvre du PIEC était accompagnée d'un processus visant à rallier les collectivités et à recruter les participants. Bien que six collectivités du Cap-Breton aient répondu à l'offre du PIEC, cinq ont été en mesure de recruter, d'organiser et de mobiliser leurs ressources pour mettre sur pied près de 300 projets dans une variété de secteurs, ayant offerts plus de 1 300 postes aux participants dans un éventail de professions.

Outre le processus de mobilisation des communautés, le PIEC a recruté plus de 1 500 personnes parmi les prestataires de l'a.-e. et de l'aide sociale; la moitié d'entre eux ont été assignés au hasard à un groupe programme admissible au travail communautaire, et l'autre moitié a été affectée au groupe témoin ou au groupe de comparaison. Presque tous les membres du groupe programme ont participé aux activités du PIEC à un moment donné au cours de leur période d'admissibilité de trois ans, entraînant des taux de participation très élevés parmi les échantillons de l'a.-e. et de l'aide sociale tout au long du projet.

Chapitre 3

Impacts sur l'emploi, les gains et les revenus

Tandis que les rapports précédents sur le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) expliquaient ses conséquences pour les participants au cours de la phase opérationnelle du projet, le présent chapitre poussera l'analyse afin d'inclure une période approximative de douze mois suivant la fin de la période d'admissibilité de trois ans des participants au PIEC. Cette analyse fera le point sur l'évolution de l'emploi et les gains des membres du groupe programme une fois qu'ils ont quitté le programme, ainsi que sur les effets cumulatifs du PIEC sur ces mesures au cours de la période d'observation complète jusqu'à l'enquête après 54 mois. En plus de l'emploi, l'analyse examinera la réception de prestations d'assurance-emploi (a.-e.) et d'aide sociale (AS) pendant les mois suivant l'admissibilité au PIEC, puisqu'il s'agissait de deux sources de revenu importantes pour les participants lorsqu'ils se sont inscrits au projet. Il s'avérera particulièrement intéressant d'étudier les impacts du PIEC sur la réception d'a.-e. à compter de la fin du PIEC, car les participants avaient le droit de toucher des prestations une fois leur participation terminée.

La dernière partie du chapitre renferme une analyse des effets du PIEC sur le revenu personnel et le revenu du ménage des membres du groupe programme durant l'année suivant les activités du PIEC. Elle évaluera comment la perte du salaire du PIEC a influencé le revenu personnel et le revenu du ménage des participants, en ce qui a trait aux niveaux de revenu absolus, ainsi que le revenu du ménage relativement au seuil de faible revenu (SFR) de Statistique Canada. Si les participants ne réussissent pas à trouver un emploi immédiatement après le PIEC, la perte du salaire du PIEC pourrait entraîner des difficultés financières pour leur famille, particulièrement si d'autres parents sont aussi incapables de trouver du travail supplémentaire ou ne sont pas admissibles à d'autres prestations pour compenser la perte de revenu.

Impacts sur l'emploi à temps plein et sur les gains

Emploi

Même si l'offre du PIEC était suffisamment intéressante pour faire travailler les participants en majorité pendant toute la période d'admissibilité, les effets positifs du PIEC sur l'emploi à temps plein n'ont pas perduré après la période d'admissibilité. Les membres du groupe programme issus des échantillons de l'a.-e. et de l'AS ont conservé des taux d'emploi à temps plein élevés jusqu'à la fin des trois années d'activités du programme. Comme l'indiquent les figures 3.1 et 3.2, les impacts sur l'emploi — la différence entre les taux d'emploi des groupes programme et témoin — au sein des échantillons de l'a.-e. et de l'AS se sont vite dissipés au fur et à mesure que les participants ont quitté le programme et ont commencé à se chercher un autre emploi sur le marché. Bien qu'un pourcentage

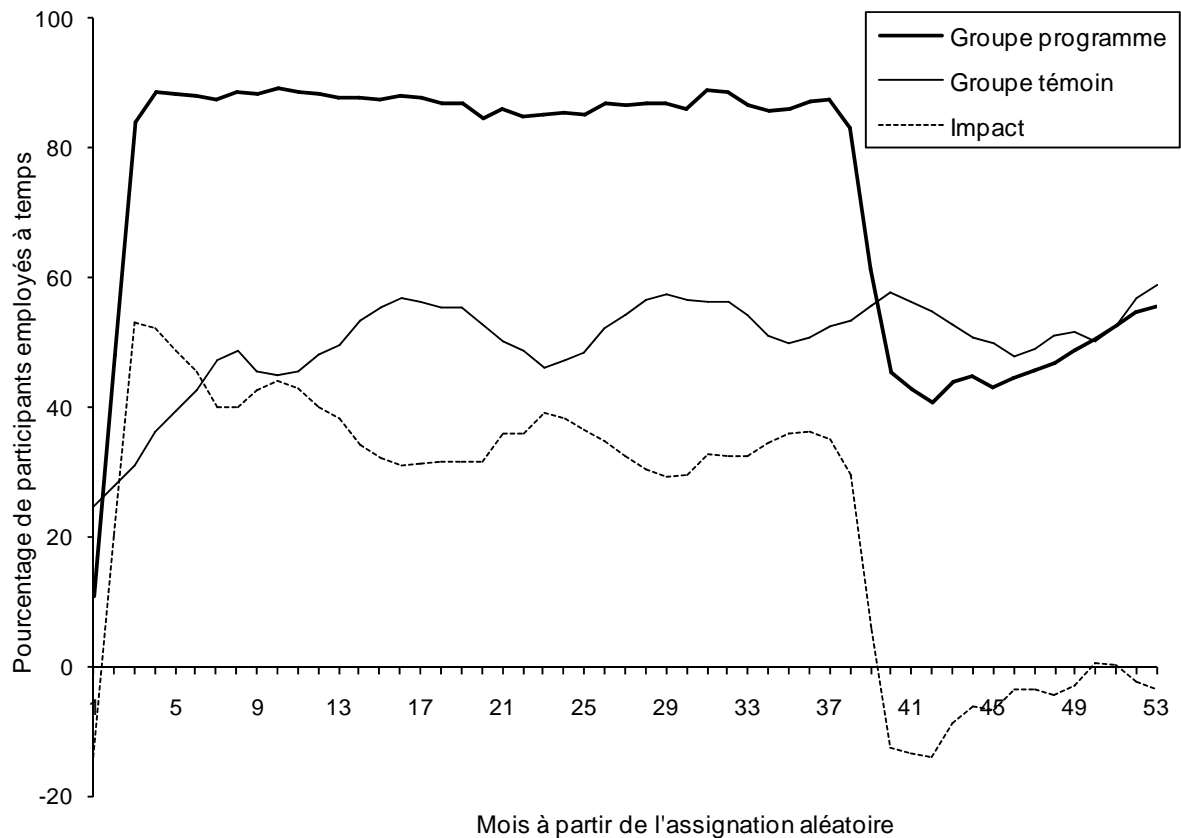
considérable de participants réussirent à obtenir un emploi immédiatement après le PIEC, la période de recherche d'emploi pour bon nombre d'entre eux s'est révélée plus longue, probablement en raison du marché du travail généralement en déclin au Cap-Breton, ayant poussé de nombreux participants à avoir recours aux prestations d'a.-e. dans l'intervalle; cette situation est abordée dans une autre partie du chapitre. Les figures démontrent que les effets négatifs sur l'emploi suivant le programme ont toutefois été de courte durée, le taux d'emploi à temps plein des membres du groupe programme ayant rapidement rejoint celui de leurs homologues du groupe témoin, approximant les niveaux des membres du groupe témoin au moment de l'enquête après 54 mois.

La figure 3.1 illustre les taux d'emploi à temps plein des membres de l'échantillon de l'a.-e. à chaque mois relatif à partir de la date d'inscription du participant au PIEC, jusqu'au mois 53¹. Elle indique qu'au cours de la période d'admissibilité de trois ans au PIEC, près de 90 % des membres du groupe programme étaient employés à temps plein, entraînant des impacts importants continus sur l'emploi. Comme Gyarmati et al. (2007) l'ont signalé dans leur rapport, l'impact pour l'échantillon de l'a.-e. a atteint un sommet, à près de 55 points de pourcentage au mois 3, et s'est établi à 36 points de pourcentage au mois 36, alors que l'admissibilité au PIEC tirait à sa fin pour les participants². Le fléchissement de l'impact est dû principalement à une augmentation de l'emploi parmi les membres du groupe témoin, qui atteint près de 60 % à la fin de la période de suivi. Le taux d'emploi des membres du groupe témoin représente les perspectives d'emploi devant lesquelles se seraient trouvés les participants en l'absence du PIEC, et illustre qu'à n'importe quel moment au cours de la période d'admissibilité, au moins un tiers des membres du groupe programme serait sans emploi à temps plein si ce n'était du PIEC.

¹ Seules les données des mois 1 à 53 sont reproduites parce qu'une proportion importante de participants ont répondu à l'enquête aussi tôt qu'au mois 53, et les données sur l'emploi qui les concernent au mois 54 ne sont pas disponibles.

² Les estimations exactes contenues dans le présent chapitre diffèrent légèrement de celles présentées dans Gyarmati et al. (2007), puisque l'échantillon d'analyse se limite aux personnes ayant répondu à l'enquête après 54 mois.

Figure 3.1 Taux d'emploi à temps plein, par mois à partir de l'assignation aléatoire (échantillon de l'a.-e.)



Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois et sur les données administratives.

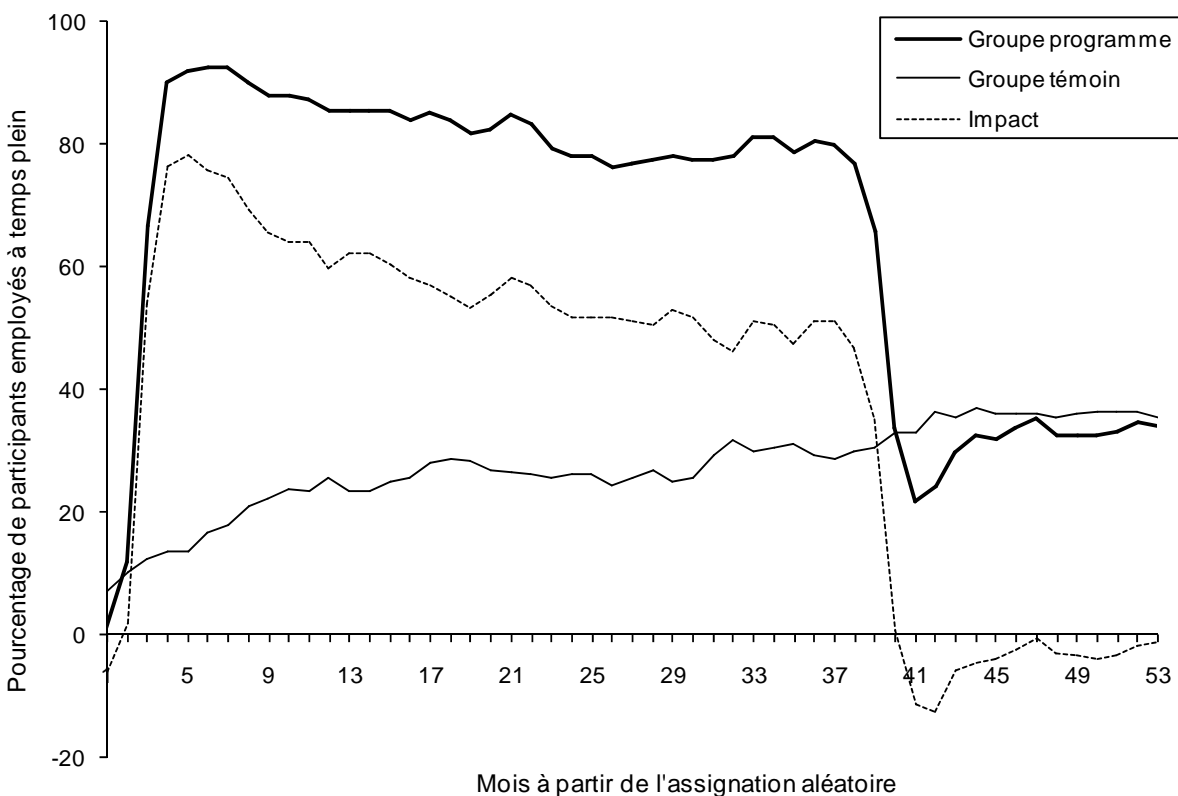
Immédiatement après le PIEC, seule une minorité (41 % au mois 42) de membres du groupe programme de l'a.-e. occupaient un emploi à temps plein, engendrant des impacts négatifs sur l'emploi à temps plein de près de 15 points de pourcentage dans les mois suivant le PIEC. Les taux d'emploi à temps plein se sont rétablis au cours des douze mois suivants de telle sorte que l'emploi des membres du groupe programme issus des deux échantillons équivalait presque à l'emploi des membres du groupe témoin au moment de l'enquête après 54 mois. Au mois 53, plus de la moitié (55 %) des membres du groupe programme travaillaient à temps plein, comparativement à 57 % des membres du groupe témoin, et il n'existait aucune différence significative dans les taux d'emploi entre les groupes programme et témoin (niveau de signification de 10 %).

La figure 3.2 montre les taux d'emploi pour l'échantillon de l'aide sociale. Les membres du groupe programme de l'AS ont obtenu des taux d'emploi à temps plein aussi élevés que les membres issus de l'échantillon de l'a.-e., culminant à 93 % aux mois 6 et 7. Après ce sommet, toutefois, les membres du groupe programme issus de l'AS ont accusé une baisse plus marquée de l'emploi à temps plein, soit à 80 % au mois 36. Entre-temps, les membres du groupe témoin de l'AS ont enregistré des taux d'emploi inférieurs à ceux des membres du groupe témoin issus de l'a.-e., en raison de leurs plus faibles niveau de compétence et

expérience de travail au moment de l'inscription, obtenant un taux d'emploi à temps plein de seulement 31 % au mois 35. Le faible taux d'emploi du groupe témoin, associé à un taux d'emploi élevé dans le groupe programme, a entraîné des impacts beaucoup plus marqués parmi les membres de l'échantillon de l'AS au cours du projet, soit un sommet de 78 points de pourcentage au mois 5, puis chutant à 51 points de pourcentage au mois 36.

Après le PIEC, les membres du groupe programme issus de l'AS ont connu une diminution de l'emploi semblable à celle des membres de l'échantillon de l'a.-e.; seulement 22 % des membres du groupe programme de l'AS travaillaient à temps plein au mois 41, ce qui représente une baisse de 60 points de pourcentage dans l'emploi à temps plein, immédiatement à la suite du PIEC. À l'instar de l'échantillon de l'a.-e., les taux d'emploi à temps plein des membres du groupe programme de l'AS se sont redressés pendant les douze mois suivants et au mois 43, les impacts négatifs sur l'emploi à temps plein n'étaient plus significatifs. Bien que le taux d'emploi des membres de l'échantillon de l'AS fut seulement légèrement inférieur à celui des membres du groupe programme de l'a.-e. pendant la période d'admissibilité au PIEC, l'écart entre les deux groupes s'est accentué durant la période suivant le PIEC, alors que seul un tiers des membres étaient employés à temps plein à l'entrevue après 54 mois, comparativement à plus de la moitié des membres du groupe programme issus de l'a.-e.

Figure 3.2 Taux d'emploi à temps plein, par mois à partir de l'assignation aléatoire (échantillon de l'aide sociale)



Sources: Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois et sur les données administratives.

D'une part, le déclin considérable de l'emploi parmi les membres du groupe programme provenant des échantillons de l'a.-e. et de l'AS était escompté, compte tenu que l'admissibilité au PIEC de tous les participants a pris fin presque au même moment. D'autre part, les membres du groupe témoin pourraient alterner entre le chômage et l'emploi à différents moments au cours de la période de suivi, en raison de facteurs comme les conditions du marché du travail local et la nature saisonnière de leur travail.

Revenus

Il n'est pas surprenant de constater que les conséquences négatives sur l'emploi immédiatement après la fin du PIEC se sont traduites par une baisse globale des revenus des membres du groupe programme. Le revenu mensuel des membres du groupe programme issus des échantillons de l'a.-e. et de l'AS a chuté après la fin du projet, ce qui a entraîné des impacts négatifs appréciables au cours des six premiers mois après le PIEC. À compter de ce moment, les revenus des membres du groupe programme étaient presque semblables à ceux des membres du groupe témoin. Particulièrement, on note que l'effet de la perte de l'emploi du PIEC a été plus important sur le revenu des membres du groupe programme issus de l'AS; en effet, le projet a touché leur revenu davantage que celui des membres de l'échantillon de l'a.-e. durant la période d'admissibilité. Au moment de l'entrevue après 54 mois, les revenus des membres du groupe programme de l'AS représentaient près de la moitié de leurs revenus maximum reçus pendant les activités du PIEC — une moyenne de 605 \$ par mois pendant le dernier trimestre de la période de suivi, comparativement à 1 168 \$ par mois durant le dernier trimestre de leur admissibilité au PIEC.

Gyarmati et al. (2007) ont révélé que, au cours de la période d'admissibilité de trois ans, le PIEC a procuré aux membres du groupe programme un revenu supplémentaire de 14 979 \$ pour 10,2 mois additionnels de travail, pour les membres de l'échantillon de l'a.-e., et de 25 115 \$ pour 16,9 mois additionnels de travail pour les membres de l'échantillon de l'AS. Il s'agit non seulement d'une hausse considérable des ressources financières, mais aussi d'une expérience de travail appréciable qui devrait se traduire par des améliorations à plus long terme des résultats liés à l'emploi.

Les impacts sur l'emploi et les revenus susmentionnés démontrent que, bien que la plupart des participants ne fussent pas en mesure de trouver un emploi immédiatement après la fin de leur admissibilité au PIEC, les conséquences négatives sur l'emploi sont de courte durée. À l'instar de leur groupe témoin respectif, environ 80 % des membres du groupe programme issus de l'a.-e. et 70 % des membres du groupe programme issus de l'AS ont réussi à décrocher un emploi sur le marché à un moment donné au cours de la période suivant l'admissibilité au PIEC. Même si les impacts à plus long terme du PIEC sur les compétences et l'employabilité des participants seront examinés plus en détail au chapitre 4, la partie suivante explique les retombées de la participation sur un résultat important postérieur au programme, soit les salaires que les participants ont touchés pour leur emploi après le PIEC.

Impacts sur les salaires et les heures de travail

Est-ce que trois années d'expérience de travail peuvent aider à accroître les compétences et à améliorer les réseaux sociaux et se traduire, à leur tour, en un emploi plus intéressant et plus rémunérateur après le programme? Voilà l'une des questions importantes auxquelles tente de répondre le PIEC. Ce dernier versait un salaire fixe aux participants, peu importe leur niveau de compétence ou leur expérience de travail. Gyarmati et al. (2007) ont signalé que, bien que les salaires et les heures de travail des travailleurs faisant partie des catégories d'emploi comportant les salaires les plus élevés et le plus grand nombre d'heures de travail aient quelque peu diminué, particulièrement au sein de l'échantillon de l'a.-e., le PIEC a eu un effet essentiellement positif sur les salaires et les heures de travail des participants au cours de leur admissibilité au programme, les membres du groupe programme obtenant des salaires un peu plus supérieurs pendant la dernière moitié du projet.

Le tableau 3.1 renferme la répartition des salaires touchés et des heures effectuées au mois 50 — un mois représentatif de la période suivant le PIEC. Les fortes hausses de salaire des membres du groupe programme, recensées pendant la durée du projet, se sont dissipées au fur et à mesure qu'ils ont commencé à accepter un emploi sur le marché, le PIEC ayant eu un faible impact à long terme sur la répartition des salaires et des heures de travail des membres du groupe programme après le projet.

Tableau 3.1 Impacts sur la répartition des salaires et des heures au mois 50

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Taux horaire de salaire								
(% dans chaque catégorie)								
Ne travaille pas	37,1	39,7	-2,6	(3,5)	52,3	49,1	3,1	(5,3)
Salaire non déclaré	3,8	2,7	1,2	(1,3)	4,5	2,3	2,2	(1,9)
Inférieur au salaire minimum	0,7	0,8	-0,1	(0,6)	2,3	5,7	-3,5 *	(2,1)
Jusqu'à 0,99 \$ au-dessus du salaire minimum	5,2	4,0	1,3	(1,5)	9,0	9,1	-0,2	(3,1)
De 1 \$ à 2 \$ au-dessus du salaire minimum	6,4	6,1	0,3	(1,7)	8,4	6,9	1,6	(2,8)
De 2 \$ à 3 \$ au-dessus du salaire minimum	6,9	8,5	-1,6	(1,9)	7,9	9,7	-1,9	(3,0)
De 3 \$ à 5,99 \$ au-dessus du salaire minimum	17,8	15,1	2,7	(2,6)	10,7	10,3	0,4	(3,3)
6 \$ ou plus au-dessus du salaire minimum	22,1	23,0	-0,9	(3,0)	5,1	6,9	-1,8	(2,5)
Heures de travail par semaine								
(% dans chaque catégorie)								
Ne travaille pas	37,1	39,7	-2,6	(3,5)	52,3	49,1	3,1	(5,3)
Heures de travail non déclarées	1,2	1,3	-0,1	(0,8)	2,8	2,3	0,5	(1,7)
Moins de 30	14,0	9,3	4,8 **	(2,3)	15,7	13,7	2,0	(3,8)
30	1,7	2,4	-0,7	(1,0)	1,7	4,0	-2,3	(1,8)
31-34	2,6	2,7	0,0	(1,1)	1,7	1,1	0,5	(1,3)
35	5,2	3,4	1,8	(1,5)	4,5	4,0	0,5	(2,2)
36-39	4,8	5,3	-0,5	(1,6)	1,7	4,6	-2,9	(1,9)
40-44	22,8	24,1	-1,3	(3,0)	14,6	17,7	-3,1	(3,9)
45 ou plus	10,7	11,6	-1,0	(2,2)	4,5	3,4	1,1	(2,1)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois et les données administratives.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela peut entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.
Toutes les analyses ne s'appliquent qu'aux répondants à l'enquête après 54 mois.
Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

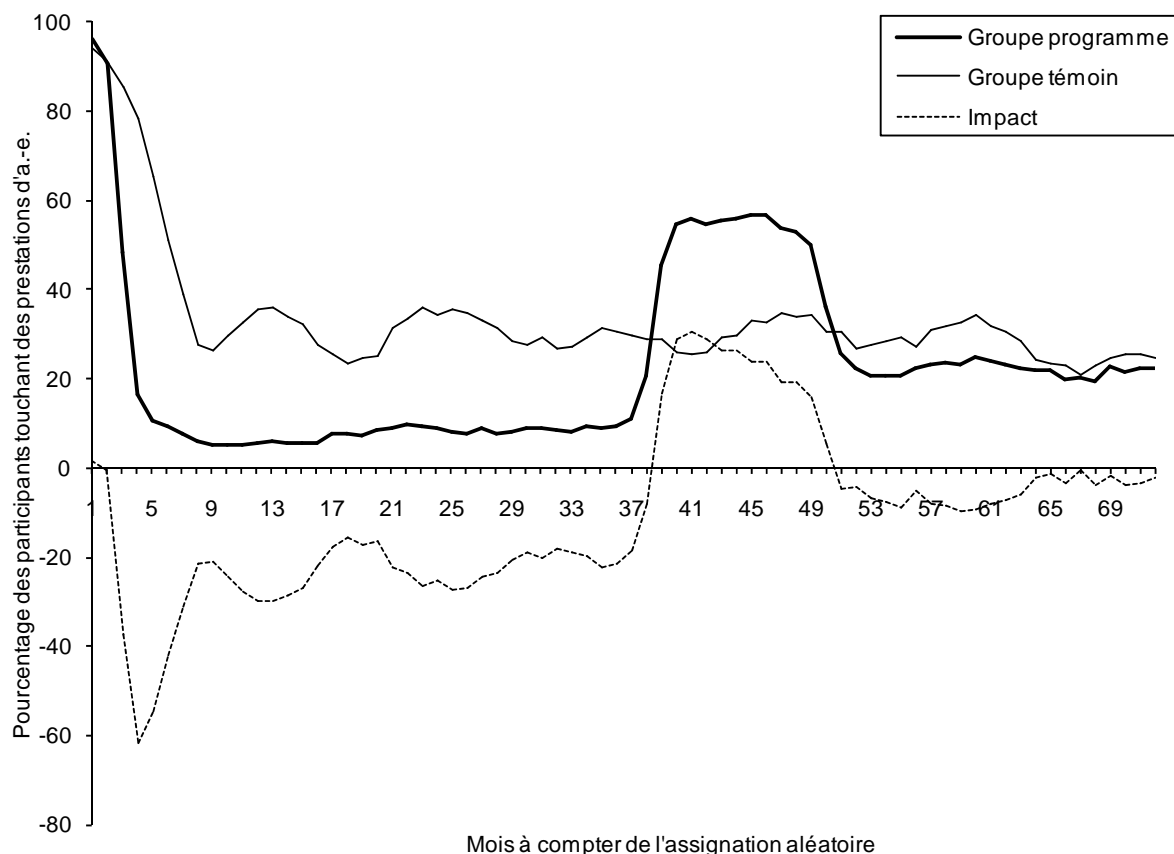
À noter pour l'échantillon de l'a.-e., les membres du groupe programme sont près de 5 points de pourcentage plus enclins à occuper un emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) au mois 50. Cela laisse entendre que près d'un an après la fin de leur admissibilité, les participants avaient toujours de la difficulté à trouver un emploi permanent. Cela explique peut-être aussi pourquoi les participants ne touchent pas des salaires plus élevés après le PIEC, puisque nombre d'entre eux occupent peut-être un emploi temporaire jusqu'à ce qu'ils dénichent un emploi permanent.

Impacts sur la réception des paiements de transfert

Les participants au PIEC avaient le droit de recevoir des prestations d'a.-e. à la fin de leur période de participation de trois ans. Étant donné la baisse considérable de l'emploi à temps plein à la fin du projet, il s'avérait très probable que de nombreux participants présentent une demande de prestations d'a.-e. pendant la recherche d'un autre emploi. La réception de prestations par les échantillons d'a.-e. et d'AS, de mois en mois, est présentée aux figures 3.3 et 3.4 respectivement, s'échelonnant sur une période de 70 mois après l'inscription pour laquelle des données administratives de l'a.-e. étaient disponibles pour tous les répondants à l'enquête après 54 mois.

La figure 3.3 indique que, bien que le PIEC ait réduit considérablement le recours à l'a.-e. et à l'AS pendant la durée du projet, plus de la moitié des membres du groupe programme issus de l'a.-e. ont présenté une demande d'a.-e. à la fin de leur admissibilité au PIEC. Au mois 41, 56 % des membres du groupe programme tirés de l'échantillon de l'a.-e. recevaient des prestations régulières d'a.-e., comparativement à seulement 25 % des membres du groupe témoin. La réception de prestations d'a.-e. a baissé alors que les membres du groupe programme ont soit trouvé un emploi, soit épuisé leurs prestations, et, au mois 54, 21 % d'entre eux recevaient des prestations, comparativement à 2 % des membres du groupe témoin. Les membres du groupe programme ont continué d'être de 5 à 10 points de pourcentage moins enclins à avoir recours aux prestations d'a.-e. jusqu'au mois 63, après lequel le PIEC n'avait plus de conséquences sur la réception de versements d'a.-e.

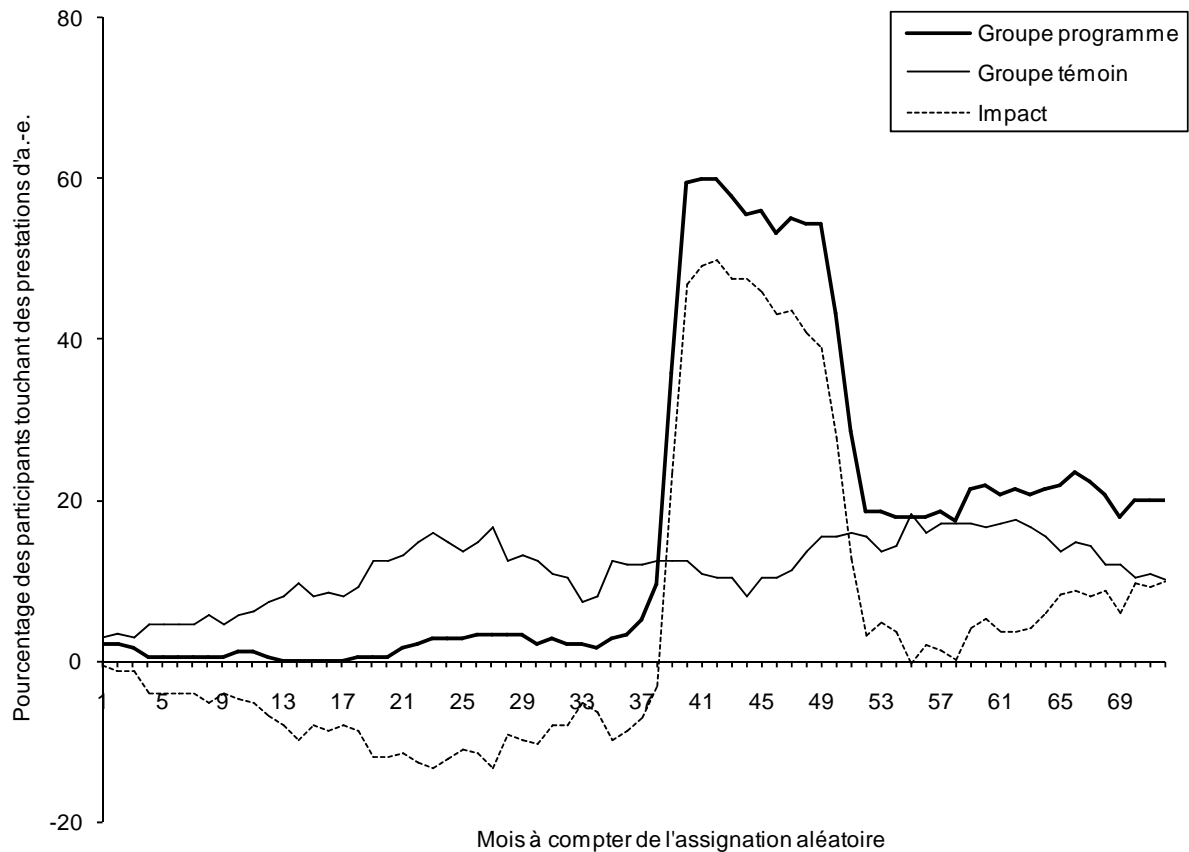
Figure 3.3 Pourcentage de participants recevant des prestations régulières d'a.-e. (échantillon de l'a.-e.)



Source : Calculs tirés des données administratives de l'assurance-emploi.

La figure 3.4 met en lumière la réception de prestations d'a.-e. de mois en mois, pour les membres de l'échantillon de l'AS. Compte tenu de leurs niveaux inférieurs d'employabilité, il n'est pas étonnant qu'un pourcentage élevé de membres du groupe programme de l'échantillon de l'AS aient eu recours aux prestations d'a.-e. à la fin de leur admissibilité. Au mois 41, 60 % d'entre eux touchaient des prestations, pourcentage qui a chuté à 19 % au mois 53, alors que la plupart des participants devenus admissibles grâce à leur emploi du PIEC, avaient épuisé leurs prestations initiales. Les membres du groupe programme issus de l'AS étaient beaucoup plus susceptibles de continuer à recevoir des prestations d'a.-e. pendant les mois suivants, environ 20 % d'entre eux touchant des prestations chaque mois pour le restant de la période de suivi, comparativement à moins de 15 % pour leurs homologues du groupe témoin.

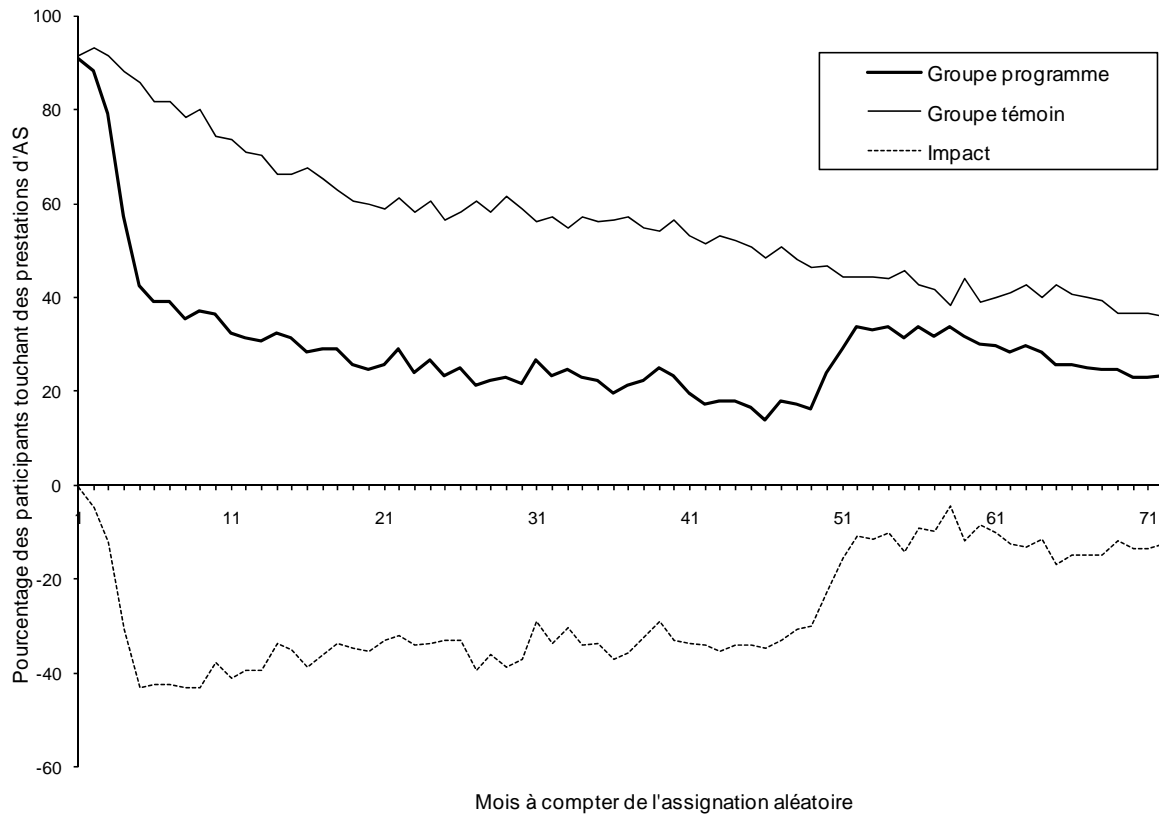
Figure 3.4 Pourcentage de participants recevant des prestations régulières d'a.-e. (échantillon de l'aide sociale)



Source : Calculs tirés des données administratives de l'assurance-emploi.

Les prestations constituaient une importante source d'aide financière pour les membres de l'échantillon de l'AS au moment de l'inscription. La figure 3.5 établit les impacts du PIEC sur le pourcentage de membres du groupe programme touchant des prestations d'AS pendant toute la période de 72 mois, et démontre que le PIEC a eu pour effet à long terme de réduire la réception de ces prestations trois ans après qu'il ait pris fin.

Figure 3.5 Pourcentage de participants touchant des prestations d'AS (échantillon de l'aide sociale)



Source : Calculs tirés des données administratives de l'assurance-emploi.

Malgré une augmentation de la réception de prestations d'AS vers le mois 50, le PIEC a continué à influencer sur la réception de ces prestations à partir du mois 72, réduisant la réception de 12 points de pourcentage pendant ce mois, ce qui constitue un résultat statistiquement significatif au niveau de 5 %. À compter du mois 49, les taux graduellement décroissants de réception de prestations d'AS du groupe programme se sont rétablis et, au mois 52, environ un tiers des participants touchaient des prestations; les taux ont recommencé à fléchir par la suite. Le moment de ce rétablissement s'explique probablement par l'épuisement des prestations d'a.-e. des participants au PIEC suivant le programme, alors que ceux dans cette situation étaient incapables de se trouver un emploi et par conséquent, devaient avoir recours à l'AS. Malgré cette hausse, les membres du groupe programme ont continué de connaître des taux de réception de prestations d'AS beaucoup moindres et ce, jusqu'à trois ans après la période d'admissibilité au PIEC. Parmi l'échantillon des membres de l'a.-e., seul un petit nombre de membres du groupe programme ont fait appel aux prestations d'AS à la suite de l'épuisement de leurs prestations d'a.-e. suivant le projet, le PIEC n'ayant aucun impact à long terme sur leurs habitudes de réception de prestations. En effet, au mois 72, approximativement 3,1 % des membres du groupe programme de l'a.-e.

touchaient des prestations d'AS, soit la même proportion que chez les membres du groupe témoin (non illustré).

La réception de prestations à plus long terme brosse un tableau intéressant de la situation professionnelle des participants au PIEC bien après la fin du projet. Compte tenu qu'aucune donnée directe sur leur situation d'emploi n'a été recueillie après le mois 54, la mesure dans laquelle les membres du groupe programme ont touché des prestations d'a.-e. semble indiquer que le PIEC n'a pas eu d'effet global sur les taux d'emploi à long terme des membres du groupe programme issus de l'a.-e. Parmi cet échantillon, le programme aura les impacts les plus importants sur les sous-groupes de participants qui ont réussi à améliorer leurs compétences ou leur capital social, ou les deux, grâce à leur participation au projet, dont on discutera plus en détail aux chapitres 4 et 5.

D'autre part, les impacts à plus long terme du PIEC sur la réception de prestations au sein de l'échantillon de l'AS donnent à penser que le projet s'est avéré efficace pour améliorer l'employabilité d'un pourcentage important de membres du groupe programme de l'AS. Les baisses de la réception de prestations d'AS à long terme et les hausses correspondantes de réception de prestations d'a.-e. à long terme indiquent qu'un grand nombre de membres du groupe programme de l'AS ont été en mesure de trouver un emploi à la suite du PIEC, emploi qui les a rendus admissibles à d'autres prestations, en plus de celles obtenues initialement, après le programme. Cela leur a permis de demeurer dans un programme davantage axé sur l'emploi que l'AS. Pour ces participants au projet, la hausse de la réception de prestations d'a.-e. témoigne d'un lien plus étroit avec le marché du travail que lors de leur inscription au PIEC.

Revenu du ménage et difficultés de subsistance

Puisque le PIEC était gage d'une période de trois ans d'emploi et de revenus stables pour les participants, on s'interroge naturellement sur ce qui arrivera au revenu du ménage de ces participants une fois leur admissibilité à un emploi du PIEC terminée et leur transition amorcée vers un autre emploi sur le marché. On prévoit, entre autres, que toute baisse du revenu en raison d'une perte de revenus du PIEC sera compensée en partie par des prestations d'a.-e. De plus, d'autres membres du ménage des participants pourraient chercher un emploi en prévision de la perte de revenus du PIEC, puisque les participants et leur famille sont tout à fait conscients de la période d'admissibilité de trois ans au programme. Parmi les membres de l'échantillon de l'AS en particulier, la réception de prestations d'AS pourrait contrebalancer davantage d'autres pertes de revenu. En dernier lieu, de nombreux participants avaient trouvé un autre emploi un an après la fin du programme.

Revenu personnel et revenu du ménage

Même si le PIEC a entraîné d'importantes améliorations dans l'emploi et les revenus pendant toute sa durée, il a eu un effet différent sur le revenu du ménage des membres des échantillons de l'a.-e. et de l'AS. Au mois 40, Gyarmati et al. (2007) signalent que les membres du groupe programme issus de l'a.-e. et de l'AS avaient enregistré des hausses importantes et significatives de revenu personnel. Toutefois, les augmentations du revenu des

membres de l'échantillon de l'a.-e. ont été compensées par des diminutions du revenu des autres membres du ménage, annulant presque entièrement les hausses du revenu total du ménage. Parmi l'échantillon de l'AS, le revenu personnel des membres du groupe programme a été accru par un revenu supérieur des autres membres du ménage, contribuant à de grands impacts positifs sur le revenu total de leur ménage.

Le tableau 3.2 fait ressortir les impacts du PIEC sur le revenu du ménage, l'état civil et la situation d'emploi du conjoint au cours de la période d'un an précédant l'enquête après 54 mois. Il indique que, après l'admissibilité au programme, le PIEC n'a eu aucune conséquence statistiquement significative globale sur le revenu du ménage des membres du groupe programme. Toutefois, il a continué à produire un impact positif considérable sur le revenu individuel des membres de l'échantillon issus de l'a.-e., représentant 2 300 \$. Comme il avait été observé pendant la période d'admissibilité, l'augmentation du revenu personnel des membres de l'échantillon de l'a.-e. a été contrebalancée par une réduction du revenu des autres membres du ménage, faisant disparaître les impacts du PIEC sur le revenu total du ménage.

Tableau 3.2 Impacts sur le revenu personnel et le revenu du ménage avant l'enquête après 54 mois

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Revenu personnel et revenu du ménage (\$)								
Revenu individuel	22 509	20 203	2 306 **	(995,1)	14 228	13 515	713	(819,9)
Autres revenus du ménage	15 875	18 242	-2 367	(1525,6)	5 322	4 742	580	(1229,3)
Total	38 167	38 286	-120	(1789,4)	19 476	17 348	2 129	(1550,3)
Sources de revenus du ménage (%)								
RPC/PSV/SRG	24,9	26,0	-1,1 *	(3,1)	18,3	18,2	0,1	(4,2)
Indemnités pour accident du travail ou assurance-invalidité	10,9	15,0	-4,1 *	(2,4)	4,6	4,7	-0,1	(2,3)
Revenus de placement (intérêts, REER)	20,6	16,4	4,2 *	(2,8)	2,9	2,9	-0,1	(1,8)
Aide sociale	6,8	10,2	-3,4 *	(2,0)	42,9	55,3	-12,4 **	(5,4)
Assurance-emploi	58,4	55,8	2,6 *	(3,5)	64,0	30,6	33,4 ***	(5,1)
Crédits d'impôt (TVH, PFCE)	64,4	66,0	-1,5	(3,4)	78,9	81,2	-2,3 ***	(4,3)
Autres sources	6,8	10,5	-3,7 *	(2,0)	14,3	20,6	-6,3	(4,1)
Aucun revenu des sources ci-dessus	8,0	7,0	1,0 *	(1,9)	3,4	2,4	1,1	(1,8)
État civil lors de l'enquête de suivi après 54 mois (%)								
Marié ou union libre	66,5	66,7	-0,2	(3,4)	27,0	24,6	2,4	(4,7)
Emploi du conjoint durant les 12 derniers mois								
Conjoint travaillait (%)	44,7	50,3	-5,6	(3,5)	18,5	12,6	6,0	(3,9)
à temps plein (%)	37,8	43,9	-6,2 *	(3,5)	16,9	10,3	6,6 *	(3,6)
à temps partiel (%)	6,7	5,6	1,1	(1,7)	1,1	1,7	-0,6	(1,3)
Nombre de mois de travail du conjoint	4,7	5,1	-0,5	(0,4)	1,6	1,1	0,5	(0,4)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois et les données administratives.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela peut entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses ne s'appliquent qu'aux répondants à l'enquête après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

^aLe revenu du ménage est calculé selon la somme du revenu des membres de l'échantillon et du revenu de tous les autres membres du ménage de ce participant.

En ce qui a trait aux sources de revenu du ménage, le PIEC a atténué la mesure dans laquelle les ménages des membres du groupe programme ont touché des prestations de la Commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse, de l'aide sociale et d'autres sources de revenu. La diminution de la réception de prestations autres que celles de l'a.-e. peut s'expliquer, en partie, par une baisse de l'admissibilité découlant des revenus accrus des participants issus du PIEC l'année précédente.

Bien que les revenus réels des autres membres du ménage ne soient pas reflétés dans l'enquête, les répondants ont quand même signalé les efforts de travail de leur conjoint au cours des douze derniers mois. Le PIEC semble avoir eu une faible, mais significative influence sur la situation d'emploi des conjoints des membres du groupe programme issus de l'a.-e., diminuant le pourcentage de participants dont le conjoint a travaillé à temps plein de 6,2 points.

Parmi l'échantillon de l'AS, le PIEC a continué d'avoir un impact positif sur les niveaux de revenu personnel et de revenu du ménage, toutefois, l'impact sur ces deux revenus n'est pas statistiquement significatif au niveau de 10 %. Concernant les sources de revenu des membres de l'échantillon de l'AS, le PIEC a continué à réduire la réception des prestations d'AS au cours des 12 mois précédant l'entrevue après 54 mois. Cependant, les membres du groupe programme étaient beaucoup plus enclins au cours de cette période à avoir recours aux prestations d'a.-e., doublant quasiment la mesure dans laquelle ils ont signalé un revenu découlant de cette source dans la dernière année. À la suite de l'admissibilité au PIEC, les membres du groupe programme issus de l'AS étaient plus susceptibles d'indiquer que leur conjoint travaillait à temps plein pendant cette période. Les impacts positifs sur la fréquence de conjoints travailleurs peuvent avoir contribué à la baisse observée dans la réception des prestations d'AS, puisque l'admissibilité à cette dernière est fondée, en partie, sur le revenu du ménage.

Incidence et gravité du faible revenu

À l'entrevue après 40 mois, le PIEC avait haussé le revenu du ménage des membres du groupe programme de l'AS, contribuant ainsi à une baisse de près de 10 points de pourcentage de la proportion des ménages ayant un revenu inférieur au seuil de faible revenu (SFR) de Statistique Canada. Au cours de l'année suivant le PIEC, toutefois, le projet n'avait plus d'impact significatif sur le revenu des ménages des échantillons de l'a.-e. ou de l'AS. Néanmoins, des effets sur la pauvreté ont été observés à l'extrémité inférieure de la répartition du SFR, le PIEC ayant réduit de manière soutenue la proportion des ménages dont le revenu était inférieur à 75 % du SFR de 15 points de pourcentage (se reporter au tableau B.6 de l'annexe B).

L'analyse des sous-groupes révèle que le PIEC a réduit la gravité de la pauvreté (revenu inférieur à 75 % du SFR) pour plusieurs sous-groupes de l'échantillon de participants issus de l'AS, notamment les hommes, les ménages n'ayant pas d'enfant et les personnes ayant un réseau social très dense au départ. Il est intéressant de noter que pour un groupe particulier, l'incidence du faible revenu (moins de 100 % du SFR) a connu une baisse soutenue : les ménages monoparentaux (se reporter aux tableaux D.5 et D.6 de l'annexe D pour connaître les résultats des sous-groupes).

Difficultés de subsistance et bien-être

Puisque le PIEC produisait des effets divergents sur le revenu du ménage des membres des échantillons de l'a.-e. et de l'AS, il est aussi escompté qu'il aura un impact différent sur les difficultés de subsistance au mois 54. Le tableau 3.3 démontre à quel point le PIEC a joué un rôle dans les difficultés rencontrées par les membres du groupe programme après leur

admissibilité au PIEC. Il indique que 86 % des membres du groupe programme de l'a.-e. ont signalé que leur famille n'a pas connu de difficultés financières, c.-à-d. qu'ils ont été en mesure d'acquitter les dépenses journalières du ménage. D'autre part, tandis que près des deux tiers des membres de l'échantillon de l'AS ont déclaré que leur revenu suffisait à couvrir presque toutes les dépenses et les besoins financiers de leur ménage, il est possible qu'un petit sous-groupe de participants aient éprouvé des difficultés accrues une fois le PIEC terminé.

Tableau 3.3 Impacts sur les difficultés de subsistance, au moment de l'entrevue après 54 mois

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Au cours des six derniers mois, le revenu du ménage du répondant								
a permis de régler toutes ou la plupart des dépenses et des besoins financiers	86,1	87,8	-1,8	(2,4)	68,6	66,3	2,3	(5,0)
a permis de régler certaines dépenses	8,4	8,1	0,3	(2,0)	14,9	23,8	-9,0 **	(4,2)
a permis de régler très peu ou aucune dépense	5,5	4,1	1,5	(1,5)	16,6	9,9	6,7 *	(3,6)
A eu de la difficulté à payer								
l'électricité	22,5	19,9	2,6	(3,0)	27,6	34,4	-6,8	(5,1)
le chauffage	24,5	21,6	2,9	(3,0)	28,2	31,3	-3,0	(5,1)
le téléphone	16,2	16,9	-0,7	(2,7)	33,1	27,5	5,6	(5,1)
le loyer	8,6	8,0	0,5	(2,0)	17,8	17,5	0,3	(4,3)
l'hypothèque	6,4	4,7	1,7	(1,7)	3,1	0,6	2,4	(1,5)
les taxes municipales	8,1	9,4	-1,3	(2,0)	6,1	3,8	2,4	(2,4)
les dépenses journalières	18,4	15,0	3,4	(2,7)	33,7	38,8	-5,0	(5,4)
La maison a besoin de								
certaines réparations	7,7	12,0	-4,4 **	(2,1)	16,6	14,5	2,0	(3,9)
trop coûteuses	5,0	8,5	-3,5 **	(1,8)	10,1	6,3	3,8	(2,9)
pas le temps	0,7	1,6	-0,9	(0,7)	0,6	0,6	0,0	(0,8)
le concierge ne veut pas s'en charger	0,7	0,5	0,2	(0,6)	2,2	3,4	-1,2	(1,8)
autres raisons	1,0	1,3	-0,4	(0,7)	3,4	4,0	-0,6	(2,0)
Dans l'impossibilité d'acheter								
des produits d'alimentation	10,6	12,6	-2,0	(2,3)	33,1	36,0	-2,9	(5,1)
presque chaque mois	2,6	5,0	-2,4 *	(1,3)	10,7	7,4	3,2	(3,1)
certaines mois, mais pas tous les mois	3,3	3,2	0,2	(1,3)	13,5	14,9	-1,4	(3,7)
seulement une ou deux fois	4,3	4,0	0,3	(1,4)	8,4	13,1	-4,7	(3,3)
A eu recours à des banques alimentaires								
au cours des six derniers mois	1,9	2,1	-0,2	(1,0)	12,1	11,0	1,0	(3,4)
Taille de l'échantillon	404	364			175	169		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois et les données administratives.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela peut entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses ne s'appliquent qu'aux répondants à l'enquête après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Les membres du groupe programme de l'AS étaient plus portés à signaler des difficultés dans les six mois précédant l'enquête après 54 mois; 16,6 % d'entre eux ont indiqué que le revenu de leur ménage satisfaisait à peu ou aucun de leurs besoins. Ce pourcentage est de 6,7 points plus élevé que celui des membres du groupe témoin. Compte tenu de la constatation précédente que le PIEC n'a eu aucun impact global sur le revenu du ménage, la mesure dans laquelle les membres du groupe programme de l'AS ont signalé un plus grand nombre de difficultés à la fin du programme pourrait dépendre, en partie, d'une plus importante réduction *relative* des revenus des membres du groupe programme de l'AS à la fin du projet. Bien qu'on n'ait pas constaté qu'ils sont moins en mesure de s'acquitter de leur obligations financières nécessaires, telles que les produits d'alimentation, le logement et les dépenses journalières, certains membres du groupe programme de l'AS pourraient avoir haussé certaines obligations financières, telles que le crédit à la consommation, pendant qu'ils travaillaient au sein du PIEC. Ils peuvent ainsi s'être trouvés incapables de satisfaire à ces engagements alors qu'ils ne recevaient plus de revenu du PIEC. Toutefois, les effets du programme sur les finances personnelles au mois 54 n'indiquent pas que le PIEC a entraîné des différences substantielles dans la mesure dans laquelle les membres du groupe programme ont réduit leurs économies ou augmenté leurs obligations financières après avoir terminé le programme, ni dans l'échantillon de l'a.-e. ni dans celui de l'AS (se reporter au tableau B.10 pour connaître tous les résultats).

Les résultats faisant état de difficultés moindres à la fin du programme vont de pair avec l'effet à long terme du PIEC sur le bien-être subjectif. Notamment, les membres du groupe programme de l'a.-e. étaient plus susceptibles par 6 points de pourcentage de se dire « extrêmement satisfaits » de leur vie. Par contre, dans une proportion équivalente, les membres de l'échantillon de l'AS étaient *moins* portés à dire de même au mois 54; l'impact n'est toutefois pas statistiquement significatif. Ces résultats montrent que pour l'échantillon de l'a.-e. en particulier, le programme a eu un impact positif modeste, mais continu sur la satisfaction de ces participants à l'égard de leur vie plus d'un an après la fin de leur participation (se reporter au tableau B.11 de l'annexe B pour connaître tous les résultats).

Résumé

Les importants effets positifs du PIEC sur les taux d'emploi à temps plein, pendant la période d'admissibilité au programme, ne se sont pas poursuivis une fois le projet terminé. Les membres du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS ont fait face à de vertigineuses chutes dans l'emploi immédiatement après le PIEC, entraînant des impacts négatifs sur l'emploi tôt dans la période de suivi. Les effets négatifs ne se sont pas maintenus, toutefois, alors que les taux d'emploi des membres du groupe programme ont rapidement rejoints ceux des membres du groupe témoin, ne causant aucune différence significative dans l'emploi à temps plein au moment de l'enquête après 54 mois.

Bien qu'on puisse s'attendre que les effets négatifs observés sur l'emploi immédiatement après le PIEC mèneraient à des pertes importantes de revenu et des difficultés accrues, les membres du groupe programme issus des échantillons de l'a.-e. et de l'AS ont révélé un revenu du ménage semblable à celui de leurs homologues du groupe témoin, au mois 54. De

pair avec la reprise des revenus d'emploi au moment de l'enquête après 54 mois, les prestations d'a.-e. se sont avérées une source importante de revenu après le PIEC pour de nombreux participants; une majorité des membres du groupe programme a présenté une demande de prestations immédiatement après avoir quitté le PIEC. Compte tenu qu'on ne dénombrait aucun impact appréciable sur le revenu du ménage à l'enquête après 54 mois, l'échéance de trois ans de leur participation au projet n'a eu aucune incidence évidente sur la pauvreté ni sur les difficultés de subsistance parmi l'échantillon de l'a.-e. Elle a, cependant, eu une faible conséquence sur l'incapacité de certains ménages de l'échantillon de l'AS à répondre à leurs besoins, environ un an après le programme.

Même si aucune donnée n'est recensée sur la situation d'emploi des participants suivant l'enquête après 54 mois, les données administrative de l'a.-e. donnent un aperçu du comportement sur le marché du travail des membres du groupe programme, jusqu'à trois ans après la fin du projet. L'absence d'impact sur la réception à long terme de l'a.-e. laisse supposer que les membres du groupe programme de l'a.-e. ont maintenu des niveaux d'emploi semblables à ceux de leurs homologues du groupe témoin après le mois 54. Parmi l'échantillon de l'a.-e., la baisse du recours aux prestations d'AS, de pair avec une hausse correspondante de la réception de prestations d'a.-e. — jusqu'à trois ans après la fin du programme — indiquent que le PIEC a probablement eu un effet positif modeste, mais persistant sur l'employabilité à long terme.

Chapitre 4

Avantages de l'expérience de travail — Impacts sur la qualité de l'emploi, les compétences et les attitudes à l'égard du travail

Bien que le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) ne soit pas un programme de formation visant à développer le capital humain, grâce à leurs affectations d'emploi, les participants ont acquis pendant trois ans une précieuse expérience de travail en occupant une variété de postes qui devaient accroître leurs compétences et leur capital social et, en bout de ligne, leur employabilité. Parallèlement, en détenant un éventail de postes dans le secteur du service bénévole, les participants avaient l'occasion d'améliorer des compétences générales ou non techniques transférables et ainsi, de devenir des travailleurs plus efficaces. Ces compétences, comme la souplesse, l'adaptabilité, l'esprit d'équipe et la résolution de problèmes, sont difficiles à enseigner, mais sont très prisées par des employeurs éventuels et peuvent accroître les chances des participants de trouver et de conserver un emploi après le PIEC.

L'une des méthodes utilisées pour mesurer les conséquences de la participation au PIEC sur l'employabilité future consiste à estimer le niveau de la profession et de compétence de l'emploi postérieur au PIEC, afin de déterminer comment la participation a influencé la qualité des emplois que les participants ont été en mesure de trouver une fois leur admissibilité au projet terminée. À cette fin, le présent chapitre a comme thème central les emplois occupés durant la période de 14 mois située entre les enquêtes de suivi après 40 et après 54 mois au cours de laquelle les participants au PIEC avaient quitté le programme et effectuaient une transition vers un emploi sur le marché. Après l'estimation des impacts du PIEC sur le niveau de la profession et de compétence relié aux emplois trouvés après le PIEC, le chapitre examinera aussi tout effet à long terme sur les compétences générales, telles que mesurées dans l'enquête après 54 mois, afin d'établir si les membres du groupe programme ont été en mesure de conserver ou de constater des améliorations dans ces mesures des compétences, plus d'un an après la fin de l'admissibilité au projet. Les attitudes des répondants à l'égard du travail et des paiements de transfert représentent une mesure connexe, et le chapitre évaluera si la fin du projet a eu des retombées évidentes sur les possibilités d'emploi. Le chapitre se conclura en établissant si le PIEC a contribué à un changement dans la participation des membres du groupe programme aux programmes d'études ou de formation ou dans la probabilité qu'ils déménagent pour trouver un emploi après le PIEC.

Impacts sur les niveaux de compétence des emplois occupés après le PIEC

Gyarmati et al. (2007) ont signalé que le PIEC influençait le type d'emplois occupés par les membres du groupe programme pendant leur admissibilité au projet. Surtout, il avait un impact positif sur le niveau de compétence des postes au cours du projet, haussant le pourcentage de membres du groupe programme qui détenaient un poste très spécialisé d'environ 10 points en ce qui a trait aux échantillons de l'a.-e. et de l'AS. Les auteurs ont observé que, bien que ces résultats représentent un effet positif global, le PIEC a eu des conséquences négatives sur les titulaires de postes moyennement spécialisés. Elles pourraient indiquer que, dans une certaine mesure, les travailleurs exercent des emplois moins spécialisés dans le cadre du PIEC qu'ils auraient occupés autrement. Cette constatation a été appuyée par une faible baisse du pourcentage des membres de l'échantillon de l'a.-e. touchant des salaires plus élevés à la suite de leur participation au PIEC.

Même si le PIEC offrait aux participants jusqu'à trois années d'emploi stable dans des postes très spécialisés, il était escompté que le projet aurait un effet positif sur le type d'emplois que les participants occupaient par la suite. Le chapitre 3 renferme une description détaillée des taux d'emploi des membres du groupe programme et indique que le PIEC a eu un impact négatif sur l'emploi durant les mois suivant immédiatement la conclusion du projet. Toutefois, le taux d'emploi des membres du groupe programme s'était amélioré au moment de l'entrevue après 54 mois de sorte que les effets négatifs sur l'emploi avaient quasiment disparu environ un an après la fin du PIEC. En ce qui concerne les types d'emploi que les participants détiendront probablement après le PIEC, les conséquences devraient être partagées. Bien que le marché du travail languissant du Cap-Breton puisse pousser les participants à accepter n'importe quel emploi disponible, ce qui pourrait signifier un niveau de compétence plus faible des emplois, leur admissibilité aux prestations d'a.-e. pourrait leur donner une plus grande marge de manœuvre. Ils pourraient ainsi se permettre d'accepter des emplois correspondant à leur nouveau niveau de compétence et leur expérience accrue en raison de leur participation au PIEC.

Emplois

En ce qui a trait tout d'abord aux types de professions exercées par les participants, Gyarmati et al. (2007) ont indiqué que, même si les membres du groupe programme ont pratiqué une gamme semblable de professions que celle des membres du groupe témoin pendant toute la durée des activités du projet, des améliorations liées au PIEC dans l'emploi des membres du groupe programme de l'échantillon de l'a.-e. sont survenues dans les domaines des sciences sociales, de l'enseignement, des services gouvernementaux et de la religion, ainsi que des arts, de la culture, des loisirs et des sports. Les membres de l'échantillon de l'a.-e. se sont aussi éloignés légèrement des emplois de l'industrie primaire, de la transformation, de la fabrication et des services publics au cours du projet. Parmi les membres du groupe de l'AS, les changements observés dans les types d'emplois reflètent un

passage du chômage aux emplois dans les sciences sociales, l'enseignement, les services gouvernementaux et la religion, ainsi que l'industrie primaire, les métiers, le transport et la machinerie.

Le tableau 4.1 illustre les emplois que les répondants à l'enquête après 54 mois ont occupés au cours de la période du mois 41 au mois 54. Il indique qu'à la fin de la période de suivi, une part équivalente de membres du groupe programme et de membres du groupe témoin avait signalé exercer au moins un emploi au cours de cette période. Il démontre aussi que les membres du groupe programme avaient des emplois dans des secteurs comparables à ceux des membres du groupe témoin, et que seules quelques différences significatives existaient entre les deux répartitions des professions. Parmi l'échantillon de l'a.-e., le PIEC a accru le pourcentage de membres travaillant dans les sciences sociales, l'enseignement, les services gouvernementaux et la religion de 4,2 points, tout en diminuant le pourcentage d'emplois principaux dans le secteur de la santé par 3,3 points de pourcentage. Parmi les membres de l'échantillon de l'AS, le PIEC a haussé le pourcentage de membres dont l'emploi principal était dans le domaine de la santé de 3,9 points.

Niveaux de compétence

Le tableau 4.2 donne un aperçu des impacts du PIEC sur le niveau de compétence de l'emploi au cours de la période suivant immédiatement le projet, en se basant sur le deuxième chiffre du code de la CNP pour chaque emploi. Les catégories ont été regroupées par postes très spécialisés et de gestion (postes de cadre, professionnels et nécessitant des études collégiales¹), postes moyennement spécialisés (postes intermédiaires exigeant des études secondaires) et postes faiblement spécialisés (postes élémentaires n'exigeant pas de diplôme d'études secondaires).

¹ La Classification nationale des professions (CNP) attribue aux emplois de gestion un niveau de compétence spécifique qui n'est comparable à aucun autre. Cependant, dans la présente analyse, compte tenu de la petite taille des échantillons, les emplois de cadre ont été assimilés à des emplois très spécialisés.

Tableau 4.1 Impacts sur le type de profession de l'emploi principal du mois 41 au mois 54

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
A déjà travaillé	81,9	82,5	-0,6	(2,7)	69,1	64,0	5,1	(5,0)
Type de profession								
Affaires, finances et administration	13,8	12,7	1,1	(2,4)	12,9	12,0	0,9	(3,5)
Sciences naturelles et appliquées	3,1	1,6	1,5	(1,1)	2,2	2,3	0,0	(1,6)
Secteur de la santé	3,8	7,1	-3,3 **	(1,6)	6,2	2,3	3,9 *	(2,1)
Sciences sociales, enseignement, services gouvernementaux et religion	7,4	3,2	4,2 ***	(1,6)	5,1	2,3	2,8	(2,0)
Arts, culture, loisirs et sports	2,1	1,3	0,8	(0,9)	2,8	1,1	1,7	(1,5)
Vente et services	26,8	29,9	-3,1	(3,2)	25,8	32,0	-6,2	(4,8)
Métiers, transport et machinerie	15,4	16,7	-1,2	(2,6)	6,2	5,1	1,0	(2,5)
Secteur primaire	2,6	3,4	-0,8	(1,2)	2,2	0,6	1,7	(1,3)
Transformation, fabrication et services publics	5,7	6,1	-0,4	(1,7)	5,6	5,1	0,5	(2,4)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela peut entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.
 Toutes les analyses ne s'appliquent qu'aux répondants à l'enquête après 54 mois.
 Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
 Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau 4.2 Impacts sur le niveau de compétence de l'emploi principal du mois 41 au mois 54

	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Niveau de compétence								
Très spécialisé Postes de cadre, professionnels, nécessitant des études collégiales								
	27,6	21,4	6,1 **	(3,1)	23,6	14,3	9,3 **	(4,2)
Moyennement spécialisé Études secondaires requis								
	33,5	38,4	-4,9	(3,4)	30,3	29,7	0,6	(4,9)
Faiblement spécialisé								
	19,7	22,2	-2,5	(2,9)	15,2	18,9	-3,7	(4,0)
N'a pas travaillé								
	18,1	17,5	0,6	(2,7)	30,9	36,0	-5,1	(5,0)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

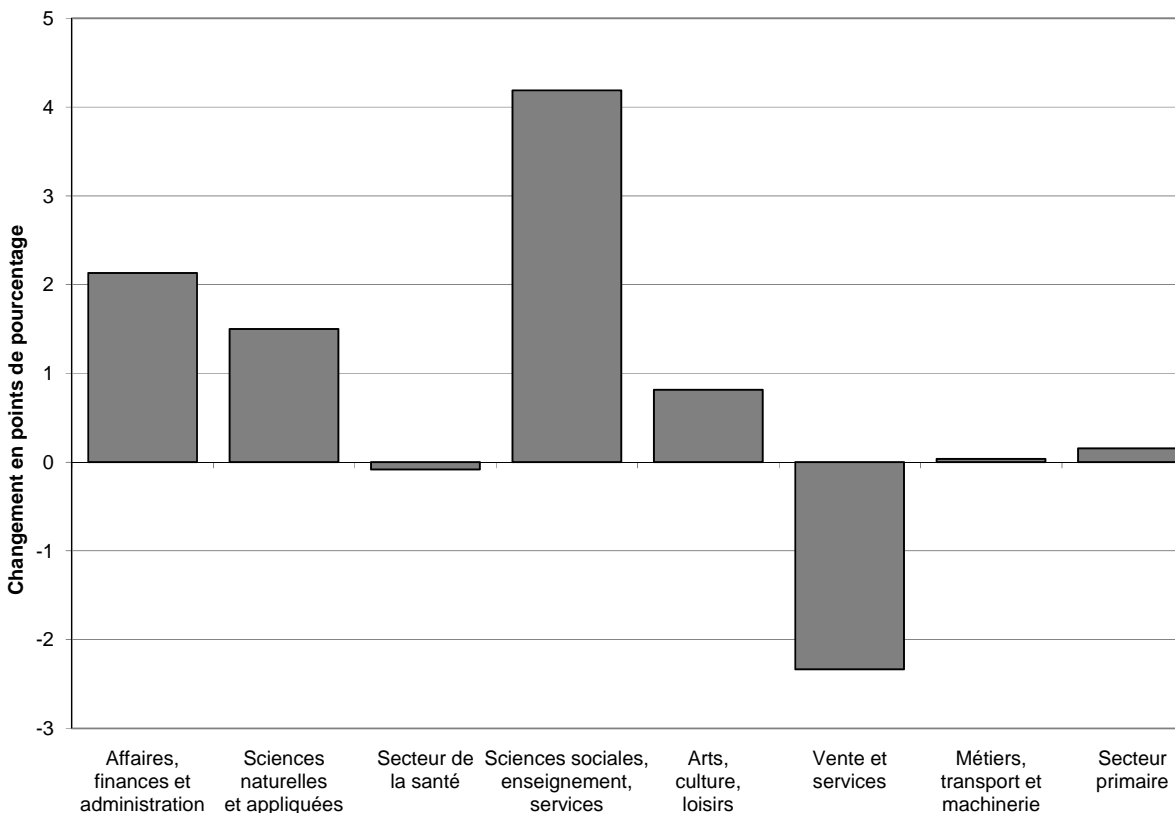
Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela peut entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.
Toutes les analyses ne s'appliquent qu'aux répondants à l'enquête après 54 mois.
Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Ce tableau montre qu'au cours de la période de 14 mois après le programme, le PIEC a accru le pourcentage des membres du groupe programme occupant un poste très spécialisé. Parmi les membres de l'échantillon de l'a.-e., il a accru le nombre de travailleurs très spécialisés de 6,1 points de pourcentage, comparativement à 9,3 points de pourcentage en ce qui a trait aux membres de l'échantillon de l'AS. Ces résultats constituent une preuve solide que le PIEC a mené à des améliorations à plus long terme du niveau de spécialisation des emplois des participants plus d'un an après leur participation au programme. Il est important de souligner que des impacts sur les niveaux de compétence ont été observés dans les principaux sous-groupes de l'échantillon de l'AS. En effet, les parents seuls étaient plus susceptibles, dans une proportion de 17 points de pourcentage, d'occuper des emplois plus spécialisés que leurs homologues du groupe témoin au cours de la période suivant le PIEC. De même, certains impacts semblent plus importants chez les femmes, les personnes ayant moins d'obstacles à l'emploi et les personnes ayant de plus longs antécédents de travail, même si ces différences ne sont pas statistiquement significatives (se reporter au tableau D.16 de l'annexe D pour connaître les résultats de tous les sous-groupes).

Relativement aux professions ayant mené à des postes plus spécialisés après le PIEC, la figure 4.1 renferme l'écart en points de pourcentage dans les emplois très spécialisés par type de profession. Seules les données de l'échantillon de l'a.-e. apparaissent, puisqu'aucun effet évident n'a été observé parmi l'échantillon de l'AS, indiquant que l'augmentation notée du niveau de compétence ne se limitait pas à un type particulier de professions pour les membres du groupe programme de l'AS.

Figure 4.1 Impacts sur le changement dans les postes très spécialisés, par type d'emploi (échantillon de l'a.-e.)



Sources : Calculs fondés sur les données du Système d'information sur la gestion du projet et des enquêtes de suivi après 40 et 54 mois.

Notes : Pas souci de clarté, cette figure ne présente que la différence dans les points de pourcentage des groupes programme et témoin plutôt que les niveaux de chaque groupe.
Toutes les analyses ne s'appliquent qu'aux répondants à l'enquête après 54 mois.
Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin.

Cette figure montre que, parmi l'échantillon de l'a.-e., les membres du groupe programme ont connu une baisse dans les postes très spécialisés en vente et en service et une hausse dans les postes très spécialisés dans les professions des secteurs des sciences sociales, de l'enseignement, des services gouvernementaux et de la religion. Gyarmati et al. (2007) ont constaté des changements semblables parmi les membres du groupe programme durant leur admissibilité au PIEC dans les domaines des sciences sociales, de l'enseignement, des services gouvernementaux et de la religion. Les membres du groupe programme de l'a.-e. étant plus enclins à obtenir après le PIEC des emplois comparable à ceux occupés durant le PIEC — pour le même employeur dans certains cas, on peut croire qu'ils ont été en mesure de développer des compétences et (ou) de se forger des contacts professionnels *au sein d'une catégorie d'emploi ou d'un secteur donné grâce au PIEC*. En revanche, les emplois hautement spécialisés occupés après le PIEC par les membres du groupe programme issus de l'AS ne sont pas nécessairement liés directement à l'emploi qu'ils ont occupé durant le PIEC,

mais résultent plutôt des gains d'employabilité tirés d'un *ensemble d'expériences qui n'est pas propre à un emploi ou à un secteur particulier*.

Bien que la plupart des membres du groupe programme aient obtenu des emplois dans des professions semblables à celles de leurs homologues du groupe témoin, les impacts du PIEC sur l'augmentation des niveaux de compétence et sur les changements de professions indiquent que les membres de l'échantillon ont modifié leur situation professionnelle en raison de leur participation au projet. Pour ces participants, le changement de profession pourrait être attribuable à l'emploi du PIEC en tant que tel, aux contacts professionnels développés ou peut-être à leur expérience globale dans un emploi à temps plein stable dans le secteur du service bénévole. Peu importe, ils ont trouvé un emploi de plus grande qualité et probablement plus intéressant sur le plan financier à l'avenir qu'ils n'auraient obtenu en l'absence du PIEC. Une analyse des sous-groupes n'a pas permis de dresser un tableau clair des personnes qui ont réussi à trouver un meilleur emploi après le projet. Seuls les membres de l'échantillon de l'a.-e. dans la trentaine au moment de l'enquête de référence étaient considérablement plus enclins à occuper un emploi plus spécialisé après le PIEC, tout comme les parents seuls de l'échantillon de l'AS (consulter l'annexe D pour une analyse complète des sous-groupes).

Afin d'approfondir les effets du PIEC sur l'employabilité, les parties suivantes examinent les impacts sur d'autres mesures de l'employabilité dont les compétences professionnelles, les attitudes à l'égard du travail et la mobilité.

Impacts sur les compétences professionnelles transférables

Bien qu'il faille s'attendre que les compétences et l'expérience professionnelles supplémentaires offertes par le PIEC améliorent l'employabilité à plus long terme, il restait à déterminer si l'emploi communautaire s'avérerait un moyen efficace d'acquérir ou de rehausser des compétences plus générales, en demande par les employeurs. Ces compétences professionnelles, aussi appelées compétences générales ou non techniques, servent de fondement à l'accomplissement d'une grande variété de tâches dans toute une gamme de professions et incluent l'aptitude à communiquer, la motivation, la persistance, l'aptitude à travailler en équipe, les attitudes positives à l'égard du travail et la résolution de problèmes. Des recherches antérieures ont lié des effets positifs sur les compétences professionnelles à des résultats favorables sur le marché du travail (Bowles, Gintis et Osborne, 2000; McLaughlin, 1992; Oates, 1992).

Le PIEC mesure les compétences professionnelles à l'aide d'un sous-ensemble de neuf questions tirées de Miles et Grummon (1996)², qui évaluent la maîtrise de neuf compétences

² Miles et Grummon (1996) présentent un questionnaire en 50 points permettant de mesurer la présence de neuf aspects du travail : la responsabilité, le travail d'équipe, la persistance, le sens de la qualité, l'apprentissage continu, l'adaptation au changement, la résolution de problèmes, le traitement de l'information et la pensée systémique. Les auteurs soulignent qu'il s'agit d'un outil statistiquement valable et mis à l'épreuve. Les membres du groupe programme du PIEC ont répondu aux 50 questions pendant la semaine d'évaluation. La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a effectué une analyse

en milieu de travail — la responsabilité, le travail d'équipe, la persistance, le sens de la qualité, l'apprentissage continu, l'adaptation au changement, la résolution de problèmes, le traitement de l'information et la pensée systémique. Ces neuf compétences chevauchent les neuf compétences essentielles établies par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO), particulièrement en ce qui a trait à l'apprentissage continu et au travail d'équipe, et permet d'évaluer comment, à leur avis, les répondants croient qu'ils mettent leurs compétences à profit au travail. Toute différence entre le niveau de compétence des groupes programme et témoin, ainsi que tout écart dans les changements entre les trois phases de l'enquête, peuvent être attribués aux effets du PIEC sur le profil des compétences professionnelles des membres du groupe programme. Chacune des compétences professionnelles est décrite dans l'encadré 4.1.

Selon des rapports précédents du PIEC, le projet a encouragé la création d'une grande variété d'emploi dans un éventail d'organismes du tiers secteur axés sur le service, grâce auxquels les participants pouvaient éventuellement acquérir ou continuer de développer des compétences générales. Les effets du projet sur les compétences professionnelles se sont toutefois avérés partagés. Parmi les membres de l'échantillon de l'a.-e., le PIEC a produit des résultats favorables sur l'apprentissage continu et sur l'adaptation au changement aux mois 18 et 40, et sur la persistance et la pensée systémique au mois 40. Des effets négatifs sur la responsabilité ont été notés au mois 18, même s'ils n'ont pas perduré jusqu'à la fin du projet. Les membres de l'échantillon de l'AS ont enregistré des résultats mitigés. Les membres du groupe programme ont récolté des conséquences positives sur l'apprentissage continu et sur l'adaptabilité aux mois 18 et 40, et sur l'apprentissage continu au mois 18. Toutefois, ils ont connu des impacts négatifs sur la résolution de problèmes aux mois 18 et 40, sur la pensée systémique au mois 18, et sur leur sens de la qualité au mois 40.

factorielle exploratoire sur un sous-échantillon des données recueillies au cours de la semaine d'évaluation afin de confirmer les neuf aspects et de trouver le point qui reflète le mieux chacun d'entre eux. Ces neuf questions ont été utilisées dans les enquêtes par téléphone subséquentes du PIEC. Cette version abrégée du questionnaire était nécessaire pour réduire les contraintes de temps imposées aux répondants à l'enquête tout en abordant les neuf aspects de la version longue du questionnaire.

Encadré 4.1 Mesures des compétences professionnelles

Chacune des neuf aptitudes utilisées pour mesurer les compétences générales se voit attribuer une note de 1 (presque toujours comme moi) à 5 (presque jamais comme moi).

Responsabilité. La responsabilité est mesurée en utilisant l'énoncé « Ça m'embête vraiment quand il y a un problème que personne n'essaie de régler ». Les personnes qui ont le sens des responsabilités sont en mesure de prendre en charge les tâches à accomplir, d'identifier leurs composantes, et de fixer les priorités et les objectifs pour qu'elles soient accomplies de façon satisfaisante.

Travail d'équipe. Le travail d'équipe est mesuré en fonction de l'énoncé « Je préfère apprendre avec d'autres gens ». Cette phrase analyse la facilité avec laquelle le répondant travaille avec d'autres.

Persistance. La persistance est mesurée en utilisant l'énoncé « Je poursuis jusqu'au bout ce que j'entreprends peu importe ce que cela exige ». Cette phrase mesure la volonté du répondant d'achever une tâche de façon satisfaisante et son aptitude à déterminer le moment opportun de passer à autre chose.

Sens de la qualité. Le sens de la qualité nécessite d'aller au-delà du minimum requis pour accomplir une tâche. Ont le sens de la qualité ceux qui consacrent des efforts et du temps supplémentaires pour produire quelque chose dont ils peuvent éprouver de la fierté. Il est mesuré en utilisant l'énoncé « Je ne peux cesser de penser à une chose tant que je n'ai pas la certitude qu'elle a été bien faite ».

Apprentissage continu. L'apprentissage continu est le désir et la motivation de continuer à apprendre afin de suivre l'évolution constante de la fonction à exercer. Il est mesuré en utilisant l'énoncé « Je préfère savoir ce que m'apportera une formation avant d'y consacrer d'importants efforts ».

Adaptabilité. L'adaptabilité au changement est mesurée selon l'énoncé « Je fais habituellement ce que j'aime plutôt que d'essayer quelque chose de différent ». L'adaptation au changement exige de la souplesse et l'aptitude à intégrer facilement les multiples expériences et modifications propres à l'emploi.

Résolution des problèmes. Pour résoudre un problème, il faut d'abord être en mesure de le cerner, puis de l'analyser et, enfin, d'élaborer des solutions permettant de le résoudre. La capacité de résolution d'un problème est mesurée en utilisant l'énoncé « J'établis un plan détaillé avant de m'attaquer à un problème complexe ».

Traitement de l'information. Le traitement de l'information est l'aptitude qui permet de rassembler et de synthétiser des informations provenant de sources et d'expériences diverses. Il est mesuré en utilisant l'énoncé « Je comprends de nouvelles choses en voyant comment elles correspondent avec mes connaissances ».

Pensée systémique. La pensée s'intéresse aux interactions et à la culture propres aux organisations. Elle est mesurée en fonction de l'énoncé « Je sais comment m'y prendre pour que les choses fonctionnent à l'intérieur d'un système ou d'une organisation ».

Le tableau 4.3 présente les effets du PIEC sur les résultats liés aux compétences professionnelles au mois 54. Parmi l'échantillon de l'a.-e., le PIEC semble continuer à produire des impacts positifs à plus long terme sur la persistance et la pensée systémique, ainsi que sur le traitement de l'information plus d'un an après la fin du projet. Ces résultats correspondent aux impacts observés au cours de l'admissibilité au PIEC, ce qui laisse supposer que les participants ont conservé les compétences acquises pendant le programme. Un nouvel impact a été observé au mois 54, en ce qui a trait à l'aptitude accrue des membres du groupe programme de l'a.-e. à traiter l'information.

Parmi les membres de l'échantillon de l'AS, le projet a continué à influencer de façon partagée les compétences professionnelles des membres du groupe programme. D'importants impacts positifs continus ont été notés sur la disposition des membres du groupe programme de l'AS à l'apprentissage continu et à l'adaptabilité. Parallèlement, les membres du groupe programme de l'AS ont continué de connaître des effets négatifs à l'égard de la résolution de problèmes au mois 54³.

Les effets positifs globaux du PIEC sur certaines compétences professionnelles clés indiquent qu'un programme d'emploi communautaire peut permettre d'améliorer l'employabilité des participants, même si bon nombre des emplois communautaires sont peu spécialisés. Bien que le PIEC n'inclue aucun mécanisme officiel visant à favoriser le développement de compétences professionnelles chez les participants, ces dernières ont été rehaussées grâce à la prestation d'une formation préparatoire à l'emploi jumelée à diverses expériences de travail dans un emploi stable à long terme. Alors que, dans l'ensemble, la participation au PIEC semble améliorer les compétences professionnelles, certains des impacts négatifs — particulièrement ceux observés au sein de l'échantillon de l'AS — soulignent l'importance, pour la réussite du projet, de placer les participants dans l'emploi approprié. Une évaluation des compétences et un jumelage emploi-travailleur plus rigoureux semblent donc s'avérer nécessaires dans la conception d'un projet d'emploi communautaire semblable.

³ Étant donné les impacts du PIEC sur les niveaux de compétence à plus long terme, les effets du projet sur les compétences professionnelles et au travail ont été intégrés afin de déterminer s'il existe un lien entre les améliorations aux compétences professionnelles et le pourcentage plus élevé de membres du groupe programme qui ont trouvé un emploi plus spécialisé à la suite du PIEC. Aux fins de comparaison, les niveaux de compétence au travail au cours de la période d'admissibilité au PIEC ont aussi été comparés aux résultats des compétences professionnelles suivant le projet, afin d'établir si les types d'emplois occupés par les participants dans le cadre du PIEC peuvent être reliés à toute amélioration à plus long terme des compétences professionnelles. Dans les deux éventualités, l'analyse n'a révélé aucun lien constant entre les compétences professionnelles et les niveaux de compétence au travail avant et après le PIEC, ce qui laisse croire que des résultats positifs à plus long terme n'étaient pas limités uniquement aux participants qui avaient aussi connu une amélioration des résultats liés aux compétences au travail.

Tableau 4.3 Impacts sur les compétences professionnelles au moment de l'entrevue après 54 mois

	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Ça m'embête vraiment quand il y a un problème que personne n'essaie de régler								
Presque toujours / pas mal comme moi	83,3	83,5	-0,2	(2,7)	77,1	79,8	-2,6	(4,4)
Modérément comme moi	12,2	10,8	1,4	(2,3)	14,3	9,2	5,0	(3,5)
À l'occasion / presque jamais comme moi	4,5	5,7	-1,1	(1,6)	8,6	11,0	-2,4	(3,2)
Je préfère apprendre avec d'autres								
Presque toujours / pas mal comme moi	72,6	70,5	2,0	(3,2)	72,0	70,5	1,5	(4,9)
Modérément comme moi	16,9	19,7	-2,8	(2,8)	18,9	18,5	0,4	(4,2)
À l'occasion / presque jamais comme moi	10,5	9,7	0,8	(2,2)	9,1	11,0	-1,8	(3,2)
Je poursuis jusqu'au bout ce que je fais, peu importe ce que ça exige								
Presque toujours / pas mal comme moi	92,6	88,1	4,5 **	(2,1)	91,5	91,3	0,1	(3,0)
Modérément comme moi	6,2	8,6	-2,4	(1,9)	5,7	5,8	-0,1	(2,5)
À l'occasion / presque jamais comme moi	1,2	3,2	-2,0 **	(1,0)	2,8	2,9	0,0	(1,8)
Je ne peux cesser de penser à une chose tant que je n'ai pas la certitude qu'elle a été bien faite								
Presque toujours / pas mal comme moi	89,3	86,4	2,8	(2,3)	90,9	89,0	1,9	(3,2)
Modérément comme moi	7,9	9,8	-1,9	(2,0)	6,8	6,4	0,5	(2,7)
À l'occasion / presque jamais comme moi	2,9	3,8	-0,9	(1,3)	2,3	4,6	-2,4	(2,0)
Je préfère savoir ce que ça me rapportera avant de consacrer beaucoup d'efforts à apprendre quelque chose								
Presque toujours / pas mal comme moi	39,6	43,1	-3,5	(3,5)	29,0	41,0	-12,1 **	(5,1)
Modérément comme moi	22,1	23,6	-1,5	(3,0)	17,0	24,9	-7,8 *	(4,3)
À l'occasion / presque jamais comme moi	38,4	33,3	5,0	(3,4)	54,0	34,1	19,9 ***	(5,2)
Je fais habituellement ce que j'aime plutôt que d'essayer quelque chose de différent								
Presque toujours / pas mal comme moi	39,8	39,9	-0,1	(3,5)	31,0	40,5	-9,4 *	(5,1)
Modérément comme moi	28,8	32,1	-3,3	(3,3)	29,9	28,3	1,6	(4,9)
À l'occasion / presque jamais comme moi	31,4	28,0	3,4	(3,3)	39,1	31,2	7,9	(5,1)
J'établis un plan détaillé avant de m'attaquer à un problème complexe								
Presque toujours / pas mal comme moi	66,2	64,1	2,1	(3,4)	55,1	64,7	-9,6 *	(5,2)
Modérément comme moi	21,0	20,5	0,4	(2,9)	20,5	15,6	4,8	(4,1)
À l'occasion / presque jamais comme moi	12,9	15,4	-2,5	(2,5)	24,4	19,7	4,8	(4,4)
Je comprends de nouvelles choses en voyant comment elles correspondent à ce que je sais déjà								
Presque toujours / pas mal comme moi	84,7	81,3	3,4	(2,7)	81,3	80,8	0,4	(4,2)
Modérément comme moi	12,0	11,7	0,3	(2,3)	13,1	15,1	-2,0	(3,7)
À l'occasion / presque jamais comme moi	3,3	7,0	-3,7 **	(1,6)	5,7	4,1	1,6	(2,3)
Je sais comment m'y prendre pour que les choses se fassent à l'intérieur d'un système ou d'une organisation								
Presque toujours / pas mal comme moi	89,2	84,8	4,4 *	(2,4)	83,4	83,1	0,3	(4,0)
Modérément comme moi	7,7	11,4	-3,7 *	(2,1)	11,4	11,6	-0,2	(3,4)
À l'occasion / presque jamais comme moi	3,1	3,8	-0,7	(1,3)	5,1	5,2	-0,1	(2,4)
Taille de l'échantillon	419	370			175	173		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela peut entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses ne s'appliquent qu'aux répondants à l'enquête après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Attitudes à l'égard du travail et des paiements de transfert

En offrant aux participants jusqu'à trois années d'emploi en échange de leur droit aux prestations d'a.-e. ou d'AS, on s'attendait que le PIEC entraîne non seulement des changements dans les compétences des participants, mais aussi dans leurs attitudes à l'égard du travail. En général, les membres de l'échantillon de l'AS n'étaient pas très liés au marché du travail lorsqu'ils se sont portés volontaires pour le PIEC, tandis que les membres de l'échantillon de l'a.-e. étaient sans emploi depuis 10 à 13 semaines, nombre d'entre eux suivant une tendance saisonnière d'emploi et de réception de prestations d'a.-e.

Pour les membres des deux échantillons, l'offre du PIEC a apporté un changement radical dans leur situation professionnelle et ce changement s'est répercuté dans les effets du programme sur leurs attitudes à l'égard du travail et des paiements de transfert. À la fin de l'admissibilité au projet, Gyarmati et al. (2007) ont signalé que le PIEC avait eu des conséquences positives sur le lien au travail des membres des échantillons de l'a.-e. et de l'AS. Les deux groupes étaient considérablement plus enclins à être tout à fait d'accord avec l'énoncé « J'aime aller travailler » tandis que les membres de l'échantillon de l'AS étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils sont plus heureux lorsqu'ils ont un emploi et que leurs familles les appuient pour qu'ils aient un emploi.

L'enquête après 54 mois a recensé les convictions et attitudes des répondants à l'égard du travail et des paiements de transfert, près d'un an après la fin du PIEC. L'enquête était basée sur trois mesures des attitudes à l'égard du travail et deux mesures des attitudes à l'égard de la réception de paiements de transfert. Le tableau 4.4 démontre qu'une majorité écrasante des répondants — tant du groupe programme que du groupe témoin — ont continué d'être plus enclins à aimer aller au travail, à être plus heureux lorsqu'ils travaillent, à profiter de l'appui de leur famille pour qu'ils acceptent un emploi et à avoir des sentiments négatifs à l'égard du recours aux paiements de transfert.

Bien que les enquêtes de suivi précédentes aient révélé que le PIEC avait contribué à un plus grand nombre d'attitudes positives à l'égard du travail chez les membres du groupe programme — particulièrement parmi l'échantillon de l'AS — que chez leurs homologues du groupe témoin, les impacts au mois 54 se sont atténués pour certaines mesures. Toutefois, dans l'ensemble, les membres du groupe programme des deux échantillons faisaient preuve d'attitudes plus positives à l'égard du travail plus d'un an après leur admissibilité au PIEC. Parmi l'échantillon de l'a.-e., les membres du groupe programme étaient de 6 points de pourcentage plus enclins que les membres du groupe témoin à affirmer qu'ils étaient plus heureux lorsqu'ils travaillaient, tandis que les membres du groupe programme de l'échantillon de l'AS étaient plus susceptibles à presque 10 points de pourcentage de déclarer qu'ils étaient tout à fait d'accord qu'ils aimaient aller travailler.

Même si aucune différence importante dans les attitudes à l'égard des paiements de transfert n'a été dévoilée dans les deux enquêtes précédentes, les membres du groupe programme de l'a.-e. semblent être devenus plus réceptifs que les membres du groupe témoin relativement aux paiements de transfert lors de l'enquête après 54 mois. Les membres du groupe programme étaient plus susceptibles, de plus de 4 points de pourcentage, d'être en désaccord avec l'énoncé « Il est mal pour une personne de rester prestataire d'aide sociale si

elle peut se trouver un emploi, même un emploi qu'elle n'aime pas » et étaient plus enclins, à près de 8 points de pourcentage, d'être en désaccord avec l'énoncé « Il est mal pour une personne de rester prestataire de l'assurance-emploi si elle peut se trouver un emploi, même un emploi qu'elle n'aime pas ». Ce changement d'attitude peut refléter l'expérience de nombreux participants au cours de la période précédant l'enquête après 54 mois, lorsque plusieurs d'entre eux devaient avoir recours aux prestations d'a.-e. pendant qu'ils cherchaient un emploi sur le marché, après la fin de leur admissibilité au PIEC.

Tableau 4.4 Impacts sur les attitudes à l'égard du travail et des paiements de transfert au moment de l'entrevue après 54 mois

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
J'aime aller au travail								
Totalement d'accord	37,6	33,3	4,2	(3,4)	35,1	25,1	9,9 **	(4,9)
D'accord	58,9	61,2	-2,4	(3,5)	63,2	71,3	-8,1	(5,0)
En désaccord	3,1	3,8	-0,7	(1,3)	1,1	3,5	-2,4	(1,6)
Totalement en désaccord	0,5	1,6	-1,1	(0,7)	0,6	0,0	0,6	(0,6)
Quand j'ai un emploi, je suis plus heureux								
Totalement d'accord	43,9	37,8	6,0 *	(3,5)	40,8	32,9	7,9	(5,2)
D'accord	53,0	58,6	-5,6	(3,6)	57,5	64,1	-6,6	(5,3)
En désaccord	3,1	2,4	0,7	(1,2)	1,7	2,4	-0,6	(1,5)
Totalement en désaccord	0,0	1,1	-1,1 **	(0,5)	0,0	0,6	-0,6	(0,6)
Ma famille m'appuie pour que j'aie un emploi								
Totalement d'accord	44,6	39,3	5,3	(3,5)	38,0	37,3	0,7	(5,3)
D'accord	53,3	56,9	-3,7	(3,6)	57,3	59,8	-2,5	(5,4)
En désaccord	1,7	2,4	-0,8	(1,0)	4,1	1,8	2,3	(1,8)
Totalement en désaccord	0,5	1,4	-0,9	(0,7)	0,6	1,2	-0,6	(1,0)
Il est mal pour une personne de demeurer prestataire d'aide sociale, si elle peut se trouver un emploi, même un emploi qu'elle n'aime pas								
Totalement d'accord	47,5	44,9	2,5	(3,6)	41,0	41,8	-0,7	(5,3)
D'accord	40,7	47,4	-6,7 *	(3,6)	48,0	43,5	4,4	(5,4)
En désaccord	9,4	5,8	3,6 *	(1,9)	8,7	12,4	-3,7	(3,3)
Totalement en désaccord	2,4	1,9	0,5	(1,0)	2,3	2,4	0,0	(1,6)
Il est mal pour une personne de demeurer prestataire d'assurance-emploi, si elle peut se trouver un emploi, même un emploi qu'elle n'aime pas								
Totalement d'accord	31,5	32,4	-0,9	(3,4)	26,6	32,9	-6,3	(5,0)
D'accord	48,2	55,1	-6,9 *	(3,6)	57,8	50,9	6,9	(5,4)
En désaccord	18,4	11,1	7,3 *	(2,6)	13,3	13,8	-0,5	(3,7)
Totalement en désaccord	1,9	1,4	0,6	(0,9)	2,3	2,4	-0,1	(1,6)
Taille de l'échantillon	418	369			174	171		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela peut entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.
 Toutes les analyses ne s'appliquent qu'aux répondants à l'enquête après 54 mois.
 Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
 Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Études

Même si le PIEC n'était pas un programme d'études ni de formation, il proposait un certain nombre d'activités supplémentaires aux membres du groupe programme, y compris la formation préparatoire à l'emploi, des cours de santé et de sécurité au travail ainsi que de réanimation cardio-respiratoire (RCR), et d'informatique. Pendant leur emploi dans le cadre du PIEC, les participants qui le désiraient pouvaient se prévaloir d'autres possibilités de formation dans leurs temps libres. Les règles du PIEC prévoyaient des congés sans solde aux fins d'études et de formation sans porter atteinte à l'admissibilité au projet. Les règles, toutefois, ne donnaient pas une assez grande marge de manœuvre pour suivre une formation exhaustive, tout en occupant activement un emploi du PIEC. Par conséquent, il n'était pas étonnant que les rapports précédents ont révélé que l'inscription des membres du groupe programme à une formation à l'extérieur du PIEC ait diminué pendant le projet. Cependant, au mois 54, les membres du groupe programme étaient aussi susceptibles de s'inscrire à des cours de formation ou à des études quelconques que les membres du groupe témoin (les tableaux complets sont présentés à l'annexe B). Par conséquent, toute diminution dans la formation en raison de la participation au PIEC s'est estompée peu après la fin du projet. De plus, la participation au PIEC n'a pas semblé accroître les demandes de développement de compétences supplémentaires à l'aide de méthodes officielles d'études et de formation.

Mobilité

Compte tenu de la préoccupation relative à la migration de sortie au Cap-Breton ces dernières années, on s'inquiétait aussi des effets à long terme d'un projet d'emploi temporaire sur la tendance des participants à déménager. Puisqu'on ne prévoyait pas que le PIEC produirait des possibilités d'emploi à long terme au-delà de la portée du projet, on croyait qu'une fois le projet terminé, les participants se chercheraient un emploi à l'extérieur du Cap-Breton qui leur offrirait un salaire correspondant à leurs compétences et à leur expérience accrues. Les résultats des enquêtes après 18 et après 40 mois ont confirmé que la stabilité que procurait un emploi de trois ans dans le cadre du PIEC a incité les membres du groupe programme à demeurer au Cap-Breton pendant les activités du projet. Cependant, au mois 54, on prévoyait une hausse de l'exode chez les membres du groupe programme.

Le tableau 4.5 analyse les déplacements des répondants à l'enquête au mois 54. Les résultats démontrent que, dans l'ensemble, le PIEC continue à n'avoir aucun effet sur le déménagement des membres du groupe programme à l'extérieur du Cap-Breton⁴. Il s'est toutefois produit un léger impact sur le pourcentage des membres de l'échantillon de l'AS qui sont déménagés dans une autre collectivité à l'intérieur du Cap-Breton. En ce qui a trait aux différences dans la mobilité à l'intérieur du Cap-Breton, les groupes qui étaient les plus susceptibles de déménager ailleurs dans la région incluaient les répondants n'ayant pas réussi leurs études secondaires ainsi que les répondants ayant déclaré un revenu de plus de 10 000 \$

⁴ L'analyse de la migration est assortie d'une mise en garde, soit qu'elle vise uniquement les répondants à l'enquête. Il est toutefois possible que certains non-répondants aient déménagé à l'extérieur du Cap-Breton, et que Statistique Canada n'ait pu les retracer.

au moment de l'inscription. Bien que le PIEC ait pu contribuer à une certaine mobilité des participants à l'intérieur du Cap-Breton, les résultats préliminaires ne laissent pas croire qu'il a eu un impact significatif sur la migration de sortie, une fois l'admissibilité au projet terminée⁵.

Tableau 4.5 Impacts sur la mobilité au moment de l'entrevue après 54 mois

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoïn	Impact	Erreur-type	Programme	Témoïn	Impact	Erreur-type
Pourcentage de répondants ayant déménagé	14,5	13,5	1,0	(2,5)	24,2	23,4	0,7	(4,5)
À l'intérieur de la collectivité	4,8	3,2	1,6	(1,4)	9,6	11,4	-1,9	(3,3)
Dans une autre collectivité du Cap-Breton	4,5	7,1	-2,6	(1,6)	9,0	4,6	4,4 *	(2,7)
À l'extérieur du Cap-Breton	1,2	0,3	0,9	(0,6)	1,7	1,1	0,5	(1,3)
S'est réinstallé au Cap-Breton	0,0	0,3	-0,3	(0,3)	0,0	0,0	0,0	.
A déménagé, mais n'est pas un résident	1,0	0,8	0,2	(0,7)	1,1	0,6	0,6	(1,0)
Raisons du déménagement								
Liées du travail (du répondant ou de son partenaire)	3,3	1,9	1,5	(1,1)	2,8	1,7	1,1	(1,6)
Raison familiale	2,6	2,9	-0,3	(1,2)	5,6	2,3	3,4	(2,1)
Logement	5,0	5,3	-0,3	(1,6)	6,2	9,7	-3,5	(2,9)
Autres	3,1	3,4	-0,3	(1,3)	9,0	9,7	-0,7	(3,1)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela peut entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.
 Toutes les analyses ne s'appliquent qu'aux répondants à l'enquête après 54 mois.
 Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
 Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

⁵ Une certaine mesure de la mobilité ne peut être reflétée par les résultats de l'enquête, particulièrement dans les cas où Statistique Canada a été incapable de retracer les répondants qui ont quitté le Cap-Breton.

Résumé

En plus de leur fournir considérablement plus de travail au cours de ses activités, le PIEC a permis aux participants d'occuper des postes plus longtemps auprès d'une plus grande variété d'employeurs, les aidant à acquérir des compétences et une expérience de travail précieuses. 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 trouvé un emploi plus spécialisé qu'en l'absence du programme. Pour les membres de l'échantillon de l'AS, le projet semble avoir eu un impact positif sur l'augmentation du niveau de compétence du poste occupé par les membres du groupe programme, après le projet. Parmi les membres de l'échantillon de l'a.-e. qui ont trouvé un poste plus spécialisé après le PIEC, un pourcentage considérable d'entre eux l'ont fait dans le contexte d'une nouvelle profession, ce qui laisse penser que le PIEC a permis à certaines personnes de chercher des possibilités d'emploi plus intéressantes que s'ils n'avaient pas participé au projet. Des impacts positifs sur les niveaux de compétence après le PIEC étaient assortis de légères améliorations dans les compétences et les attitudes à l'égard du travail des membres du groupe programme, indiquant que l'emploi communautaire, même dans le cadre d'emplois relativement peu spécialisés et sans aucun mécanisme officiel de formation, peut avoir des conséquences à long terme sur les compétences et les attitudes à l'égard du travail des participants.

Contrairement à ce qu'on pouvait s'attendre, le PIEC n'a pas entraîné d'effets évidents sur la migration de sortie parmi les membres du groupe programme. Une explication logique de ce phénomène est que la mobilité est la plus élevée chez les plus jeunes, qui forment un faible pourcentage de l'échantillon du PIEC. En l'absence de tout effet positif considérable sur la mobilité, on peut imaginer que toute exode causée par les impacts positifs du PIEC sur les compétences et le lien des participants au marché du travail est compensée par leurs liens solides avec la collectivité étant donné leur exercice d'un emploi communautaire pendant près de trois ans.

Chapitre 5

Impacts sur le capital social et le bénévolat

Le présent chapitre examine les impacts soutenus du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) sur le capital social et les activités de bénévolat des participants. Les récents efforts visant à définir et à mesurer le capital social étaient axés sur la méthode des réseaux sociaux, qui met en évidence les caractéristiques mesurables du réseau, probablement influencées par la politique. Cette méthode suppose l'étude des changements dans les réseaux sociaux au fil du temps, et de la façon dont ils peuvent être liés au bien-être, économique et autre. Elle fait aussi efficacement la distinction entre le capital social et les activités connexes, telles que le bénévolat. Bien que l'augmentation du bénévolat puisse être un objectif souhaitable en tant que tel, la mesure dans laquelle elle est associée à un changement dans la structure du réseau ou dans l'accès aux nouvelles ressources pour les particuliers en cause soulève une question importante au point de vue des politiques.

Le chapitre 5 porte sur les mesures longitudinales du changement, faisant état du développement des réseaux sociaux et du bénévolat sur une période de 54 mois. Il tente de répondre à la question principale, soit déterminer si les impacts établis dans Gyarmati et al. (2007) en cours de programme et après 40 mois se font toujours sentir plus d'un an après la fin du PIEC. En outre, la mesure dans laquelle les participants ont eu recours à leurs réseaux, particulièrement afin de trouver un emploi, sera examinée, ainsi que si et comment les changements dans les caractéristiques des réseaux sont liés aux changements dans le bénévolat.

Aperçu : le capital social

Une définition fondée sur les réseaux

D'un point de vue politique, accroître le capital social des populations à risque d'exclusion sociale, telles que les chômeurs de longue durée, est un objectif souhaitable, mais qui requiert un cadre opérationnel permettant de mesurer et d'analyser le capital social. Pour savoir si le capital social s'est développé, certains auteurs suggèrent de mesurer les normes de confiance ou des comportements, tels que le bénévolat et la participation communautaire (Putnam, 2000, 2001). D'autres considèrent que ces attitudes et comportements sont plutôt des préalables ou des conséquences du capital social et qu'ils ne peuvent donc servir à le quantifier (Woolcock, 2001).

La confusion conceptuelle qui entoure le capital social a conduit à la proposition largement acceptée visant à recentrer sa définition sur les réseaux et les ressources. Le capital social pourrait alors être défini comme une ressource tirée des réseaux sociaux et dont la valeur résulte de l'accès potentiel qu'il offre à d'autres ressources, qui sont fonction des

caractéristiques du réseau (Levesque et White, 1999; Woolcock, 2001; Policy Research Initiative, 2003; Gyarmati et Kyte, 2003). En d'autres termes, la valeur du capital social, au niveau individuel, dépend des ressources dans lesquelles il peut être valorisé et participant, à leur tour, à la taille et à la structure du réseau. L'avantage de cette définition tient au fait qu'elle opère une distinction entre le capital social proprement dit (qui résulte des réseaux) et les éventuelles conséquences et déterminants de la formation du réseau, par exemple, la confiance et le bénévolat.

Structure des réseaux et accès aux ressources

Certains types de ressources requièrent des réseaux spécifiques. Lors de la perte d'un emploi, on cherchera par exemple plus volontiers un soutien affectif auprès de la famille et des amis intimes, alors que pour compléter des lettres de recommandation, un réseau professionnel moins intime sera plutôt envisagé. Les gens préférant généralement la compagnie des personnes qui leur ressemblent, les membres de réseaux homogènes peuvent nouer des liens solides, même s'ils ont aussi accès à une gamme plus limitée de ressources que ceux qui sont liés à des réseaux plus variés. Puisque l'accès aux ressources peut varier selon les caractéristiques du réseau, le capital social a souvent donné lieu à une nette dissociation — le capital social d'attachement fait référence à des réseaux relativement homogènes aux liens étroits ou solides, alors que le capital social d'accointances concerne des réseaux plus variés qui incluent des liens importants avec des personnes qui ne nous ressemblent pas, habituellement plus éloignés ou ténus.

Le capital social d'attachement et celui d'accointances ne vont pas nécessairement à contre-courant — ils peuvent souvent s'avérer complémentaires. Des liens solides favorisent une communication et une planification efficaces, mais peuvent devenir redondants lorsque des interactions répétées au sein du même groupe de personnes semblables n'apportent aucune nouvelle connaissance ni information. Des liens ténus avec des personnes différentes se nouent moins facilement, mais peuvent donner accès à une plus grande variété de ressources, d'idées et de débouchés. Si, dans le cadre de liens ténus, se sont tissés des liens verticaux avec des personnes ayant un statut socio-économique supérieur ou un poste leur conférant un pouvoir ou une influence — qui forme le capital social instrumental —, de nouvelles idées et occasions peuvent se transformer en gains économiques.

Un exemple classique des avantages et des inconvénients relatifs du capital social d'attachement et du capital social d'accointances est donné dans Wellman (1979). Il a noté que des réseaux plus denses (c.-à-d. ceux dont les membres étaient fortement interreliés) facilitaient les échanges et la coordination des efforts, mais que les ressources découlant de tels échanges étaient moins variées. En ce qui a trait aux réseaux comptant moins de liens entre les membres, l'inverse était vrai — échanges moins bien coordonnés, mais plus grande variété de ressources accessibles. L'étude classique de Granovetter (1974) a aussi démontré que des liens ténus étaient habituellement plus utiles que des liens plus solides dans la recherche d'un emploi parce qu'ils fournissaient aux chercheurs d'emploi des renseignements au sujet d'un ensemble plus diversifié de débouchés. Toutefois, Granovetter a étudié un groupe de professionnels employés et leur a demandé comment ils avaient obtenu leur emploi actuel. Des études sur des travailleurs mis à pied ont trouvé que les chômeurs

préfèrent des liens solides lorsqu'ils demandent de l'aide pour la recherche d'un emploi, peut-être en raison des efforts plus importants que déploieront en leur nom leurs liens étroits, ou simplement parce qu'ils ne profitent pas de liens professionnels variés (Karpi, 2001; Zhao, 2002).

Afin d'évaluer les effets du PIEC sur le capital social, plusieurs mesures de la structure du réseau et de l'accessibilité des ressources ont été utilisées. Les questions de l'enquête ont été posées à chacun des répondants lors de l'inscription, afin de fixer un point de repère, puis à nouveau après 18, 40 et 54 mois. Les questions relatives à l'accès aux ressources incluaient celles normalement disponibles grâce au capital social d'attachement — notamment l'aide pour effectuer les corvées et le soutien affectif — ainsi que celles dont l'accès est facilité par les réseaux d'acointances (aide à la recherche d'emploi et conseils spécialisés). Ces derniers indicateurs — les contacts pris avec des avocats et des médecins pour obtenir des conseils spécialisés, par exemple — peuvent permettre de mesurer les liens verticaux et l'existence d'un capital social instrumental. Les liens étroits et ténus ont été évalués grâce aux questions relatives au nombre de contacts (membres de la famille, amis intimes ou connaissances). La densité du réseau a quant à elle été appréciée grâce à des questions portant sur les interactions entre les contacts. Enfin, l'hétérogénéité du réseau a été évaluée selon diverses dimensions grâce aux questions relatives à la similarité des contacts.

Comment le PIEC pourrait-il améliorer le capital social des participants?

Les personnes sans emploi dans des régions où les taux de chômage sont chroniquement élevés, comme au Cap-Breton, ont tendance à avoir des réseaux restreints se caractérisant principalement par des liens étroits et peu de liens éventuels avec le marché du travail. Johnson (2003) a examiné la formation du capital social et a observé que des liens potentiellement avantageux, mais distants s'avèrent souvent trop coûteux à établir et à maintenir. L'un des objectifs du PIEC était de rendre ces liens moins coûteux et d'aider les participants à construire un capital social d'acointances-instrumental, c'est-à-dire un réseau moins dense, plus hétérogène, au sein duquel les liens étroits et ténus sont équilibrés, et qui permet d'accéder à une plus grande variété de ressources liées au marché du travail. Le PIEC a créé plusieurs mécanismes permettant de développer le capital social d'acointances-instrumental.

En premier lieu, la simple possibilité de conserver un emploi stable pour une durée pouvant atteindre trois ans permet aux participants d'établir de nouveaux contacts dans leur lieu de travail. De plus, les participants ayant été encouragés à travailler à plusieurs projets au cours de la période d'admissibilité de trois ans, ils ont potentiellement eu l'occasion de rencontrer un large éventail de personnes de leurs propres collectivités ou extérieures à celles-ci. D'autre part, les projets étant centrés sur l'économie sociale, avec pour objectif l'amélioration des collectivités, ils impliquent souvent la prestation de services à de plus vastes groupes de résidants, ce qui peut permettre aux participants de rencontrer, au-delà de leurs collègues et des membres des organismes parraineurs du PIEC, des groupes élargis.

Le PIEC a aussi permis au participant d'établir de nouveaux liens à l'extérieur de sa collectivité. Bien que les participants aient été sélectionnés de façon aléatoire au sein des collectivités locales de la Municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB), seules cinq

collectivités participant au PIEC ont élaboré des projets et ont eu recours à des participants du PIEC. De ce fait, plusieurs participants ont été placés dans des collectivités d'un bout à l'autre de la Municipalité régionale, à l'extérieur de leur ville natale, ce qui leur a donné l'occasion d'accroître le nombre de leurs relations ténues et de renforcer leur capital social d'accointances. D'autre part, les participants ont pu développer leur capital social instrumental en rencontrant des personnes, notamment des membres d'organismes parraineurs, qui possèdent des réseaux sociaux importants et dont les fonctions leur permettent d'exercer une certaine influence. Avant de recevoir les participants au PIEC, les responsables des organismes parraineurs des projets étaient tenus de démontrer qu'ils disposaient des ressources appropriées (financières ou autres), à même de favoriser la réussite du projet. Dans de nombreux cas, les parraineurs étaient des personnes importantes qui disposaient d'un vaste accès aux ressources de la collectivité et aux réseaux existants. Les participants ont donc eu la possibilité d'élargir leurs réseaux et d'accéder à des ressources auparavant peu accessibles, ou dans des conditions moins favorables que celles générées par le PIEC.

Impacts sur le développement du capital social pendant 54 mois

Accès aux ressources

Le tableau 5.1 présente les impacts du PIEC sur la taille totale du réseau et sur les ressources spécifiques disponibles dans le cadre du réseau, pour les échantillons de l'a.-e. et de l'aide sociale. Pour ce dernier, la tendance était la même au mois 54 qu'au mois 40 — aucun impact que ce soit sur le nombre total de contacts ou sur les contacts donnant accès à des ressources spécifiques. Par exemple, les membres du groupe programme et du groupe témoin de l'AS ont établi en moyenne trois ou quatre contacts professionnels pendant la durée du PIEC — toutefois, au mois 54, les contacts professionnels des deux groupes avaient diminué d'environ un tiers comparativement à leurs niveaux au mois 40.

Pour les membres de l'échantillon de l'a.-e., au mois 40, le PIEC a entraîné une augmentation considérable des contacts pouvant leur permettre d'obtenir des conseils spécialisés et les aider à trouver un emploi (Gyarmati et al., 2007). Bien que les conseils spécialisés et les contacts professionnels aient diminué une fois le PIEC terminé, la baisse était équivalente dans le groupe programme et dans le groupe témoin — ainsi, pour l'échantillon de l'a.-e., les impacts sur l'accès aux conseils spécialisés et sur l'aide à la recherche d'emploi présents au mois 40 se sont maintenus. Au mois 54, les prestataires de l'a.-e. participants avaient établi en moyenne un contact supplémentaire qui pouvait fournir des conseils spécialisés, comparativement à aucun pour le groupe témoin, et deux contacts supplémentaires qui pouvaient les aider à trouver un emploi, comparativement à un seul, pour le groupe témoin. Il semblait aussi y avoir des impacts sur la taille totale du réseau pour cet échantillon, le nombre de contacts s'étant accru de près de deux comparativement à zéro chez les membres du groupe témoin. Toutefois, l'importance de ces impacts sur la taille du

réseau s'est affaibli lorsqu'ils ont été corrigés en fonction des caractéristiques de référence (voir l'annexe D).

Tableau 5.1 Nombre de contacts en mesure de fournir différentes ressources

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Groupe	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type	Groupe	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Nombre total de contacts								
Moyenne à l'enquête de référence	10,2	10,5	-0,3	(0,7)	8,7	8,7	0,0	(0,7)
Moyenne au mois 18	11,6	12,1	-0,4	(0,7)	12,4	12,0	0,3	(1,3)
Moyenne au mois 40	13,8	13,1	0,7	(0,9)	13,2	11,5	1,7	(1,5)
Moyenne au mois 54	11,6	10,9	0,7	(0,7)	9,6	9,2	0,4	(0,8)
Changement moyen de l'enquête de référence au mois 54	1,8	0,3	1,6 *	(0,8)	1,0	0,3	0,6	(0,8)
Ressources reliées au capital social d'attachement								
Nombre de contacts qui aident avec les tâches ménagères								
Moyenne à l'enquête de référence	5,5	5,7	-0,2	(0,4)	4,0	3,7	0,3	(0,4)
Moyenne au mois 18	7,4	7,0	0,4	(0,5)	6,3	6,4	-0,1	(0,7)
Moyenne au mois 40	7,7	7,5	0,2	(0,6)	6,4	6,7	-0,3	(1,0)
Moyenne au mois 54	6,4	5,8	0,6	(0,5)	4,7	5,1	-0,4	(0,5)
Changement moyen de l'enquête de référence au mois 54	0,8	0,0	0,8	(0,5)	0,7	1,3	-0,7	(0,5)
Nombre de contacts qui offrent un soutien affectif								
Moyenne à l'enquête de référence	5,3	5,3	0,0	(0,4)	5,1	5,1	0,0	(0,4)
Moyenne au mois 18	7,3	7,3	0,0	(0,5)	7,6	7,2	0,4	(0,9)
Moyenne au mois 40	7,9	8,0	-0,1	(0,6)	7,2	6,5	0,7	(1,1)
Moyenne au mois 54	7,0	6,4	0,6	(0,6)	6,3	5,6	0,7	(0,6)
Changement moyen de l'enquête de référence au mois 54	1,6	1,1	0,6	(0,6)	1,3	0,6	0,7	(0,6)
Ressources reliées au capital social d'accointances et instrumental								
Nombre de contacts qui offrent des conseils spécialisés								
Moyenne à l'enquête de référence	2,8	3,0	-0,2	(0,2)	2,9	2,7	0,2	(0,3)
Moyenne au mois 18	3,9	4,2	-0,3	(0,3)	4,2	4,0	0,2	(0,5)
Moyenne au mois 40	4,8	4,0	0,8 **	(0,3)	3,8	3,9	-0,2	(0,8)
Moyenne au mois 54	3,7	3,2	0,5	(0,3)	3,4	3,0	0,3	(0,3)
Changement moyen de l'enquête de référence au mois 54	0,9	0,2	0,6 *	(0,4)	0,5	0,4	0,1	(0,4)
Nombre de contacts qui aident pour la recherche d'emploi								
Moyenne à l'enquête de référence	4,1	4,3	-0,3	(0,3)	3,6	2,8	0,8 **	(0,4)
Moyenne au mois 18	5,9	5,9	0,0	(0,5)	5,8	6,2	-0,4	(0,9)
Moyenne au mois 40	7,5	6,5	1,0	(0,7)	7,0	6,6	0,4	(1,1)
Moyenne au mois 54	6,2	5,4	0,9	(0,6)	4,7	4,4	0,3	(0,5)
Changement moyen de l'enquête de référence au mois 54	2,1	1,0	1,1 **	(0,6)	1,1	1,6	-0,5	(0,5)
	401	367	768		172	169	341	

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

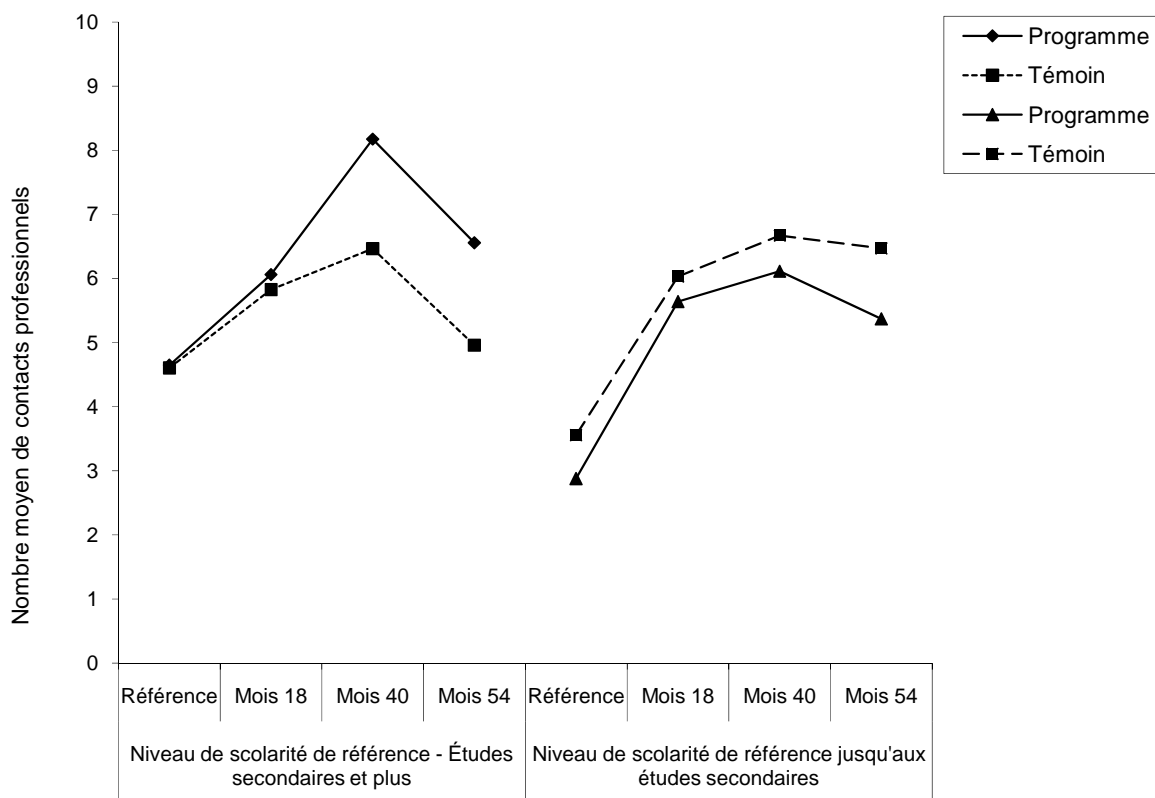
Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes.
Le changement moyen ne représente pas toujours l'écart entre la moyenne des 54 mois et la moyenne à l'enquête de référence, parce que les changements sont seulement calculés pour ceux n'ayant pas de valeurs manquantes.
Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.
Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Bien que l'ensemble de l'échantillon de l'a.-e. ait enregistré un impact décisif en ce qui a trait aux contacts professionnels établis, une analyse des sous-groupes a révélé qu'il était limité aux membres de cet échantillon possédant au moins un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, au moment de l'enquête de référence. La figure 5.1 démontre qu'au cours de la période de 54 mois, le projet a permis d'établir, en moyenne, deux contacts professionnels supplémentaires qui autrement, n'auraient pas été noués par ceux possédant au moins un diplôme d'études secondaires lors de l'enquête de référence. Le programme n'a eu aucun impact sur ceux ne possédant pas un diplôme d'études secondaires.

Les effets sur les contacts professionnels parmi les membres du groupe programme de l'a.-e. possédant au moins un diplôme d'études secondaires se sont déclarés au mois 40, coïncidant avec un impact positif sur les emplois très spécialisés. Ces deux retombées étaient toujours présentes au mois 54, laissant supposer que le PIEC a donné à ceux ayant un capital humain relativement élevé davantage accès à des emplois très spécialisés et à des contacts professionnels qu'en temps normal¹.

¹ Les impacts au sein du sous-groupe, indiquant une plus importante augmentation des contacts professionnels parmi ceux possédant à l'origine un faible niveau de revenu déclaré au mois 40, suivaient la même tendance au mois 54, mais n'étaient plus statistiquement significatifs.

Figure 5.1 Nombre moyen de contacts qui peuvent aider à trouver un emploi, selon le niveau de scolarité (échantillon de l'a.-e.)



Sources : Calculs basés sur les données recueillies lors de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois.

Notes : Les tailles de l'échantillon à la date de référence, au mois 18, 40 et 54 sont respectivement de 790, 748, 688 et 767.

Aucun impact n'a été constaté en ce qui concerne les contacts apportant un soutien aux tâches ménagères ou un soutien affectif, ce qui autorise à penser que les contacts supplémentaires offrant des conseils établis par les prestataires de l'a.-e. participants — et les contacts professionnels noués par les prestataires possédant au moins un diplôme d'études secondaires — n'ont pas offert une aide variée et vaste. Ils concernent davantage des domaines spécialisés associés au capital social d'accointances et instrumental qu'au capital social d'attachement.

Caractéristiques structurelles des réseaux : force des liens et densité des réseaux

Le tableau 5.2 présente les impacts du PIEC sur la densité des réseaux et sur la présence de liens forts ou ténus — sous la forme de parents et amis, et de connaissances, respectivement — au sein du réseau. Peu des impacts sur la densité du réseau, présents au mois 40 pour les échantillons de l'a.-e. et de l'AS, étaient toujours là au mois 54.

Au cours du projet, le pourcentage des réseaux des membres du groupe programme issus de l'AS, à l'intérieur desquels tous ou la plupart des contacts se connaissaient, a chuté de près de 90 % au moment de l'enquête de référence à environ 67 % au mois 40, tandis que les

réseaux des membres du groupe témoin sont restés plus ou moins les mêmes. Ce résultat s'avérait prometteur parce que, tel qu'on l'explique dans l'introduction du présent chapitre, un niveau inférieur d'interactions entre les membres d'un réseau signifie une plus grande diversité des ressources offertes. Toutefois, au mois 54, les réseaux des membres du groupe programme issus de l'AS se situaient au niveau atteint lors de l'enquête de référence, soit près de 85 % des membres signalant que tous ou la plupart de leurs contacts se connaissaient.

Parallèlement, le pourcentage des membres de l'échantillon de l'a.-e. qui avaient déclaré que seuls certains de leurs contacts se connaissaient était plus élevé de 8 points que celui des membres du groupe programme au mois 40, mais cet impact ne s'est pas maintenu après le PIEC. Au mois 54, il n'existait aucune différence significative entre les groupes programme et témoin en ce qui a trait au pourcentage des membres qui signalaient seulement une certaine interaction parmi leurs réseaux. Même si une diminution de la densité du réseau au cours de la période de 54 mois n'était pas plus probable pour les membres du groupe programme de l'a.-e. que pour leurs homologues du groupe témoin, des données indiquent que les réseaux des membres du groupe programme étaient considérablement moins susceptibles de devenir plus denses avec le temps. Quelque 37 % des membres du groupe témoin possédaient des réseaux où les interactions parmi les membres se sont accrues pendant les 54 mois, comparativement aux 30 % des membres du groupe programme².

² L'impact a légèrement diminué à 6 points de pourcentage après la correction par régression, et n'était plus statistiquement significatif.

Tableau 5.2 Caractéristiques structurelles des réseaux — Force des liens et densité des réseaux

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Densité du réseau - % de contacts qui se connaissent								
Référence								
Tous	38,1	34,8	3,3	(3,5)	51,2	51,5	-0,3	(5,4)
La plupart	36,4	41,3	-4,9	(3,5)	36,9	29,8	7,1	(5,1)
Certains	22,1	20,9	1,2	(3,0)	11,3	15,2	-3,9	(3,7)
Peu	1,5	1,9	-0,4	(0,9)	0,0	1,8	-1,8 *	(1,0)
Aucun	1,9	1,1	0,9	(0,9)	0,6	1,8	-1,2	(1,2)
Mois 18								
Tous	38,5	41,6	-3,2	(3,6)	43,0	47,6	-4,6	(5,4)
La plupart	36,0	33,7	2,3	(3,5)	32,6	33,1	-0,6	(5,1)
Certains	21,6	18,2	3,4	(2,9)	20,9	13,3	7,7 *	(4,1)
Peu	2,5	4,7	-2,2	(1,4)	2,9	3,6	-0,7	(1,9)
Aucun	1,5	1,8	-0,3	(0,9)	0,6	2,4	-1,8	(1,3)
Mois 40								
Tous	35,6	38,0	-2,3	(3,7)	41,4	47,4	-5,9	(5,7)
La plupart	30,3	38,3	-8,0 **	(3,6)	25,7	32,9	-7,2	(5,2)
Certains	25,8	18,2	7,6 **	(3,2)	24,3	13,2	11,2 **	(4,4)
Peu	6,9	4,2	2,7	(1,8)	7,2	5,3	2,0	(2,8)
Aucun	1,3	1,3	0,0	(0,9)	1,3	1,3	0,0	(1,1)
Mois 54								
Tous	44,2	48,6	-4,4	(3,6)	58,5	54,5	4,0	(5,4)
La plupart	32,3	27,2	5,1	(3,3)	24,6	26,3	-1,8	(4,8)
Certains	18,4	20,2	-1,8	(2,9)	11,7	15,6	-3,9	(3,7)
Peu	3,5	3,1	0,4	(1,3)	3,5	3,0	0,5	(1,9)
Aucun	1,5	0,8	0,7	(0,8)	1,8	0,6	1,2	(1,2)
% pour qui la densité a chuté de l'enquête de référence au mois 54	26,0	23,6	2,4	(3,2)	23,9	29,7	-5,8	(4,9)
% pour qui la densité s'est accrue de l'enquête de référence au mois 54	30,3	37,1	-6,7 *	(3,5)	27,0	27,9	-0,9	(4,9)
Force des liens								
Référence								
Pourcentage de membres de la famille	51,7	50,7	1,0	(1,9)	55,2	53,2	1,9	(3,0)
Pourcentage d'amis	34,8	34,9	-0,1	(1,6)	32,9	31,8	1,1	(2,7)
Pourcentage de connaissances	13,5	14,4	-0,9	(1,2)	11,9	15,0	-3,0	(2,1)
Mois 18								
Pourcentage de membres de la famille	54,1	52,6	1,5	(1,9)	51,8	50,9	0,8	(2,9)
Pourcentage d'amis	35,1	37,7	-2,6	(1,7)	35,8	37,1	-1,2	(2,5)
Pourcentage de connaissances	10,7	9,6	1,1	(1,2)	12,4	12,0	0,4	(2,1)
Mois 40								
Pourcentage de membres de la famille	51,0	49,9	1,2	(2,1)	41,6	49,6	-8,0 **	(3,2)
Pourcentage d'amis	36,1	39,7	-3,6 *	(1,9)	39,3	38,8	0,5	(2,8)
Pourcentage de connaissances	12,8	10,4	2,4	(1,5)	19,0	11,6	7,4 ***	(2,6)
Mois 54								
Pourcentage de membres de la famille	50,4	48,9	1,5	(2,0)	48,9	54,2	-5,3 *	(2,8)
Pourcentage d'amis	38,9	40,2	-1,3	(1,8)	42,5	38,6	3,9	(2,7)
Pourcentage de connaissances	10,7	10,9	-0,2	(1,4)	8,6	7,2	1,4	(1,8)
Changement moyen dans le % de connaissances, de l'enquête de référence au mois 54	-2,6	-2,8	0,2	(1,7)	-3,5	-8,3	4,8 *	(2,7)
Taille de l'échantillon	385	352	737		166	159	325	

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Le changement moyen ne représente pas toujours l'écart entre la moyenne des 54 mois et la moyenne à l'enquête de référence, parce que les changements sont seulement calculés pour ceux n'ayant pas de valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 % . Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

En ce qui a trait aux liens ténus, pendant le projet, le pourcentage moyen des connaissances était passé de près de 12 % au moment de l'enquête de référence à 19 % au mois 40 parmi les membres du groupe programme de l'AS, alors qu'il a fléchi parmi les membres du groupe témoin. Au mois 54, cependant, le pourcentage de connaissances dans le groupe programme de l'AS avait baissé à 9 %, un pourcentage inférieur à celui de l'enquête de référence. La baisse du pourcentage des connaissances de l'enquête de référence jusqu'au mois 54 était inférieure pour le groupe programme que pour le groupe témoin — 3 contre 8 points de pourcentage³. Il n'y avait aucun impact significatif du PIEC sur le pourcentage de connaissances au sein de l'échantillon de l'a.-e.

Hétérogénéité des réseaux

Le PIEC ayant mis les participants en présence de personnes de sexe, d'âge, de collectivité et de niveaux de scolarité différents, l'un des impacts possibles du programme consistait à rendre les réseaux plus hétérogènes à ces égards. Cependant, comme l'illustre le tableau 5.3, le PIEC semble n'avoir eu que peu d'effet sur l'amélioration de l'hétérogénéité des réseaux. Il semble que les réseaux des membres des groupes programme et témoin soient devenus plus homogènes pour certaines mesures, particulièrement l'âge et le niveau de scolarité, au cours de la période d'admissibilité de 54 mois⁴.

Dans l'échantillon de l'a.-e., les membres du groupe programme étaient légèrement plus enclins à favoriser les réseaux avec des membres du sexe opposé, ainsi que des membres du réseau à l'extérieur de leur collectivité immédiate. Mais l'importance de ces deux impacts a diminué considérablement et ils n'étaient plus significatifs après correction en fonction des caractéristiques de référence⁵.

³ L'impact a chuté légèrement après la correction par régression, et n'était plus statistiquement significatif.

⁴ Ces résultats ne sont pas faciles à interpréter car plusieurs participants ont eu des difficultés à répondre aux questions relatives à l'âge et au niveau de scolarité des membres du réseau lors de l'enquête de référence; les questions ont donc été simplifiées. Par exemple, alors qu'à la date de référence, on a demandé aux participants combien de membres du réseau avaient un niveau de scolarité inférieur, identique ou supérieur au leur, la question aux 18^e, 40^e et 54^e mois ne portait plus que sur le nombre de membres ayant un niveau de scolarité identique. Par conséquent, l'apparente augmentation de la proportion des membres des réseaux ayant des niveaux de scolarité équivalents peut avoir été le résultat de cette simplification des questions pour les enquêtes après 18, 40 et 54 mois comparativement à l'enquête de référence.

⁵ Après correction, les impacts pour le sexe ont chuté de 3,4 à 1,8 points de pourcentage, et la valeur P est passée de 0,09 à 0,41. De même, les impacts sur le nombre moyen de membres du réseau à l'extérieur de la collectivité immédiate a diminué de 1,0 à 0,4 point de pourcentage, et la valeur P a augmenté de 0,09 à 0,45.

Tableau 5.3 Hétérogénéité du réseau

	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Caractéristiques des contacts								
Pourcentage des contacts qui sont du même sexe que vous								
Référence	60,2	59,6	0,6	(1,6)	61,1	63,7	-2,6	(2,7)
Mois 18	60,1	63,9	-3,8 **	(1,7)	64,7	67,5	-2,8	(2,5)
Mois 40	59,6	63,8	-4,2 **	(1,9)	68,2	67,5	0,7	(2,6)
Mois 54	61,6	63,7	-2,1	(1,6)	65,9	64,8	1,1	(2,5)
Changement de l'enquête de référence au mois 54 ont 10 ans de plus ou de moins que vous								
Référence	1,0	4,5	-3,4 *	(2,0)	4,2	1,6	2,6	(3,1)
Mois 18	37,9	39,4	-1,5	(2,0)	35,4	30,6	4,8	(3,0)
Mois 40	62,9	59,9	3,0	(2,1)	58,8	55,3	3,6	(3,1)
Mois 54	67,3	66,0	1,3	(2,3)	55,6	61,6	-5,9 *	(3,5)
Changement de l'enquête de référence au mois 54 ont le même niveau de scolarité que vous								
Référence	29,1	25,2	3,9	(2,9)	24,1	25,9	-1,8	(4,2)
Mois 18	34,2	36,9	-2,7	(2,1)	33,7	34,1	-0,4	(3,1)
Mois 40	45,5	44,4	1,1	(2,5)	41,3	40,0	1,3	(3,6)
Mois 54	50,6	52,1	-1,5	(2,6)	40,4	46,4	-6,0	(4,1)
Changement de l'enquête de référence au mois 54 habitent dans votre collectivité								
Référence	13,2	11,7	1,5	(3,0)	11,0	11,7	-0,7	(4,2)
Mois 18	66,7	65,4	1,3	(2,5)	75,5	78,7	-3,2	(3,6)
Mois 40	68,2	67,8	0,4	(2,5)	72,1	73,5	-1,4	(3,5)
Mois 54	70,1	73,4	-3,3	(2,5)	74,2	75,4	-1,1	(3,7)
Changement de l'enquête de référence au mois 54 habitent ailleurs au Cap-Breton								
Référence	73,6	74,9	-1,2	(2,4)	71,4	74,6	-3,2	(3,5)
Mois 18	7,5	9,0	-1,5	(3,2)	-3,5	-4,3	0,7	(4,4)
Nombre de contacts à l'intérieur et à l'extérieur de votre collectivité								
Habitent dans votre collectivité								
Référence	7,4	7,2	0,2	(0,7)	6,9	7,0	-0,1	(1,0)
Mois 18	7,6	7,2	0,3	(0,6)	8,9	7,9	0,9	(1,0)
Mois 40	9,3	9,8	-0,4	(0,8)	9,4	8,0	1,3	(1,2)
Mois 54	7,7	7,3	0,3	(0,6)	6,1	6,4	-0,4	(0,6)
Changement de l'enquête de référence au mois 54 habitent ailleurs au Cap-Breton								
Référence	0,3	0,0	0,3	(0,8)	-0,8	-0,6	-0,1	(1,0)
Mois 18	3,1	3,7	-0,6	(0,5)	2,0	1,7	0,3	(0,4)
Mois 40	2,8	3,3	-0,5	(0,4)	2,7	2,7	0,0	(0,6)
Mois 54	3,2	2,3	0,9 **	(0,4)	3,0	2,6	0,4	(0,7)
Changement de l'enquête de référence au mois 54 habitent ailleurs au Cap-Breton								
Référence	3,0	2,6	0,4	(0,4)	3,1	2,3	0,8	(0,5)
Mois 18	-0,2	-1,2	1,0 *	(0,6)	1,1	0,5	0,6	(0,6)
Taille de l'échantillon	401	367	768		172	169	341	

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Le changement moyen ne représente pas toujours l'écart entre la moyenne des 54 mois et la moyenne à l'enquête de référence, parce que les changements sont seulement calculés pour ceux n'ayant pas de valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %
Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Mesures composites : indicateurs multiples de l'amélioration du capital social

Cette partie s'est jusqu'à présent intéressée à des indicateurs individuels de l'amélioration du capital social, chacun d'entre eux probablement relié au développement du capital social d'accointances ou instrumental. Cependant, l'utilisation de multiples indicateurs permet de mieux cerner les impacts du PIEC sur le capital social des participants. Deux mesures composites ont donc été élaborées à partir de plusieurs indicateurs de l'amélioration du capital social sur la période de 54 mois. La mesure composite A a associé les indicateurs suivants :

- une prise de contact avec au moins deux personnes en mesure de donner des conseils spécialisés;
- une prise de contact avec au moins deux personnes en mesure d'apporter une aide à la recherche d'emploi;
- une augmentation d'au moins 5 points de pourcentage au niveau du nombre de contacts considérés comme des connaissances;
- une diminution de la densité du réseau.

Les améliorations de moindre importance relatives aux trois premiers indicateurs (c'est-à-dire une prise de contact avec une seule personne ou une augmentation inférieure ou égale à 5 points de pourcentage) n'ont pas été prises en considération car elles pourraient être attribuées au « bruit » d'une période de mesure sur la suivante.

La mesure composite B a ajouté un cinquième indicateur, celui de l'augmentation de plus de 5 points de pourcentage du nombre de contacts n'habitant pas la collectivité des participants. Cet indicateur peut être considéré comme révélateur de l'augmentation de l'hétérogénéité des réseaux, même s'il n'est guère idéal en tant qu'indicateur autonome de l'hétérogénéité. Les renseignements relatifs à l'impact de ces contacts sur l'hétérogénéité des réseaux, concernant l'âge et le niveau de scolarité des membres, auraient été très utiles à l'élaboration de cette seconde mesure composite. Cependant, comme on l'indique précédemment, l'obtention de ce type d'information pourrait être biaisée en raison des difficultés rencontrées pour mesurer ce type d'indicateurs.

Les deux mesures composites sont présentées au tableau 5.4. Au mois 40, le PIEC avait des conséquences considérables sur les mesures composites, pour les membres des échantillons de l'a.-e. et de l'AS (Gyarmati et al., 2007). Cependant, au mois 54, seuls les impacts sur l'échantillon de l'a.-e. perduraient — un impact de 10 points de pourcentage sur la mesure composite A, et un impact de 9 points de pourcentage sur la mesure composite B.

Les effets composites sur les membres de l'échantillon de l'AS n'étaient plus significatifs au mois 54, probablement parce que les indicateurs individuels d'un capital social accru présents dans le groupe programme de cet échantillon au mois 40 (baisse de la densité du

réseau et hausse du pourcentage de connaissances) ne se sont pas maintenus plus un an après le PIEC. En revanche, certains indicateurs au mois 40 du capital social accru dans le groupe programme de l'échantillon de l'a.-e. étaient toujours présents au mois 54. En outre, même si certains de ces impacts ont perdu de la signification statistique après la correction par régression, lorsqu'on les combine à une mesure composite, ils révèlent clairement la présence d'impacts positifs soutenus sur le capital social. Ces impacts sur l'indicateur composite se retrouvent chez les membres du groupe programme issus de l'a.-e., même après correction par régression.

Tableau 5.4 Mesures composites du changement, de l'enquête de référence au mois 54

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Pourcentage selon un niveau donné de changement								
Mesure composite A - Nombre d'indicateurs de l'augmentation du capital social d'accointances/instrumental, sur un total possible de quatre (hausse des contacts donnant des conseils, contacts professionnels et pourcentage de connaissances; baisse de la densité du réseau)								
Zéro	28,1	33,6	-5,6	(3,5)	38,4	34,2	4,2	(5,4)
Un	33,2	37,3	-4,0	(3,6)	27,7	26,5	1,2	(5,0)
<i>Un indicateur ou moins</i>	61,3	70,9	-9,6 ***	(3,6)	66,0	60,6	5,4	(5,4)
Deux	24,3	16,7	7,6 **	(3,1)	21,4	25,2	-3,8	(4,8)
Trois	11,4	9,7	1,7	(2,3)	11,9	11,6	0,3	(3,7)
Quatre	3,0	2,7	0,3	(1,3)	0,6	2,6	-2,0	(1,4)
<i>Deux indicateurs ou plus</i>	38,7	29,1	9,6 ***	(3,6)	34,0	39,4	-5,4	(5,4)
<i>Moyenne</i>	1,3	1,1	0,2 **	(0,1)	1,1	1,2	-0,1	(0,1)
Mesure composite B - Nombre d'indicateurs de l'augmentation du capital social d'accointances/instrumental, sur un total possible de cinq (les quatre susmentionnés pour la mesure A, ainsi que la hausse du pourcentage des contacts habitant dans une autre collectivité)								
Zéro	19,4	25,6	-6,1 *	(3,2)	25,5	26,2	-0,7	(5,1)
Un	33,1	36,0	-2,8	(3,7)	30,1	22,8	7,3	(5,1)
<i>Un indicateur ou moins</i>	52,6	61,5	-8,9 **	(3,8)	55,6	49,0	6,6	(5,8)
Deux	25,4	19,9	5,6 *	(3,3)	24,8	24,1	0,7	(5,0)
Trois	15,1	11,7	3,5	(2,6)	12,4	19,3	-6,9	(4,2)
Quatre	6,0	5,4	0,6	(1,8)	6,5	6,2	0,3	(2,8)
Cinq	0,9	1,6	-0,7	(0,8)	0,7	1,4	-0,7	(1,2)
<i>Deux indicateurs ou plus</i>	47,4	38,5	8,9 **	(3,8)	44,4	51,0	-6,6	(5,8)
<i>Moyenne</i>	1,6	1,4	0,2 *	(0,1)	1,5	1,6	-0,1	(0,1)
Taille de l'échantillon	374	331	705		170	174	344	

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %. Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Utilisation des réseaux sociaux

L'enquête après 54 mois comptait des questions sur l'utilisation des réseaux sociaux. On a demandé aux participants si, au cours de la période de douze mois précédant l'enquête, ils avaient, à un moment donné ou à un autre, eu besoin d'aide, et s'ils avaient obtenu de l'aide, en faisant appel à chacun des quatre types de ressources susmentionnées : aide avec les travaux ménagers, soutien affectif, conseils spécialisés, ou aide à trouver un emploi. Les résultats composent le tableau 5.5.

Les participants des échantillons issus de l'a.-e. et de l'AS ont été en mesure d'obtenir de l'aide la plupart du temps, quand ils en avaient besoin. En général, les groupes programme et témoin ont eu recours à leurs réseaux le plus souvent pour demander de l'aide avec les travaux ménagers ou un soutien affectif, même si les membres du groupe programme de l'a.-e. avaient besoin d'aide à la maison moins souvent que leurs homologues du groupe témoin.

Tableau 5.5 Utilisation du réseau

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur- type	Programme	Témoin	Impact	Erreur- type
Pourcentage avec un niveau donné de recours au réseau								
Tâches ménagères								
A eu besoin de l'aide de ses contacts	36,3	45,5	-9,2 ***	(3,5)	45,1	47,1	-2,0	(5,4)
A obtenu de l'aide	32,5	42,9	-10,3 ***	(3,4)	39,9	44,6	-4,7	(5,3)
Soutien affectif								
A eu besoin de l'aide de ses contacts	37,7	41,1	-3,4	(3,5)	54,0	48,0	6,0	(5,4)
A obtenu de l'aide	34,9	39,4	-4,5	(3,4)	48,3	46,6	1,8	(5,3)
Conseils spécialisés								
A eu besoin de l'aide de ses contacts	22,1	26,0	-3,9	(3,1)	25,3	26,7	-1,5	(4,7)
A obtenu de l'aide	18,3	23,3	-5,0 *	(2,9)	18,5	24,0	-5,5	(4,4)
Recherche d'emploi								
A eu besoin de l'aide de ses contacts	20,9	15,3	5,6 **	(2,8)	34,5	23,8	10,6 **	(4,9)
A obtenu de l'aide	15,5	10,1	5,4 **	(2,4)	27,1	19,4	7,7 *	(4,5)
A obtenu un emploi grâce à l'aide reçue	10,3	4,9	5,4 ***	(1,9)	15,5	7,6	8,0 **	(3,4)
Taille de l'échantillon	405	374			175	172		

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
 Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Bien que le recours à un réseau pour obtenir de l'aide pour trouver un emploi se fasse relativement rare dans l'ensemble, les membres des groupes programme de l'a.-e. et de l'AS ont utilisé davantage leurs réseaux professionnels — et ont trouvé plus souvent des emplois grâce à l'aide de leurs réseaux — que leurs homologues du groupe témoin. Comme l'indique le tableau 5.6, toutefois, l'impact du PIEC sur l'utilisation du réseau aux fins de la recherche d'emploi était surtout attribuable au grand nombre de membres du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS qui ont été mis à pied et qui ont cherché un emploi immédiatement après le PIEC.

Ce tableau démontre qu'en général, pour les groupes programme et témoin issus des échantillons de l'a.-e. et de l'AS, il existe un lien entre l'emploi et l'utilisation des réseaux professionnels, entre les mois 43 et 54. Pour tous les groupes, la grande majorité de ceux qui ont fait appel à leurs réseaux pour l'aide à la recherche d'emploi étaient aussi susceptibles d'avoir travaillé à temps plein moins de 9 des 12 derniers mois. En d'autres termes, pour tous les groupes, ceux qui ont passé moins de temps à travailler — et par conséquent, probablement plus de temps à chercher un emploi — étaient plus enclins à utiliser leurs réseaux professionnels. Étant donné que toute la main-d'œuvre du PIEC a été mise à pied à la fin du programme, les membres du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS étaient considérablement plus portés que leurs homologues du groupe témoin à avoir travaillé moins de 9 des 12 derniers mois, et ainsi, plus enclins à avoir utilisé leurs réseaux pour l'aide à la recherche d'emploi.

Il est intéressant de noter que 66 % des membres du groupe programme de l'a.-e. qui ont obtenu de l'aide en matière de recherche d'emploi de leurs réseaux ont trouvé un emploi, comparativement à 49 % des membres du groupe témoin (résultat non reproduit). De même, 57 % des membres du groupe programme de l'AS qui ont obtenu de l'aide ont déniché un emploi, comparativement à seulement 39 % des membres du groupe témoin. On ne peut toutefois supposer que le PIEC est responsable de ces écarts. Les membres du groupe programme ayant besoin d'une aide pour la recherche d'emploi pendant cette période étaient peut-être plus spécialisés que ceux du groupe témoin, puisque la fin du projet signifiait que des membres très spécialisés et faiblement spécialisés du groupe programme étaient sans emploi presque au même moment, tandis que la population de chômeurs dans le groupe témoin était probablement composée en majeure partie de travailleurs peu spécialisés.

Tableau 5.6 Lien entre l'emploi et l'utilisation du réseau du mois 43 au mois 54

	Échantillon de l'a.-e.			Échantillon de l'AS		
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact
Emploi des mois 43 à 54 -						
Pourcentage observé						
Employé à temps plein pendant au moins 9 mois	36,5	42,4	-5,9 *	21,8	33,6	-11,8 **
Employé à temps plein pendant moins de 9 mois	63,6	57,7	5,9 *	78,2	66,4	11,8 **
Aide à la recherche d'emploi et emploi - pourcentage observé						
A obtenu de l'aide à la recherche d'emploi	16,0	10,4	5,6 **	27,7	19,8	8,0 *
Employé à temps plein pendant au moins 9 mois	3,6	2,3	1,3	3,3	2,0	1,3
Employé à temps plein pendant moins de 9 mois	12,8	7,9	4,9 **	23,7	16,3	7,4
N'a pas obtenu d'aide à la recherche d'emploi	84,0	89,6	-5,6 **	72,3	80,2	-8,0 *
Employé à temps plein pendant au moins 9 mois	34,1	40,2	-6,1 *	19,1	31,3	-12,2 **
Employé à temps plein pendant moins de 9 mois	49,5	49,6	-0,1	54,0	50,3	3,6
Taille de l'échantillon	390	353		152	147	

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %. Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Impacts sur le bénévolat

Cette partie se penche sur l'impact du PIEC sur le bénévolat, qui peut être défini comme le fait d'accomplir un travail ou d'offrir un service sans rémunération, soit de façon encadrée, par l'intermédiaire d'un organisme, ou de façon plus informelle. Au mois 40, le PIEC produisait des effets considérables et vastes sur le bénévolat encadré au sein des échantillons de l'a.-e. et de l'AS, mais peu d'impacts sur le bénévolat informel. Cela peut s'expliquer par le fait que les emplois du projet étaient surtout dans le tiers secteur, et par conséquent, ils mettaient les participants en contact avec des organismes sans but lucratif qui, habituellement, se fient sur des bénévoles pour leurs activités quotidiennes. Par conséquent, les participants au PIEC provenant des échantillons de l'a.-e. et de l'AS ont signalé, au mois 40, une fréquence plus élevée de bénévolat encadré et plus de temps passé à titre bénévole auprès d'un plus grand nombre d'organismes que leurs homologues du groupe témoin, malgré le fait qu'ils ont aussi consacré plus de temps à travailler à temps plein que leurs homologues. Il fallait toutefois déterminer si les impacts sur le bénévolat encadré seraient toujours présents au mois 54, plus d'un an après le PIEC.

Le tableau 5.7 regroupe les impacts du PIEC sur le bénévolat encadré auprès de groupes et d'organismes pour les groupes de l'a.-e. et de l'AS.

Échantillon de l'a.-e.

Au mois 54, le projet continuait à avoir des retombées positives sur la fréquence du bénévolat chez les membres de l'échantillon de l'a.-e. Près de 46 % des membres du groupe programme issus de l'a.-e. ont déclaré avoir participé à des activités de bénévolat à une certaine période au cours des douze derniers mois, comparativement à 37 % des membres du groupe témoin. Une analyse des sous-groupes a révélé que ces résultats étaient surtout attribuables aux femmes, qui ont connu une hausse de 15 points de pourcentage. Même s'il existait un impact positif sur la fréquence du bénévolat chez les hommes et les femmes au mois 40, il n'était plus significatif pour les hommes au mois 54 (se reporter au tableau D.14 de l'annexe D pour connaître les résultats des sous-groupes).

Dès le mois 40, les membres du groupe programme ont continué de se porter bénévoles pour deux organismes ou plus à des taux considérablement plus élevés que l'ont fait leurs homologues du groupe témoin — 26 % comparativement à 17 % respectivement — et ils ont continué à enregistrer des taux supérieurs de bénévolat pour une grande variété d'activités, y compris enseigner ou encadrer, fournir de l'information ou aider à sensibiliser le public, aider à faire du travail de bureau ou à remplir des tâches administratives, aider à recueillir, servir ou distribuer de la nourriture et agir comme chauffeur bénévole pour un organisme.

L'effet positif sur les heures consacrées en moyenne au bénévolat qui s'était manifesté au mois 40 s'était toutefois dissipé au mois 54. Bien que le pourcentage de ceux ayant participé à des activités bénévoles pendant plus de 15 heures par mois ait continué d'être plus élevé dans le groupe programme, 12 % des membres du groupe programme ont signalé avoir réduit leur nombre d'heures de bénévolat au cours des 12 derniers mois, comparativement à seulement 7 % des membres du groupe témoin.

Échantillon de l'aide sociale

Le PIEC a aussi continué à produire un impact positif sur la fréquence du bénévolat parmi les membres de l'échantillon de l'AS, même s'il s'agissait d'une baisse comparativement à l'impact de 21 points de pourcentage présent au mois 40. Au mois 54, près de 43 % des membres du groupe programme de cet échantillon ont déclaré certaines activités de bénévolat au cours des 12 derniers mois, contre seulement 30 % des membres du groupe témoin. Les résultats des sous-groupes montrent que la hausse a été observée en grande partie chez les membres du groupe programme issus de l'AS qui étaient célibataires et avaient des enfants, les parents seuls accusant une hausse de 25 points de pourcentage de la fréquence du bénévolat au cours de l'année suivant le PIEC.

Bien que l'effet positif sur le nombre d'organismes qui était présent au mois 40 n'a pas perduré au mois 54, les membres du groupe programme de l'AS ont continué de consacrer beaucoup plus d'heures par mois au bénévolat que leurs homologues du groupe témoin — 7,4 contre 4,5 respectivement.

Tableau 5.7 Impacts non corrigés sur le bénévolat encadré auprès de groupes ou d'organismes

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Fréquence du bénévolat encadré								
À quelle fréquence avez-vous participé à des activités de bénévolat au cours des 12 derniers mois?								
Chaque jour	2,4	2,7	-0,3	(1,1)	1,1	1,1	0,0	(1,1)
Quelques fois par semaine	11,2	6,4	4,8 **	(2,0)	10,2	9,2	1,0	(3,2)
Environ une fois par semaine	9,5	9,9	-0,4	(2,1)	8,0	7,5	0,5	(2,9)
Environ une fois par mois	9,5	9,3	0,2	(2,1)	11,4	6,9	4,5	(3,1)
Moins d'une fois par mois	13,1	9,1	4,0 *	(2,2)	11,9	5,2	6,8 **	(3,0)
Au moins une fois au cours des 12 derniers mois	45,6	37,3	8,3 **	(3,5)	42,6	29,9	12,7 **	(5,1)
Jamais	54,4	62,7	-8,3 **	(3,5)	57,4	70,1	-12,7 **	(5,1)
Types de bénévolat encadré non rémunéré								
Faire du porte-à-porte, une campagne ou une collecte de fonds								
	25,7	21,4	4,3	(3,0)	21,3	18,9	2,5	(4,3)
Agir comme membre d'un conseil ou d'un comité								
	17,4	14,3	3,1	(2,6)	11,8	7,4	4,4	(3,1)
Fournir de l'information ou aider à sensibiliser le public								
	15,7	11,4	4,3 *	(2,4)	12,9	9,7	3,2	(3,4)
Organiser ou superviser des activités								
	26,9	22,2	4,7	(3,1)	25,3	16,6	8,7 **	(4,3)
Enseigner ou encadrer pour un organisme								
	15,0	8,5	6,5 ***	(2,3)	11,8	5,7	6,1 **	(3,0)
Effectuer du travail de bureau ou des tâches administratives								
	11,4	7,7	3,8 *	(2,1)	10,1	8,6	1,5	(3,1)
Fournir des soins, du soutien ou des conseils								
	13,3	10,8	2,5	(2,3)	13,5	13,1	0,3	(3,6)
Recueillir, servir ou livrer de la nourriture								
	17,4	13,0	4,4 *	(2,5)	16,9	12,6	4,3	(3,8)
Agir comme chauffeur bénévole pour un organisme								
	12,6	8,2	4,4 **	(2,2)	10,7	6,9	3,8	(3,0)
Autre								
	17,4	13,0	4,4 *	(2,5)	17,4	12,0	5,4	(3,8)
Heures de bénévolat encadré								
Nombre moyen d'heures par mois								
	7,2	5,5	1,7	(1,1)	7,4	4,5	2,8 *	(1,6)
% des membres de l'échantillon qui ont fait du bénévolat								
Moins de 5 heures par mois	14,8	15,1	-0,3	(2,6)	15,6	10,9	4,7	(3,6)
De 5 à 15 heures par mois	13,8	11,4	2,5	(2,4)	12,7	9,2	3,5	(3,4)
Plus de 15 heures par mois	14,8	8,9	5,9 **	(2,3)	11,6	9,2	2,4	(3,3)
N'a pas fait de bénévolat	56,6	64,6	-8,0 **	(3,5)	60,1	70,7	-10,6 **	(5,1)
Changement dans le nombre d'heures de bénévolat dans les 12 derniers mois								
Hausse	8,8	7,9	0,9	(2,0)	6,2	7,4	-1,2	(2,7)
Pas de changement	79,3	84,7	-5,3 *	(2,7)	82,6	86,3	-3,7	(3,9)
Baisse	11,9	7,4	4,5 **	(2,1)	11,2	6,3	5,0	(3,0)
Nombre d'organismes								
Nombre moyen d'organismes ayant bénéficié du bénévolat								
	0,9	0,6	0,3 ***	(0,1)	0,8	0,7	0,1	(0,1)
% des membres de l'échantillon qui ont fait du bénévolat pour								
Un organisme	19,5	19,3	0,2	(2,8)	21,3	12,6	8,8 **	(4,0)
Deux ou trois organismes	20,2	15,3	4,8 *	(2,7)	16,9	12,6	4,3	(3,8)
Quatre organismes ou plus	5,7	2,1	3,6 ***	(1,4)	3,9	4,6	-0,6	(2,2)
N'a pas fait de bénévolat	54,6	63,2	-8,6 **	(3,5)	57,9	70,3	-12,4 **	(5,1)
Taille de l'échantillon	421	375			176	174		

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Bénévolat informel

Au mois 40, 71 % des membres du groupe programme de l'AS avaient déclaré offrir de l'aide de façon informelle à quelqu'un au cours des douze derniers mois, comparativement à 61 % des membres du groupe témoin. Toutefois, au mois 54, cet impact avait disparu, puisque près de 75 % des deux groupes avaient indiqué offrir de l'aide de façon informelle. Il ne s'est produit aucun effet sur la fréquence du bénévolat informel parmi l'échantillon de l'a.-e. ni au mois 40, ni au mois 54.

Comment le PIEC influence-t-il le lien entre le bénévolat et d'autres variables?

Le bénévolat s'avère clairement une excellente ressource pour les collectivités, puisque la plupart des organismes du secteur bénévole comptent fortement sur des volontaires impayés. Il peut aussi s'avérer précieux pour le bénévole, car il sert de lien entre la collectivité et des niveaux supérieurs d'inclusion sociale, et offre des possibilités de développement du capital social. Qui plus est, étant donné que les activités de bénévolat encadré ont lieu en milieu organisationnel, elles peuvent donner l'occasion d'établir des contacts professionnels et d'acquérir une expérience de travail, et, en général, de développer le capital humain. En effet, 47 % des Canadiens nomment le réseautage ou les rencontres comme étant une motivation pour le bénévolat encadré, et 22 % désirent améliorer leurs débouchés (Hall, Lasby, Gumulka et Tryon, 2006). La prochaine partie déterminera si le PIEC a favorisé la formation de liens entre le bénévolat encadré et le capital social ou humain.

Bénévolat et capital social

Afin d'étudier le lien entre le bénévolat et le capital social, les changements dans le bénévolat à partir de l'enquête de référence jusqu'au mois 54 ont été examinés, de pair avec les changements dans le capital social au cours de la même période. On tentera ci-après de déterminer si ceux qui se sont portés bénévoles pendant toute cette période, ou qui ont fait la transition de non-bénévoles à bénévoles, étaient aussi enclins à avoir amélioré leur capital social.

La première section du tableau 5.8 confirme l'impact du PIEC pendant 54 mois sur le bénévolat au sein de l'échantillon de l'AS, et démontre qu'en grande partie, cet impact était relié à des non-bénévoles s'étant tournés vers le bénévolat encadré. Toutefois, les deux sections suivantes indiquent que les effets du PIEC sur le bénévolat se limitent surtout aux membres de l'échantillon de l'AS dont le capital social s'est accru au cours de l'étude. Même s'il n'y avait aucune conséquence globale sur le capital social au sein de l'échantillon de l'AS, les membres du groupe programme qui ont bel et bien accru leur capital social étaient beaucoup plus susceptibles d'être bénévoles que les membres du groupe témoin qui ont fait de même. La dernière section du tableau indique que 60 % des membres du groupe

programme issus de l'AS comptant deux indicateurs ou plus d'un capital social accru⁶ étaient bénévoles au mois 54 — et près de la moitié d'entre eux ont fait la transition de non-bénévoles au moment de l'enquête de référence, à bénévoles au mois 54. En revanche, seuls 26 % des membres du groupe témoin de l'AS qui comptaient deux indicateurs ou plus de capital social accru étaient bénévoles au mois 54 — et la grande majorité d'entre eux avaient déjà été bénévoles au moment de l'enquête de référence.

Ainsi, le PIEC a changé le lien entre le bénévolat et le capital social au sein de l'échantillon de l'AS, même si des recherches plus approfondies s'imposent afin d'éclaircir les mécanismes responsables. Un scénario possible est que le PIEC a favorisé non seulement des taux plus élevés de bénévolat, mais aussi des types de bénévolat qui sont plus susceptibles d'améliorer le capital social. Une autre possibilité est que, compte tenu que les emplois du PIEC se situaient dans le secteur bénévole, les membres du groupe programme qui avaient accru leur capital social en cours d'emploi étaient plus enclins de devenir bénévoles que leurs homologues du groupe témoin.

Peu de données laissaient croire à un lien entre le bénévolat et le capital social dans l'échantillon de l'a.-e. Comme pour l'échantillon de l'AS, les membres du groupe programme de l'a.-e. étaient considérablement plus portés à faire la transition de non-bénévoles à bénévoles, et considérablement moins enclins à passer de bénévoles à non-bénévoles, que leurs homologues du groupe témoin. Cependant, contrairement à l'échantillon de l'AS, aucune tendance significative des impacts sur le bénévolat n'était limitée à ceux qui comptaient deux indicateurs du capital social accru ou plus.

⁶ Voir la mesure composite A au tableau 5.4.

Tableau 5.8 Lien entre le bénévolat et le capital social

	Echantillon de l'a.-e.			Echantillon de l'AS		
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact
Changement dans le bénévolat encadré de l'enquête de référence au mois 54						
Bénévole à l'enquête de référence et au mois 54	32,2	28,1	4,1	28,0	22,4	5,6
Bénévole au mois 54 seulement	13,4	9,4	4,0 *	14,9	7,5	7,4 **
Non-bénévole ni à l'enquête de référence, ni au mois 54	33,9	33,7	0,2	37,7	39,1	-1,4
Bénévole à l'enquête de référence seulement	20,5	28,9	-8,4 ***	19,4	31,0	-11,6 **
Changement dans le bénévolat et le développement de multiples indicateurs de capital social accru						
Jusqu'à un indicateur de capital social accru	61,3	70,9	-9,6 ***	66,0	60,6	5,4
Bénévole à l'enquête de référence et au mois 54	19,7	19,8	-0,1	17,7	15,5	2,2
Bénévole au mois 54 seulement	8,2	5,5	2,7	6,3	6,5	-0,1
Non-bénévole ni à l'enquête de référence, ni au mois 54	21,3	25,2	-3,9	27,8	21,3	6,6
Bénévole à l'enquête de référence seulement	12,0	20,7	-8,6 ***	13,9	17,4	-3,5
Deux indicateurs ou plus de capital social accru	38,7	29,1	9,6 ***	34,0	39,4	-5,4
Bénévole à l'enquête de référence et au mois 54	14,2	8,8	5,4 **	10,8	8,4	2,4
Bénévole au mois 54 seulement	5,5	4,9	0,6	9,5	1,9	7,6 ***
Non-bénévole ni à l'enquête de référence, ni au mois 54	10,7	7,6	3,1	8,9	15,5	-6,6 *
Bénévole à l'enquête de référence seulement	8,5	7,6	0,9	5,1	13,5	-8,5 ***
Taille de l'échantillon	366	329		158	155	

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %. Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Bénévolat et capital humain

Afin d'établir si le bénévolat découlant du PIEC a pu accroître le capital humain des participants, les niveaux de bénévolat au mois 40 ont été étudiés corrélativement aux niveaux de compétence des emplois obtenus au cours de la période suivant le projet, du mois 41 au mois 54. On déterminera ci-après si ceux qui étaient bénévoles pendant le PIEC ont obtenu des emplois plus spécialisés par la suite.

La première section du tableau 5.9 indique que le PIEC a permis à certains participants issus des échantillons de l'a.-e. et de l'AS d'obtenir des emplois plus spécialisés qu'en l'absence du PIEC — résultat présenté au chapitre 4. Les deux sections suivantes montrent que l'impact sur le niveau de compétence professionnelle était restreint en grande partie à ceux qui avaient été bénévoles pendant le PIEC, particulièrement pour l'échantillon de l'a.-e. Parmi les membres du groupe programme de l'a.-e. qui étaient bénévoles au mois 40, 33 % ont obtenu un emploi très spécialisé et seuls 14 % ont obtenu un emploi peu spécialisé au cours de la période suivant le PIEC, du mois 41 au mois 54. En revanche, les membres du

groupe programme qui n'étaient pas bénévoles au mois 40 étaient tout aussi enclins à détenir un emploi très spécialisé ou peu spécialisé au cours de la période suivant le PIEC — 22 et 24 % respectivement. Il n'existait aucun lien significatif entre le bénévolat et le niveau de compétence de l'emploi parmi les membres du groupe témoin de l'a.-e., environ 20 % d'entre eux occupant un emploi très spécialisé et un autre 20 % occupant un emploi peu spécialisé, peu importe leur niveau de bénévolat.

Une tendance semblable a été observée relativement aux résultats de l'échantillon de l'AS — 29 % des bénévoles dans le groupe programme ont décroché un emploi très spécialisé comparativement à 20 % des non-bénévoles. Le lien entre le bénévolat et le niveau de compétence, par contre, n'a pas atteint de signification statistique pour l'échantillon de l'AS⁷.

Bien que le PIEC ait eu un impact sur le lien entre le bénévolat et le niveau de compétence de l'emploi, particulièrement au sein de l'échantillon de l'a.-e., il reste à déterminer comment exactement cet impact s'est produit. Les résultats de Gyarmati et al. (2007) ont démontré qu'au mois 40, les membres du groupe programme de l'a.-e. se sont non seulement portés bénévoles plus fréquemment que leurs homologues du groupe témoin, mais ont aussi accompli une plus grande variété d'activités pour un plus grand nombre d'organismes. En outre, les emplois du PIEC étaient plus spécialisés que les emplois que les participants auraient normalement occupés (Gyarmati et al., 2007). La combinaison d'emplois plus spécialisés et d'une plus grande diversité d'activités et d'organismes bénévoles associés au PIEC a pu pousser les bénévoles du groupe programme à développer des compétences et à acquérir une expérience supérieures aux niveaux atteints non seulement par le groupe témoin, mais aussi par les membres du groupe programme qui n'étaient pas bénévoles.

En échange, plutôt que de favoriser l'acquisition des compétences grâce au bénévolat, le PIEC a peut-être attiré ceux qui possédaient déjà des compétences pour être bénévoles. Étant donné que les emplois du PIEC se situaient dans le secteur bénévole, les travailleurs plus spécialisés dans le groupe programme auraient peut-être été plus susceptibles de devenir bénévoles que leurs homologues du groupe témoin, la plupart d'entre eux occupant probablement déjà un emploi dans le secteur privé. Par conséquent, les bénévoles du groupe programme auraient pu être plus spécialisés que ceux du groupe témoin, entraînant la différence observée dans le niveau de compétence de l'emploi occupé après le PIEC.

⁷ La signification statistique a été évaluée à l'aide d'un test du chi carré d'indépendance.

Tableau 5.9 Lien entre le bénévolat au mois 40 et le niveau de compétence de l'emploi du mois 41 au mois 54

	Échantillon de l'a.-e.			Échantillon de l'AS		
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact
Niveau de compétence de l'emploi principal du mois 41 au mois 54 (%)						
Très spécialisé	27,5	21,6	5,9 *	24,3	13,1	11,1 ***
Moyennement spécialisé	33,8	39,2	-5,4	31,4	30,6	0,7
Peu spécialisé	19,6	21,3	-1,7	16,0	19,4	-3,4
N'a pas travaillé	18,1	17,4	0,8	28,4	35,6	-7,2
Fréquence du bénévolat encadré au mois 40, et niveau de compétence de l'emploi principal du mois 41 au mois 54 (%)						
A fait du bénévolat au moins une fois au cours de la dernière année						
	47,0	38,1	8,9 **	51,5	28,8	22,7 ***
Très spécialisé	15,5	8,7	6,8 ***	14,8	3,8	11,0 ***
Moyennement spécialisé	15,8	16,0	-0,2	13,6	8,1	5,5
Peu spécialisé	6,9	7,6	-0,7	7,1	5,6	1,5
N'a pas travaillé	8,4	5,6	2,8	16,0	10,6	5,4
N'a pas fait de bénévolat au cours de la dernière année						
	53,0	61,9	-8,9 **	48,5	71,3	-22,7 ***
Très spécialisé	11,8	12,9	-1,1	9,5	9,4	0,1
Moyennement spécialisé	18,2	23,2	-5,0 *	17,8	22,5	-4,7
Peu spécialisé	12,6	13,7	-1,2	8,9	13,8	-4,9
N'a pas travaillé	9,9	11,8	-1,9	12,4	25,0	-12,6 ***
Taille de l'échantillon	406	357		169	160	

Sources : Calculs fondés sur les données des enquêtes de suivi après 40 mois et après 54 mois.

Notes : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %. Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Résumé

Les impacts sur le capital social qui se sont produits pendant le PIEC ont diminué avec le temps après le programme, particulièrement pour l'échantillon de l'AS, au sein duquel des effets positifs sur la densité du réseau et sur les liens ténus, présents au mois 40, avaient disparu au mois 54. Parmi l'échantillon de l'a.-e., certains des impacts du mois 40 ont perduré jusqu'au mois 54, notamment un accès accru à des conseils spécialisés et à des contacts professionnels parmi ceux possédant au moins un diplôme d'études secondaires. Les membres du groupe programme de l'a.-e. ont aussi continué à être plus enclins à compter de multiples indicateurs d'un capital social accru au mois 54, tout comme au mois 40.

Les membres du groupe programme issus de l'a.-e. et de l'AS étaient plus susceptibles que leurs homologues du groupe témoin d'avoir recours à leurs réseaux sociaux pour les aider à trouver un emploi. Cette tendance était toutefois probablement attribuable au fait que les membres du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS étaient aussi beaucoup plus susceptibles d'avoir travaillé à temps plein un moins grand nombre de mois que leurs homologues du groupe témoin au cours de la période de 12 mois pendant laquelle l'utilisation du réseau a été évaluée.

Le PIEC a continué à produire des effets positifs substantiels sur le bénévolat encadré parmi les membres du groupe programme dans les échantillons de l'a.-e. et de l'AS, puisque la plupart des impacts sur le bénévolat des 40 mois étaient toujours présents au mois 54. Le pourcentage de membres du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS participant à des activités de bénévolat encadré a augmenté en raison du PIEC. De plus, ce dernier a accru le nombre moyen d'heures de bénévolat par mois dans l'échantillon de l'AS et le nombre d'organismes pour lesquels les membres de l'échantillon de l'a.-e. étaient bénévoles.

Le projet a éperonné le développement conjoint du capital social et du bénévolat dans le groupe programme de l'AS. Non seulement ceux qui, en temps normal, ne se seraient pas portés bénévoles, sont devenus bénévoles, mais ils étaient aussi plus enclins à développer leur capital social que les bénévoles du groupe témoin.

La nature bénévole d'un emploi rémunéré du PIEC, de pair avec la participation accrue des membres du groupe programme issus de l'a.-e. et de l'AS aux activités bénévoles impayées, signifient que les avantages du PIEC ont outrepassé les participants individuels et se sont propagés aux organismes pour qui ils travaillaient et par ricochet, aux collectivités où ils habitaient.

Chapitre 6

Mobiliser les collectivités pour le développement local — Effets du PIEC sur les collectivités

En plus d'une étude des impacts sur les participants, le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) prévoyait une évaluation de ses effets sur les communautés participantes. Bien que l'éventail complet des effets du PIEC sur les collectivités fut présenté dans Gyarmati et al. (2008), le présent chapitre met en évidence ceux qui s'appliquent à une analyse avantages-coûts du projet, aux conclusions globales et à l'incidence sur les politiques générales. En particulier, les collectivités ont profité de leur participation au projet, à l'égard de plusieurs dimensions de la capacité communautaire améliorée, y compris l'importance du capital social, de la cohésion et de l'inclusion sociales chez les résidents, et de la capacité accrue des organismes de l'économie sociale.

On fait appel à une conception de recherche à plusieurs méthodes reposant sur la théorie du changement et sur un plan quasi-expérimental de sites de comparaison en vue d'évaluer les effets du PIEC sur les collectivités. Pour appliquer une méthode basée sur la théorie du changement, expliquée dans Weiss (1995) et Connell et Kubisch (1998), les évaluateurs doivent exposer les hypothèses explicites ou implicites expliquant comment et pourquoi un programme devrait ou ne devrait pas fonctionner. Tous les résultats escomptés et les hypothèses principales incorporés au programme, à la logique, au choix du moment et aux seuils de changement doivent être expliqués en détail. Les méthodes de collecte et d'analyse des données sont ensuite conçues pour suivre les résultats de plus en plus apparents et montrer quelles théories sont confirmées par les données probantes. Pour que les théories soient crédibles, il est essentiel qu'elles soient élaborées par l'intermédiaire d'une consultation avec des intervenants clés ayant des connaissances et un intérêt relatifs au programme et à ses effets éventuels. Étant donné que l'assignation aléatoire est, la plupart du temps, inadaptée à l'étude des effets sur les collectivités, l'évaluation fondée sur une théorie peut constituer un moyen efficace de valider les conclusions d'une étude. À mesure que l'on trouvera des preuves à l'appui de chaque micro-étape reliant la théorie à un résultat, la théorie sous-jacente sera validée.

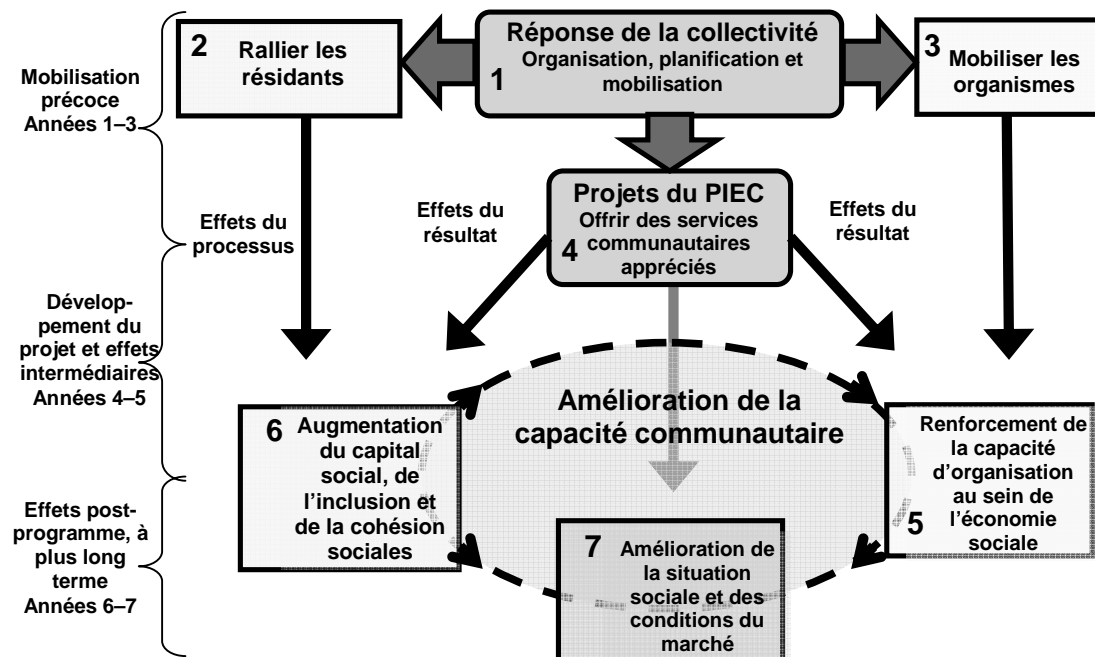
L'évaluation du PIEC a incorporé une conception quasi-expérimentale de comparaison des collectivités afin de renforcer l'évaluation globale. Un groupe de collectivités similaires au Cap-Breton et en Nouvelle-Écosse continentale a été associé aux six collectivités participant au PIEC afin de faire office de contrefactuel. Les données ont été recueillies dans toutes les collectivités et feront l'objet d'une comparaison entre les sites participant au programme et les sites de comparaison, grâce à des techniques statistiques permettant de neutraliser les différences non liées au PIEC. Cette conception fournit un autre moyen aux évaluateurs de valider tout changement observé dans les collectivités à l'étude au fil du temps. Elle fournit également des seuils implicites pour les changements observés, dans la

mesure où seuls les changements qui sont statistiquement différents des sites de comparaison sont considérés comme des effets possibles du PIEC.

Effets escomptés du PIEC : structure de la théorie du changement

Par l'intermédiaire d'un processus continu de consultation avec les bailleurs de fonds, les concepteurs et les partenaires clés du programme au sein des collectivités à l'étude, diverses théories du changement ont été élaborées au cours du projet. Bien qu'un consensus n'ait pas été atteint au sujet de tous les résultats et effets du programme, les contributions de chaque partenaire correspondent systématiquement au cadre de base du changement attendu. La figure 6.1 présente une version simplifiée de la théorie du changement. Elle illustre les trois niveaux de résultats attendus au sein des collectivités à l'étude au fil du temps, soit les résultats associés aux résidents et aux organismes, et les résultats globaux au niveau de la collectivité. Elle indique ensuite quels sont les résultats susceptibles d'être les plus importants à plusieurs étapes du programme, à savoir les résultats associés à la participation et à la mobilisation des collectivités au cours des trois premières années, ceux relatifs au développement du projet, la prestation de services ainsi que quelques effets intermédiaires sur les collectivités au cours des années 4 et 5. Elle présente enfin les effets à plus long terme au cours des années 6 et 7.

Figure 6.1 Cadre de la théorie du changement du PIEC (résumé simplifié)



Mobilisation préliminaire et développement du projet

Au cours des deux ou trois premières années du programme, il était prévu que certaines des réactions de la collectivité découlent de l'offre du PIEC (case 1). La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) présenterait l'offre par le biais de réunions de consultation publiques et les résidants choisiraient de l'accepter ou non. Lorsque les collectivités décidaient de participer, elles devaient élire un organe démocratique fonctionnel — un conseil de la collectivité — dans un délai de 18 mois, dans le but d'élaborer un plan stratégique et d'entreprendre la mise sur pied de projets visant à employer les travailleurs du PIEC. Le premier projet dans chaque collectivité devait être approuvé dans un délai de 24 mois après la formation du conseil.

Les conseils de collectivités devaient rallier et mobiliser de façon efficace les résidants de leurs collectivités (case 2), afin qu'ils participent aux activités liées au PIEC, en œuvrant au sein des comités directeurs, en faisant du bénévolat en tant que membres du conseil, en se rendant à des réunions publiques, en planifiant des activités et en fournissant une évaluation des capacités communautaires. En outre, les conseils étaient censés mobiliser efficacement les organismes de leurs collectivités (case 3) pour que celles-ci s'engagent dans des planifications précoces d'activités et y contribuent. Les conseils devaient par conséquent encourager les organismes de parrainage prospectif à élaborer et soumettre des propositions de projet. Bien que l'élaboration du projet fût censée commencer relativement tôt dans l'étude (case 4), elle devait également continuer à prendre de l'ampleur au cours des années suivantes, au fur et à mesure que les travailleurs étaient recrutés dans le programme au cours d'une période de deux ans à compter de l'année 2 de l'étude. La période d'admissibilité des participants étant de trois ans, les collectivités auraient donc jusqu'à cinq ans pour utiliser la main-d'œuvre gratuite, en fonction de la rapidité avec laquelle elles s'acquitteraient de leurs responsabilités en matière d'organisation et de planification.

Processus et résultats des effets sur les collectivités

Les effets à moyen et à long termes sur les collectivités étaient censés provenir de deux sources : le processus d'engagement, d'organisation et de mobilisation de chaque collectivité, et les résultats ou produits des projets eux-mêmes. L'offre de main-d'œuvre du PIEC devait accroître la capacité des organismes du tiers secteur à servir leur collectivité, en particulier au sein des organismes parraineurs du PIEC (case 5). Au-delà du travail des participants, néanmoins, les organisations pourraient obtenir de nouvelles ressources ou tirer parti des ressources existantes en mettant en œuvre des projets, en améliorant la capacité par la prestation de formation complémentaire ou d'une assistance technique et en solidifiant les liens et la coopération avec d'autres organismes non parraineurs du tiers secteur, aussi bien au sein de leur collectivité qu'en dehors.

Le renforcement de la participation et de l'interaction des membres de la collectivité était censé être un résultat du PIEC — issu à la fois du processus d'engagement et des projets du PIEC eux-mêmes —, entraînant une amélioration du capital social, de l'inclusion et de la cohésion parmi les résidants (case 6). Tous ces résultats contribuent à accroître la capacité de la collectivité et à soutenir des efforts de développement ultérieurs. À l'aide d'une mesure du capital social basée sur les réseaux, le PIEC devrait améliorer les liens entre les résidants en

offrant des possibilités de nouvelles relations sociales ou de liens à l'emploi (appelés capital social d'accointances). Il pourrait en résulter des augmentations de la taille des réseaux sociaux ou du nombre de liens de ces réseaux, ou des changements dans l'hétérogénéité ou la densité des structures des réseaux en tant que telle.

Par le biais d'une participation accrue plus variée des résidants dans la vie de la collectivité, le PIEC était censé améliorer directement les mesures d'inclusion sociale fondées sur la participation. Le PIEC est également censé améliorer les mesures d'inclusion basées sur l'accès grâce auquel les résidants élargissent leurs possibilités de s'engager davantage, découlant directement des projets du PIEC (puériculture ou services de transport) ou indirectement à partir du capital social (rencontrer quelqu'un pouvant proposer du covoiturage). En plus de rehausser des indicateurs de cohésion sociale comme le sentiment partagé d'appartenance des résidants à une collectivité, la fierté à l'égard de leur identité locale, l'attachement à leur collectivité et les sentiments d'isolement atténués, le PIEC devrait stimuler la confiance parmi les résidants de la collectivité en augmentant les contacts sociaux ainsi que la perception de l'engagement et du soutien locaux de la part de leurs concitoyens.

Le PIEC devrait aussi entraîner des changements dans une vaste gamme de résultats supplémentaires au niveau communautaire tels que les effets économiques sur les taux d'emploi, les salaires et les revenus ainsi que sur la situation sociale — à savoir la pauvreté et les difficultés de subsistance, les résultats en matière de santé, l'environnement, la qualité du quartier et du logement et la stabilisation des tendances démographiques (case 7). Des preuves de ces changements hypothétiques causés soit par le processus, soit par les résultats ou les produits, ont été cherchées à l'aide d'indicateurs tirés d'une grande variété de données, y compris l'enquête longitudinale en trois phases, les données administratives, les entretiens approfondis avec les partenaires clés, les observations locales, les examens environnementaux, un suivi des médias locaux ainsi que des contrôles réguliers de l'économie locale.

Engagement, organisation et mobilisation des collectivités

Six collectivités de la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB) ont été désignées comme candidates au PIEC (voir Gyarmati et al. (2008) pour de plus amples détails sur le processus de sélection), dont quatre collectivités principales — les villes de Dominion, de New Waterford, de Sydney Mines et de Whitney Pier d'avant fusion — où des réunions de consultation publiques auraient lieu en mai et en juin 1999. Deux autres collectivités — les villes de North Sydney et de Glace Bay d'avant fusion — se sont engagées dans le projet en janvier et en février 2001. Chaque collectivité disposait de 18 mois pour se doter d'un conseil de représentants, puis d'un maximum de six mois supplémentaires pour entamer l'élaboration des projets (le premier projet devait avoir été approuvé dans les 24 mois suivant la réunion publique initiale). Les activités du projet et le recrutement des travailleurs du PIEC se sont déroulés en parallèle, d'août 2000 à juillet 2005.

Tel qu'il est mentionné au chapitre 2, les résultats suggèrent que malgré un certain nombre de difficultés de mise en œuvre au début du projet et la réticence initiale de certains

groupes et organismes locaux, les collectivités peuvent rallier, organiser et mobiliser efficacement leurs ressources pour élaborer des projets qui fournissent un emploi intéressant aux participants et qui portent sur une gamme de besoins relatifs au développement communautaire local. En particulier, les communautés participantes ont été en mesure de s'acquitter de la plupart de leurs responsabilités en formant des conseils de représentants, en élaborant des plans stratégiques, en mobilisant les résidants et les organismes et en mettant sur pied des projets qui emploieraient les travailleurs.

Les six collectivités ont accepté l'offre du PIEC lors de votes découverts à des réunions publiques et ont formé des comités directeurs dans le but de coordonner leur participation initiale au projet. Chaque collectivité a ensuite organisé un conseil de représentants fonctionnel et a élaboré un plan stratégique afin d'orienter le développement du projet et l'utilisation des travailleurs du PIEC. Cinq des six communautés ont réussi par la suite à mobiliser les résidants et les organismes pour participer au projet. Bien qu'au départ, des organismes existants furent réticents à participer et à aider à favoriser la formation de conseils communautaires, la mobilisation d'organismes afin de parrainer des projets dans la plupart des collectivités s'est déroulée sans heurt. Plus de 250 organisations locales ont été mobilisées par les collectivités à l'étude afin d'élaborer des projets d'embauche pour les participants. En raison de l'appui limité en capital et des délais relativement courts pour l'élaboration des projets en fonction du modèle du PIEC, les collectivités à l'étude se sont surtout appuyées sur des organisations existantes des secteurs sans but lucratif et bénévole pour élaborer des projets. Bien que certains nouveaux partenariats aient été créés, la plupart des projets communautaires étaient un prolongement des activités qui existaient déjà dans les organismes à but non lucratif.

Dans le cadre de ce processus, les conseils communautaires sont parvenus à sensibiliser au PIEC près d'un tiers des résidants de New Waterford, de Whitney Pier, de Sydney Mines, et de North Sydney. Bien que cette proportion ait été légèrement inférieure à Dominion et à Glace Bay, soit environ un quart des résidants, le niveau de sensibilisation a tout de même été beaucoup plus élevé que dans les sites de comparaison (environ un cinquième des résidants). Ces taux sont demeurés constants pendant le reste de l'étude, même s'ils ont atteint environ 40 % à Sydney Mines et à North Sydney. À la fin de la période de suivi, en 2006, la connaissance du PIEC était toujours plus élevée dans toutes les collectivités programme que dans les sites de comparaison. Chez les résidants au courant du projet, près de 90 % appuyaient le programme dans toutes les collectivités; ce taux est demeuré stable pendant toute la durée du projet. L'intensité du soutien a toutefois connu des variations, les niveaux les plus élevés ayant été observés à New Waterford et à Sydney Mines, où 60 % des résidants disaient appuyer fortement le PIEC. Dans les autres collectivités, cette proportion se chiffrait à moins de la moitié.

La sensibilisation au programme et le soutien connexe accrus ont mené à des niveaux supérieurs de participation et d'interaction chez les membres des collectivités au sens large (les non-participants) en ce qui a trait aux activités non rémunérées du PIEC, ce qui a augmenté la probabilité d'obtenir les effets recherchés sur les collectivités. Cette participation a pris plusieurs formes : participation à des réunions communautaires et aux conseils du PIEC; engagement dans des activités des conseils ou comités; rôle dans la planification stratégique et contribution, à titre de parraineurs, à l'élaboration des projets du

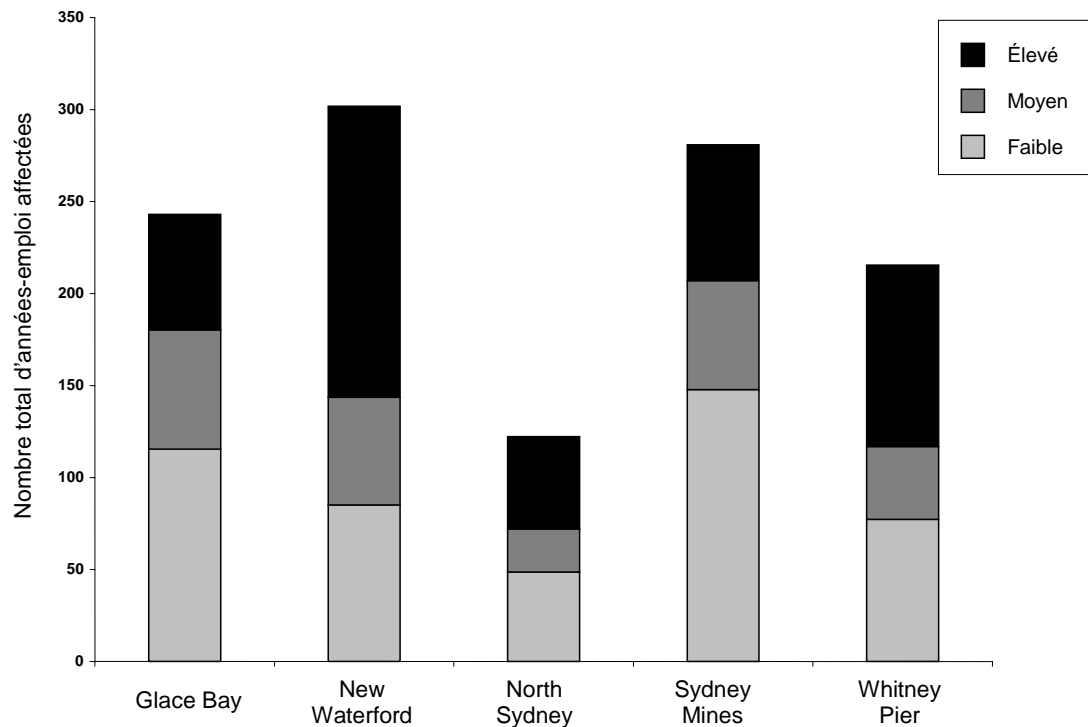
PIEC. Les niveaux d'engagement à l'égard du PIEC les plus élevés ont été observés à New Waterford, à Sydney Mines, à Whitney Pier et à North Sydney, soit de 3 % à 5 % des résidents; ces proportions sont nettement supérieures à ce qui a été constaté dans les sites de comparaison.

Élaboration des projets et création d'emplois du PIEC

Pendant l'étude, cinq des six collectivités participantes ont réussi à créer 295 projets qui répondaient à une large gamme d'exigences communautaires. Environ 1 300 postes ont été attribués à ces projets, représentant les dix catégories de la Classification nationale des professions (CNP) et pourvus par plus de 2 100 affectations d'emploi uniques. Chaque collectivité est parvenue à créer un éventail de projets, mais l'envergure des projets et la répartition des ressources du PIEC n'étaient pas les mêmes d'une collectivité à l'autre.

La figure 6.2 illustre la fluctuation des ressources du PIEC affectées aux collectivités en fonction du nombre d'années-emploi et du niveau de compétence des emplois créés dans le cadre des projets approuvés par les conseils communautaires respectifs. New Waterford et Sydney Mines ont créé les projets du PIEC ayant obtenu le plus grand nombre d'heures-participants, soit près de 300 années-emploi chacune. Glace Bay et Whitney Pier ont également reçu d'importantes ressources, soit 250 et 200 années-emploi respectivement. Les projets approuvés par North Sydney ont profité d'un nombre considérablement moins élevé de ressources, soit environ 125 années-emploi, en partie en raison de leur participation tardive à l'étude. Enfin, le conseil de Dominion n'a approuvé aucun projet, mais un petit nombre de participants ont travaillé dans cette collectivité à des projets approuvés par d'autres conseils.

Figure 6.2 Nombre d'années-emploi à temps plein affectées, par communauté et par secteur

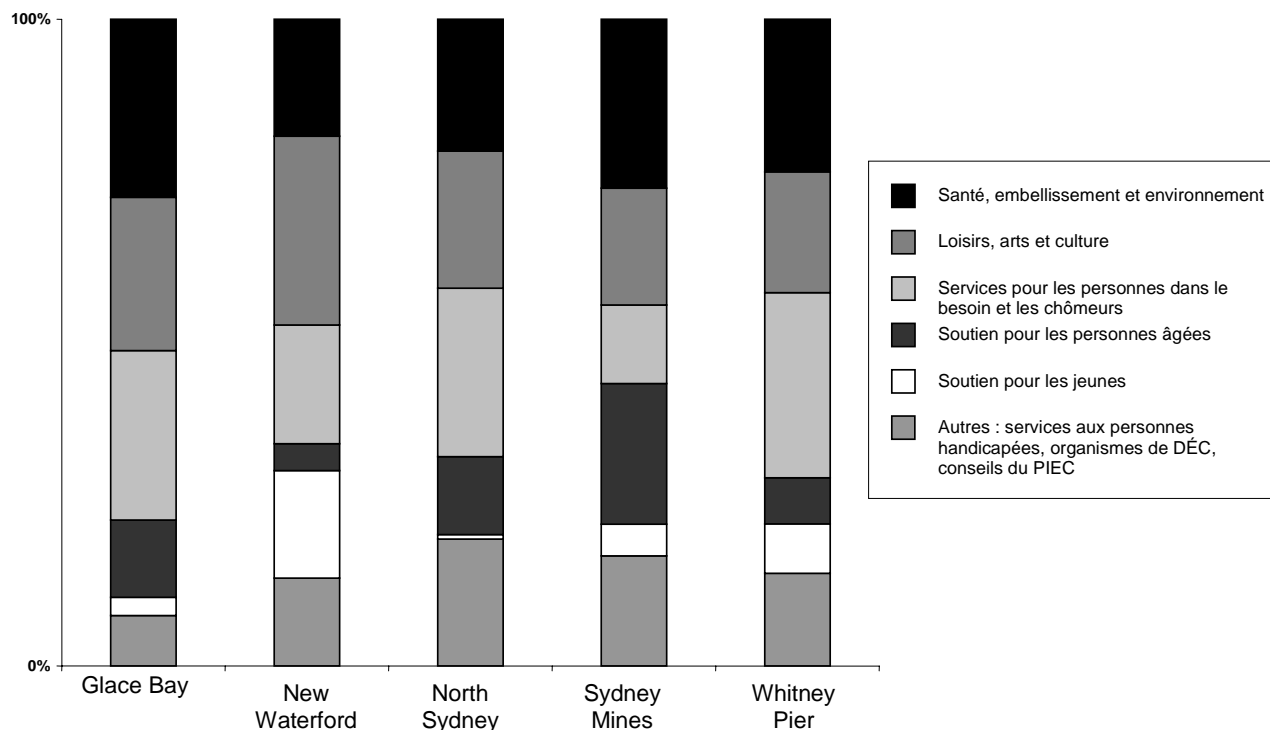


Source : Calculs tirés du Système d'information sur la gestion du projet (SIGP) du PIEC.

Malgré certains écarts dans l'envergure des projets, toutes les collectivités ont été en mesure de créer des emplois non seulement intéressants pour les participants, mais qui étaient d'une valeur considérable pour les organismes parraineurs des projets. Contrairement aux programmes classiques de création directe d'emplois qui offrent des emplois généralement faiblement spécialisés, le PIEC a réussi à fournir un éventail de professions moyennement spécialisées et très spécialisées.

Même s'il y avait des similitudes au sens large en ce qui a trait à la façon dont les collectivités ont choisi d'allouer leurs ressources du PIEC, la mesure dans laquelle l'allocation des ressources variait entre les collectivités pouvait influencer l'endroit où les effets sur les sous-groupes clés seront le plus probablement observés dans chacune des collectivités du PIEC. La figure 6.3 présente la répartition des ressources du PIEC dans chaque communauté en indiquant la part des années-emploi du PIEC que chacune accorde à chaque catégorie de projet.

Figure 6.3 Pourcentage d'années-emploi affectées, par communauté et par secteur



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

Chacune des collectivités a décidé de consacrer près de la moitié de ses ressources aux deux grandes catégories formées par l'environnement, l'embellissement et la santé, ainsi que les arts et la culture, ce qui indique que les effets les plus importants sur les collectivités participantes découleront probablement de ces secteurs prioritaires. Outre ces deux catégories, les communautés ont choisi d'appuyer les personnes à faible revenu, les personnes âgées et les jeunes, à divers degrés. Par exemple, Whitney Pier, North Sydney et Glace Bay ont alloué près du quart de leurs ressources à des projets axés sur les personnes à faible revenu ou sans emploi, tandis que New Waterford s'est concentrée sur les jeunes et Sydney Mines, sur l'aide aux personnes âgées.

Les projets qui offraient des services aux personnes âgées incluaient l'aide à l'autonomie et aux soins de santé, les loisirs et la défense des intérêts, tandis que les projets destinés aux jeunes comprenaient des établissements d'enseignement, des associations sportives et récréatives, des maisons de jeunes, des organisations religieuses et des événements spéciaux. Au nombre des projets visant à fournir des services aux personnes dans le besoin, mentionnons des banques alimentaires, des foyers, une association d'aide au logement, un centre de soins en établissement et différentes organisations caritatives.

En résumé, l'écart noté dans la réussite relative des collectivités en ce qui a trait à la mobilisation initiale, à l'ampleur des projets et aux secteurs ciblés permet de lier les effets escomptés du PIEC aux changements réels observés (se reporter à Gyarmati 2008 pour une revue exhaustive des écarts entre les résultats communautaires). Les processus

d'engagement, d'organisation et de mobilisation à New Waterford et à Sydney Mines ont été les plus conformes aux attentes; près de 80 % des indicateurs principaux ont été atteints et la plus grande proportion de ressources de participants a été affectée à leurs projets. Elles ont également obtenu les niveaux de sensibilisation, de soutien et de participation des résidants les plus élevés et ce, plus tôt dans la période d'étude que dans d'autres collectivités. Ces collectivités ont par ailleurs choisi de consacrer une plus grande proportion de leurs ressources à des projets s'adressant aux jeunes et aux personnes âgées respectivement. Les processus à North Sydney, à Whitney Pier et à Glace Bay se sont, eux aussi, rapprochés des attentes, environ 70 % des indicateurs ayant été atteints, mais bon nombre ont été observés plus tard au cours de la période d'étude et moins de ressources du PIEC ont été consacrées à leurs projets.

Il est important de souligner que les processus d'engagement, d'organisation et de mobilisation entrepris à Dominion, la plus petite collectivité, sont ceux qui ont le plus divergé des attentes, seulement 25 % des indicateurs clés ayant été atteints. Les preuves indiquent que la modeste taille de la collectivité n'a peut-être pas fourni la masse critique nécessaire pour une participation et une mobilisation efficaces et soutenues, du moins au cours de l'échéance de 24 mois. Par conséquent, il était moins probable que les effets du projet se répercutent sur cette communauté.

Résumé des effets sur les collectivités

Les résultats de l'étude des effets sur les collectivités démontrent la prépondérance de changements positifs dans les collectivités à l'étude ainsi que des améliorations à la capacité locale et à la situation sociale qui sont, pour la plupart, conformes aux attentes énoncées dans la théorie du changement. Ces 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. Par exemple, New Waterford et Sydney Mines ont connu un grand nombre de changements positifs très variés en ce qui a trait au capital, à l'inclusion et à la cohésion sociaux, considérablement plus importants que ceux observés dans les collectivités de comparaison. Parallèlement, les résidants de ces collectivités ont constaté très peu de changements négatifs différents de ceux enregistrés dans les collectivités de comparaison. Qui plus est, conformément à la période à laquelle ces effets devaient se produire, New Waterford et Sydney Mines ont fait l'objet d'un changement positif plus considérable entre 2001-2002 et 2003-2004 que toute autre collectivité, qui s'est poursuivi jusqu'en 2005-2006.

North Sydney a également enregistré un grand nombre et un large éventail de changements dans le capital social, l'inclusion et la cohésion, conformes au calendrier prévu des effets du PIEC. Si les résidants de North Sydney ont connu seulement un petit nombre de changements significatifs au cours de la première moitié de l'étude, ils ont néanmoins enregistré un nombre important de changements au cours de la deuxième moitié, en raison de leur inscription tardive au projet. De même, le nombre, l'éventail et le moment d'apparition des changements à Whitney Pier correspondent aux attentes. En raison des difficultés initiales de mise en œuvre, il n'est pas surprenant que cette collectivité ait noté très peu de

changements positifs en 2003-2004, outre ceux observés dans les collectivités de comparaison. En raison du succès croissant de Whitney Pier et du niveau accru d'implication dans le projet, néanmoins, des changements positifs étaient susceptibles de survenir à un stade ultérieur de l'étude. En 2005-2006, en effet, les résidants ont enregistré sept indicateurs de changements positifs relatifs à au moins une mesure du capital social, de l'inclusion et de la cohésion, au-delà de ceux observés dans les collectivités de comparaison.

Glance Bay a également constaté plusieurs changements positifs, bien que sur un éventail plus réduit de résultats. Les résidants ont vu des améliorations de leur capital social et une augmentation de leur niveau de confiance, mais pas de changements en matière de mesures fondées sur l'accès ou la participation de l'inclusion sociale. En raison de l'inscription tardive de Glance Bay au PIEC, et des niveaux apparemment plus faibles de sensibilisation et de participation au projet, il n'est pas surprenant que des changements significatifs dans la participation communautaire n'aient pas été observés. Comme prévu, en raison de ses difficultés initiales de mise en œuvre et de son manque de projets, Dominion a enregistré très peu de changements positifs comparativement à ceux enregistrés dans les sites de comparaison au cours de l'étude.

Les paragraphes suivants résument certains des effets plus évidents du PIEC, y compris ceux sur la capacité organisationnelle dans l'économie sociale, le capital social, l'inclusion et la cohésion sociales, chez les résidants des collectivités, et certaines des conditions économiques et sociales plus étendues dans les communautés participantes.

Capacité organisationnelle

Les effets du projet sur la capacité organisationnelle des collectivités participantes étaient plus évidents dans les organismes parraineurs. La disponibilité des ressources du PIEC, particulièrement une main-d'œuvre gratuite pendant plusieurs années, a permis aux parraineurs de constater des améliorations appréciables dans leur capacité de remplir leur mission et de s'engager dans une planification à plus long terme. Il semble que le PIEC ait répondu 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.

Des améliorations de la capacité ont été constatées à plusieurs niveaux, y compris la disponibilité de travailleurs suffisamment spécialisés et d'autres ressources visant à aider à l'exploitation du projet. D'autre part, près de 75 % des parraineurs interrogés ont indiqué que le PIEC avait renforcé leur capacité à réseauter avec d'autres organismes et résidants de leur collectivité. Notamment, les organismes dont les efforts d'extension faisaient déjà partie de leurs pratiques habituelles ont nettement bénéficié de l'aide apportée par les participants dans ce domaine.

Il semble que le PIEC n'ait eu que peu d'effets sur l'augmentation du nombre d'organismes actifs du tiers secteur. Quelques améliorations indirectes ont été observées au niveau de la portée relative et des activités des organismes non parraineurs, notamment au niveau du nombre de résidants qui ont bénéficié des services de groupes du tiers secteur et de la progression de la collaboration entre les organismes du tiers secteur au sein des collectivités. Bien que les conseils communautaires aient joué un rôle actif au sein de

l'économie sociale tout au long de l'étude, à la fois pour l'approbation des projets et la consolidation des liens — aucun conseil n'a subsisté une fois le projet terminé.

Capital social

Le PIEC semble avoir engendré des améliorations pour un certain nombre d'autres résultats déterminants quant à la capacité de la collectivité. Les résidants des collectivités à l'étude ont amélioré leur capital social relativement aux ressources accessibles dans leurs réseaux et aux caractéristiques structurelles de ces derniers. Les collectivités participantes ont aussi connu de plus importantes améliorations dans la densité des réseaux que celles observées dans les collectivités de comparaison. Tandis qu'un peu moins de la moitié de tous les répondants dans les collectivités de comparaison ont signalé que tous leurs contacts se connaissaient, le pourcentage des répondants dans les collectivités participantes possédant des réseaux très denses a chuté considérablement.

Cohésion sociale

La cohésion sociale s'est améliorée à au moins un égard dans la plupart des collectivités à l'étude, y compris dans la confiance parmi les résidants. Relativement à la mesure de la confiance interpersonnelle (la confiance dans des amis intimes et des voisins) et civique (la confiance dans les agents de police), de 90 à 95 % des répondants dans toutes les collectivités à l'étude ont signalé être plus ou moins ou très certains qu'on leur rendrait leur portefeuille perdu. Bien que ces taux soient stables dans la plupart des collectivités à l'étude, des hausses un peu plus importantes de la confiance civique ont été constatées dans trois d'entre elles. Qui plus est, une augmentation considérablement plus élevée de la confiance dans les étrangers a été observée dans plusieurs collectivités à l'étude. Certains indicateurs d'attachement à la collectivité ont aussi révélé des changements positifs plus grands dans les collectivités à l'étude. Ces effets positifs n'étaient toutefois pas assortis d'améliorations dans les attitudes des résidants à l'égard du niveau collectif d'action à l'intérieur de leur communauté respective et de la mesure dans laquelle les voisins s'entraident et appuient leurs intérêts collectifs.

Inclusion sociale

Nombre de mesures de l'inclusion sociale basées sur l'accès et l'action se sont améliorées dans une plus large mesure dans les collectivités à l'étude que dans les sites de comparaison, y compris la disponibilité du transport et de la garde d'enfants. Bien que très peu d'effets fussent observés dans les secteurs où les attentes étaient très élevées, notamment en ce qui a trait au niveau de participation aux loisirs locaux, qui avaient profité d'une grande part des ressources du PIEC dans toutes les collectivités, diverses mesures de l'inclusion basées sur la participation ont été observées. En plus d'accroître directement la participation communautaire pendant l'organisation des conseils locaux, le niveau de participation réelle dans la vie communautaire semble s'être grandement amélioré grâce à une participation accrue au PIEC. Les collectivités ont profité de la mesure dans laquelle les résidants ont appuyé les efforts du PIEC.

Conjoncture économique locale

Peu de différences statistiquement significatives en ce qui a trait aux changements relatifs aux taux d'emploi, aux salaires, aux revenus ou à une activité économique plus vaste parmi les collectivités peuvent être attribuées au PIEC. Une augmentation un peu plus importante dans le taux d'emploi à temps plein, les heures de travail et la répartition du revenu a été observée dans quelques collectivités participantes. Toutefois, ces différences étaient négligeables et, étant donné l'envergure et la distribution des projets du PIEC, leur tendance peut être attribuée avec moins de certitude au projet que celle reliée à la situation sociale et à la capacité locale.

Situation sociale

Relativement à la situation sociale, plusieurs collectivités à l'étude ont connu de légères améliorations pour un certain nombre d'indicateurs supplémentaires, qui correspondent davantage aux attentes à l'égard de la variété des projets du PIEC. Une faible hausse de la santé auto-évaluée a été remarquée à Sydney Mines, conformément à la grande importance accordée à la santé, à la sécurité et au soutien aux personnes âgées. Un certain nombre d'indicateurs positifs de la qualité améliorée du quartier et du logement ont aussi été constatés dans les collectivités à l'étude, y compris des réductions importantes des lieux inesthétiques, conformément à la priorité donnée à l'environnement et aux projets d'embellissement dans la plupart des collectivités à l'étude. Le niveau global de satisfaction à l'égard de la collectivité semble s'être accru dans au moins une ou deux collectivités à l'étude, bien que rien ne semble avoir freiné le grand mouvement de population auxquelles font face la plupart des collectivités du Cap-Breton, y compris un pourcentage à la baisse des jeunes et des jeunes travailleurs, ainsi qu'un pourcentage à la hausse des travailleurs plus âgés et des aînés.

Effets sur les sous-groupes

On a observé certains écarts dans les effets dans des secteurs clés des collectivités, selon les priorités fixées par les collectivités relativement à l'allocation de leurs ressources. Par exemple, l'investissement de Sydney Mines dans les personnes âgées, tant en ce qui a trait aux heures allouées et à la diversité des projets, a permis aux vieillards de maintenir et, dans certains cas, d'améliorer leur capital social relativement aux contacts à l'intérieur de la collectivité et aux liens avec les soutiens affectif et financier. Cet investissement a aussi entraîné les résultats les plus positifs sur la santé parmi les collectivités participantes. À Whitney Pier, qui a alloué la majeure partie de ses ressources axées sur les vieillards à un programme d'approche destiné à atténuer la solitude et l'isolement, le pourcentage de contacts dans la collectivité s'est en réalité accru parmi les personnes âgées. De même, New Waterford s'est concentré sur le renforcement de la sécurité dans et aux environs d'un établissement de soins spéciaux pour bénéficiaires internes âgés et a remarqué des améliorations soutenues de la confiance parmi les vieillards, au-delà de ceux observés dans toute autre collectivité participante ou de comparaison. Dans les deux cas, la correspondance parfaite entre la conception et le résultat fait probablement du PIEC la cause la plus probable des améliorations observées.

Les jeunes s'avéraient aussi une priorité pour nombre de collectivités, particulièrement New Waterford, suivie de Whitney Pier, de Sydney Mines et de Glace Bay. L'allocation de ressources aux projets axés sur les jeunes était reliée dans une certaine mesure à des résultats positifs dans cette population, même si la corrélation n'était pas aussi importante que prévue. Les résultats positifs, particulièrement en ce qui concerne les indicateurs du capital social et de la cohésion, étaient probablement plus fréquents dans les quatre communautés ayant alloué un nombre appréciable de ressources aux jeunes, soutenant ainsi l'idée qu'au moins certains de ces effets au niveau de la collectivité peuvent être attribués au PIEC.

Résumé

Les communautés qui se sont avérées les plus efficaces pour organiser et mobiliser les ressources locales afin de développer des projets du PIEC ont remarqué les changements les plus notables à la suite de leur participation au projet, tandis que le nombre le moins élevé de changements a été noté dans la collectivité qui n'a pas réussi à approuver de projets. Les retombées sur la capacité des organismes parraineurs étaient les plus évidentes. La disponibilité des travailleurs pendant plusieurs années semble avoir appuyé considérablement les missions des organismes parraineurs et les avoir aidés à se lancer dans une planification à plus long terme. En plus de rehausser la capacité organisationnelle, le PIEC semble avoir engendré des améliorations pour un certain nombre d'autres résultats déterminants quant à la capacité de la collectivité. Les résultats de l'enquête communautaire en trois phases ont révélé que les résidents des collectivités à l'étude ont amélioré leur capital social, y compris la structure de leurs réseaux sociaux et les liens des ressources au sein de ces réseaux comparativement aux collectivités de comparaison. La cohésion sociale s'est accrue dans une plus grande mesure pour au moins un indicateur — l'amélioration de la confiance généralisée parmi les résidents — dans la plupart des collectivités participantes. En outre, de plus importantes hausses des mesures de l'inclusion sociale basées sur l'accès et la participation ont été notées dans ces dernières. En plus d'accroître directement la participation au sein de la collectivité pendant l'organisation des conseils locaux, le PIEC a favorisé la participation à des activités associatives et l'adhésion à des organismes communautaires, 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, dans une moindre mesure, 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 quel de ces égards pourraient dynamiser l'économie sociale et faciliter les efforts futurs de développement communautaire.

Les preuves démontrent aussi qu'un nombre de changements positifs sont survenus pour des groupes clés qui représentant une priorité plus élevée pour certains conseils communautaires, y compris les jeunes et les personnes âgées. Les communautés ayant alloué le nombre le plus élevé d'heures-participants aux projets pour les personnes âgées ont

remarqué des améliorations dans le capital social des vieillards locaux, tant relativement aux contacts à l'intérieur de la collectivité et aux liens avec les soutiens affectif et financier, qu'aux résultats positifs sur la santé. L'allocation des ressources aux projets axés sur les jeunes était liée dans une certaine mesure à des résultats positifs pour les jeunes, même si la corrélation n'était pas aussi grande que prévue. Il était plus probable de constater des résultats positifs, particulièrement pour les indicateurs de capital social et de cohésion, dans les collectivités ayant accordé une grande part de leurs ressources aux projets destinés aux jeunes, ce qui appuie l'idée qu'au moins certains des effets au niveau communautaire peuvent être attribués au PIEC.

Chapitre 7

Analyse avantages-coûts

Les chapitres précédents décrivent comment l'offre d'une période prolongée d'emploi dans le cadre du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) a accru l'employabilité des participants relativement à un certain nombre d'indicateurs clés. Notamment, le PIEC a entraîné des améliorations à plus long terme de la qualité de l'emploi, des compétences transférables, du capital social, du bénévolat, ainsi que de légères améliorations dans la satisfaction globale à l'égard de la vie. Pour les collectivités, le projet a permis de rehausser la capacité organisationnelle, grâce à l'offre directe de main-d'œuvre, et le bénévolat, par les participants et les membres des conseils, en plus d'intensifier le capital social, l'inclusion et la cohésion sociales à l'échelle de la communauté.

Le présent chapitre évalue les avantages du PIEC pour les participants et les collectivités pendant toute la période d'admissibilité de 54 mois, à la lumière des coûts de la prestation d'un projet de ce genre. Il répondra aux questions suivantes :

- Quels sont les coûts des divers volets du PIEC?
- Quel est le coût ou l'avantage net du PIEC du point de vue des participants, des collectivités, des gouvernements et de la société dans son ensemble?
- Comment le ratio avantages-coûts du PIEC se mesure-t-il à celui d'autres programmes, et est-il plus ou moins efficient que d'autres projets d'emploi?

La méthodologie et le cadre utilisés pour cette analyse avantages-coûts sont expliqués à la prochaine partie. Il s'ensuit une présentation des divers éléments de cette analyse, y compris un résumé détaillé des avantages et des coûts les plus significatifs et les plus facilement monétisés pour les participants et les collectivités, les frais administratifs et les coûts opérationnels du PIEC, ainsi que ses impacts sur les budgets gouvernementaux. Le rapport coût-efficacité du PIEC sera finalement comparé à celui d'autres programmes semblables à partir d'une analyse *de référence* conservatrice ainsi que d'un modèle *élargi* qui tient compte des impacts sur des éléments intangibles plus difficiles à monétiser.

Contexte

Bien que le PIEC soit un programme d'emploi, divers aspects de sa conception diffèrent des programmes d'emploi traditionnels et auront des répercussions sur une analyse avantages-coûts. D'abord et avant tout, les participants au PIEC ont l'occasion de travailler pour des projets parrainés par la collectivité, surtout dans le secteur bénévole, plutôt que de travailler pour des entreprises à but lucratif ou des organismes gouvernementaux; la valeur des emplois dans le secteur bénévole est différente de celle des emplois dans le secteur privé ou public. Deuxièmement, le PIEC visait à accroître l'employabilité des participants grâce à

l'attribution d'un emploi intéressant correspondant à leurs compétences et aptitudes. Pour ce faire, il fallait offrir des services assez poussés dans le cadre du programme, soit l'administration des participants, l'évaluation de l'employabilité et le jumelage employé-travailleur, ce qui ajoute des coûts comparativement à des programmes d'emploi traditionnels. Troisièmement, il offrait aux participants trois années d'emploi rémunéré à temps plein avec la possibilité de quitter le programme et d'accepter un autre emploi en tout temps, sans miner leur admissibilité. Par conséquent, le déplacement éventuel d'autres emplois sur le marché causé par le PIEC n'est pas aussi significatif que dans d'autres programmes d'emploi où les participants sont disqualifiés s'ils trouvent un autre emploi.

Le chapitre 7 présente les avantages et coûts nets moyens du PIEC par membre du groupe programme pour toute la période de 54 mois pour laquelle des données complètes sont disponibles. Tous les membres du groupe programme et du groupe témoin — pas seulement ceux qui ont occupé des emplois du PIEC — sont inclus dans les calculs. Pour estimer les coûts du PIEC à titre de programme permanent, les coûts de mise en œuvre et ceux reliés à la recherche ou à l'évaluation du projet sont exclus de l'analyse. L'encadré 7.1 examine en détail la démarche analytique, les méthodes comptables et les sources de données clés utilisées.

Encadré 7.1 Démarche analytique, méthodes comptables et sources de données

Démarche analytique

Le cheminement analytique suivi afin d'effectuer l'analyse avantages-coûts du PIEC est semblable à celui utilisé par Ford, Gyarmati, Foley et Tattrie (2003) dans le cadre du Projet d'autosuffisance (PAS). Il consiste à donner une valeur monétaire aux effets du projet et aux coûts des ressources, si possible, en les mesurant directement ou en les évaluant. Des estimations positives et négatives des coûts ou des avantages sont utilisées uniquement lorsque les impacts du projet sont statistiquement significatifs à un moment donné au cours de la période d'observation.

Méthodes comptables

Les estimations des coûts et des avantages présentées dans le présent chapitre visent une période d'observation de 54 mois, à compter du mois de l'inscription jusqu'à l'enquête de suivi finale auprès des participants. Cette période de quatre ans et demi inclut l'orientation des participants, les trois années d'admissibilité à un emploi du PIEC et jusqu'à 18 mois d'activités suivant le projet.

Tous les montants des avantages et des coûts dans ce chapitre sont exprimés en dollars constants de 2002, selon un taux d'actualisation social annuel de 5 % (voir l'annexe E pour les valeurs basées sur divers taux d'actualisation annuels, allant jusqu'à 15 %).

Sources de données

Les coûts administratifs et opérationnels du PIEC ont été mesurés à partir de documents comptables et de données administratives fournis par le bureau du PIEC. Les effets du projet sur les revenus, le bénévolat des participants, le réseau social et les difficultés de subsistance ont été mesurés selon des données recueillies dans l'enquête de référence et les trois enquêtes de suivi auprès des participants. Les effets sur le bénévolat dans la collectivité ont été estimés en fonction de données recueillies pendant les trois phases de l'enquête auprès des collectivités. Les effets du PIEC sur la réception de prestations ont été évalués à partir des dossiers administratifs de l'assurance-emploi (a.-e.) et de l'aide sociale (AS); la valeur des emplois du PIEC a été mesurée selon l'Enquête sur la population active de 2000-2006 menée par Statistique Canada et selon les données administratives. Les effets du PIEC sur les versements et les crédits d'impôt, les prestations pour enfants, les cotisations à l'assurance-emploi ou au Régime de pensions du Canada, et les frais d'administration de l'a.-e. ou de l'AS ont été imputés.

Perspectives analytiques

Un programme gouvernemental est viable si sa valeur nette actuelle est positive, ou si ses avantages dépassent ses coûts pendant une période pertinente. Afin d'établir le rapport coût-efficacité d'un programme, il est important de déterminer qui assume les coûts ou les avantages de ce programme, puisque les effets d'un programme peuvent représenter un gain d'un point de vue et une perte d'un autre point de vue. Qui plus est, un programme peut produire des effets souhaitables de distribution même s'il n'est pas viable, ce qui doit être pris en considération dans l'évaluation de l'efficacité par rapport au coût. Les coûts et avantages nets du PIEC seront illustrés selon quatre perspectives : les membres du groupe programme, les collectivités participantes, les gouvernements fédéral et provincial, et la

société dans son ensemble¹. Le tableau 7.1 illustre les effets prévus du PIEC sur ces quatre perspectives comptables. Les effets escomptés sont indiqués comme un gain (+), une perte (-) ou ni un gain, ni une perte (0).

Tableau 7.1 Cadre de l'analyse avantages-coûts du PIEC

	Perspective comptable			
	Participants	Commu- nauté	Gouver- nement	Société
Modèle de référence				
Impacts sur le participant				
Revenus du PIEC	+	0	-	0
Revenus ne provenant pas du PIEC	-	0	0	-
Avantages complémentaires	+	0	-	0
Revenus du conjoint	+/-	0	0	+/-
Impôt, paiements de transfert et cotisations				
Paiements de transfert aux participants	-	0	+	0
Impôt et cotisations payés par les participants	-	0	+	0
Cotisations versées par les employeurs	0	0	-	-
Frais administratifs				
Frais administratifs du PIEC	0	0	-	-
Frais administratifs de l'a.-e. et de l'AS	0	0	+	+
Effets organisationnels du tiers secteur				
Valeur des emplois du PIEC	0	+	0	+
Bénévolat des participants	0	+	0	+
Bénévolat de la collectivité	0	+	0	+
<i>Total</i>	+	+	-	+/-
Modèle élargi				
Participants				
Heures de loisir perdues	-	0	0	-
Difficultés de subsistance atténuées	+	0	0	+
Capital social	+	0	0	+
Effets sur la collectivité				
Cohésion sociale (confiance)	0	+	0	+
Capital social (réseau)	0	+	0	+
<i>Total</i>	+	+	-	+/-

L'optique du particulier met en lumière les pertes ou gains nets des membres du groupe programme, témoignant de l'évolution de leur situation en raison du programme. On prévoit que les gains des membres du groupe programme découlant des revenus et des avantages

¹ Les employeurs ne participant pas au PIEC, provenant surtout du secteur privé, sont aussi inclus dans le modèle, puisque les participants au PIEC ont occupé moins d'emplois sur le marché en raison de leur participation au projet. L'avantage net pour ce secteur est de zéro et n'est pas illustré. Dans un marché efficient, la productivité marginale d'un travailleur est égale à son coût marginal. Lorsqu'un participant choisit de ne pas travailler pour un employeur ne participant pas au PIEC, cet employeur perd la valeur de la productivité du travailleur et économise la valeur équivalente en salaire versé. Étant donné l'envergure du PIEC, il est improbable que le projet ait eu un effet sur l'équilibre du marché du travail du Cap-Breton. Ainsi, les avantages totaux perdus sont les mêmes que les coûts totaux économisés du point de vue d'un employeur ne participant pas au PIEC. Dans l'optique de la société, la perte totale de productivité est reflétée dans les revenus sacrifiés des participants, et la perte de revenus des cotisations d'a.-e. et du RPC est défrayée par les employeurs ne participant pas au PIEC.

indirects du PIEC ont été réalisés aux dépens d'impôts et d'indemnités plus élevés, ainsi que de paiements de transfert inférieurs, y compris les prestations d'assurance-emploi (a.-e.) et d'aide sociale (AS), ainsi que diverses prestations pour enfants. Le PIEC peut aussi influencer les décisions des conjoints des membres du groupe programme en ce qui a trait au travail, comme on a pu le constater parmi l'échantillon de l'AS. En effectuant plus d'heures de travail, les membres du groupe programme sacrifient aussi un plus grand nombre d'heures de loisir. Puisque n'importe quel participant peut quitter le programme sans pénalité, il est possible que les membres du groupe programme auront enregistré des gains nets grâce au PIEC.

Le point de vue des budgets gouvernementaux fait ressortir les gains et les pertes enregistrés par les gouvernements fédéral et provincial. Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) et le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSCNE) ont financé conjointement le PIEC, partageant ses frais administratifs et coûts opérationnels. Bien que la présente analyse ne tienne pas compte des paiements de transfert du gouvernement fédéral au gouvernement provincial, elle envisage les avantages et les coûts pour les gouvernements fédéral et provincial séparément. En raison de la hausse du revenu des participants, le budget du gouvernement fédéral profite d'augmentations des impôts et cotisations fédéraux, ainsi que de diminutions des paiements de transfert. Le gouvernement fédéral perd aussi un certain revenu provenant des cotisations à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada (RPC), les participants travaillant moins à des emplois du marché du travail en raison de leur participation au projet. De même, le gouvernement provincial profite d'augmentations de l'impôt et des cotisations provinciales et de baisses des paiements de transfert de l'AS. On suppose que les frais administratifs et coûts opérationnels du PIEC sont financés par le gouvernement provincial aux fins de l'analyse.

Le PIEC instaure un élément peu commun aux analyses avantages-coûts : le point de vue de la collectivité. Il porte sur les avantages cumulés par les communautés, par l'intermédiaire de l'accroissement de la capacité organisationnelle des organismes communautaires découlant de la contribution des participants au PIEC, et de la hausse du bénévolat des participants et des résidents de la collectivité. La capacité organisationnelle de la communauté peut être indirectement améliorée par le processus de mise en œuvre du PIEC.

La perspective de la société allie les perspectives des trois groupes : le groupe programme, la collectivité et ceux à l'extérieur du programme, le budget gouvernemental représentant une utilisation de rechange des revenus d'impôt. Un avantage net pour la société survient lorsque les avantages pour tous les groupes dépassent les coûts du programme. Pour un élément donné, si un gain pour un groupe équivaut à une perte pour un autre, il n'y a aucun coût ni avantage net pour la société et il est simplement considéré comme un transfert. Par exemple, les revenus du PIEC sont des transferts du gouvernement aux membres du groupe programme. Si le gain pour les participants est supérieur au coût pour le gouvernement, il représente un gain net pour la société. Parallèlement, les frais administratifs du projet supposent un coût net pour la société.

Un critère simple d'évaluation de la viabilité d'un programme gouvernemental consiste à déterminer s'il produit un avantage net pour la société. Ce critère suppose qu'une perte pour

un groupe peut être compensée par un gain pour un autre, ce qui peut être faux en réalité². Néanmoins, l'analyse traite tous les dollars de la même façon, peu importe à qui ils reviennent dans la société³.

Limites de l'analyse

Bien que cette analyse prenne en considération les effets majeurs du PIEC, elle comporte certaines limites, quelques-unes étant inhérentes à n'importe quelle analyse avantages-coûts et d'autres uniquement au PIEC. Premièrement, le PIEC a été conçu et exploité en tant que projet pilote de recherche indépendant, complètement distinct d'autres programmes gouvernementaux. Un bureau distinct du PIEC a été établi et doté en personnel de façon à desservir uniquement les participants au projet, signifiant des coûts de lancement qui n'auraient pas été les mêmes si le PIEC était exploité au sein d'une infrastructure gouvernementale existante. Dans ce cas, les coûts opérationnels du PIEC seraient aussi probablement inférieurs en raison des économies d'échelle.

Deuxièmement, cette analyse tient compte des avantages et des coûts découlant des impacts majeurs du PIEC, mais certains effets non financiers du programme ne sont pas inclus dans le cadre faute d'une méthodologie établie pour estimer leur valeur monétaire. En outre, des avantages et des coûts moyens présentés ne tiennent pas compte de la variation au niveau individuel. En dernier lieu, les résultats présentés dans le chapitre ont été dérivés à l'aide de données s'échelonnant sur la période de 1999 à 2006 du PIEC au Cap-Breton. Comme c'est le cas dans l'interprétation de tout résultat expérimental, les caractéristiques spécifiques de la population, de l'économie et de l'environnement politique locaux devraient être envisagées avant d'essayer de généraliser les constatations à d'autres populations, régions ou périodes.

La prochaine partie décrit les composantes principales de l'analyse avantages-coûts.

Principaux éléments de l'analyse avantages-coûts

Avantages et coûts du PIEC pour les gouvernements

Cet élément englobe trois catégories : les coûts directs de l'administration et de l'exploitation du PIEC, les impôts et les cotisations reçues, ainsi que les paiements de transfert et les frais administratifs connexes. La première catégorie est propre aux membres du groupe programme, tandis que les deux autres catégories s'appliquent aux membres du groupe programme et du groupe témoin. Puisque ce dernier représente le contrefactuel en l'absence du PIEC, les différences d'impôt et de paiements de transfert entre les groupes programme et témoin témoignent des coûts et des avantages du projet pour le gouvernement.

² En théorie, le gouvernement peut tenter de contribuer à la rémunération entre groupes grâce aux impôts. Une autre hypothèse plus restrictive en ce qui a trait au maintien du critère d'avantage net consiste à supposer que la valeur accordée à un dollar gagné ou perdu est équivalente pour chacun des groupes.

³ L'autre possibilité consiste à établir une fonction de bien-être social qui tient compte des questions de distribution. Malheureusement, une telle fonction exige une appréciation subjective d'équité extérieure à la portée de la présente étude.

Administration du PIEC

Les frais administratifs du PIEC sont tous reliés aux activités majeures du projet en ce qui a trait à son exploitation, y compris les frais généraux du bureau du PIEC, le système de gestion de l'information, les évaluations initiales de l'employabilité, le jumelage employé-travailleur, la formation préparatoire à l'emploi et la formation professionnelle générale, l'administration des emplois transitoires et du centre de ressources, et l'appui à la planification et à la formation de conseils communautaires. Le plus important élément est la masse salariale du PIEC, qui inclut les revenus et les avantages indirects versés aux participants du groupe programme, ainsi que les cotisations à l'a.-e., au RPC et au Régime d'indemnisation des accidentés du travail.

Revenus d'impôt et de cotisations

Étant donné que le PIEC a accru les revenus des membres du groupe programme, il a aussi haussé les cotisations à l'a.-e. et au RPC ainsi que les impôts fédéral et provincial payés par ces membres. Les employeurs et les employés doivent verser des cotisations à l'a.-e. et au RPC. Puisque les membres du groupe programme ont gagné moins des employeurs ne participant pas au PIEC que leurs homologues du groupe témoin, les coûts du projet pour le gouvernement incluent aussi certains revenus non touchés provenant des cotisations à l'a.-e. et au RPC payées par les employeurs ne faisant pas partie du PIEC.

Paiements de transfert

Les revenus accrus des membres du groupe programme ont entraîné une réduction des dépenses du gouvernement au chapitre de la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE), du Supplément de la prestation nationale pour enfants (SPNE), de la Prestation pour enfants de la Nouvelle-Écosse (PENE), du crédit pour TPS ainsi que des frais administratifs reliés à l'exploitation de ces programmes.

Avantages et coûts du PIEC pour les participants

Les avantages et les coûts du PIEC pour les participants incluent les revenus d'emploi, les impôts et les cotisations versés, les paiements de transfert reçus et divers avantages et coûts intangibles. Les membres du groupe programme ont profité d'un salaire, d'une paye de vacances et d'un régime d'assurance-santé par le biais de leur emploi du PIEC. Parallèlement, on a observé qu'ils occupaient moins d'emplois à l'extérieur du PIEC et ont touché des salaires inférieurs d'emplois ne faisant pas partie du PIEC. Selon la situation du ménage du participant, le conjoint de ce dernier pourra aussi avoir travaillé plus ou moins sur le marché comparativement au conjoint d'un membre du groupe témoin. Les revenus supérieurs des membres du groupe programme ont entraîné une hausse de l'impôt sur le revenu et des cotisations à l'a.-e. et au RPC. Les membres du groupe programme ont touché moins de prestations d'a.-e., d'AS, pour enfants et de crédit de TPS.

L'analyse des impacts du PIEC a aussi révélé que les membres du groupe programme ont fait face à un moins grand nombre de difficultés de subsistance au cours du programme en raison de la stabilité de leurs revenus du PIEC, ce qui représente un avantage ajouté aux revenus totaux qu'ils reçoivent. Les membres du groupe programme ont aussi développé des

réseaux sociaux plus importants en raison du projet, mais ont sacrifié des heures de loisir pour participer au PIEC. Ces heures de loisir perdues représentent un coût, à moins que leur valeur perçue ne soit de zéro⁴. Toutefois, il est difficile de déterminer les valeurs du capital social, des difficultés de subsistance et du loisir, et on a tenté de tenir compte de ces avantages et coûts uniquement dans le modèle *élargi*.

Avantages pour les collectivités

Le PIEC a été bénéfique pour les communautés grâce aux projets parrainés et au bénévolat accru chez les participants et les résidants de la communauté. Les collectivités participantes ont non seulement profité directement des projets parrainés et de la hausse du bénévolat, mais la mobilisation des communautés a aussi entraîné l'augmentation de la capacité des organismes locaux et des indicateurs de cohésion sociale et de capital social chez les résidants. Cependant, parallèlement, il est difficile d'attribuer une valeur monétaire aux effets du PIEC sur la collectivité au-delà de la valeur donnée par la main-d'œuvre et le bénévolat accru des participants.

Avantages et coûts du PIEC pour les gouvernements

Le PIEC est un projet pilote de recherche et non un programme gouvernemental rodé. Le bureau du PIEC a été établi afin de remplir toutes les tâches administratives reliées au projet, telles que l'inscription, l'orientation et la gestion des participants, et il était doté d'un personnel plus que suffisant pour faire face aux imprévus. Ainsi, le coût de l'administration du PIEC est probablement plus élevé que si le projet était exploité à titre de programme gouvernemental permanent intégré. Dans l'analyse, le coût de l'administration du PIEC est estimé à partir des dossiers comptables couvrant les périodes de mise en œuvre pertinentes pour chaque élément du modèle de programme. Les estimations sont considérées comme l'approximation se rapprochant le plus des coûts réels d'exploitation du PIEC en tant que programme permanent.

Administration du PIEC

Le tableau 7.2 présente le coût d'administration du PIEC par activité essentielle au modèle du programme (voir Greenwood et al. (2003) pour obtenir la description complète des services du programme). Pour chacune des activités, un coût unitaire est estimé à partir des documents comptables du bureau du PIEC et des partenaires du projet, ainsi qu'à partir des données tirées du Système d'information sur la gestion du projet (SIGP). Une « unité » d'activité distincte est attribuée à chaque élément du programme. Par exemple, une seule évaluation de l'employabilité a été fournie à chaque participant au moment de l'inscription, ce qui permet d'évaluer les coûts de cette activité *par évaluation*. En revanche, l'administration des participants était une activité permanente assurée pendant toute la durée

⁴ Si les participants maximisent leur temps et si le loisir a une valeur positive, ils se porteraient bénévoles uniquement s'ils tirent une valeur positive du bénévolat. De même, on peut supposer que les participants ont tiré une valeur positive de leur emploi dans le cadre du projet.

du programme; les coûts unitaires à ce chapitre sont donc estimés *par année d'activité d'administration* (à partir des coûts d'affectation et du nombre de participants administrés). On obtient le coût de chaque activité par participant en multipliant chaque coût unitaire par le nombre moyen d'« unités » attribuées aux participants actifs⁵. Ces coûts estimés sont ensuite actualisés, puis calculés par membre du groupe programme (dernière colonne du tableau). On peut ainsi les inclure de manière uniforme aux avantages-coûts totaux dont il est question un peu plus loin dans le chapitre. L'annexe E explique cette méthode de façon plus détaillée.

Tableau 7.2 Frais administratifs estimés pour les services du PIEC, par échantillon

	Coût unitaire (\$)	Unité par participant	Coût total (\$)	Valeur actualisée des coûts par participant (\$)	Valeur actualisée des coûts par membre du groupe programme (\$)
Échantillon de l'a.-e.					
Bureau du PIEC (frais généraux)	349,7 /année	3,5	478 861	1 151	952
Évaluation de l'employabilité	281,6 /personne	1,0	117 158	282	233
Jumelage emploi-travailleur	146,8 /affectation	4,3	245 690	591	488
Formation préparatoire à l'emploi et professionnelle	92,9 /cours	5,5	199 474	480	397
Gestion des participants	283,7 /année	3,5	388 465	934	772
Administration des emplois transitoires	1,6 /heure	482,2	290 879	699	578
Centre de ressources	3,0 /heure	89,3	102 828	247	204
Soutien à la planification et à la mise en oeuvre	80,5 /année	3,5	110 212	265	219
<i>Frais administratifs totaux du PIEC</i>			1 933 568	4 648	3 844
Échantillon de l'AS					
Bureau du PIEC (frais généraux)	349,7 /année	3,5	268 208	1 151	1 040
Évaluation de l'employabilité	281,6 /personne	1,0	65 620	282	254
Jumelage emploi-travailleur	146,8 /affectation	4,8	155 611	668	603
Formation préparatoire à l'emploi et professionnelle	92,9 /cours	5,8	119 093	511	462
Gestion des participants	319,8 /année	3,5	245 269	1 053	951
Administration des emplois transitoires	1,6 /heure	313,9	106 069	455	411
Centre de ressources	3,0 /heure	125,8	81 138	348	314
Soutien à la planification et à la mise en oeuvre	80,5 /année	3,5	61 729	265	239
<i>Frais administratifs totaux du PIEC</i>			1 102 739	4 733	4 274

Sources : Dossiers administratifs de la SRSA et base de données du SIGP.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du produit intérieur brut (PIB) de Statistique Canada est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Les participants actifs sont les membres du groupe programme ayant reçu au moins un dollar du PIEC. Parmi les 503 membres du groupe programme de l'échantillon de l'a.-e., 416 sont des participants actifs. Parmi les 258 membres du groupe programme de l'échantillon de l'AS, 233 étaient des participants actifs. Même si les coûts par participant actif sont pertinents du point de vue de la mise en oeuvre et de l'établissement des coûts, il importe de définir également les coûts par groupe programme aux fins de l'analyse avantages-coûts globale.

⁵ Les participants actifs sont les membres du groupe programme ayant reçu au moins un dollar du PIEC. Parmi les 503 membres du groupe programme de l'échantillon de l'a.-e., 416 étaient des participants actifs. Parmi les 258 membres du groupe programme de l'échantillon de l'AS, 233 étaient des participants actifs. Même si les coûts par participant actif sont pertinents du point de vue de la mise en oeuvre et de l'établissement des coûts, il importe de définir également les coûts par groupe programme aux fins de l'analyse avantages-coûts globale.

On évalue les frais administratifs totaux du PIEC par membre du groupe programme à 3 844 \$ et à 4 274 \$ pour les échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement. L'échantillon de l'AS a engendré un coût plus élevé en raison du taux de participation active supérieur de l'échantillon, de l'utilisation plus fréquente d'affectations et de formation ainsi que de la gestion plus intensive des participants.

Coûts salariaux du PIEC

Le tableau 7.3 renferme les coûts salariaux du PIEC. Toutes les données de ce tableau sont calculées à partir des données du SIGP. Les salaires du PIEC sont l'élément du coût de revient le plus important du projet. En moyenne, chaque membre du groupe programme a gagné 27 040 \$ et 30 698 \$ parmi les échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement. Les participants obtenaient une journée de congé pour chaque tranche de 121,3 heures de participation active, en plus de cinq jours fériés par année. Par conséquent, la paye de vacances équivaut à 7,69 % des salaires versés aux participants. Le PIEC offrait aussi de verser la moitié des cotisations au régime facultatif d'assurance-santé de groupe pour les participants et leur famille. Le montant moyen que le PIEC a versé pour l'assurance-santé est basé sur les dossiers de paye du PIEC.

La partie de l'employeur des cotisations à l'a.-e. et à l'AS payées par le PIEC représentent les différences théoriques des cotisations sur le revenu total et non relié au PIEC du participant. Puisque les cotisations au Régime d'indemnisation des accidentés du travail de la Nouvelle-Écosse varient selon la tarification par incidence, l'année ayant la meilleure tarification par incidence a été utilisée pour les calculs, soit l'année financière d'avril 2003 à mars 2004, lorsque les cotisations étaient de 0,8197 \$ par 100 \$ de salaire. Il est à noter que les cotisations à l'a.-e., au RPC et au Régime d'indemnisation des accidentés du travail de la Nouvelle-Écosse sont versées au gouvernement. Bien que les fonds soient déplacés, il n'y a pas de changement dans le budget gouvernemental lorsque différents ministères fédéraux et provinciaux sont considérés comme une seule entité.

Tableau 7.3 Coûts salariaux du PIEC en valeur actuelle, par échantillon

	Coûts (\$)	
	Echantillon de l'a.-e.	Echantillon de l'AS
Revenus du PIEC	27 040	30 698
Avantages indirects du PIEC		
Paye de vacances	2 253	2 558
Prestation-maladie	692	1 088
<i>Avantages payés</i>	<i>2 945</i>	<i>3 646</i>
Cotisations versées par le PIEC		
Assurance-emploi	851	946
RPC	1 045	1 179
Indemnités des accidentés	261	299
<i>Cotisations payées</i>	<i>2 156</i>	<i>2 424</i>
Coûts salariaux totaux	32 141	36 767

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois et des données administratives.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Les cotisations à l'a.-e., au RPC et au Régime d'indemnisation des accidentés du travail sont toutes des données simulées en fonction des salaires et du revenu estimés des participants.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

En additionnant les frais administratifs et les coûts salariaux, les coûts directs d'exploitation du PIEC sont de 35 985 \$ et de 41 041 \$ par membre du groupe programme des échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement.

Revenus d'impôt et de cotisations

Le tableau 7.4 présente les valeurs actuelles des impacts du PIEC sur les budgets gouvernementaux. L'impôt fédéral et provincial a été imputé⁶ à l'aide de codes des impôts et du revenu imposable total estimé selon les données d'enquête et administratives du PIEC. Parallèlement, les cotisations à l'a.-e. et au RPC des participants ont été imputées en tenant compte de leurs revenus totaux. Les cotisations à l'a.-e. et au RPC des employeurs ne faisant pas partie du PIEC ont été calculées en fonction des revenus des participants découlant d'autres activités que le PIEC.

⁶ Le crédit pour TPS, la PFCE, le SPNE, la PENE ainsi que les impôts provincial et fédéral sont simulés en fonction des codes d'impôt. Le revenu familial n'est pas directement disponible pour chaque année financière. Plutôt, le revenu du conjoint (ou d'une personne à charge adulte, si le participant n'est pas marié) est estimé aux fins du calcul en fonction de l'échantillon, de la participation au programme, du sexe, de la présence du conjoint (ou de la personne adulte à charge) et de la situation professionnelle du conjoint (ou de la personne adulte à charge) dans l'enquête la plus rapprochée de l'année financière, à l'aide des moyennes corrigées par régression d'autres revenus du ménage réels à l'enquête après 18 mois. Voir à l'annexe E les estimations du revenu du conjoint.

Tableau 7.4 Impacts du PIEC sur le budget gouvernemental en valeur actuelle au cours des 54 mois, par échantillon

	Echantillon de l'a.-e.			Echantillon de l'AS		
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact
Impôt et cotisations versés par les particuliers						
Impôt fédéral sur le revenu	5 752	5 137	615 *	3 370	1 747	1 623 ***
Impôt provincial sur le revenu	3 517	3 197	320	1 412	776	635 ***
Assurance-emploi	1 191	922	269 ***	862	394	468 ***
RPC	2 136	1 654	482 ***	1 497	664	833 ***
<i>Total</i>	12 595	10 911	1 685 **	7 141	3 582	3 559 ***
Cotisations versées par les employeurs ne faisant pas partie du PIEC						
Assurance-emploi	817	1 292	-474 ***	260	552	-292 ***
Cotisation de l'employeur au RPC	1 091	1 654	-563 ***	318	664	-346 ***
<i>Total</i>	1 909	2 946	-1 037 ***	579	1 216	-638 ***
Paiements de transfert aux particuliers						
Assurance-emploi	8 144	13 231	-5 088 ***	4 420	3 104	1 316 ***
Aide sociale	356	1 155	-799 ***	6 254	15 476	-9 222 ***
Crédit pour TPS	1 359	1 274	86 ***	1 732	1 730	2
Prestation fiscale canadienne pour enfants	2 774	3 108	-334	5 749	6 592	-842
Supplément de la prestation fiscale pour enfants	1 513	2 092	-579 **	6 987	9 517	-2 530 ***
Prestation pour enfants de la Nouvelle-Écosse	146	271	-125 ***	1 117	1 675	-559 ***
<i>Total</i>	14 292	21 132	-6 840 ***	26 259	38 094	-11 836 ***
Administration d'un programme gouvernemental						
Coûts d'administration de l'a.-e.	90	146	-56 ***	49	34	14 ***
Coûts d'administration de l'AS	19	61	-42 ***	329	814	-485 ***
<i>Total</i>	108	206	-98 ***	378	848	-471 ***
Taille de l'échantillon	499	499		258	258	

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois et des données administratives.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela pourra entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.

L'impôt, les cotisations à l'a.-e., au RPC, les PFCE, SPNE, PENE et le crédit pour TPS sont toutes des données simulées en fonction des salaires et du revenu estimés des participants.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Grâce au PIEC, les gouvernements ont reçu un revenu d'impôt supplémentaire de 1 685 \$ et de 3 559 \$ par membre du groupe programme des échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement, alors qu'ils ont perdu un montant moindre en revenus de cotisations non reçues d'employeurs ne faisant pas partie du PIEC, soit 1 037 \$ et 638 \$ par membre du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS, respectivement. Il en résulte une augmentation nette globale des revenus d'impôt et de cotisations.

Paiements de transfert

Selon les dossiers administratifs de l'a.-e. et de l'AS, le PIEC a diminué considérablement le versement de prestations aux participants. Outre cette baisse, les frais d'administration⁷ des programmes d'a.-e. et d'AS ont aussi chuté.

Les revenus des membres du groupe programme ont aussi agi sur d'autres paiements de transfert versés aux participants. Le crédit pour TPS, la Prestation fiscale canadienne pour enfants, le Supplément de la prestation fiscale pour enfants, la Prestation pour enfants de la Nouvelle-Écosse ainsi que les frais administratifs connexes ont été imputés en fonction du code des impôts et du revenu individuel. Sauf la légère augmentation du crédit pour TPS, les prestations pour enfants ont diminué de façon significative, particulièrement parmi les membres de l'échantillon de l'AS. La baisse nette des paiements de transfert totalisait 6 938 \$ et 12 306 \$ par membre du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS respectivement.

Coûts totaux nets pour le gouvernement

Même si le PIEC a été financé conjointement par les gouvernements fédéral et provincial, on suppose ici qu'un PIEC permanent serait uniquement financé par le gouvernement provincial. Le tableau 7.5 présente un résumé des coûts du programme pour les deux gouvernements.

⁷ On suppose que les coûts d'administration de l'a.-e. équivalent à 1,1 % des prestations d'a.-e. versées et ceux de l'AS, à 5,26 % des prestations d'AS versées. Ces pourcentages sont calculés à partir de l'analyse avantages-coûts des prestataires de l'aide sociale effectuée par Ford et al. (2003).

Tableau 7.5 Coûts du PIEC pour les gouvernements en valeur actuelle pendant 54 mois, par échantillon

	Échantillon de l'a.-e.	Échantillon de l'AS
Coûts au gouvernement provincial		
Administration et activités du PIEC		
Administration	3 844	4 274
Masse salariale	32 141	36 767
Impôt et cotisations		
Impôt provincial sur le revenu	-320	-635
Indemnités des accidentés du travail	-261	-299
Paiements de transfert		
Prestations d'AS	-799	-9 222
Administration de l'AS	-42	-485
Prestation pour enfants de la Nouvelle-Écosse	-125	-559
<i>Total</i>	<i>34 438</i>	<i>29 842</i>
Coûts au gouvernement fédéral		
Impôt et cotisations		
Impôt fédéral sur le revenu	-615	-1 623
Cotisations du PIEC à l'a.-e.	-851	-946
Cotisations à l'a.-e. des employeurs ne faisant pas partie du PIEC	474	292
Cotisations des travailleurs à l'a.-e.	-269	-468
Cotisations du PIEC au RPC	-1 045	-1 179
Cotisations au RPC des employeurs ne faisant pas partie du PIEC	563	346
Cotisations des travailleurs au RPC	-482	-833
Paiements de transfert		
Prestations d'a.-e.	-5 088	1 316
Administration de l'a.-e.	-56	14
Crédit pour TPS	86	2
Prestation fiscale canadienne pour enfants	-334	-842
Supplément de la prestation fiscale pour enfants	-579	-2 530
<i>Total</i>	<i>-8 194</i>	<i>-6 452</i>
Coûts aux gouvernements	26 244	23 390

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois et des données administratives.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Les cotisations à l'a.-e., au RPC et les indemnités des accidents du travail sont toutes des données simulées en fonction des salaires et du revenu estimés des participants.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Ce tableau indique que les coûts salariaux sont l'élément du coût de revient le plus important pour le gouvernement. À titre de programme permanent, le PIEC coûterait au gouvernement provincial 34 438 \$ et 29 842 \$ par participant des échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement, tandis que le gouvernement fédéral épargnerait 8 194 \$ et 6 452 \$ en dépenses nettes. Les deux ordres de gouvernement ensemble, le PIEC coûterait aux

contribuables 26 244 \$ par participant de l'échantillon de l'a.-e. et 23 390 \$ par participant de l'échantillon de l'AS. Même si les coûts salariaux et les frais administratifs sont plus élevés pour les membres de l'échantillon de l'AS, le coût net aux contribuables est inférieur en raison d'augmentations compensatoires plus importantes des recettes fiscales et de diminutions inférieures des prestations versées.

Avantages et coûts du PIEC pour les participants

La valeur actuelle des divers avantages et coûts pour les participants est donnée au tableau 7.6

Tableau 7.6 Impacts du PIEC sur les participants pendant 54 mois en valeur actuelle, par échantillon

	Échantillon de l'a.-e.			Échantillon de l'AS		
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact
Emploi						
Revenus du PIEC	27 040	0	27 040 ***	30 698	0	30 698 ***
Avantages indirects du PIEC	2 945	0	2 945 ***	3 646	0	3 646 ***
Revenus du participant n'étant pas liés au PIEC	30 805	46 704	-15 899 ***	9 961	20 935	-10 974 ***
Revenus du conjoint	16 364	16 850	-487	4 004	1 969	2 035 ***
Réception de paiements de transfert						
Assurance-emploi	8 144	13 231	-5 088 ***	4 420	3 104	1 316 ***
Aide sociale	356	1 155	-799 ***	6 254	15 476	-9 222 ***
Crédit pour TPS	1 359	1 274	86 ***	1 732	1 730	2
Prestation fiscale canadienne pour enfants	2 774	3 108	-334	5 749	6 592	-842
Supplément de la prestation fiscale pour enfants	1 513	2 092	-579 **	6 987	9 517	-2 530 ***
Prestation pour enfants de la Nouvelle-Écosse	146	271	-125 ***	1 117	1 675	-559 ***
<i>Total</i>	<i>14 292</i>	<i>21 132</i>	<i>-6 840 ***</i>	<i>26 259</i>	<i>38 094</i>	<i>-11 836 ***</i>
Impôt et cotisations payés						
Impôt fédéral sur le revenu	5 752	5 137	615 *	3 370	1 747	1 623 ***
Impôt provincial sur le revenu	3 517	3 197	320	1 412	776	635 ***
Cotisation du travailleur à l'a.-e.	1 191	922	269 ***	862	394	468 ***
Cotisation du travailleur au RPC	2 136	1 654	482 ***	1 497	664	833 ***
<i>Total</i>	<i>12 595</i>	<i>10 911</i>	<i>1 685 **</i>	<i>7 141</i>	<i>3 582</i>	<i>3 559 ***</i>
Avantages financiers totaux pour les particuliers						
	62 487	56 926	5 561	67 426	57 416	10 009
Taille de l'échantillon	499	499		258	258	

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois et des données administratives.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela pourra entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.

L'impôt, les cotisations à l'a.-e., au RPC, les PFCE, SPNE, PENE et le crédit pour TPS sont toutes des données simulées en fonction des salaires et du revenu estimés des participants.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Emploi

Les revenus et les avantages indirects reliés au PIEC ont été estimés à partir des données du SIGP. Les revenus non reliés au PIEC ont été calculés en fonction des données sur les antécédents professionnels recueillies dans le cadre des trois enquêtes de suivi auprès des participants. En moyenne, le PIEC a accru les revenus nets des membres du groupe programme de l'échantillon de l'a.-e. de 14 086 \$ et par un montant supérieur, soit 23 369 \$ pour ceux de l'échantillon de l'AS. La hausse plus importante remarquée pour ces derniers est attribuable à la combinaison de leurs revenus inférieurs non reliés au PIEC auxquels ils ont renoncé, et des revenus supérieurs liés au PIEC.

L'enquête des impacts sur les participants après 40 mois [Gyarmati et al. (2007)] a prouvé que le PIEC a permis d'accroître le revenu du conjoint des membres de l'échantillon de l'AS au cours de la période d'admissibilité au programme. En fonction du revenu théorique du conjoint⁸, le PIEC a augmenté ce dernier de 2 035 \$ par membre du groupe programme de l'échantillon de l'AS. Rien n'indique que le PIEC a eu une influence significative sur l'emploi du conjoint des membres de l'échantillon de l'a.-e.

Impôts et cotisations payés par les particuliers

Tel qu'il est mentionné ci-dessus, le PIEC a accru l'impôt et les cotisations totaux payés de 1 685 \$ et de 3 559 \$ par membre du groupe programme des échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement.

Réception des paiements de transfert

La baisse nette des paiements de transfert totalise 6 840 \$ et 11 835 \$ par membre du groupe programme des échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement.

Avantages financiers nets pour les participants

En regroupant les impacts du PIEC sur les revenus, les impôts, les cotisations et les paiements de transfert, chaque membre du groupe programme a enregistré un profit financier net totalisant 5 561 \$ et 10 009 \$ par membre du groupe programme des échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement. Ces deux sommes sont considérablement inférieures aux coûts nets pour les gouvernements, ce qui semble indiquer que le programme ne serait pas viable si l'on ne tient compte que des avantages et des coûts aux particuliers.

⁸ Le revenu du conjoint équivaut au revenu du ménage réel net corrigé par régression des autres membres du ménage des participants dont le conjoint travaille comparativement à ceux dont le conjoint ne travaille pas, à partir de données de l'enquête de suivi après 18 mois. Le revenu théorique du conjoint est calculé selon l'échantillon, le sexe des participants, et la situation professionnelle du conjoint signalés dans l'enquête la plus rapprochée de chaque année financière. Consulter l'annexe E pour de plus amples détails techniques.

Avantages pour les collectivités

Bénévolat

La valeur du bénévolat encadré effectué par les participants est présentée au tableau 7.7. Dans le cadre de la présente analyse, la valeur du bénévolat impayé est estimée en fonction de sa valeur équivalente sur le marché, c.-à-d. le salaire horaire réel moyen sur le marché pour embaucher un remplacement provenant du marché du travail⁹. Selon l'analyse des impacts sur les participants, le PIEC a eu une influence positive sur les heures de bénévolat encadré. Ces heures accrues étaient d'une valeur de 1 800 \$ et de 1 381 \$ par membre du groupe programme des échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement.

Tableau 7.7 Impacts du PIEC sur le bénévolat pendant les 54 mois en valeur actuelle, par échantillon

	Echantillon de l'a.-e.			Echantillon de l'AS		
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact
Heures de bénévolat par mois						
au mois 18	8,8	6,4	2,4 **	6,7	6,4	0,4
au mois 40	8,2	4,7	3,4 ***	7,2	4,5	2,6 *
au mois 54	7,2	5,5	1,7	7,4	4,5	2,8 *
Valeur du bénévolat par mois						
au mois 18	125,6	89,4	36,2 **	100,1	86,3	13,9
au mois 40	120,1	73,4	46,7 ***	96,2	63,1	33,2
au mois 54	101,6	79,3	22,3	104,5	61,9	42,7 *
Bénévolat en valeur actuelle						
pour les 54 mois	5 702,3	3 902,6	1 799,5 ***	4 826,3	3 445,6	1 380,7 *
Taille de l'échantillon	499	499		258	258	

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois et des données administratives.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Cela pourra entraîner de légers écarts dans les sommes et les différences.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

⁹ L'établissement d'une valeur pour le bénévolat impayé en fonction de sa valeur équivalente sur le marché est une méthodologie généralement reconnue (Ross [1994]; Quarter, Mook et Richmond [2002]; Hamdad [2003]). Neuf professions sont considérées comme équivalentes aux types de bénévolat signalés par les participants. La valeur de chaque heure de bénévolat représente le salaire moyen sur le marché des professions équivalentes au sein de l'enquête d'information sur le marché du travail (IMT) de 2006-2007, ou un salaire général de 7,60 \$ si le type de bénévolat n'est pas signalé. La valeur totale actuelle du bénévolat équivaut à la somme actualisée des heures mensuelles de bénévolat et du nombre de mois entre les enquêtes. Consulter l'annexe E pour d'autres détails techniques.

Les conseils communautaires ont été formés pour organiser et approuver les projets communautaires, et mobiliser les collectivités. Leurs membres ont consacré un nombre significatif d'heures qu'ils n'auraient pas contribuées en l'absence du PIEC. En outre, des résidants des collectivités participantes se sont portés bénévoles pour des activités reliées au PIEC par l'intermédiaire de leur conseil communautaire ou de parraineurs de projet. Selon les enquêtes communautaires, 798 personnes en moyenne se sont portées bénévoles pour le PIEC au cours du projet¹⁰ dans les cinq collectivités participantes [Gyarmati et al. (2008)]. Si l'on estime prudemment que chacune a consacré trois heures par mois aux activités du PIEC sans rémunération, en fonction du salaire réel moyen le plus faible sur le marché de 6,71 \$, la valeur actuelle du bénévolat par résidant de la collectivité serait de 1 023 \$ par membre du groupe programme.

Valeur des emplois du PIEC

Les produits ou services offerts dans le cadre des projets communautaires, tels que des services aux plus démunis, ne sont habituellement pas marchands, par conséquent, aucune valeur marchande directement comparable ne peut être utilisée pour déterminer la valeur des projets communautaires. De plus, de nombreux produits et services offerts par les projets du PIEC appuyaient des programmes en vigueur ou étaient le prolongement de services existants dans les organismes parraineurs des collectivités. Par conséquent, plutôt que d'évaluer la valeur de production des projets du PIEC, la présente analyse utilise une méthodologie d'évaluation semblable à celle utilisée pour évaluer le bénévolat, soit une estimation de la valeur de remplacement des emplois du PIEC sur le marché.

Une description détaillée de chaque poste du PIEC a été enregistrée dans le SIGP, et un code professionnel à quatre chiffres basé sur la Classification nationale des professions (CNP) de RHDSC a été assigné à chacune. Afin de donner une valeur monétaire à chaque emploi communautaire, on a utilisé le salaire sur le marché de la profession en question. Les salaires sur le marché des professions à deux chiffres dans la CNP de Statistique Canada en Nouvelle-Écosse ont été estimés à partir de données des Enquêtes sur la population active pour la période 2000-2005. Afin de tenir compte du fait que les participants, avec leurs niveaux de compétence et leur expérience inférieurs, auraient très probablement reçu moins que le salaire sur le marché moyen s'ils avaient occupé un poste sur le marché, le salaire professionnel pour le 10^e percentile de la distribution est utilisé pour estimer la valeur de leurs emplois du PIEC.

Toutefois, on peut faire valoir que l'hypothèse d'une valeur d'emploi au 10^e percentile de la distribution du salaire professionnel correspondant est très prudente, puisque les emplois

¹⁰ Les cinq collectivités participantes, sauf Dominion, comptaient 41 832 adultes. Dominion n'a approuvé aucun projet, et est exclue du calcul. Les pourcentages des résidants qui ne participaient pas au PIEC (ou ne faisaient pas partie du groupe témoin), mais qui prenaient part à ce projet sans rémunération représentent 1,93 %, 1,82 % et 1,98 % dans les phases 1, 2 et 3 de l'enquête auprès de la collectivité respectivement. Par conséquent, le pourcentage moyen de résidants des collectivités de programme ayant participé bénévolement au PIEC à un moment donné atteint 1,91 %, ce qui équivaut à 798 personnes. Ce chiffre n'inclut pas le 0,6 % de la population d'adultes dans d'autres collectivités qui se sont aussi portés bénévoles pour le PIEC. Ces hausses sont considérées comme différentielles, puisque l'étude des effets sur la collectivité a avancé peu de preuves du déplacement d'activités de bénévolat existantes.

du PIEC pourraient être considérés comme très semblables à d'autres emplois sur le marché. Les participants ont été soigneusement jumelés aux postes en fonction de leurs compétences et de leur expérience, et le bureau du PIEC était constamment mis à jour au sujet du rendement des participants tout comme l'organisme parrain. Si le participant n'avait pas un rendement satisfaisant dans le poste, l'organisme parrain pouvait demander un remplacement¹¹. Qui plus est, des entrevues réalisées avec les représentants des organismes parraineurs ont révélé que la plupart d'entre eux étaient extrêmement satisfaits de l'apport des participants du PIEC, et étaient d'avis qu'ils contribuaient directement à la capacité de l'organisme, permettant ainsi souvent à des employés administratifs de vaquer à d'autres occupations importantes. Comme c'est souvent le cas, les gestionnaires d'organismes du secteur bénévole doivent s'acquitter de nombreuses tâches administratives et de bureau, tâches qui peuvent être allégées par le recours à des employés moins spécialisés ou à des bénévoles.

Cette analyse évalue par ailleurs de façon prudente la portée des emplois du PIEC inclus dans les estimations. Une valeur est attribuée aux seuls emplois ayant été approuvés par les conseils communautaires locaux. Tous les emplois transitoires du PIEC — affectations temporaires obtenues par l'intermédiaire d'un bureau local ou d'un partenaire du PIEC — sont exclus des estimations. Même si ces emplois peuvent aussi, selon toute vraisemblance, être considérés comme profitables pour la collectivité, ils n'ont pas été approuvés par les conseils communautaires locaux et ne vont pas nécessairement de pair avec les priorités recensées localement par les collectivités.

Le tableau 7.8 comporte un résumé des valeurs des emplois communautaires du PIEC selon le niveau de compétence. Il est à noter que la valeur moyenne de l'emploi par heure est de 7,43 \$, soit inférieure au salaire du PIEC¹². En moyenne, un membre du groupe programme de l'échantillon de l'a.-e. a contribué l'équivalent de 18 398 \$ de travail, tandis que chaque membre de l'échantillon de l'AS a contribué 20 024 \$, reflétant le nombre plus élevé d'heures effectuées au sein des emplois du PIEC. Ces valeurs sont considérablement inférieures aux revenus et avantages indirects versés aux participants¹³ en raison de la nature prudente de l'estimation des emplois du PIEC et de l'exclusion des emplois transitoires. Si les emplois du PIEC avaient été évalués selon leur salaire professionnel moyen, la contribution du PIEC à la collectivité serait d'au moins 50 % plus élevée¹⁴, montant suffisant pour compenser pour les coûts au gouvernement.

¹¹ Le PIEC a mis fin à la participation de quelques participants en raison de leur absentéisme et d'un rendement insuffisant.

¹² Le salaire communautaire débutait à 8 \$ l'heure, et a augmenté plusieurs fois, parallèlement aux augmentations du salaire minimum.

¹³ Les revenus et avantages indirects réunis équivalent à 29 985 \$ et à 34 343 \$ pour les membres des échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement.

¹⁴ Consulter l'annexe E pour obtenir une analyse de sensibilité de la valeur des emplois du PIEC.

Tableau 7.8 Emplois du PIEC pour les organismes communautaires en valeur actuelle

	Heures totales	Valeur de l'emploi moyenne par heure	Valeurs actuelles	Valeur de l'emploi par membre du groupe programme
Échantillon de l'a.-e.				
Professions de gestion	35 606	12,15	401 424	
Niveau de compétence de la CNP A	105 430	10,52	1 015 480	
Niveau de compétence de la CNP B	371 355	8,14	2 783 069	
Niveau de compétence de la CNP C	295 045	7,45	2 031 720	
Niveau de compétence de la CNP D	543 780	6,02	3 022 545	
<i>Total</i>	<i>1 351 215</i>	<i>7,43</i>	<i>9 254 238</i>	<i>18 398</i>
Échantillon de l'AS				
Professions de gestion	10 682	12,14	117 828	
Niveau de compétence de la CNP A	63 740	10,31	603 361	
Niveau de compétence de la CNP B	220 867	8,05	1 641 176	
Niveau de compétence de la CNP C	150 412	7,29	1 018 266	
Niveau de compétence de la CNP D	319 242	6,07	1 785 551	
<i>Total</i>	<i>764 943</i>	<i>7,32</i>	<i>5 166 182</i>	<i>20 024</i>

Sources : Calculs des heures tirés des données du SIGP. Les salaires professionnels au Cap-Breton sont estimés à partir des Enquêtes sur la population active de Statistique Canada.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Les échantillons de l'a.-e. et de l'AS, respectivement, comptent 503 et 258 membres du groupe programme.

En additionnant la valeur du bénévolat et des emplois du PIEC, les collectivités participantes ont profité de 21 221 \$ et de 22 428 \$ en services par membre du groupe programme des échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement.

Coûts et avantages nets : modèle de référence

Les avantages et coûts expliqués ci-dessus représentent les éléments de l'analyse les plus importants et les plus souvent monétisés. Ils suffisent à élaborer un modèle de référence pour évaluer la viabilité et le rapport coût-efficacité relatif du PIEC. Les tableaux 7.9 et 7.10 renferment les avantages nets et les coûts par membre du groupe programme pendant toute la période de suivi de 54 mois pour les échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement. Pour chaque élément, une valeur positive représente un gain ou un avantage, tandis qu'une valeur négative représente une perte ou un coût. La partie inférieure de chaque tableau présente le rapport avantages-coûts global du programme, et toute valeur supérieure à 1 équivaut à une valeur actuelle nette positive (avantages nets divisés par les coûts nets).

Échantillon de l'a.-e.

Selon le modèle de référence, il est évident que le PIEC ne serait légèrement viable que s'il s'adressait uniquement aux participants issus de l'a.-e. Le coût net moyen pour le gouvernement est de 26 243 \$ par personne, apportant en moyenne 5 561 \$ en avantages au

participant et 21 221 \$ à la collectivité. L'avantage net pour la société, outre les dépenses engagées par le gouvernement, s'élève à 538 \$ par membre du groupe programme pour la période d'analyse de 54 mois. En d'autres termes, chaque dollar en coût net pour le gouvernement se traduit par 0,21 \$ en avantages nets aux participants et 0,81 \$ en avantages à la collectivité. Les participants, les collectivités et les budgets gouvernementaux ensemble représentent un léger avantage net pour la société, c'est-à-dire que chaque dollar en coûts nets pour le gouvernement produit 1,02 \$ en avantages nets pour la société.

Tableau 7.9 Modèle de référence des avantages et des coûts par membre du groupe programme pendant les mois 1 à 54 (échantillon de l'a.-e.)

	Perspective comptable			
	Particuliers	Organismes communautaires	Gouvernement	Société
Impacts sur les participants				
Revenus du PIEC	27 040	0	-27 040	0
Revenus non reliés au PIEC	-15 899	0	0	-15 899
Avantages indirects	2 945	0	-2 945	0
Revenus du conjoint	0	0	0	0
Impôt, paiements de transfert et cotisations				
Paiements de transfert aux participants	-6 840	0	6 840	0
Impôt et cotisations payés par les participants	-1 685	0	1 685	0
Cotisations versées par les employeurs	0	0	-1 037	-1 037
Frais administratifs				
Frais administratifs du PIEC	0	0	-3 844	-3 844
Frais administratifs de l'a.-e. et de l'AS	0	0	98	98
Effets organisationnels sur le tiers secteur				
Valeur des emplois du PIEC	0	18 398	0	18 398
Bénévolat du participant	0	1 799	0	1 799
Bénévolat au niveau de la collectivité	0	1 023	0	1 023
<i>Total</i>	<i>5 561</i>	<i>21 221</i>	<i>-26 243</i>	<i>538</i>
Avantages par dollar en coûts pour le gouvernement				
Pour les participants			0,21	
Pour les collectivités			0,81	
Pour la société			1,02	

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois, des trois phases de l'enquête auprès de la collectivité et des données administratives.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau 7.10 Modèle de référence des avantages et des coûts par membre du groupe programme pendant les mois 1 à 54 (échantillon de l'AS)

	Perspective comptable			
	Particuliers	Organismes communautaires	Gouvernement	Société
Impacts sur les participants				
Revenus du PIEC	30 698	0	-30 698	0
Revenus non reliés au PIEC	-10 974	0	0	-10 974
Avantages indirects	3 646	0	-3 646	0
Revenus du conjoint	2 035	0	0	2 035
Impôt, paiements de transfert et cotisations				
Paiements de transfert aux participants	-11 836	0	11 836	0
Impôt et cotisations payés par les participants	-3 559	0	3 559	0
Cotisations versées par les employeurs	0	0	-638	-638
Frais administratifs				
PIEC	0	0	-4 274	-4 274
Assurance-emploi et aide sociale	0	0	471	471
Effets organisationnels pour le tiers secteur				
Valeur des emplois du PIEC	0	20 024	0	20 024
Bénévolat du participant	0	1 381	0	1 381
Bénévolat au niveau de la collectivité	0	1 023	0	1 023
<i>Total</i>	<i>10 009</i>	<i>22 428</i>	<i>-23 390</i>	<i>9 048</i>
Avantages par dollar en coûts pour le gouvernement				
Pour les participants			0,43	
Pour les collectivités			0,96	
Pour la société			1,39	

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois, des trois phases de l'enquête auprès de la collectivité et des données administratives.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Échantillon de l'AS

Le PIEC semble s'avérer une possibilité plus viable pour les prestataires de l'AS. Pour chaque membre du groupe programme de cet échantillon, il en coûte 23 390 \$ pour le gouvernement, soit un peu moins que pour les participants de l'échantillon de l'a.-e. Parallèlement, il procure de plus importants avantages pour les particuliers et les collectivités — 10 009 \$ et 22 428 \$, respectivement. L'avantage net pour la société, outre les dépenses du gouvernement, représente 9 048 \$ par membre du groupe programme pour la période d'analyse de 54 mois. Autrement dit, chaque dollar en coûts nets pour le gouvernement produit 0,43 \$ en avantages nets pour le membre du groupe programme et 0,96 \$ en avantages pour les collectivités. Globalement, le PIEC apporte un avantage net supérieur lorsqu'il s'adresse aux participants issus de l'AS, parce que chaque dollar en coûts nets pour le gouvernement engendre 1,39 \$ en avantages nets pour la société.

Modèle élargi : évaluation des éléments intangibles

Selon l'analyse des impacts, le projet a eu des retombées positives sur les participants, outre les revenus et le bénévolat. Quelques impacts importants ne sont pas inclus dans le modèle de référence en raison des difficultés d'évaluation, y compris les heures de loisir perdues, les réseaux sociaux accrus, les difficultés de subsistance réduites et les effets améliorés du point de vue de la collectivité. À l'exception des heures de loisir perdues, la plupart de ces impacts sont positifs et bénéfiques pour les participants ou les collectivités, sans impact supplémentaire sur les budgets gouvernementaux. Dans la prochaine partie, on tente de donner une valeur monétaire aux conséquences des heures de loisir perdues, des réseaux sociaux et de la baisse des difficultés de subsistance. Bien que les avantages et coûts estimés puissent être très sensibles au modèle d'évaluation choisi, le modèle d'analyse élargi dresse un tableau plus complet de la situation.

Heures de loisir perdues

On peut prétendre qu'une heure passée à travailler est une précieuse heure de loisir perdue. L'estimation des heures de loisir des chômeurs qui sont prêts à travailler peut toutefois s'avérer un exercice délicat, puisque la valeur de chaque heure de loisir peut varier entre la négative et la valeur nette d'impôt des salaires du marché qu'ils seraient disposés à accepter. Hughes (1981) a utilisé une valeur de 20 % du salaire du marché comme mesure de la valeur du loisir. Bien que d'autres méthodes aient déjà servi à estimer la valeur des loisirs, notamment en prenant en considération les taux de chômage régionaux et les salaires d'acceptation, elles ne s'appliquent pas au présent contexte. La présente analyse est basée sur une méthode semblable à celle de Hughes, qui suppose que les heures de loisir perdues valent autant que 20 % des revenus personnels et du conjoint accrus des membres du groupe programme. En vertu de cette méthode, un membre du groupe programme de l'a.-e. a renoncé à 2 228 \$ en heures de loisir afin de travailler davantage en raison du PIEC, tandis qu'un membre du groupe programme de l'AS a renoncé à 4 352 \$ en heures de loisir.

Capital social

On a constaté que le PIEC accroît la taille des réseaux sociaux des membres de l'échantillon de l'a.-e., particulièrement en ce qui a trait au nombre de contacts qui peuvent les aider à trouver un emploi. L'une des méthodes utilisées pour évaluer les réseaux sociaux consiste à estimer une augmentation des revenus résultant d'un emploi obtenu grâce à un réseau social élargi. Malheureusement, l'enquête de suivi après 54 mois survient trop tôt pour estimer de façon fiable une augmentation de l'emploi à long terme après le PIEC. Une autre méthode consiste à déterminer la valeur perçue du capital social d'un participant. Helliwell et Huang (2005) ont calculé la valeur perçue du capital social dans un milieu de travail selon l'effet relatif du capital social et du revenu sur la satisfaction d'un particulier à l'égard de sa vie. Le revenu et le capital social contribuent tous deux à la satisfaction d'une personne à l'égard de sa vie. La contribution *relative* du capital social et du revenu à ce chapitre est à la base de l'évaluation de ces types d'éléments intangibles.

En appliquant une méthode semblable, on présente au tableau 7.11¹⁵ la valeur estimée des impacts du PIEC sur le nombre de contacts liés à l'emploi. En moyenne, un membre du groupe programme de l'échantillon de l'a.-e. avait gagné l'équivalent de 2 214 \$ en revenu personnel grâce à l'accroissement de ses contacts professionnels. Les impacts sur les contacts professionnels des membres du groupe programme de l'échantillon de l'AS ont été estimés à près de la moitié de cette valeur, mais ne sont pas inclus dans la présente analyse, puisqu'ils n'ont pas été jugés statistiquement significatifs durant le suivi.

Difficultés de subsistance

Gyarmati et al. (2007) ont signalé que dès l'enquête de suivi après 40 mois, le PIEC avait réduit le pourcentage de membres de l'échantillon de l'AS qui avaient de la difficulté à payer leurs dépenses journalières de 14,4 points de pourcentage. Le projet a aussi diminué le pourcentage des membres de l'échantillon de l'a.-e. qui étaient incapables de se procurer de la nourriture ou de faire leur épicerie de 4,2 points de pourcentage.

Un revenu accru est le principal facteur de réduction des difficultés de subsistance. Cependant, mesurer uniquement l'augmentation moyenne du revenu pendant la période ne permet pas de calculer le plein effet de la hausse dans la stabilité du revenu résultant du programme. L'instabilité du revenu pourrait être une source importante de difficulté pour payer les comptes et les dépenses quotidiennes, en plus de susciter une certaine incertitude et d'engendrer un stress connexe. La présente analyse utilise la méthode proposée par Helliwell et Huang et estime la valeur perçue de la réduction des difficultés de subsistance au-delà des augmentations de revenu générées par le PIEC.

Le tableau 7.11 indique la valeur actuelle estimée de la baisse des difficultés de subsistance au cours des trois années d'admissibilité au PIEC. Cette baisse équivaut à 4 912 \$ de revenu par membre du groupe programme de l'échantillon de l'a.-e., et à 9 428 \$ de revenu par membre de l'échantillon de l'AS.

Autres impacts non monétisés

Il existe de nombreux autres impacts du PIEC auxquels on ne peut attribuer de façon fiable une valeur monétaire et (ou) qui sont considérés comme exclus de la portée de la présente analyse. Par exemple, les membres du groupe programme avaient montré d'autres signes d'amélioration des réseaux sociaux, comme une baisse de la densité des réseaux et de la solidité des liens — qui sont tous deux considérés comme des améliorations du capital social. Toutefois, l'analyse élargie ne tient compte que des impacts sur les contacts professionnels, jugés plus fiables aux fins de l'évaluation de la sensibilité. De plus, l'étude des effets sur la collectivité a aussi révélé un accroissement du capital social et de la cohésion sociale au niveau de la collectivité. L'évaluation des effets sur la collectivité pose un certain nombre de problèmes; c'est pourquoi elle est exclue de la portée de l'analyse¹⁶.

¹⁵ Consulter l'annexe E pour obtenir les détails techniques de l'estimation.

¹⁶ En appliquant le modèle de Helliwell et Huang aux données de la phase 3 de l'enquête auprès de la collectivité, la valeur des effets du PIEC sur la confiance et le capital social atteint près de 30 fois la valeur des avantages nets attribués aux membres du groupe programme. Toutefois, en raison de la nature quasi-expérimentale de l'étude des effets sur la

Heureusement, tous ces effets représentent des avantages positifs nets. Ils sont indiqués dans les tableaux récapitulatifs du modèle élargi en tant que tel (représentés par un +), cependant, leurs valeurs ne sont pas incluses dans les totaux.

Tableau 7.11 Impacts du PIEC sur le capital social et les difficultés de subsistance en valeur actuelle, selon l'échantillon

	Échantillon de l'a.-e.			Échantillon de l'AS		
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact
Nombre de contacts pouvant aider à la recherche d'emploi						
À l'enquête de référence	4,1	4,4	-0,3	3,5	2,9	0,6 **
Au mois 18	5,9	5,9	0,0	5,5	5,5	0,0
Au mois 40	7,6	6,4	1,2 *	6,8	6,2	0,6
Au mois 54	6,2	5,4	0,9	4,7	4,4	0,3
Valeur du réseau social (contacts professionnels) (\$)						
	33 866	31 652	2 214	19 221	18 065	1 156
Pourcentage ayant connu des difficultés de subsistance (au mois 40)						
Difficulté à payer les dépenses journalières	21,8	22,1	-0,3	17,2	31,6	-14,4 ***
Pas en mesure d'acheter de la nourriture ou de l'épicerie	9,4	13,6	-4,2 *	25,2	29,9	-4,7
Valeur des difficultés de subsistance (pour 36 mois) (\$)						
Difficultés à payer les dépenses journalières	-22 237	-22 545	308	-11 295	-20 723	9 428 ***
Dans l'impossibilité d'acheter des produits d'alimentation	-10 884	-15 796	4 912 *	-18 747	-22 242	3 495
Taille de l'échantillon	499	499		258	258	

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois et des données administratives.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

collectivité, la valeur monétaire estimée est sensible aux spécifications et aux autres influences possibles du PIEC. Puisque le modèle de référence inclut une valeur estimée fiable des emplois du PIEC à titre de mesure directe de la contribution aux projets du PIEC, la valeur monétaire de ces effets supplémentaires de la collectivité sur les résidents n'est pas incluse dans le total des avantages nets présenté dans le chapitre. Consulter l'annexe E pour obtenir les détails de la tentative d'estimation de la valeur de ces effets sur la collectivité.

Avantages et coûts nets : modèle élargi

Échantillon de l'a.-e.

Le tableau 7.12 renferme un résumé des avantages et des coûts du modèle élargi pour l'échantillon de l'a.-e. Les heures de loisir perdues réduisent les avantages des participants de 2 228 \$, mais ne suffisent pas à éliminer l'avantage net aux particuliers. Si la réduction des difficultés de subsistance et les améliorations des réseaux sociaux sont aussi incluses, les avantages nets pour les membres du groupe programme de l'échantillon de l'a.-e. représentent près du double de la valeur prévue dans le modèle de référence, soit 10 459 \$. Si l'on estime à nouveau le rapport avantages-coûts, on peut conclure que pour chaque dollar en coûts nets pour le gouvernement, les membres du groupe programme de l'échantillon de l'a.-e. obtiennent 0,40 \$ et les collectivités, 0,81 \$. En combinant l'ensemble des coûts et avantages nets selon le modèle élargi, le PIEC est un programme viable et rentable pour les prestataires de l'a.-e. Chaque dollar en coûts nets pour le gouvernement entraîne des avantages nets pour la société de 1,21 \$.

Tableau 7.12 Modèle élargi des avantages et des coûts par membre du groupe programme du mois 1 au mois 54 (échantillon de l'a.-e.)

	Perspective comptable			
	Particuliers	Organismes communautaires	Gouvernement	Société
<i>Total (modèle de référence)</i>	5 561	21 221	-26 243	538
Participants (modèle élargi)				
Heures de loisir perdues	-2 228	0	0	-2 228
Difficultés de subsistance réduites	4 912	0	0	4 912
Capital social	2 214	0	0	2 214
Effets sur la collectivité (modèle élargi)				
Cohésion sociale (confiance)	0	+	0	+
Capital social (réseau)	0	+	0	+
<i>Total (modèle élargi)</i>	10 459	>21 221	-26 243	>5 436
Avantages par dollar en coûts pour le gouvernement				
Pour les particuliers			>0,40	
Pour les collectivités			>0,81	
Pour la société			>1,21	

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois, des trois phases de l'enquête auprès des collectivités et des données administratives.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Le symbole + désigne un effet positif du programme, mais dont la valeur n'a pas été estimée ou incluse dans l'analyse.

Le symbole > signifie que la valeur de l'avantage est probablement supérieure à celle indiquée, en raison de l'exclusion d'avantages intangibles positifs.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Échantillon de l'AS

Le tableau 7.13 résume les avantages et les coûts du modèle élargi pour l'échantillon de l'AS. Les heures de loisir perdues diminuent les avantages des participants de 4 352 \$, alors que la réduction des difficultés de subsistance grâce au PIEC profite aux membres du groupe programme de cet échantillon par 9 428 \$. En vertu du modèle élargi, l'avantage net total pour les membres du groupe programme de l'échantillon de l'AS est d'environ 50 % supérieur, soit 10 459 \$. En d'autres termes, pour chaque dollar en coûts nets pour le gouvernement, l'avantage net pour les membres du groupe programme de l'échantillon de l'AS se chiffre à 0,65 \$, mais demeure à 0,96 \$ pour les collectivités. Si l'on combine tous les avantages et coûts nets selon le modèle élargi, le PIEC est un programme encore plus viable et rentable pour les prestataires d'AS. Pour chaque dollar en coûts nets pour le gouvernement, l'avantage net pour la société est de 1,61 \$.

Il importe d'utiliser avec prudence le rapport avantages-coûts pour juger de l'efficacité d'un programme. Il ne s'agit que d'un indicateur dont l'utilité repose sur plusieurs facteurs, en particulier la méthodologie, le cadre d'analyse et le contexte de la mise en œuvre du programme. Même si le rapport avantages-coûts facilite la comparaison de programmes, il n'est pertinent que dans la mesure où les programmes et analyses sous-jacents partagent des caractéristiques communes. Il est difficile de comparer les résultats du PIEC à ceux d'autres programmes connexes, parce que peu des solutions de rechange mises en œuvre font appel à des analyses avantages-coûts aussi rigoureuses, notamment dans le contexte d'un concept expérimental.

Néanmoins, d'autres programmes d'emploi antérieurs offrent un point de départ aux fins de la comparaison. Par exemple, pour certains programmes de travail communautaire ou d'emploi de transition, qui reposent souvent largement sur des emplois faiblement spécialisés et sont peu liés au développement de la collectivité, on a estimé qu'ils génèrent aussi peu que 0,30 \$ en avantages nets pour chaque dollar dépensé par le gouvernement. En comparaison, pour d'autres politiques actives du marché du travail, notamment les suppléments de revenu et les incitatifs financiers, on a estimé qu'elles produisaient 1,50 \$ en avantages nets par dollar dépensé par le gouvernement [Projet d'autosuffisance, Michalopoulos et al. (2002)].

À la lumière du prudent modèle *de référence* adopté, le PIEC semble se situer près du milieu, générant moins d'avantages par dollar dépensé que certains programmes fondés sur les suppléments de revenu, mais certainement plus que d'autres programmes d'emploi de transition. Il faut également se rappeler qu'il y a des coûts associés aux impôts et aux dépenses du gouvernement. Ainsi, on a estimé que le transfert direct de un dollar ne produit que 85 cents en avantages nets pour le destinataire visé. Certains prétendent que lorsqu'il est difficile de comparer des programmes, il s'agit d'un point de référence raisonnable pour la détermination d'usages appropriés des fonds publics. Lorsque le rapport avantages-coûts excède 1,0 dans chacun des scénarios présentés ici, on estime que le PIEC est un outil fiable et rentable pour autant que les gouvernements se donnent le double objectif d'appuyer à la fois les chômeurs et les collectivités.

Tableau 7.13 Modèle élargi des avantages et des coûts par membre du groupe programme du mois 1 au mois 54 (échantillon de l'AS)

	Perspective comptable			
	Particuliers	Organismes communautaires	Gouvernement	Société
<i>Total (modèle de référence)</i>	10 009	22 428	-23 390	9 048
Participants (modèle élargi)				
Heures de loisir perdues	-4 352	0	0	-4 352
Difficultés de subsistance réduites	9 428	0	0	9 428
Capital social	+	0	0	+
Effets sur la collectivité				
Cohésion sociale (confiance)	0	+	0	+
Capital social (réseau)	0	+	0	+
<i>Total (modèle élargi)</i>	>15 086	>22 428	-23 390	>14 124
Avantages par dollar en coûts pour le gouvernement				
Pour les particuliers			>0,65	
Pour les collectivités			>0,96	
Pour la société			>1,61	

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois, des trois phases de l'enquête auprès des collectivités et des données administratives.

Notes : Le taux d'actualisation annuel est de 5 %.

Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Le symbole + désigne un effet positif du programme, mais dont la valeur n'a pas été estimée ou incluse dans l'analyse.

Le symbole > signifie que la valeur de l'avantage est probablement supérieure à celle indiquée, en raison de l'exclusion d'avantages intangibles positifs.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Résumé

Les résultats ci-dessus indiquent que le PIEC est un programme viable assorti d'une valeur actuelle positive nette pour la société. C'est aussi un programme relativement rentable pour lequel chaque dollar dépensé par le gouvernement génère des avantages nets pour la société estimés avec prudence à 1,02 \$ parmi l'échantillon de l'a.-e., et à 1,39 \$ parmi l'échantillon de l'AS. En vertu du modèle élargi, qui englobe certains des coûts et avantages intangibles comme le capital social et les heures de loisir perdues, le PIEC est encore plus efficient puisqu'il présente alors un rapport avantages-coûts de 1,21 \$ et de 1,61 \$ pour les participants issus de l'a.-e. et de l'AS respectivement.

L'analyse révèle toutefois que les avantages nets pour les collectivités participant au PIEC sont beaucoup plus élevés que les avantages nets pour les participants, ce qui laisse supposer que le PIEC est coûteux et inefficace uniquement du point de vue d'un projet axé sur les participants. Il s'avère cependant un mécanisme d'intervention viable et très efficient pour atteindre le *double* objectif d'appuyer à la fois les chômeurs et les collectivités vulnérables.

Chapitre 8

Conclusions

Le présent rapport s'est penché sur les effets du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) sur ses participants et sur les collectivités plus d'un an après la fin de l'admissibilité et du financement des emplois. Il a examiné certaines questions cruciales relatives à la durabilité à long terme des impacts pour les participants et les collectivités ainsi qu'au rapport coût-efficacité du programme du point de vue des gouvernements. Ce dernier chapitre renferme un résumé des résultats clés et analyse à nouveau les questions centrales de la recherche qui sont d'intérêt dans le cadre de l'évaluation du PIEC. On présentera et discutera ensuite de quelques incidences importantes sur les politiques, pertinentes pour les programmes et stratégies d'emploi semblables qui pourraient être mises en œuvre en partenariat avec les collectivités.

Questions de recherche

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, paiements étant liés au travail et à 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 continuent à participer activement au programme, le pourcentage de participants qui quittent pour redevenir prestataires d'assurance-emploi ou d'aide sociale, et l'importance de la satisfaction des participants à l'égard du programme. Les résultats du PIEC conduisent 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 à des niveaux 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, seuls près des deux tiers ont accepté d'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 refusé l'offre, la raison était le plus souvent liée à des problèmes personnels, familiaux ou de santé — et n'avait rien à voir avec les caractéristiques du programme.

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. Par conséquent, de fortes baisses soutenues dans la réception des prestations d'a.-e. et d'AS sont à prévoir pendant le programme.

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. En revanche, cette expérience et ces réseaux accrus devaient améliorer leurs résultats à 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 des secteurs démunis 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 intéressés au travail communautaire comme solution de rechange à la réception de paiements de transfert. En fait, il produira aussi des impacts différentiels considérables sur l'emploi et les revenus, en plus de ce qui ce serait passé en l'absence du programme. Ces gains différentiels sur le plan de l'emploi et des revenus se prolongeront 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.

Qui plus est, le PIEC a non seulement réussi à accroître les taux d'emploi, mais aussi à faire passer certains membres du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS à des professions plus spécialisées qu'ils n'auraient obtenues en l'absence du programme. De plus, ce dernier

semble avoir atteint un équilibre en leur offrant des possibilités d'emploi variées et nombreuses, tout en prolongeant la durée de l'emploi principal. Il en est résulté que de nombreux membres du groupe programme ont acquis une expérience de travail plus variée et une stabilité d'emploi accrue.

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

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, entraînant des impacts négatifs sur les taux d'emploi au début de la période suivant le PIEC. Ces derniers ne se sont toutefois pas prolongés, car les taux d'emploi des membres du groupe programme ont rapidement rejoint ceux des membres du groupe témoin, n'entraînant aucune différence significative dans les taux d'emploi à temps plein ni dans les revenus, quatre années et demie complètes après l'entrée des participants dans le programme.

Néanmoins, le PIEC semble avoir légèrement amélioré la qualité des emplois obtenus après le programme, relativement au niveau de compétence des postes, et semble avoir augmenté de façon constante les compétences transférables ainsi que les attitudes positives des participants 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 trouvé des emplois à niveau de compétences plus élevé qu'en l'absence du PIEC. Des impacts positifs sur les niveaux de compétence 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 connu 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 relativement peu spécialisés 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.

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. Par comparaison, chez les membres du groupe programme issus de l'AS, une baisse importante de la réception de prestations d'AS a été notée dans 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. Cette baisse a été accompagnée d'une hausse des taux de réception de prestations d'a.-e. durant la période suivant le PIEC d'environ 8 points de pourcentage, ce qui laisse croire que le PIEC a entraîné un délaissement à long terme de la dépendance à l'aide sociale au profit d'une combinaison d'emploi et de versements d'a.-e. — ce qui est révélateur d'un lien beaucoup plus solide avec le marché du travail.

Parallèlement, 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 maintenus plus d'un an après le programme.

Même si les membres du groupe programme n'ont pas réussi à atteindre des taux d'emploi plus élevés à la suite du programme, le PIEC a influencé la mesure dans laquelle ils cherchaient un emploi, ils utilisaient leurs réseaux sociaux et ils 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. Le PIEC a mené à une augmentation du pourcentage des membres du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS qui prenaient part à du bénévolat encadré. Qui plus est, une amélioration soutenue a été observée dans les heures moyennes de bénévolat par mois des membres du groupe programme de l'AS et dans le nombre d'organismes pour qui les membres du groupe programme de l'a.-e. étaient bénévoles.

La plupart des effets positifs supplémentaires du PIEC sur le revenu, les difficultés de subsistance et le bien-être, connus pendant le programme, n'ont pas perduré une fois l'admissibilité terminée.

Pendant le programme, le PIEC a réduit la gravité de la pauvreté et des difficultés financières parmi les ménages des membres du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS. Parallèlement, les membres du groupe programme, surtout de l'échantillon de l'a.-e., ont

signalé des niveaux accrus de satisfaction à l'égard de la vie. Toutefois, avec la fin de l'admissibilité au PIEC et la baisse connexe dans l'emploi et les revenus, la plupart des retombées positives sur les mesures du revenu, des difficultés de subsistance et de la qualité de la vie sont disparues. Les membres du groupe programme dans les échantillons de l'a.-e. et de l'AS ont déclaré des niveaux semblables de revenu du ménage à ceux de leur groupe témoin respectif, au mois 54. Peu de différences dans les difficultés de subsistance étaient évidentes et aucun impact sur la fréquence ni la gravité de la pauvreté n'a été observé. Néanmoins, de modestes améliorations soutenues dans la satisfaction à l'égard de la vie étaient présente 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 des 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 des échéances relativement brèves pour le développement du 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 compétence 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 démontrent la prépondérance de changements positifs dans les collectivités à l'étude qui sont, pour la plupart, conformes aux attentes relativement aux améliorations de la capacité locale et de la situation sociale. 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. La disponibilité des travailleurs échelonnée sur plusieurs années appuyait la mission des parraineurs de projets et les aidait à s'engager dans une planification à plus long terme qui n'aurait pas été possible avec les subventions annuelles renouvelables. Il semble que le PIEC ait répondu à deux besoins essentiels des organismes à but non lucratif : la disponibilité des ressources humaines et des modalités de financement souples à long terme.

Outre la capacité organisationnelle, le PIEC semble avoir engendré des améliorations pour un certain nombre d'autres résultats déterminants quant à la capacité de la collectivité. Les preuves indiquent que les résidants des collectivités à l'étude ont amélioré 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 résidants, 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 résidants, et, dans une moindre mesure, 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 quel 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 actuelles 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 aux particuliers et aux 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.

Néanmoins, le gouvernement a subi un coût différentiel pour les salaires et l'administration du PIEC. Toutefois, après avoir pris en considération les impôts accrus provenant des revenus et le versement réduit de paiements de transfert, il ne coûte au gouvernement que 26 000 \$ et 23 000 \$ par membre du groupe programme de l'a.-e. et de l'AS respectivement. Il en résulte une valeur actuelle positive nette pour l'ensemble de la société, pour les deux échantillons, même si les avantages nets de la participation à l'AS étaient considérablement plus élevés. En vertu du modèle de référence prudent, la participation à 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 au cours de la période de suivi de 54 mois. En revanche, la participation à l'aide sociale produit plus de 9 000 \$ en avantages nets pour la société. Selon le modèle élargi, qui inclut certains avantages et coûts intangibles, tels que le capital social et les heures de loisir perdues, les avantages nets à la société sont de l'ordre de 5 000 \$ par membre du groupe programme de l'a.-e. et environ trois fois plus, soit plus de 15 000 \$, par membre du groupe programme de l'AS.

Par-dessus tout, comparativement à des versements directs en argent et à d'autres programmes de transfert gouvernementaux, le PIEC était très rentable compte tenu des avantages nets combinés aux participants et aux collectivités. On estime que chaque dollar dépensé par le gouvernement en paiements de transfert directs en argent ne génère qu'environ 0,85 \$ en avantages nets. Certains programmes d'emploi de transition antérieurs ont fait encore pire, générant aussi peu que 0,30 \$ en avantages nets pour chaque dollar de dépense du gouvernement. Comparativement, le PIEC a entraîné des avantages nets supérieurs pour les participants et les collectivités pour chaque dollar de dépense du gouvernement. Pour la participation des membres de l'échantillon de l'a.-e., chaque dollar consacré au PIEC par le gouvernement s'est traduit par 1,02 \$ en avantages nets pour la société. La participation des membres de l'échantillon de l'AS s'est avérée encore plus rentable, alors que chaque dollar dépensé a engendré des avantages nets combinés de 1,39 \$ pour les particuliers et les collectivités. Selon le modèle élargi, l'efficacité du PIEC était encore plus grande, les avantages nets se chiffrant à 1,21 \$ et à 1,61 pour chaque dollar en dépense du gouvernement pour la participation des prestataires de l'a.-e. et de l'AS respectivement.

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, et qui visent à tirer partie de l'économie sociale. Ces résultats ont des conséquences importantes sur les décisions en matière de politiques du point de vue des programmes tant pour les chômeurs que pour ceux qui œuvrent à appuyer les communautés. La prochaine partie aidera les décideurs à constater ce qu'on peut attendre de programmes d'emploi communautaire semblables et d'interventions politiques connexes, à qui ils s'adressent davantage et comment ils devraient être mis en œuvre afin de maximiser leur valeur.

L'emploi communautaire peut s'avérer une option intéressante pour de nombreux prestataires d'a.-e. et d'AS, car il les aide à conserver un lien avec le marché du travail tout en contribuant à leur collectivité.

Le PIEC a démontré que l'emploi communautaire procure aux bénéficiaires de paiements de transfert un revenu stable, réduit la pauvreté et les difficultés de subsistance de façon à leur permettre 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 son propre titre. Il s'agit d'une solution de rechange attrayante aux transferts de soutien du revenu 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 de à l'AS pendant l'admissibilité au PIEC.

Les organismes communautaires de l'économie sociale peuvent offrir des emplois intéressants qui entraînent de légères améliorations dans la qualité du travail, les compétences et les attitudes à l'égard du travail des participants.

Le PIEC a mis à l'essai la notion que les collectivités pourraient avoir recours à l'économie sociale pour proposer un éventail de possibilités d'emploi intéressantes aux participants. Bien qu'on puisse dire que n'importe quel emploi est mieux qu'aucun emploi, l'objectif sous-jacent consistait à offrir des possibilités de préserver et peut-être même d'améliorer l'employabilité des participants. De nombreux programmes précédents, assortis d'échéances plus serrées, d'un soutien limité et d'un manque de contrôle local ou d'intérêt du tiers secteur, offraient habituellement des postes ayant peu de chance de développer les compétences dans des emplois transitoires peu spécialisés (Roy et Wong, 1998). En revanche, les résultats du modèle du programme du PIEC indiquent que les collectivités peuvent créer une plus grande variété d'emplois, concentrés dans le secteur bénévole, de nombreux étant dans des postes plus spécialisés qu'en l'absence du programme. Il s'ensuit aussi des améliorations de leurs compétences générales, transférables à toute une gamme d'emplois, au-delà de ceux offerts pendant le programme.

Toutefois, dans les régions démunies sur le plan économique, le PIEC a aussi révélé que ces avantages au niveau de l'employabilité ne résulteront pas en des taux d'emploi plus élevés postérieurs au programme, du moins au cours de l'année suivante. Néanmoins, ils produisent de légères améliorations dans la qualité de l'emploi occupé par les participants après le programme, en ce qui a trait au niveau de compétence, ce qui peut entraîner des hausses de salaires à plus long terme. L'amélioration des compétences transférables est aussi durable et les attitudes à l'égard de l'emploi sont améliorées, prouvant encore une fois l'efficacité de l'emploi communautaire dans le tiers secteur comme moyen de sauvegarder l'employabilité.

Les gouvernements peuvent jouer un rôle dans le développement du capital social des chômeurs, en collaboration avec les collectivités, par l'intermédiaire d'interventions d'emploi semblables contrôlées à l'échelle locale.

Même si le capital social retient considérablement l'attention des décideurs et des universitaires, peu d'études ont jusqu'à maintenant démontré — dans le cadre d'une

évaluation rigoureuse et avec une définition claire — qu'une mesure ou un programme politique spécifique peut, en réalité, accroître le capital social. Les résultats du PIEC indiquent que les gouvernements peuvent favoriser le développement du capital social des chômeurs, en partenariat avec les collectivités, grâce à des stratégies d'emploi comme le PIEC. 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 améliorer la structure de leurs réseaux sociaux de façon à tisser de meilleurs et de plus constants liens avec le marché du travail.

L'emploi communautaire, lorsque concentré surtout dans le secteur bénévole, peut favoriser le bénévolat à plus long terme et des niveaux plus élevés de participation locale.

Avec des emplois provenant surtout du secteur bénévole à but non lucratif, une stratégie d'emploi communautaire pourrait aider à sensibiliser davantage les participants au bénévolat, et peut-être à les inciter à s'engager dans des missions altruistes semblables à celles de l'organisme pour lequel ils travaillent. Il peut en résulter des augmentations considérables de l'activité bénévole, qui, pour le PIEC, s'est prolongée à plus long terme, plus d'un an après le programme. C'est important pour les particuliers et pour les collectivités, puisqu'elle représente une importante ressource pour les organismes locaux et pour les bénévoles, elle s'avère un autre lien à l'emploi, à la collectivité et à des niveaux supérieurs d'inclusion sociale.

Il est probable que les avantages pour les collectivités seront considérables, car elles profiteront d'une capacité accrue dans le secteur bénévole doté de ressources insuffisantes, et entraîneront des effets positifs pour les secteurs prioritaires et les groupes locaux qu'ils aident.

Le PIEC a prouvé que les communautés auront grandement recours aux organismes à but non lucratif existants dans le secteur bénévole et qu'elles les appuieront. En exigeant 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 servis sans le programme et en proie 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.

L'emploi communautaire peut être un mécanisme d'intervention approprié d'un point de vue avantages-coûts, si son objectif double consiste à aider les chômeurs et les communautés vulnérables.

Les avantages pour les collectivités l'emportent grandement sur les avantages pour les participants, en raison, en grande partie, de faibles coûts ou avantages perdus pour les collectivités résultant de leur participation au PIEC. En revanche, de nombreux participants auraient travaillé en l'absence du PIEC, ce qui diminue l'avantage différentiel du programme

à leur égard, particulièrement parmi les membres plus embauchables de l'échantillon de l'a.-e. Par conséquent, l'efficacité relative d'une stratégie d'emploi communautaire (combien doit dépenser le gouvernement pour générer chaque dollar en avantages supplémentaires) dépend en grande partie de la valeur de ces emplois pour les collectivités, en particulier, pour les organismes du tiers secteur, et aussi, pour ceux qu'ils aident.

Si les gouvernements s'attardent uniquement aux résultats pour les participants, le modèle du PIEC s'avère un programme coûteux et inefficace, chaque dollar en dépenses générant 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. Globalement, le PIEC apporte un avantage net supérieur lorsqu'il s'adresse aux participants issus de l'AS, parce que chaque dollar en coûts nets pour le gouvernement engendre 1,39 \$ en avantages nets pour la société.

L'emploi communautaire pourrait convenir davantage aux chômeurs de longue date, puisqu'ils travaillent moins en l'absence du programme, ce qui entraîne des avantages nets considérablement plus importants.

La valeur ajoutée qu'un programme d'emploi communautaire peut générer pour la société découle, en grande partie, du travail supplémentaire accompli par les participants qui, autrement, auraient été sans emploi ou sous-employés. L'offre d'un emploi communautaire comme solution de rechange à des chômeurs de longue date, prestataires de l'aide sociale, pourrait produire des avantages nets plus importants pour la société. L'un des résultats les plus étonnants du PIEC tend à confirmer que les participants de l'AS récoltent non seulement un plus grand avantage net comparativement aux participants de l'a.-e., mais aussi que leur travail semble apporter une valeur semblable aux collectivités.

Toutefois, étant donné que le PIEC supposait le recrutement parallèle des prestataires de l'a.-e. et ceux de l'AS, qui étaient souvent affectés aux mêmes projets, des effets positifs significatifs pourraient résulter du travail d'un plus grand nombre de participants employables aux côtés de chômeurs de longue date. En plus d'effets normatifs positifs possibles sur les convictions et les attitudes des travailleurs, les organismes parraineurs auraient pu être en mesure de compter sur les participants plus aptes au travail afin d'épauler les participants moins expérimentés. Il est possible que des emplois plus spécialisés pour les participants de l'AS n'auraient pas été créés ni accomplis de façon aussi productive, dans la même mesure, en l'absence de participants de l'a.-e. plus expérimentés.

On ne peut extrapoler les résultats du PIEC à des programmes d'emploi obligatoires, à des projets d'emplois transitoires, à des programmes qui ne sont pas coordonnés à l'échelle locale ou auxquels le tiers secteur ne participe pas, ni à des programmes sans le soutien constant des participants.

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 développés 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 d'emplois transitoires. 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 PIEC offrait aussi un soutien exhaustif pour les participants sous forme de formation préparatoire à l'emploi, de jumelage emploi-travailleur, et de gestion permanente du dossier (du participant). Les résultats du PIEC ne devraient pas être généralisés aux programmes qui partagent peu de ces caractéristiques. Surtout, les résultats du PIEC ne correspondent pas aux programmes de travail obligatoire ni à des projets d'emplois transitoires mettant en cause des affectations d'emploi transitoires à court terme.

Le modèle du PIEC représente une approche prometteuse qui pourrait jeter les bases d'un outil d'intervention volontaire quoique permanent, offert en combinaison avec des programmes de transfert conventionnels.

En particulier pour les chômeurs à long terme, 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 qu'il permettrait aussi de réduire les difficultés de subsistance, préserverait les compétences transférables et les réseaux sociaux, et offrirait un appui considérable aux collectivités. Toutefois, le rapport avantages-coûts de ce type de programme permanent dépendrait de la mesure dans laquelle il encouragerait le recours accru à l'aide sociale (effets d'entrée). Si ces effets peuvent être minimisés — en restreignant l'admissibilité aux prestataires de l'AS depuis un an ou plus — alors les résultats avantages-coûts du PIEC pourraient être plus pertinents, ce qui laisse croire qu'un tel programme constituerait un autre mécanisme d'intervention rentable auquel les gouvernements pourraient recourir pour appuyer les programmes de transfert traditionnels.

Annexes

Le présent rapport compte cinq annexes.

L'**annexe A** analyse le biais de non-réponse dans l'échantillon du rapport après 54 mois. Étant donné que seulement 1 094 des 1 522 personnes inscrites potentielles ont répondu à l'enquête finale à l'intention du participant, cette annexe détermine si l'omission de 28 % de l'échantillon de référence a une incidence sur la fiabilité des prévisions présentées dans le rapport.

L'**annexe B** présente une série d'impacts non corrigés qui ne sont pas inclus dans le rapport. Ces impacts supplémentaires incluent des estimations des revenus mensuels moyens à chaque trimestre du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), des estimations cumulatives des revenus, des heures de travail, des mois d'emploi, du nombre moyen d'emplois occupés au cours de la période de suivi de 54 mois, de la durée de l'emploi principal tenu au cours de la période de suivi, des impacts sur l'état du seuil de faible revenu (SFR), des prestations moyennes d'assurance-emploi (a.-e.) et d'aide sociale (AS) touchées à chaque trimestre et des finances personnelles (épargne et dette), ainsi que des mesures des attentes futures, de la santé et de la satisfaction à l'égard de la vie.

L'**annexe C** énonce les impacts corrigés par régression de tous les résultats présentés dans le rapport. Elle présente l'approche fondamentale des impacts corrigés par régression, et la logique qui sous-tend leur utilisation, en plus de comparer leur valeur à celle des impacts avant correction. Elle résume ensuite certaines des principales différences entre les deux estimations.

L'**annexe D** examine un ensemble d'impacts clés sur une série de sous-groupes établis à partir des caractéristiques de référence de l'échantillon d'enquête. Puisque l'essentiel du présent rapport porte sur les effets moyens du PIEC sur les membres du groupe programme des deux échantillons, cette annexe explique la mesure dans laquelle ils sont concentrés dans certains sous-groupes des échantillons ou si certains sous-groupes ont été touchés par le PIEC même si, en moyenne, les impacts n'ont pas été observés chez la plupart des membres du groupe programme.

L'**annexe E** donne des précisions techniques pour l'analyse avantages-coûts présentée au chapitre 7. Elle présente aussi une analyse de la sensibilité afin de déterminer en quoi les coûts et avantages du PIEC varient en fonction du taux d'actualisation utilisé dans l'analyse.

Annexe A

Analyse du biais de non-réponse dans l'échantillon du rapport après 54 mois

Ce rapport se concentre sur les participants ayant répondu à l'enquête de suivi après 54 mois (l'échantillon du rapport après 54 mois). Comme il était à prévoir, les 1 522 participants n'ont pas tous répondu à l'enquête finale, menée environ quatre ans et demi après leur inscription au Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC). Parmi l'échantillon original, 765 membres de l'échantillon de l'assurance-emploi (a.-e.) (408 du groupe programme et 357 du groupe témoin) et 329 membres de l'échantillon de l'aide sociale (AS) (169 du groupe programme et 160 du groupe témoin) ont répondu à l'enquête, pour un total de 1 094 répondants, ce qui représente un taux de réponse de 72 % de l'échantillon de référence.

La présente annexe étudie le biais de non-réponse dans l'échantillon du rapport après 54 mois pour déterminer si l'omission de 28 % des membres de l'échantillon de référence original peut influencer la fiabilité des estimations présentées dans le rapport. Si toute différence observée dans les caractéristiques de l'échantillon de référence et de l'échantillon du rapport après 54 mois varie entre les groupes programme et témoin, alors le biais de non-réponse pourrait influencer sur les résultats donnés. Toutefois, si l'érosion de l'échantillon est équivalente entre les deux groupes, alors un biais de non-réponse est peu probable.

Caractéristiques de référence de l'échantillon du rapport

Les tableaux A.1 et A.2 présentent une comparaison des caractéristiques de départ des membres de l'échantillon de référence original et des membres de l'échantillon de l'enquête de suivi après 54 mois respectivement. Les membres de l'échantillon de l'a.-e. et de l'AS sont étudiés séparément. En comparant les caractéristiques de référence des deux sous-groupes (colonnes 1 et 2 dans chaque tableau), on constate que les répondants de l'a.-e. sont plus souvent des hommes, plus âgés (d'un âge moyen de plus de 40 ans comparativement à 36 ans pour l'échantillon de l'AS) et possèdent au moins un diplôme d'études secondaires. Ils sont au moins deux fois plus enclins à être mariés et à ne pas compter d'enfants dans leur ménage. Bien que près des trois quarts des membres des échantillons de l'a.-e. et de l'AS aient vécu au Cap-Breton toute leur vie, les membres de l'échantillon de l'a.-e. sont beaucoup plus susceptibles d'avoir habité plus longtemps à leur adresse actuelle. Ces derniers ont aussi plus tendance à posséder près de dix années d'expérience de travail rémunéré de plus que leurs homologues de l'échantillon de l'AS, et d'avoir un revenu du ménage plus élevé — plus de la moitié des membres de l'échantillon de l'AS ont gagné moins de 10 000 \$ au cours de l'année précédant leur entrevue de référence alors que plus de la moitié des membres de l'échantillon de l'a.-e. ont touché 20 000 \$ ou plus. Lors de

l'enquête de référence, les membres de l'échantillon de l'a.-e. étaient plus enclins à se porter bénévoles, dans une certaine mesure.

Tel qu'il est illustré dans Greenwood et al. (2003), l'assignation aléatoire a été mise en œuvre efficacement, sans écarts systématiques entre le groupe programme et le groupe témoin. Certaines différences se sont manifestées en raison de la variation de l'échantillonnage, y compris une proportion inférieure de membres du groupe programme qui sont des femmes et ont un revenu du ménage plus faible dans l'échantillon de l'a.-e., et une proportion supérieure de membres du groupe programme qui ont vécu au Cap-Breton toute leur vie, ont un revenu du ménage plus élevé et ne se sont pas portés bénévoles au nom d'un organisme dans l'échantillon de l'AS. Cependant, les différences ont été jugées insuffisantes pour entraîner un biais systématique dans les impacts observés parmi la population de l'échantillon. Il demeure que toute non-réponse aux enquêtes de suivi pourrait amplifier les différences préexistantes dans l'échantillon de référence et par conséquent, doivent être réévaluées dans l'échantillon du rapport après 54 mois.

Tout nouvel écart constaté dans l'échantillon du rapport après 54 mois est présenté dans la colonne 6 des tableaux A.1 et A.2; les différences parmi les non-répondants sont indiquées à la colonne 9, tandis que la dernière colonne dans chaque tableau évalue si les écarts entre les groupes programme et témoin sont différents pour les répondants et les non-répondants. La prochaine partie présente un résumé de toute différence significative entre les deux échantillons.

Différences dans l'échantillon de l'a.-e. au mois 54

Dans l'ensemble, l'érosion de l'échantillon dans l'enquête après 54 mois n'a pas entraîné de différences importantes entre le groupe programme et le groupe témoin qui pourraient soulever des réserves au sujet du biais de l'échantillon. Dans la plupart des cas, l'érosion a donné lieu à une certaine amplification des différences préexistantes plutôt que des différences systématiques globales entre les deux sous-échantillons au cours de la période de quatre ans et demi. Par exemple, la proportion de femmes dans le groupe programme comparativement au groupe témoin a chuté dans l'échantillon du rapport après 54 mois à 6,8 points de pourcentage, significatif au niveau de 10 %, même si cette différence n'est pas aussi exagérée qu'au mois 40.

La mesure dans laquelle les membres d'un groupe sont plus susceptibles de signaler une limitation d'activité a aussi augmenté, de 3,8 à 6,5 points de pourcentage, significatif au niveau de 5 %, soit près du double de la différence avec l'échantillon de référence. Les membres du groupe programme de l'échantillon du rapport après 54 mois étaient davantage enclins d'habiter dans des ménages sans enfant, par 6,5 points de pourcentage, significatif au niveau de 10 %, et dans des ménages composés d'un célibataire, par 3,8 points de pourcentage, significatif au niveau de 5 %. Les deux différences n'étaient pas significatives lors de l'enquête de référence. Ils sont aussi plus susceptibles d'habiter dans des ménages au revenu plus élevé, avec un revenu annuel supérieur à 30 000 \$ (9,4 points de pourcentage, significatif au niveau de 1 %, comparativement à une différence de 7,1 points de pourcentage pour l'échantillon de référence). La différence dans le nombre de contacts des membres du

groupe programme observée lors de l'enquête de référence persiste dans la même mesure pour l'échantillon du rapport après 54 mois, tandis que les différences de référence dans l'âge du plus jeune enfant du répondant sont plus modestes et pas significatives au mois 54.

L'analyse de la non-réponse des membres de l'échantillon de l'a.-e. a soulevé quelques cas où il existe des différences significatives entre les répondants et les non-répondants, même si les résultats n'indiquent aucune différence systématique entre les membres du groupe programme et du groupe témoin dans l'échantillon du rapport après 54 mois. Abstraction faite du revenu du ménage et des ménages d'une seule personne, les écarts entre les groupes programme et témoin dans l'échantillon du rapport après 54 mois sont réduits, comparativement à l'échantillon du rapport après 40 mois.

Différences de l'échantillon de l'AS au mois 54

En général, l'érosion de l'échantillon de l'AS lors de l'enquête après 54 mois a entraîné un moins grand nombre de différences entre le groupe programme et le groupe témoin respectif, après comparaison avec l'échantillon de l'a.-e. Les répondants à l'enquête après 54 mois sont plus susceptibles de signaler avoir vécu toute leur vie au Cap-Breton. La différence entre le groupe programme et le groupe témoin, toutefois, n'est pas significative. De même, les répondants à l'enquête après 54 mois sont plus enclins à déclarer un revenu du ménage supérieur (à un niveau de 20 000 \$ à 30 000 \$ comparativement à un niveau de 10 000 \$ à 20 000 \$), ce qui ne se traduit pas par des différences significatives entre le groupe programme et le groupe témoin.

Il est plus probable que les membres du groupe programme de l'échantillon de l'AS habitent dans des ménages plus grands que les membres du groupe témoin (une augmentation de 8 points de pourcentage dans les ménages de quatre personnes ou plus) tout en étant moins enclins, par 11,8 points de pourcentage, à habiter dans des ménages de deux ou trois personnes. Les écarts sont significatifs au niveau de 5 et de 10 % du seuil critique, respectivement, et n'étaient pas significatifs dans l'échantillon de référence. À l'instar de l'échantillon de référence, les membres du groupe programme de l'échantillon de l'AS sont moins liés au Cap-Breton que leurs homologues du groupe témoin, car ils sont plus disposés, par 9,2 points de pourcentage, à quitter le Cap-Breton pour le travail, et par 7,4 points de pourcentage à déménager, une partie de l'année, pour un emploi — significatif au niveau de 5 et 10 % des seuils, respectivement. Bien que les différences ci-dessus dans l'échantillon de l'AS soient plus importantes et, dans certains cas, plus significatives que les écarts signalés au mois 40, la différence dans le rendement scolaire observée dans l'échantillon après 40 mois n'est pas significative au mois 54.

Tableau A.1 Comparaison des caractéristiques de l'échantillon de référence et de l'échantillon transversal du rapport après 54 mois (échantillon de l'a-e.)

	Echantillon de recherche de référence			Echantillon de l'enquête après 54 mois			Echantillon des non-répondants à l'enquête après 54 mois			Ecart avec les répondants (9-6)	
	Programme (1)	Témoin (2)	Impact (3)	Programme (4)	Témoin (5)	Impact (6)	Programme (7)	Témoin (8)	Impact (9)		
Antécédents d'AS											
Nombre moyen de prestations d'AS au cours des 12 derniers mois	6,1	6,1	0,0	6,1	6,3	-0,2	6,1	5,6	0,5	0,7	n.s.
Versement mensuel moyen d'AS durant le mois de l'assignation aléatoire (\$)	849	866	-17	849	843	6	849	937	-89	-94,7	n.s.
Antécédents professionnels											
Années de travail rémunéré depuis l'âge de 16 ans	18,3	17,8	0,4	19,3	18,3	1,0	12,6	16,4	-3,8 **	-4,8	†††
Avait un emploi rémunéré au départ (%)	19,6	17,0	2,6	19,6	17,9	1,7	19,2	14,1	5,2	3,5	n.s.
Caractéristiques personnelles											
Femme (%)	39,5	43,7	-4,2	41,3	48,1	-6,8 *	29,5	29,8	-0,3	6,6	n.s.
Âge au moment de la sélection	40,3	40,4	-0,1	41,3	41,1	0,2	34,7	38,0	-3,3 **		
Célibataire/séparé/divorcé/veuf au départ (%)	42,5	41,2	1,3	38,7	35,3	3,4	62,8	59,5	3,3	-0,1	n.s.
Limitation d'activité ou problèmes de santé au départ (%)	29,9	26,1	3,8	33,3	26,7	6,5 **	11,5	24,0	-12,4 **	-19,0	†††
Moins d'un diplôme d'études secondaires (%)	31,5	30,5	1,0	31,4	28,9	2,5	32,1	35,5	-3,5	-6,0	n.s.
10 contacts ou plus au départ (%)	37,0	43,7	-6,7 **	37,0	43,7	-6,7 *	37,2	43,8	-6,6	0,0	n.s.
Années de résidence au Cap-Breton (%)											
Moins de 10 ans	4,4	4,8	-0,4	5,0	4,3	0,8	1,3	6,6	-5,3 *	-6,1	†
Plus de 10 ans	95,6	95,2	0,4	95,0	95,7	-0,8	98,7	93,4	5,3 *	6,1	†
Toute la vie	75,2	76,4	-1,3	75,4	77,6	-2,2	74,0	72,7	1,3	3,5	n.s.
Nombre d'années de résidence à l'adresse actuelle (%)											
Moins d'un an	11,8	13,4	-1,6	11,0	10,8	0,1	16,7	21,5	-4,8	-4,9	n.s.
De un à quatre ans	19,7	19,8	-0,2	19,8	19,3	0,5	19,2	21,5	-2,3	-2,7	n.s.
De cinq à neuf ans	9,8	13,0	-3,2	9,3	13,0	-3,7 *	12,8	13,2	-0,4	3,3	n.s.
Dix ans ou plus	58,6	53,7	4,9	60,0	56,9	3,1	51,3	43,8	7,5	4,4	n.s.
Toute la vie	14,9	13,2	1,6	14,5	13,8	0,8	16,7	11,6	5,1	4,3	n.s.
Caractéristiques du ménage (%)											
Nombre d'enfants dans le ménage											
0	57,5	53,1	4,4	59,1	52,6	6,5 *	48,7	54,5	-5,8	-12,3	n.s.
Un ou deux	37,1	39,7	-2,6	34,9	40,7	-5,8 *	48,7	36,4	12,4 *	18,2	††
Trois ou plus	5,4	7,2	-1,8	5,9	6,6	-0,7	2,6	9,1	-6,5 *	-5,9	n.s.
Âge du plus jeune enfant du ménage											
Moins de trois ans	16,1	16,7	-0,6	15,8	14,5	1,3	17,5	23,6	-6,1	-7,4	n.s.
De trois à cinq ans	14,2	22,2	-8,0 **	13,5	19,6	-6,1	17,5	30,9	-13,4	-7,3	n.s.
De six à douze ans	35,1	24,8	10,3 **	31,6	28,5	3,1	50,0	12,7	37,3 ***	34,2	†††
De treize à dix-sept ans	32,7	35,0	-2,3	38,0	36,9	1,1	10,0	29,1	-19,1 **	-20,2	††
Nombre de personnes dans le ménage											
Une personne	8,0	6,6	1,4	8,3	4,5	3,8 **	6,4	13,2	-6,8	-10,6	††
Deux ou trois personnes	56,3	59,9	-3,6	55,8	61,4	-5,6	59,0	55,4	3,6	9,2	n.s.
Quatre personnes ou plus	35,7	33,5	2,2	35,9	34,1	1,7	34,6	31,4	3,2	1,5	n.s.
Revenu du ménage											
Moins de 10 000 \$	11,7	9,9	1,8	10,7	9,3	1,5	16,7	11,9	4,8	3,3	n.s.
De 10 000 \$ à 20 000 \$	32,4	30,4	2,0	31,0	28,0	3,0	39,7	38,1	1,6	-1,4	n.s.
De 20 000 \$ à 30 000 \$	24,5	21,2	3,4	25,5	20,6	4,9	19,2	22,9	-3,7	-8,6	n.s.
30 000 \$ ou plus	31,4	38,5	-7,1 **	32,7	42,1	-9,4 ***	24,4	27,1	-2,8	6,6	n.s.
Attitudes à l'égard du travail (%)											
Suivrait une formation supplémentaire pour améliorer ses perspectives											
	97,2	98,0	-0,8	97,1	97,6	-0,5	97,4	99,2	-1,7	-1,2	n.s.
Quitterait le Cap-Breton pour de bon afin d'obtenir un emploi											
	17,5	17,4	0,1	16,4	16,6	-0,2	23,7	20,0	3,7	3,9	n.s.
Déménagerait une partie de l'année afin d'obtenir un emploi											
	29,8	27,4	2,4	29,0	24,5	4,4	34,2	36,5	-2,3	-6,7	n.s.
Travaillerait à un salaire inférieur pour obtenir un emploi											
	50,9	51,3	-0,4	53,7	50,4	3,3	36,4	54,2	-17,9 **	-21,2	†††
Travaillerait dans une profession ou un secteur différent pour obtenir un emploi											
	91,9	90,4	1,5	92,8	91,6	1,1	87,0	86,4	0,6	-0,6	n.s.
Activités bénévoles											
Bénévolat pour un groupe ou un organisme											
	50,9	54,4	-3,5	52,7	57,0	-4,3	41,0	46,3	-5,3	-1,0	n.s.
Bénévolat informel											
	88,6	85,9	2,6	88,1	85,9	2,2	91,0	86,0	5,1	2,9	n.s.
Taille de l'échantillon	499	499		421	378		78	121			

Sources : Calculs basés sur les données de l'enquête de référence et de l'enquête de suivi après 54 mois, et sur les dossiers administratifs de l'assurance-emploi.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de caractéristiques entre le groupe programme et le groupe témoin ainsi qu'aux écarts entre l'échantillon du rapport après 54 mois et l'échantillon de référence. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Tableau A.2 Comparaison des caractéristiques de l'échantillon de référence et de l'échantillon transversal du rapport après 54 mois (échantillon de l'AS)

	Échantillon de recherche de référence			Échantillon de l'enquête de suivi après 54 mois			Échantillon des non-répondants à l'enquête de suivi après 54 mois			
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact	Écart avec les répondants (9-6)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9-6)
Antécédents d'AS										
Nombre moyen de prestations d'AS au cours des 12 derniers mois	10,4	10,5	-0,1	10,5	10,7	-0,1	10,1	10,0	0,1	0,2 n.s.
Versement mensuel moyen d'AS durant le mois de l'assignation aléatoire (\$)	525	506	19	528	526	2	517	463	54	51,2 n.s.
Antécédents professionnels										
Années de travail rémunéré depuis l'âge de 16 ans	7,6	8,4	-0,9	7,9	7,9	0,0	6,8	9,4	-2,7 *	-2,7 n.s.
Avait un emploi rémunéré au départ (%)	14,3	15,8	-1,5	13,6	17,4	-3,8	15,8	12,3	3,4	7,2 n.s.
Caractéristiques personnelles										
Femme (%)	60,1	63,6	-3,5	65,2	71,4	-6,3	48,8	47,0	1,8	8,0 n.s.
Âge au moment de la sélection	35,6	35,9	-0,3	36,2	36,1	0,1	34,3	35,3	-1,0	
Célibataire/séparé/divorcé/veuf au départ (%)	78,8	84,0	-5,2	78,9	84,5	-5,6	78,8	83,1	-4,4	1,2 n.s.
Limitation d'activité ou problèmes de santé au départ (%)	36,8	32,6	4,3	38,8	34,3	4,5	32,5	28,9	3,6	-0,9 n.s.
Moins d'un diplôme d'études secondaires (%)	42,1	36,6	5,6	41,5	34,3	7,2	43,6	41,5	2,1	-5,1 n.s.
10 contacts ou plus au départ (%)	32,7	31,9	0,8	34,3	32,2	2,1	29,1	31,3	-2,2	-4,3 n.s.
Années de résidence au Cap-Breton (%)										
Moins de 10 ans	4,3	5,4	-1,1	5,1	5,1	-0,1	2,5	6,0	-3,5	-3,5 n.s.
Plus de 10 ans	95,7	94,6	1,1	94,9	94,9	0,1	97,5	94,0	3,5	3,5 n.s.
Toute la vie	75,1	67,8	7,3 *	78,0	72,0	6,0	68,8	59,0	9,7	3,7 n.s.
Nombre d'années de résidence à l'adresse actuelle (%)										
Moins d'un an	24,4	24,4	0,0	21,9	17,7	4,2	30,0	38,6	-8,6	-12,8 n.s.
De un à quatre ans	37,6	32,2	5,4	39,3	36,0	3,3	33,8	24,1	9,7	6,3 n.s.
De cinq à neuf ans	12,0	16,3	-4,3	10,1	17,7	-7,6 **	16,3	13,3	3,0	10,6 n.s.
Dix ans ou plus	26,0	27,1	-1,2	28,7	28,6	0,1	20,0	24,1	-4,1	-4,2 n.s.
Toute la vie	10,9	10,5	0,4	13,5	10,3	3,2	5,0	10,8	-5,8	-9,0 †
Caractéristiques du ménage (%)										
Nombre d'enfants dans le ménage										
0	41,2	34,9	6,4	39,5	27,4	12,1 **	45,0	50,6	-5,6	-17,7 †
Un ou deux	47,5	51,2	-3,7	49,7	57,7	-8,0	42,5	37,3	5,2	13,1 n.s.
Trois ou plus	11,3	14,0	-2,7	10,7	14,9	-4,1	12,5	12,0	0,5	4,6 n.s.
Âge du plus jeune enfant du ménage										
Moins de trois ans	25,0	21,4	3,6	24,1	20,5	3,6	27,3	24,4	2,9	-0,7 n.s.
De trois à cinq ans	21,1	24,4	-3,4	19,4	25,2	-5,8	25,0	22,0	3,0	8,8 n.s.
De six à douze ans	32,2	32,1	0,1	32,4	33,1	-0,7	31,8	29,3	2,6	3,2 n.s.
De treize à dix-sept ans	19,1	20,2	-1,2	20,4	19,7	0,7	15,9	22,0	-6,0	-6,7 n.s.
Nombre de personnes dans le ménage										
Une personne	11,3	12,0	-0,7	10,1	6,3	3,8	13,9	24,1	-10,2	-14,0 ††
Deux ou trois personnes	58,4	61,6	-3,3	56,7	68,6	-11,8 **	62,0	47,0	15,0 *	26,9 †††
Quatre personnes ou plus	30,4	26,4	4,0	33,1	25,1	8,0 *	24,1	28,9	-4,9	-12,9 n.s.
Revenu du ménage										
Moins de 10 000 \$	56,6	60,7	-4,1	56,2	56,0	0,2	57,5	70,7	-13,2 *	-13,4 n.s.
De 10 000 \$ à 20 000 \$	36,0	35,8	0,2	34,8	40,6	-5,7	38,8	25,6	13,1 *	18,9 ††
De 20 000 \$ à 30 000 \$	4,3	2,7	1,5	5,6	2,3	3,3	1,3	3,7	-2,4	-5,7 †
30 000 \$ ou plus	3,1	0,8	2,3 *	3,4	1,1	2,2	2,5	0,0	2,5	0,3 n.s.
Attitudes à l'égard du travail (%)										
Suivrait une formation supplémentaire pour améliorer ses perspectives										
	95,7	98,4	-2,8 *	94,9	97,7	-2,8	97,5	100,0	-2,5	0,3 n.s.
Quitterait le Cap-Breton pour de bon afin d'obtenir un emploi										
	23,2	16,7	6,5 *	21,1	11,8	9,2 **	27,8	26,5	1,3	-7,9 n.s.
Déménagerait une partie de l'année afin d'obtenir un emploi										
	25,6	23,8	1,8	24,6	17,2	7,4 *	27,8	37,3	-9,5	-16,9 ††
Travaillerait à un salaire inférieur pour obtenir un emploi										
	41,9	40,9	1,0	38,9	36,6	2,3	48,6	49,4	-0,7	-3,0 n.s.
Travaillerait dans une profession ou un secteur différent pour obtenir un emploi										
	89,9	87,3	2,5	91,5	86,3	5,1	86,3	89,5	-3,2	-8,3 n.s.
Activités bénévoles										
Bénévolat pour un groupe ou un organisme										
	44,7	52,9	-8,2 *	46,9	53,1	-6,3	40,0	52,4	-12,4	-6,2 n.s.
Bénévolat informel										
	86,4	84,1	2,3	87,6	84,0	3,6	83,8	84,3	-0,6	-4,2 n.s.
Taille de l'échantillon	258	258		178	175		80	83		

Sources : Calculs basés sur les données de l'enquête de référence et de l'enquête de suivi après 54 mois, et sur les dossiers administratifs de l'aide sociale.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes.
Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de caractéristiques entre le groupe programme et le groupe témoin ainsi qu'aux écarts entre l'échantillon du rapport après 54 mois et l'échantillon de référence. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Tableau A.3 Impacts sur la perception et les versements d'a.-e., par les répondants et les non-répondants (échantillon transversal de l'a.-e. au mois 54)

	Échantillon de recherche			Échantillon de l'enquête			Échantillon non-répondants			Écarts avec les répondants (9-6)	
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		
Reçoit des prestations d'a.-e. (%)											
Trimestre 1	78,6	90,4	-11,9 ***	78,4	90,4	-12,0 ***	79,5	90,6	-11,1 ***	0,9	n.s.
Trimestre 2	12,7	65,8	-53,1 ***	12,1	65,0	-52,9 ***	15,8	68,3	-52,5 ***	0,4	n.s.
Trimestre 3	6,9	30,3	-23,4 ***	6,3	30,9	-24,5 ***	9,8	28,4	-18,5 ***	6,0	n.s.
Trimestre 4	5,9	30,7	-24,8 ***	5,4	32,6	-27,2 ***	9,0	24,8	-15,8 ***	11,4	†
Trimestre 5	6,2	31,9	-25,7 ***	5,7	34,0	-28,3 ***	9,0	25,1	-16,1 ***	12,2	††
Trimestre 6	7,1	25,3	-18,1 ***	7,0	25,5	-18,4 ***	7,7	24,5	-16,8 ***	1,6	n.s.
Trimestre 7	8,8	26,4	-17,6 ***	8,3	27,1	-18,8 ***	11,5	24,2	-12,7 **	6,1	n.s.
Trimestre 8	9,8	33,9	-24,0 ***	9,5	34,7	-25,2 ***	11,5	31,4	-19,9 ***	5,3	n.s.
Trimestre 9	9,0	33,1	-24,1 ***	8,3	34,4	-26,1 ***	12,8	29,2	-16,4 ***	9,7	n.s.
Trimestre 10	9,0	28,5	-19,5 ***	8,2	29,2	-21,0 ***	13,2	26,4	-13,2 **	7,8	n.s.
Trimestre 11	9,0	27,4	-18,4 ***	8,6	27,7	-19,1 ***	11,1	26,4	-15,3 ***	3,7	n.s.
Trimestre 12	9,9	28,8	-18,9 ***	9,2	30,4	-21,2 ***	13,7	23,7	-10,0 *	11,2	†
Trimestre 13	25,7	28,3	-2,7	25,8	29,1	-3,3	24,8	25,9	-1,1	2,2	n.s.
Trimestre 14	54,0	24,7	29,3 ***	55,1	25,8	29,4 ***	48,3	21,5	26,8 ***	-2,6	n.s.
Trimestre 15	54,9	29,5	25,5 ***	56,1	30,7	25,4 ***	48,3	25,6	22,7 ***	-2,8	n.s.
Trimestre 16	53,4	30,6	22,8 ***	54,6	33,8	20,8 ***	47,0	20,7	26,3 ***	5,6	n.s.
Trimestre 17	36,5	30,3	6,3 **	37,3	31,7	5,5 *	32,5	25,6	6,9	1,3	n.s.
Trimestre 18	21,8	25,9	-4,1 *	21,4	27,6	-6,2 **	23,9	20,7	3,3	9,5	n.s.
Versements moyens d'a.-e. (\$/mois)											
Trimestre 1	581,3	792,2	-210,9 ***	585,4	773,4	-188,0 ***	559,3	851,0	-291,7 ***	-103,8	n.s.
Trimestre 2	93,5	467,4	-373,8 ***	91,3	441,4	-350,0 ***	105,5	548,7	-443,1 ***	-93,1	n.s.
Trimestre 3	47,4	168,6	-121,1 ***	43,3	168,6	-125,3 ***	69,6	168,5	-98,9 **	26,4	n.s.
Trimestre 4	52,9	244,0	-191,2 ***	45,2	267,8	-222,7 ***	94,4	169,8	-75,3	147,3	†††
Trimestre 5	42,9	249,9	-207,0 ***	37,7	267,5	-229,8 ***	70,8	194,7	-123,9 **	105,9	†
Trimestre 6	54,3	175,1	-120,8 ***	52,1	177,4	-125,2 ***	65,9	167,9	-102,0 **	23,2	n.s.
Trimestre 7	78,8	208,1	-129,3 ***	73,1	200,6	-127,5 ***	109,6	231,5	-121,8 *	5,7	n.s.
Trimestre 8	94,5	281,9	-187,4 ***	88,9	289,7	-200,8 ***	124,9	257,8	-133,0 **	67,8	n.s.
Trimestre 9	82,9	269,7	-186,8 ***	75,7	282,0	-206,3 ***	121,3	231,2	-109,9 **	96,4	n.s.
Trimestre 10	83,7	215,9	-132,2 ***	75,7	221,1	-145,4 ***	126,7	199,6	-72,8	72,6	n.s.
Trimestre 11	79,4	216,9	-137,4 ***	75,1	201,6	-126,6 ***	103,1	264,6	-161,5 **	-35,0	n.s.
Trimestre 12	89,3	243,8	-154,5 ***	82,4	253,1	-170,7 ***	126,6	214,8	-88,2	82,6	n.s.
Trimestre 13	157,7	230,2	-72,5 ***	153,7	230,9	-77,2 ***	179,5	228,2	-48,7	28,5	n.s.
Trimestre 14	388,9	184,5	204,4 ***	390,7	186,4	204,3 ***	379,3	178,6	200,7 ***	-3,6	n.s.
Trimestre 15	423,2	243,1	180,1 ***	427,6	249,2	178,4 ***	399,6	224,2	175,4 ***	-3,0	n.s.
Trimestre 16	403,1	286,2	117,0 ***	404,4	309,4	95,0 ***	396,6	213,7	182,9 ***	87,9	n.s.
Trimestre 17	262,4	265,0	-2,6	258,3	269,6	-11,3	284,3	250,7	33,7	44,9	n.s.
Trimestre 18	186,8	205,6	-18,8	179,6	211,3	-31,7	225,4	187,6	37,8	69,5	n.s.
Taille de l'échantillon	499	499		421	378		78	121			

Source : Calculs basés sur les dossiers administratifs de l'assurance-emploi.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes.
Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de caractéristiques entre le groupe programme et le groupe témoin ainsi qu'aux écarts entre l'échantillon du rapport après 54 mois et l'échantillon de référence. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Tableau A.4 Impacts sur la perception et les versements d'AS, par les répondants et les non-répondants (échantillon transversal de l'AS au mois 54)

	Echantillon de recherche de référence			Echantillon de l'enquête après 54 mois			Echantillon des non-répondants à l'enquête après 54 mois			Écart avec les répondants (9-6)
	Programme (1)	Témoin (2)	Impact (3)	Programme (4)	Témoin (5)	Impact (6)	Programme (7)	Témoin (8)	Impact (9)	
Reçoit des prestations d'AS (%)										
Trimestre 1	87,1	90,8	-3,7 *	86,1	92,0	-5,9 **	89,2	88,4	0,8	6,7 n.s.
Trimestre 2	47,7	82,6	-34,9 ***	46,4	85,1	-38,7 ***	50,4	77,1	-26,7 ***	12,0 †
Trimestre 3	37,3	77,1	-39,8 ***	37,3	80,0	-42,7 ***	37,5	71,1	-33,6 ***	9,2 n.s.
Trimestre 4	33,3	72,0	-38,6 ***	33,5	73,0	-39,4 ***	32,9	69,9	-37,0 ***	2,5 n.s.
Trimestre 5	32,0	67,1	-35,0 ***	31,6	67,6	-36,0 ***	32,9	65,9	-32,9 ***	3,0 n.s.
Trimestre 6	30,0	62,7	-32,7 ***	29,0	65,1	-36,1 ***	32,1	57,4	-25,3 ***	10,8 n.s.
Trimestre 7	26,7	58,5	-31,8 ***	25,5	59,8	-34,3 ***	29,6	55,8	-26,2 ***	8,1 n.s.
Trimestre 8	28,3	57,1	-28,8 ***	26,8	60,0	-33,2 ***	31,7	51,0	-19,3 ***	13,9 †
Trimestre 9	26,4	56,5	-30,1 ***	23,4	58,5	-35,1 ***	32,9	52,2	-19,3 ***	15,8 †
Trimestre 10	26,1	56,6	-30,5 ***	22,5	59,6	-37,1 ***	34,2	50,2	-16,0 **	21,1 ††
Trimestre 11	26,2	52,8	-26,6 ***	25,1	56,0	-30,9 ***	28,8	46,2	-17,4 **	13,5 n.s.
Trimestre 12	23,9	54,8	-30,9 ***	21,7	56,6	-34,8 ***	28,8	51,0	-22,3 ***	12,6 n.s.
Trimestre 13	26,0	54,7	-28,7 ***	23,0	55,4	-32,4 ***	32,5	53,0	-20,5 ***	11,9 n.s.
Trimestre 14	21,1	53,6	-32,6 ***	20,2	53,7	-33,5 ***	22,9	53,4	-30,5 ***	3,0 n.s.
Trimestre 15	18,0	50,3	-32,3 ***	17,6	52,0	-34,4 ***	18,8	46,6	-27,8 ***	6,6 n.s.
Trimestre 16	17,8	47,5	-29,7 ***	16,5	49,1	-32,7 ***	20,8	44,2	-23,3 ***	9,3 n.s.
Trimestre 17	23,9	43,5	-19,6 ***	23,2	45,9	-22,7 ***	25,4	38,6	-13,1 **	9,5 n.s.
Trimestre 18	32,2	42,8	-10,6 ***	33,5	44,4	-10,9 **	29,2	39,4	-10,2	0,7 n.s.
Versements moyens d'AS (\$/mois)										
Trimestre 1	464,3	513,5	-49,1 **	480,7	526,7	-46,0	427,9	485,5	-57,5	-11,5 n.s.
Trimestre 2	131,7	465,6	-333,9 ***	136,0	482,0	-346,1 ***	122,3	431,0	-308,7 ***	37,4 n.s.
Trimestre 3	102,1	416,7	-314,6 ***	101,7	430,2	-328,5 ***	102,9	388,2	-285,2 ***	43,2 n.s.
Trimestre 4	94,5	385,3	-290,8 ***	97,1	388,0	-290,9 ***	88,8	379,8	-291,0 ***	-0,1 n.s.
Trimestre 5	108,8	364,5	-255,7 ***	105,6	371,1	-265,6 ***	115,9	350,5	-234,6 ***	31,0 n.s.
Trimestre 6	101,3	335,4	-234,1 ***	96,7	349,6	-252,9 ***	111,5	305,6	-194,1 ***	58,8 n.s.
Trimestre 7	97,2	311,2	-213,9 ***	87,7	316,6	-228,9 ***	118,4	299,7	-181,3 ***	47,6 n.s.
Trimestre 8	99,2	296,9	-197,8 ***	90,7	316,2	-225,4 ***	118,0	256,4	-138,5 ***	87,0 †
Trimestre 9	102,1	305,8	-203,8 ***	94,8	314,5	-219,7 ***	118,3	287,5	-169,2 ***	50,5 n.s.
Trimestre 10	108,4	314,0	-205,5 ***	90,9	325,8	-235,0 ***	147,5	288,9	-141,4 ***	93,5 †
Trimestre 11	108,0	293,1	-185,0 ***	97,3	312,5	-215,3 ***	132,0	252,0	-120,0 ***	95,2 †
Trimestre 12	106,1	305,0	-198,9 ***	97,0	315,2	-218,2 ***	126,1	283,3	-157,2 ***	60,9 n.s.
Trimestre 13	128,1	307,5	-179,4 ***	117,0	308,3	-191,3 ***	152,7	305,7	-153,0 ***	38,4 n.s.
Trimestre 14	109,4	303,9	-194,5 ***	105,5	300,2	-194,8 ***	118,2	311,6	-193,4 ***	1,4 n.s.
Trimestre 15	93,0	287,1	-194,1 ***	86,7	295,3	-208,6 ***	107,0	269,8	-162,8 ***	45,8 n.s.
Trimestre 16	94,9	264,1	-169,1 ***	82,7	271,3	-188,5 ***	122,1	248,8	-126,7 ***	61,8 n.s.
Trimestre 17	147,5	251,1	-103,6 ***	143,2	258,0	-114,8 ***	157,1	236,6	-79,5 *	35,3 n.s.
Trimestre 18	181,8	229,1	-47,3 *	185,8	235,4	-49,6	173,1	215,9	-42,8	6,8 n.s.
Taille de l'échantillon										
	258	258		178	175		80	83		

Source : Calculs basés sur les dossiers administratifs de l'aide sociale.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de caractéristiques entre le groupe programme et le groupe témoin ainsi qu'aux écarts entre l'échantillon du rapport après 54 mois et l'échantillon de référence. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Annexe B

Autres estimations non corrigées des impacts

L'annexe B présente une série supplémentaire d'impacts non corrigés qui ne sont pas inclus dans ce rapport. Ces impacts incluent des estimations des revenus mensuels moyens à chaque trimestre du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), des estimations cumulatives des revenus, des heures de travail, des mois employés, du nombre moyen d'emplois occupés au cours de la période de suivi de 54 mois, de la durée de l'emploi principal tenu au cours de la période de suivi de 53 mois, des impacts sur l'état du seuil de faible revenu (SFR) des ménages et des prestations moyennes d'assurance-emploi (a.-e.) et d'aide sociale (AS) touchées à chaque trimestre.

Tableau B.1 Impacts trimestriels sur les revenus mensuels moyens (échantillon de l'a.-e.)

	Emploi du PIEC		Emploi ne faisant pas partie du PIEC				Emploi			
	Programme	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Revenus moyens (\$/mois)										
Trimestre 1	313,9 ***	(13,7)	262,5	465,6	-203,1 ***	(55,0)	586,2	493,0	93,2	(57,1)
Trimestre 2	918,2 ***	(26,5)	377,5	724,9	-347,4 ***	(71,9)	1 301,5	767,6	534,0 ***	(71,8)
Trimestre 3	943,0 ***	(27,1)	369,5	845,7	-476,2 ***	(70,5)	1 318,5	895,5	423,1 ***	(70,6)
Trimestre 4	947,2 ***	(27,0)	385,1	803,5	-418,4 ***	(68,9)	1 341,5	850,8	490,7 ***	(68,8)
Trimestre 5	911,8 ***	(28,3)	467,2	970,5	-503,4 ***	(79,5)	1 392,2	1027,6	364,5 ***	(77,6)
Trimestre 6	880,7 ***	(29,8)	495,2	1 028,9	-533,6 ***	(73,1)	1 397,2	1089,4	307,8 ***	(68,8)
Trimestre 7	868,6 ***	(30,7)	483,0	979,0	-496,0 ***	(68,9)	1 338,7	983,1	355,6 ***	(63,7)
Trimestre 8	860,9 ***	(31,0)	483,3	886,9	-403,6 ***	(74,0)	1 356,1	933,4	422,7 ***	(71,7)
Trimestre 9	841,2 ***	(31,8)	576,1	959,0	-382,9 ***	(81,1)	1 429,1	1018,3	410,8 ***	(77,9)
Trimestre 10	847,6 ***	(32,9)	590,6	1 076,9	-486,2 ***	(77,6)	1 452,1	1143,4	308,7 ***	(73,0)
Trimestre 11	859,7 ***	(33,3)	643,2	1 062,8	-419,5 ***	(79,9)	1 521,4	1128,5	393,0 ***	(74,4)
Trimestre 12	836,4 ***	(33,9)	677,5	962,1	-284,6 ***	(78,5)	1 537,6	1021,5	516,1 ***	(73,7)
Trimestre 13	511,6 ***	(25,0)	860,1	1 050,1	-190,0 **	(94,8)	1 392,9	1115,0	277,9 ***	(92,4)
Trimestre 14	8,6 ***	(2,5)	903,3	1 179,1	-275,8 ***	(88,5)	906,8	1184,2	-277,4 ***	(89,9)
Trimestre 15	0,5	(0,4)	997,3	1 090,2	-93,0	(91,4)	997,5	1093,1	-95,6	(91,5)
Trimestre 16	0,0	(0,0)	1 113,6	1 111,6	1,9	(98,6)	1 113,6	1114,6	-1,0	(98,7)
Trimestre 17	0,0	(0,0)	1 200,0	1 159,0	41,1	(98,8)	1 200,0	1162,0	38,0	(98,9)
Trimestre 18	0,0	(0,0)	1 264,0	1 288,6	-24,6	(98,9)	1 265,7	1304,9	-39,2	(101,0)
Taille de l'échantillon	409		357							

Sources : Calculs basés sur l'enquête de suivi après 54 mois et sur les données administratives.

Notes : Les estimations pour chaque trimestre sont calculées en faisant la moyenne des trois mois du trimestre en question. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau B.2 Impacts trimestriels sur les revenus mensuels moyens (échantillon de l'AS)

	Emploi du PIEC		Emploi ne faisant pas partie du PIEC				Emploi			
	Programme	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Revenus moyens (\$/mois)										
Trimestre 1	188,9 ***	(15,3)	45,6	153,0	-107,4 **	(49,5)	236,9	160,3	76,6	53,1
Trimestre 2	1 035,6 ***	(30,3)	93,8	229,3	-135,6 **	(58,8)	1 133,3	240,3	893,0 ***	63,7
Trimestre 3	1 071,9 ***	(33,6)	127,0	316,8	-189,8 **	(77,0)	1 205,7	332,0	873,8 ***	80,1
Trimestre 4	1 012,6 ***	(36,8)	122,8	381,2	-258,5 ***	(77,8)	1 139,9	399,5	740,4 ***	82,5
Trimestre 5	1 013,9 ***	(38,1)	126,3	402,6	-276,4 ***	(79,6)	1 157,0	421,9	735,2 ***	85,1
Trimestre 6	994,9 ***	(40,0)	138,7	472,5	-333,7 ***	(83,5)	1 144,9	495,1	649,8 ***	89,6
Trimestre 7	994,8 ***	(40,1)	144,0	420,7	-276,7 ***	(75,5)	1 145,7	438,8	706,9 ***	83,6
Trimestre 8	968,2 ***	(43,6)	143,4	377,0	-233,6 ***	(58,1)	1 132,9	412,3	720,6 ***	69,9
Trimestre 9	934,5 ***	(46,7)	139,6	370,3	-230,6 ***	(57,3)	1 110,3	405,0	705,3 ***	71,2
Trimestre 10	948,9 ***	(47,6)	144,6	403,8	-259,2 ***	(61,7)	1 135,9	441,7	694,2 ***	75,2
Trimestre 11	962,0 ***	(48,4)	161,8	475,5	-313,7 ***	(64,8)	1 163,8	520,1	643,7 ***	76,3
Trimestre 12	953,3 ***	(48,5)	178,9	480,1	-301,2 ***	(66,6)	1 168,0	525,1	642,9 ***	76,4
Trimestre 13	762,7 ***	(40,6)	211,1	488,4	-277,3 ***	(65,9)	992,9	534,2	458,7 ***	76,1
Trimestre 14	20,8 ***	(4,9)	409,8	620,4	-210,6 **	(84,6)	438,7	607,8	-169,1 **	85,1
Trimestre 15	0,0	(0,0)	523,2	672,8	-149,6 *	(87,2)	523,2	672,8	-149,6 *	87,2
Trimestre 16	0,0	(0,0)	579,2	667,8	-88,6	(87,7)	579,2	667,8	-88,6	87,7
Trimestre 17	0,0	(0,0)	591,3	666,5	-75,1	(91,6)	591,3	666,5	-75,1	91,6
Trimestre 18	0,0	(0,0)	617,0	650,8	-33,8	(93,6)	605,3	683,3	-78,0	102,6
Taille de l'échantillon	174		167							

Sources : Calculs basés sur l'enquête de suivi après 54 mois et sur les données administratives.

Notes : Les estimations pour chaque trimestre sont calculées en faisant la moyenne des trois mois du trimestre en question.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau B.3 Impacts cumulatifs sur les revenus, les heures et les mois de travail du mois 1 au mois 54

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Revenus cumulatifs								
du PIEC	31 650	0	31 650 ***	(961,8)	35 589	0	35 589 ***	(1297,2)
d'une source								
extérieure au PIEC	36 660	54062	-17 402 ***	(2962,2)	13 694	25 194	-11 500 ***	(2844,4)
Total	67 556	54062	13 494 ***	(2673,3)	48 720	25 194	23 526 ***	(2976,0)
Heures cumulatives								
du PIEC	3 659	0	3 659 ***	(110,4)	4 025	0	4 025 ***	(145,2)
d'une source								
extérieure au PIEC	2 985	4818	-1 833 ***	(206,1)	1 359	2 768	-1 409 ***	(256,9)
Total	6 553	4818	1 735 ***	(188,3)	5 321	2 768	2 553 ***	(282,1)
Mois cumulatifs d'emploi								
du PIEC	25,6	0	25,6 ***	(0,8)	28,3	0,0	28,3 ***	(1,0)
d'une source								
extérieure au PIEC	20,3	31	-11,1 ***	(1,2)	10,7	20,1	-9,4 ***	(1,6)
Total	41,4	31	10,0 ***	(1,0)	36,2	20,1	16,1 ***	(1,7)
Taille de l'échantillon	421	377			178	175		

Sources : Calculs basés sur l'enquête de suivi après 54 mois et sur les données administratives.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cette variation pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau B.4 Nombre moyen d'emplois occupés du mois 1 au mois 54

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Nombre d'emplois								
Cinq ou plus	43,0	7,4	35,6 ***	(2,9)	41,6	2,9	38,7 ***	(3,9)
De deux à quatre	49,2	55,3	-6,1 *	(3,5)	48,3	42,9	5,5	(5,3)
Un	6,9	31,5	-24,6 ***	(2,6)	6,2	33,1	-27,0 ***	(4,0)
N'a pas travaillé	2,1	7,9	-5,8 ***	(1,5)	4,5	24,6	-20,1 ***	(3,6)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Source : Calculs basés sur l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cette variation pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau B.5 Impacts sur la durée de l'emploi principal du mois 1 au mois 54

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Durée de l'emploi								
Plus de deux ans	60,6	57,9	2,6	(3,5)	43,3	30,9	12,4 **	(5,1)
De un à deux ans	32,1	21,4	10,6 ***	(3,1)	39,3	20,0	19,3 ***	(4,8)
Moins de un an	6,4	13,5	-7,1 ***	(2,1)	13,5	25,7	-12,2 ***	(4,2)
N'a pas travaillé	2,1	7,9	-5,8 ***	(1,5)	4,5	24,6	-20,1 ***	(3,6)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Source : Calculs basés sur l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cette variation pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau B.6 Impacts sur l'état du seuil de faible revenu (SFR) du ménage avant l'entrevue de suivi après 54 mois

Résultat	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur-type	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur-type
Revenu du ménage inférieur au SFR (%) ^a	24,6	23,2	1,3	(3,8)	74,1	81,9	-7,8	(5,7)
Moins de 75 % sous le SFR								
Moins de 50 % sous le SFR	2,2	3,7	-1,6	(1,5)	21,3	27,6	-6,3	(5,9)
De 50 % à moins de 75 % sous le SFR	6,1	7,9	-1,8	(2,2)	27,8	36,2	-8,4	(6,4)
De 75 % à moins de 100 % sous le SFR	16,3	11,6	4,6	(3,1)	25,0	18,1	6,9	(5,7)
Revenu du ménage supérieur au SFR (%)								
De 100 % à moins de 150 % au-dessus du SFR	75,5	76,8	-1,3	(3,8)	25,9	18,1	7,8	(5,7)
De 150 % à moins de 175 % au-dessus du SFR	23,1	23,2	-0,1	(3,7)	15,7	11,4	4,3 *	(4,7)
De 175 % à moins de 200 % au-dessus du SFR	14,1	13,7	0,4	(3,1)	5,6	1,9	3,7	(2,6)
De 200 % ou plus au-dessus du SFR	12,3	8,7	3,6	(2,7)	1,9	1,9	-0,1	(1,9)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Source : Calculs basés sur l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cette variation pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau B.7 Impacts sur les prestations mensuelles d'a.-e. (échantillon de l'a.-e.)

	Programme	Témoin	Impact	Erreur- type
Prestations d'a.-e. mensuelles moyennes (\$)				
Trimestre 1	585	773	-188 ***	(32)
Trimestre 2	91	441	-350 ***	(26)
Trimestre 3	43	169	-125 ***	(17)
Trimestre 4	45	268	-223 ***	(25)
Trimestre 5	38	268	-230 ***	(23)
Trimestre 6	52	177	-125 ***	(20)
Trimestre 7	73	201	-127 ***	(24)
Trimestre 8	89	290	-201 ***	(27)
Trimestre 9	76	282	-206 ***	(26)
Trimestre 10	76	221	-145 ***	(25)
Trimestre 11	75	202	-127 ***	(23)
Trimestre 12	82	253	-171 ***	(26)
Trimestre 13	154	231	-77 ***	(24)
Trimestre 14	391	186	204 ***	(27)
Trimestre 15	428	249	178 ***	(31)
Trimestre 16	404	309	95 ***	(33)
Trimestre 17	258	270	-11	(30)
Trimestre 18	180	211	-32	(28)
Trimestre 19	202	256	-54 *	(31)
Trimestre 20	222	319	-97 ***	(34)
Trimestre 21	239	272	-33	(34)
Trimestre 22	203	193	10	(29)
Trimestre 23	191	191	-1	(28)
Trimestre 24	202	231	-29	(31)
Taille de l'échantillon	421	378		

Source : Calculs basés sur les données administratives de l'assurance-emploi.

Notes : Les estimations pour les 23 premiers trimestres sont calculées en faisant la moyenne des trois mois du trimestre en question. Les estimations pour le trimestre 24 sont calculées en faisant la moyenne des deux mois au sein du trimestre. La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau B.8 Impacts sur les prestations mensuelles d'a.-e. (échantillon de l'AS)

Résultat	Programme	Témoin	Impact	Erreur- type
Prestations d'a.-e. mensuelles moyennes (\$)				
Trimestre 1	10	15	-5	(9)
Trimestre 2	4	27	-24 **	(11)
Trimestre 3	2	27	-25 ***	(9)
Trimestre 4	5	34	-29 ***	(11)
Trimestre 5	0	48	-48 ***	(13)
Trimestre 6	1	53	-52 ***	(15)
Trimestre 7	8	92	-84 ***	(20)
Trimestre 8	20	110	-90 ***	(24)
Trimestre 9	22	113	-91 ***	(24)
Trimestre 10	20	87	-67 ***	(20)
Trimestre 11	17	69	-52 ***	(19)
Trimestre 12	17	78	-61 ***	(21)
Trimestre 13	73	96	-23	(25)
Trimestre 14	456	73	383 ***	(35)
Trimestre 15	448	71	377 ***	(37)
Trimestre 16	416	92	324 ***	(38)
Trimestre 17	276	112	164 ***	(34)
Trimestre 18	155	92	62 *	(34)
Trimestre 19	146	127	19	(36)
Trimestre 20	145	155	-10	(38)
Trimestre 21	150	163	-13	(38)
Trimestre 22	171	113	58 *	(35)
Trimestre 23	166	103	62 *	(35)
Trimestre 24	115	61	54 **	(27)
Taille de l'échantillon	421	378		

Source : Calculs basés sur les données administratives de l'assurance-emploi.

Notes : Les estimations pour les 23 premiers trimestres sont calculées en faisant la moyenne des trois mois du trimestre en question.

Les estimations pour le trimestre 24 sont calculées en faisant la moyenne des deux mois au sein du trimestre.

La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau B.9 Impacts sur les prestations mensuelles d'AS (échantillon de l'AS)

Résultat	Programme	Témoin	Impact	Erreur- type
Prestations d'AS mensuelles moyennes (\$)				
Trimestre 1	4	3	2	(2)
Trimestre 2	1	12	-11 ***	(4)
Trimestre 3	0	29	-28 ***	(6)
Trimestre 4	4	32	-28 ***	(7)
Trimestre 5	2	30	-28 ***	(6)
Trimestre 6	4	35	-30 ***	(7)
Trimestre 7	9	27	-18 **	(7)
Trimestre 8	8	21	-13 **	(6)
Trimestre 9	8	20	-12 **	(6)
Trimestre 10	9	20	-11 *	(6)
Trimestre 11	9	23	-14 **	(7)
Trimestre 12	7	27	-20 ***	(6)
Trimestre 13	10	25	-15 **	(6)
Trimestre 14	7	20	-13 **	(6)
Trimestre 15	5	22	-16 ***	(5)
Trimestre 16	5	19	-15 ***	(5)
Trimestre 17	13	24	-11 *	(7)
Trimestre 18	21	26	-5	(7)
Taille de l'échantillon	178	175		

Source : Calculs basés sur les données administratives de l'assurance-emploi.

Notes : Les estimations pour les 23 premiers trimestres sont calculées en faisant la moyenne des trois mois du trimestre en question.
 Les estimations pour le trimestre 24 sont calculées en faisant la moyenne des deux mois au sein du trimestre.
 La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes.
 Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
 Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau B.10 Impacts sur les finances personnelles à l'enquête de suivi après 54 mois

Résultat	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur-type	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur-type
A un compte financier (%)	84,7	85,7	-1,1	(2,6)	72,6	76,3	-3,8	(4,7)
Aucun compte financier	15,4	14,3	1,1	(2,6)	27,4	23,7	3,8	(4,7)
Solde inférieur à 1 000 \$	37,4	36,6	0,8	(3,7)	60,7	66,3	-5,6	(5,2)
De 1 000 \$ à moins de 25 000 \$	29,2	34,2	-5,0	(3,5)	10,4	9,5	0,9	(3,2)
25 000 \$ ou plus	17,0	13,4	3,6	(2,7)	1,2	0,6	0,6	(1,0)
l'année précédente								
Plus que l'année précédente	35,0	39,4	-4,4	(3,5)	16,0	17,8	-1,8	(4,0)
Moins que l'année précédente	23,1	20,6	2,5	(3,0)	29,1	25,4	3,7	(4,8)
Même que l'année précédente	26,1	25,4	0,8	(3,2)	27,4	33,1	-5,7	(5,0)
A des dettes (%)								
Aucune dette	26,8	29,1	-2,3	(3,3)	50,9	50,3	0,6	(5,4)
Solde inférieur à 1 000 \$	5,3	2,9	2,4	(1,5)	7,0	5,4	1,7	(2,6)
De 1 000 \$ à moins de 10 000 \$	29,4	32,6	-3,2	(3,4)	26,9	26,8	0,1	(4,8)
10 000 \$ ou plus	37,0	34,0	3,0	(3,6)	14,0	17,3	-3,2	(4,0)
précédente								
Plus que l'année précédente	28,1	31,6	-3,5	(3,3)	22,0	18,9	3,0	(4,4)
Moins que l'année précédente	27,3	23,2	4,1	(3,2)	11,0	13,6	-2,6	(3,6)
Même que l'année précédente	17,4	15,9	1,4	(2,7)	15,6	17,2	-1,6	(4,0)
Taille de l'échantillon	404	364			175	169		

Tableau B.11 Impacts sur les attentes, la santé et le bien-être à l'enquête de suivi après 54 mois

Résultat	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur-type	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur-type
Attentes à l'égard du travail et des finances								
Attentes à l'égard du travail d'ici un an:								
Travail à temps plein	64,3	60,0	4,3	(3,6)	64,6	62,3	2,3	(5,4)
Travail à temps partiel	24,6	27,9	-3,3	(3,2)	24,2	25,2	-0,9	(4,8)
Aucun travail	11,1	12,1	-1,0	(2,4)	11,2	12,6	-1,4	(3,6)
S'attend à recevoir des prestations d'aide sociale								
	2,7	2,7	0,0	(1,2)	15,4	18,4	-3,0	(4,1)
S'attend à recevoir des prestations d'assurance-emploi								
	27,3	32,3	-5,0	(3,3)	23,6	14,4	9,3 **	(4,3)
S'attend à gagner plus d'argent								
	72,7	66,5	6,2 *	(3,3)	77,1	80,6	-3,5	(4,5)
S'attend à travailler plus d'heures								
	45,7	40,9	4,8	(3,6)	63,2	63,9	-0,7	(5,3)
S'attend à dépendre d'amis de la famille								
	11,4	13,4	-2,0	(2,4)	24,9	30,6	-5,7	(4,9)
S'attend à déménager								
	13,8	14,9	-1,0	(2,5)	20,2	24,7	-4,5	(4,6)
Santé								
État général de la santé :								
Excellente	23,6	23,6	0,0	(3,0)	14,2	13,2	1,0	(3,7)
Très bonne	43,4	40,8	2,7	(3,5)	42,6	43,7	-1,1	(5,3)
Bonne	25,8	24,7	1,1	(3,1)	28,4	24,1	4,3	(4,7)
Passable	5,3	8,6	-3,3 *	(1,8)	9,7	13,2	-3,6	(3,4)
Mauvaise	1,9	2,4	-0,5	(1,0)	5,1	5,7	-0,6	(2,4)
Satisfaction à l'égard de la vie								
Extrêmement satisfait	21,9	16,1	5,7 **	(2,8)	11,2	17,1	-5,9	(3,7)
Satisfait	50,6	55,6	-5,0	(3,5)	41,6	40,0	1,6	(5,2)
Également satisfait/insatisfait	3,3	5,3	-2,0	(1,4)	4,5	4,0	0,5	(2,2)
Insatisfait	19,7	18,0	1,7	(2,8)	30,9	29,7	1,2	(4,9)
Extrêmement insatisfait	2,9	2,9	-0,1	(1,2)	10,7	7,4	3,2	(3,1)
Moyenne	17,7	17,5	0,2	(0,3)	15,5	16,2	-0,7	(0,5)
Taille de l'échantillon	404	364			175	169		

Annexe C

Estimations des impacts corrigés par régression

Cette annexe présente les estimations des impacts corrigés par régression pour toute une série de résultats analysés dans le présent rapport. La première partie porte sur l'approche fondamentale des impacts corrigés par régression, et la logique qui sous-tend leur utilisation, en plus de comparer leur valeur à celle des impacts avant corrections. La deuxième partie résume certaines des principales différences entre les deux estimations concernant les résultats du rapport et comporte une série de tableaux d'impacts corrigés par régression correspondant aux évaluations non corrigées analysées dans les différents chapitres du rapport.

Estimations des impacts corrigés et non corrigés

Ce rapport présente les impacts « non corrigés » du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), évalués en calculant l'écart entre les niveaux moyens des résultats du groupe programme et du groupe témoin. Une autre méthode consiste toutefois à estimer une régression dans laquelle le résultat est modélisé sous forme de fonction linéaire du groupe de recherche des répondants et de plusieurs caractéristiques socio-économiques et démographiques mesurées avant l'assignation aléatoire. Bien que cette dernière permette de s'assurer de l'absence d'écarts systématiques entre les groupes programme et témoin au départ, il peut arriver que des écarts minimes se produisent au hasard, surtout dans les plus petits échantillons. En outre, si l'érosion de l'échantillon au cours de la période de 54 mois touche les groupes programme et témoin de façon différente, elle peut mener à des écarts dans leurs caractéristiques de départ, ce qui entraîne des estimations d'impacts biaisées (biais de non-réponse)¹. La régression « corrige » les estimations d'impacts pour tenir compte de ces différences de départ entre les membres des groupes programme et témoin — qu'elles apparaissent au cours de l'assignation aléatoire ou plus tardivement en tant qu'effet du biais de non-réponse.

Dans les études avec assignation aléatoire, ces deux méthodes donnent des estimations valables des impacts. Le recours à des estimations corrigées par régression présente toutefois certains avantages :

- Compte tenu des différences de départ entre les membres des groupes programme et témoin, les estimations des impacts corrigés par régression s'avèrent potentiellement plus précises que les écarts moyens non corrigés.

¹ L'annexe A donne une analyse du biais de non-réponse dans les résultats après 54 mois.

- Même en l'absence d'écarts statistiquement significatifs entre les groupes programme et témoin au départ, la correction par régression peut améliorer la précision des estimations d'impacts sur le plan statistique. Les erreurs-types d'estimation des impacts corrigés par régression du traitement peuvent être plus faibles (lorsque l'on tient compte de la corrélation entre les caractéristiques et le résultat dans la régression), ce qui accroît l'efficacité statistique.

Le recours à la correction par régression présente toutefois des inconvénients, qui rendent préférable l'utilisation d'estimations d'impacts non corrigés :

- Les estimations d'impacts non corrigés sont, en général, mieux comprises.
- Les estimations d'impacts corrigés peuvent dépendre de la forme fonctionnelle et de la méthode de régression choisie. Le résultat est généralement modélisé sous forme de fonction linéaire de l'état et des caractéristiques de départ du groupe traité à l'aide de la méthode des moindres carrés ordinaires. Toutefois, dans le cas des variables dépendantes fictives, on préférera parfois une spécification logit ou probit, surtout si la variable du résultat est très asymétrique². Cela rend plus difficile l'interprétation des impacts corrigés par rapport aux estimations non corrigées, qui constituent les écarts dans les résultats moyens entre les groupes programme et témoin.
- Pour certains résultats, l'amélioration de la précision statistique obtenue avec la correction par régression est assez modeste dans des études menées à grande échelle (Meyer, 1995), et la précision est susceptible d'être inférieure dans les études portant sur des échantillons plus petits s'il y a un nombre significatif de valeurs manquantes parmi les covariables de régression.

² Si, par exemple, une très grande (ou une très petite) proportion de l'échantillon présente une variable dépendante égale à un, les prévisions de probabilités tirées des moindres carrés ordinaires peuvent être supérieures à un (ou négatives), ce qui fausse les estimations et n'est pas le cas avec les modèles probit ou logit. Toutefois pour calculer des impacts corrigés par régression dans le contexte d'une conception à assignation aléatoire à grande échelle, la méthode des moindres carrés ordinaires offre une bonne approximation pour la plupart des impacts corrigés. Étant donné la taille importante de l'échantillon et le fait que les covariables de la régression corrigée ont une capacité d'explication très restreinte au-delà de la variable du groupe expérimental (en raison de l'assignation aléatoire), on relève un léger biais par rapport à la spécification linéaire pour la plupart des résultats. Néanmoins, les impacts corrigés du PIEC ont également été estimés avec les modèles logit et probit à partir d'un choix de résultats présentant des variables dépendantes factives, afin de confirmer que les estimations linéaires étaient raisonnables. Dans la plupart des cas, il y a un faible écart entre les estimations d'impacts corrigés à l'aide des modèles élaborés avec la méthode des moindres carrés ordinaires, probit ou logit. De plus, lorsqu'ils diffèrent, les modèles probit et logit donnent des impacts souvent plus proches des estimations des impacts non corrigés. Dans la présente annexe, seules les estimations des impacts corrigés par régression linéaire sont présentées.

Estimations des impacts corrigés du PIEC

Comme nous l'avons vu à l'annexe A, l'assignation aléatoire garantit que les écarts systématiques entre les groupes programme et témoin n'étaient pas présents au départ, et que des écarts systématiques dans les caractéristiques de départ ne se sont pas développés en raison du biais de non-réponse au cours de la période de 54 mois. Néanmoins, certains écarts modestes étaient présents au départ et d'autres se sont manifestés, ce qui justifie que l'on envisage le recours à des impacts corrigés par régression. Les tableaux A.1 et A.2 de l'annexe A présentent les caractéristiques de référence des membres des échantillons de l'assurance-emploi (a.-e.) et de l'aide sociale (AS) respectivement qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois. Cette analyse a révélé que le groupe programme de l'a.-e. comptait une plus faible proportion de femmes, que les membres de ce groupe étaient plus susceptibles de vivre dans des ménages sans enfants, et moins susceptibles d'avoir un revenu de ménage d'au moins 30 000 \$ comparativement aux membres du groupe témoin. Les membres du groupe programme de l'a.-e. semblent aussi avoir des réseaux sociaux plus restreints, une limitation plus importante à leurs activités, davantage de problèmes de santé et une plus longue période de résidence à leur adresse actuelle que leurs homologues du groupe témoin. Parmi les membres de l'échantillon de l'aide sociale, les membres du groupe programme sont plus susceptibles d'avoir vécu au Cap-Breton toute leur vie, mais sont également plus ouverts que le groupe témoin à l'idée de déménager dans le but d'obtenir un emploi. Les membres du groupe programme de l'aide sociale sont également plus susceptibles que leurs homologues du groupe témoin de vivre dans des foyers sans enfants et de ne pas avoir de diplôme d'études secondaires.

Pour tenir compte de ces écarts, les impacts corrigés ont été estimés en effectuant une régression de chacun des résultats jugés intéressants sur une variable du groupe expérimental et une série de caractéristiques socio-économiques et démographiques mesurées avant l'assignation aléatoire. En plus des caractéristiques où des écarts avaient été relevés, une gamme d'autres variables de référence ont été incluses dans les régressions. En tout, 18 caractéristiques (les variables indépendantes) ont été soumises à une régression pour chacun des résultats observés au mois 54 (la variable dépendante), en tenant compte des variables continues et binaires mesurées dans le cadre de l'enquête de référence effectuée avant l'assignation aléatoire :

- groupe à l'étude;
- sexe;
- âge;
- état civil;
- ménage sans enfants;
- plus jeune enfant du ménage ayant moins de 5 ans;
- taille totale du ménage;

- répondant n'ayant pas obtenu de diplôme d'études secondaires;
- limitations d'activités ou état de santé moyen/médiocre signalé;
- travail rémunéré à la période de référence;
- nombre d'années d'emploi rémunéré depuis l'âge de 16 ans;
- 10 contacts ou plus (réseaux sociaux);
- participe à certaines activités de bénévolat encadré;
- participe à certaines activités de bénévolat informel;
- a vécu toute sa vie au Cap-Breton;
- vit à son domicile actuel depuis plus de 5 ans;
- est prêt(e) à déménager pour travailler;
- est prêt(e) à accepter un salaire inférieur, un emploi différent ou dans un secteur différent;
- revenu du ménage inférieur à 30 000 \$ (a.-e) ou à 10 000 \$ (aide sociale).

Les tableaux C.1 à C.16 présentent les estimations des impacts corrigés qui en résultent pour un choix de résultats; chaque tableau correspond à un tableau des impacts non corrigés présenté dans les chapitres 3 à 5.

Il n'existe globalement que relativement peu d'écart entre les estimations des impacts corrigés et non corrigés. Le signe des impacts corrigés correspond toujours aux estimations non corrigées, mais il peut arriver que leur ampleur et les erreurs-types diffèrent. Dans la plupart des cas, cette différence est peu importante, à l'image du niveau de signification statistique. Cependant, pour certains résultats, qui font l'objet de notes en bas de page dans l'ensemble du texte, l'ampleur de l'écart d'impact entre les estimations corrigées et non corrigées est relativement important. On observe, de même, des écarts dans le degré de signification de l'estimation de l'impact, certains impacts gagnant en signification, d'autres en perdant avec la correction par régression.

Emploi, gains et revenus (tableaux C.2 et C.3)

Peu de différences ont été observées entre les estimations des impacts corrigés et non corrigés en ce qui a trait aux résultats liés à l'emploi, aux gains et aux revenus signalés au chapitre 3. Après correction, le PIEC a eu un impact sur les membres de l'échantillon de l'AS, c'est-à-dire qu'ils étaient plus susceptibles, de l'ordre de 5,4 points de pourcentage, de recevoir des salaires de 1 \$ à 2 \$ au-dessus du salaire minimum, impact qui n'était pas significatif dans les résultats non corrigés. Parmi les membres de l'échantillon de l'a.-e., le PIEC a accru la mesure dans laquelle les membres du groupe programme ont travaillé à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), même si le niveau significatif des estimations des impacts reste inchangé pour les résultats non corrigés.

Le processus de correction n'a pas entraîné de différences dans les impacts du PIEC sur le revenu personnel ou du ménage. Les changements mineurs relativement aux impacts sur la

source du revenu du ménage pour les échantillons de l'a.-e. et de l'AS incluait de légères baisses dans la mesure dans laquelle les membres du groupe programme touchaient des prestations d'aide sociale, et un impact un peu plus important sur la proportion de membres dont le ménage recevait des prestations d'assurance-emploi. Après correction, les impacts négatifs du PIEC sur les membres de l'échantillon de l'a.-e. dont le conjoint travaille à temps plein ne sont pas significatifs.

En ce qui concerne les indicateurs des difficultés de subsistance, les impacts négatifs du PIEC sur ces dernières au sein de l'échantillon de l'AS sont d'importance inférieure et moins significatifs à la suite de la correction. Toutefois, le PIEC a eu des retombées sur les membres de l'échantillon de l'AS qui ont signalé avoir de la difficulté à payer leur hypothèque dans les résultats corrigés. Parmi l'échantillon de l'a.-e., la mesure dans laquelle le PIEC a contribué aux difficultés de subsistance dans le groupe programme a été diminuée et son impact négatif sur l'impossibilité d'acheter des produits d'alimentation presque tous les mois n'est pas significatif après correction.

Tableau C.1 Impacts sur la répartition des salaires et des heures au mois 50

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Salaires horaires (% dans chaque catégorie)								
Sans emploi	35,5	41,1	-5,6	(3,6)	51,5	48,2	3,3	(5,9)
Salaires non dévoilés	4,5	1,7	2,8 **	(1,3)	3,9	1,9	2,0	(2,0)
Inférieur au salaire minimum	0,8	0,6	0,3	(0,6)	2,3	5,9	-3,6	(2,4)
Jusqu'à 1 \$ au-dessus du salaire minimum	4,5	4,3	0,2	(1,6)	8,7	10,3	-1,6	(3,5)
De 1 \$ à 2 \$ au-dessus du salaire minimum	6,6	6,7	-0,1	(1,9)	10,4	4,9	5,4 *	(3,1)
De 2 \$ à 3 \$ au-dessus du salaire minimum	6,5	8,5	-2,0	(2,0)	7,7	10,7	-3,0	(3,3)
De 3 \$ à 6 \$ au-dessus du salaire minimum	18,3	14,5	3,8	(2,9)	10,5	11,1	-0,5	(3,7)
6 \$ ou plus au-dessus du salaire minimum	23,4	22,5	1,0	(3,1)	5,0	7,1	-2,1	(2,8)
Heures de travail hebdomadaires (% dans chaque catégorie)								
Sans emploi	35,5	41,1	-5,6	(3,6)	51,5	48,2	3,3	(5,9)
Non dévoilées	1,4	0,6	0,8	(0,8)	2,1	1,8	0,3	(1,6)
Moins de 30	14,7	8,8	5,9 **	(2,5)	15,1	14,1	0,9	(4,1)
30	1,7	2,0	-0,2	(1,0)	2,2	4,1	-1,9	(2,1)
De 31 à 34	2,4	2,7	-0,3	(1,2)	1,3	1,2	0,1	(1,3)
35	5,8	3,2	2,6	(1,6)	4,9	4,0	1,0	(2,4)
De 36 à 39	4,4	4,9	-0,5	(1,6)	1,9	4,5	-2,6	(2,1)
De 40 à 44	24,0	24,5	-0,5	(3,3)	16,9	18,0	-1,2	(4,5)
45 ou plus	10,3	12,0	-1,8	(2,4)	3,6	4,0	-0,4	(2,2)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cela pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.2 Impacts sur le revenu personnel et du ménage avant l'entrevue après 54 mois

	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Revenu personnel et familial (\$)								
Revenu individuel	22 826	20 636	2 190 **	(997,6)	14 596	13 575	1 020	(890,5)
Autre revenu du ménage	16 421	17 914	-1 492	(1554,7)	5 242	5 508	-266	(1320,8)
Revenu total du ménage ^a	38 861	38 414	448	(1702,2)	19 694	18 276	1 419	(1716,9)
Sources de revenu du ménage (%)								
RPC/PSV/SRG	23,6	26,4	-2,9	(3,1)	16,2	19,6	-3,4	(4,4)
Indemnités des accidentés du travail ou assurance-invalidité	11,7	15,1	-3,4	(2,6)	4,5	5,3	-0,8	(2,6)
Revenu de placement (intérêts, REER)	20,6	16,5	4,1	(2,9)	3,8	2,7	1,0	(2,1)
Aide sociale	5,9	10,6	-4,7 **	(2,1)	40,6	53,4	-12,8 **	(5,8)
Assurance-emploi	59,7	53,3	6,4 *	(3,8)	66,3	30,7	35,6 ***	(5,5)
Crédits d'impôt (TVH, PFE)	63,6	66,6	-3,1	(3,3)	80,8	80,9	0,0	(4,4)
Autres sources	7,9	10,5	-2,6	(2,1)	17,1	19,9	-2,9	(4,5)
Aucun revenu des sources susmentionnées	7,9	7,0	1,0	(2,0)	3,0	2,2	0,8	(1,9)
État civil lors de l'entrevue de suivi après 54 mois (%)								
Marié ou conjoint de fait	69,7	65,6	4,1	(2,7)	26,3	27,7	-1,4	(4,3)
Emploi du conjoint au cours des 12 derniers mois								
Le conjoint travaillait (%)	48,3	48,6	-0,3	(3,4)	20,8	12,9	7,9 *	(4,1)
Nombre de mois de travail du conjoint	5,0	5,0	0,1	(0,4)	1,8	1,2	0,6	(0,4)
Le conjoint travaillait à temps plein (%)	41,6	41,8	-0,3	(3,4)	18,4	10,9	7,5 *	(3,9)
Le conjoint travaillait à temps partiel (%)	6,5	5,9	0,6	(1,8)	1,5	1,7	-0,2	(1,4)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cela pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

a Le revenu du ménage est calculé en additionnant le revenu du membre de l'échantillon et le revenu de tous les autres membres du ménage de ce participant.

Tableau C.3 Impacts sur les difficultés de subsistance au moment de l'entrevue après 54 mois

	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Au cours des six derniers mois, le revenu du ménage du répondant								
a permis de régler toutes ou la plupart des dépenses								
et des besoins financiers	87,3	87,8	-0,5	(2,5)	69,9	66,7	3,2	(5,5)
a permis de régler certaines dépenses	7,6	7,9	-0,3	(2,1)	14,6	22,9	-8,3 *	(4,7)
a permis de régler très peu ou aucune dépense	5,1	4,3	0,8	(1,6)	15,5	10,4	5,1	(4,0)
A eu de la difficulté à payer								
l'électricité	21,7	19,7	2,0	(3,1)	28,2	35,7	-7,5	(5,5)
le chauffage	23,6	22,8	0,8	(3,2)	29,5	33,0	-3,5	(5,5)
le téléphone	15,0	16,9	-1,9	(2,8)	30,6	29,8	0,8	(5,6)
le loyer	6,8	8,2	-1,4	(2,0)	16,7	18,7	-2,0	(4,7)
l'hypothèque	6,0	4,5	1,5	(1,7)	3,7	0,4	3,3 *	(1,7)
les taxes municipales	7,6	9,7	-2,1	(2,2)	6,1	3,6	2,5	(2,6)
les dépenses journalières	18,1	15,7	2,5	(2,8)	34,9	38,0	-3,1	(5,7)
réparations								
Trop coûteuses	6,8	11,9	-5,2 **	(2,2)	15,4	15,7	-0,3	(4,2)
Pas le temps de charger	4,0	8,5	-4,5 **	(1,8)	9,7	6,9	2,8	(3,2)
Autres raisons	0,6	1,7	-1,1	(0,8)	0,6	0,7	0,0	(0,9)
	0,9	0,2	0,6	(0,6)	1,6	3,5	-1,9	(1,8)
	0,9	1,3	-0,4	(0,8)	3,1	4,5	-1,3	(2,3)
Dans l'impossibilité d'acheter des produits d'alimentation								
presque chaque mois	10,0	12,3	-2,3	(2,4)	30,4	36,9	-6,5	(5,5)
certaines mois, mais pas tous les mois	2,7	4,4	-1,7	(1,4)	8,5	8,0	0,6	(3,3)
seulement une ou deux fois	3,2	3,0	0,1	(1,3)	12,3	14,4	-2,1	(4,0)
	3,8	4,5	-0,7	(1,5)	8,9	13,9	-5,0	(3,7)
A eu recours à des banques alimentaires au cours des six derniers mois								
	2,1	1,9	0,2	(1,1)	9,3	12,0	-2,7	(3,6)
Taille de l'échantillon	404	364			175	169		

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cela pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Qualité du travail, compétences, attitudes à l'égard du travail et mobilité (tableaux C.4 à C.8)

Les impacts du PIEC sur le type et le niveau de compétence des emplois suivant le PIEC restent en grande partie inchangés après correction par régression. Il existe un faible écart entre les estimations des impacts corrigés et non corrigés dans les emplois dans les secteurs des sciences sociales, de l'enseignement et des services gouvernementaux parmi les membres du groupe programme de l'a.-e., pour qui l'impact a augmenté en importance, soit de 4,2 à 5 points de pourcentage. Parmi l'échantillon de l'AS, le PIEC a eu un effet un peu plus important sur la proportion de membres travaillant dans le secteur de la santé après correction, et les membres du groupe programme sont de 4 points de pourcentage plus susceptibles de travailler dans le secteur des sciences sociales, de l'enseignement et des services gouvernementaux — impact significatif uniquement dans les résultats corrigés par régression.

Seules de modestes différences ont été observées dans les impacts corrigés par régression sur les compétences. Parmi l'échantillon de l'a.-e., la correction a entraîné des effets un peu plus importants, toutefois, l'orientation et la signification de chacun restent inchangées après correction. Dans l'échantillon de l'AS, la correction par régression a contribué à un moins grand nombre d'impacts significatifs. Cependant, une différence est digne de mention, soit que l'impact négatif du PIEC sur la faculté d'adaptation est inférieur en importance et n'est plus significatif dans les résultats corrigés par régression.

En ce qui a trait aux impacts sur les attitudes des répondants à l'égard du travail et des paiements de transfert, les seules différences dignes de mention entre les résultats corrigés et non-corrigés se trouvent encore une fois dans l'échantillon de l'AS, où le PIEC a eu des retombées encore plus importantes sur la mesure dans laquelle les membres du groupe programme déclaraient aimer travailler. En outre, les membres du groupe programme étaient plus enclins à signaler qu'ils étaient tout à fait d'accord qu'ils sont plus heureux lorsqu'ils ont un emploi, par 12,7 points de pourcentage, résultats qui n'étaient pas significatifs dans les résultats non corrigés.

La mesure dans laquelle le PIEC a réduit la mobilité à l'intérieur de la collectivité parmi les membres du groupe programme de l'échantillon de l'AS au mois 54 est d'une plus grande importance (7,1 points de pourcentage) et significative à la suite de la correction par régression. Toutefois, son impact positif sur le déménagement des membres de l'échantillon de l'AS dans d'autres communautés du Cap-Breton est d'une importance moindre et n'est plus significative.

Tableau C.4 Impacts sur le type de l'emploi principal au cours des mois 41 à 54

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur- type	Programme	Témoin	Impact	Erreur- type
A déjà travaillé	83,2	82,1	1,2	(2,8)	69,2	66,1	3,1	(5,4)
Profession								
Affaires, finances et administration	15,0	13,1	1,9	(2,6)	13,1	12,3	0,8	(3,8)
Sciences naturelles et appliquées	3,1	1,9	1,2	(1,2)	2,6	1,9	0,7	(1,7)
Santé	3,9	7,2	-3,3 **	(1,7)	6,8	2,2	4,6 *	(2,4)
Sciences sociales, enseignement, services gouvernementaux et religion	8,0	3,1	5,0 ***	(1,7)	6,2	2,1	4,0 *	(2,3)
Arts, culture, loisirs et sport	2,1	1,2	0,9	(1,0)	2,7	1,1	1,6	(1,6)
Vente et services	27,3	28,5	-1,3	(3,4)	27,6	32,7	-5,1	(5,4)
Métiers, transport et machinerie	14,3	17,1	-2,8	(2,7)	2,7	5,5	-2,8	(2,3)
Secteur primaire	2,5	3,7	-1,2	(1,3)	2,3	0,8	1,5	(1,5)
Transformation, fabrication et services publics	5,6	5,9	-0,3	(1,8)	5,2	6,2	-1,0	(2,7)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cela pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.5 Impacts sur le niveau de compétence de l'emploi principal au cours des mois 41 à 54

Résultat	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur- type	Programme	Témoin	Impact	Erreur- type
Niveau de compétence								
Très spécialisé								
Cadre ou professionnel, ou études universitaires requises	27,9	21,4	6,5 **	(3,3)	24,3	15,2	9,1 **	(4,6)
Moyennement spécialisé								
Diplôme d'études secondaires requis	34,0	38,3	-4,3	(3,6)	30,1	30,2	-0,1	(5,3)
Faiblement spécialisé	20,0	22,1	-2,1	(3,1)	14,8	19,4	-4,6	(4,4)
Sans emploi	16,8	17,9	-1,2	(2,8)	30,8	33,9	-3,1	(5,4)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cela pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.6 Impacts sur les compétences en cours d'emploi lors de l'entrevue après 54 mois

	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Ça m'embête vraiment quand il y a un problème que personne n'essaie de régler								
Presque toujours / pas mal comme moi	83,3	82,4	0,9	(2,9)	80,1	80,5	-0,4	(4,7)
Modérément comme moi	12,8	11,4	1,3	(2,5)	13,9	9,4	4,6	(3,8)
À l'occasion / presque jamais comme moi	3,9	6,2	-2,3	(1,7)	5,9	10,1	-4,2	(3,2)
Je préfère apprendre avec d'autres								
Presque toujours / pas mal comme moi	73,5	69,6	3,9	(3,5)	70,9	69,1	1,7	(5,3)
Modérément comme moi	16,8	19,8	-3,1	(3,0)	18,5	19,6	-1,1	(4,5)
À l'occasion / presque jamais comme moi	9,7	10,6	-0,9	(2,3)	10,7	11,3	-0,6	(3,7)
Je poursuis jusqu'au bout ce que je fais, peu importe ce que ça exige								
Presque toujours / pas mal comme moi	93,5	88,0	5,5 **	(2,2)	92,7	91,2	1,5	(3,2)
Modérément comme moi	5,3	8,9	-3,6 *	(1,9)	4,4	5,9	-1,4	(2,6)
À l'occasion / presque jamais comme moi	1,2	3,1	-1,9 *	(1,1)	2,9	2,9	-0,1	(2,0)
Je ne peux cesser de penser à une chose tant que je n'ai pas la certitude qu'elle a été bien faite								
Presque toujours / pas mal comme moi	89,7	86,5	3,1	(2,5)	91,3	88,8	2,5	(3,6)
Modérément comme moi	7,8	10,0	-2,2	(2,2)	6,0	6,9	-0,9	(2,9)
À l'occasion / presque jamais comme moi	2,5	3,5	-0,9	(1,3)	2,7	4,3	-1,6	(2,2)
Je préfère savoir ce que ça me rapportera avant de consacrer beaucoup d'efforts à apprendre quelque chose								
Presque toujours / pas mal comme moi	40,0	42,9	-2,9	(3,7)	29,3	38,8	-9,6 *	(5,5)
Modérément comme moi	20,3	24,3	-4,1	(3,2)	18,5	24,5	-6,0	(4,9)
À l'occasion / presque jamais comme moi	39,7	32,8	7,0 *	(3,7)	52,2	36,7	15,5 ***	(5,7)
Je fais habituellement ce que j'aime plutôt que d'essayer quelque chose de différent								
Presque toujours / pas mal comme moi	39,2	39,0	0,2	(3,7)	31,2	37,7	-6,5	(5,4)
Modérément comme moi	29,2	32,7	-3,4	(3,5)	29,6	29,7	-0,1	(5,4)
À l'occasion / presque jamais comme moi	31,6	28,3	3,2	(3,5)	39,2	32,5	6,6	(5,7)
J'établis un plan détaillé avant de m'attaquer à un problème complexe								
Presque toujours / pas mal comme moi	66,3	63,7	2,6	(3,7)	54,3	64,6	-10,3 *	(5,8)
Modérément comme moi	21,6	20,5	1,1	(3,1)	21,1	17,6	3,5	(4,7)
À l'occasion / presque jamais comme moi	12,1	15,7	-3,7	(2,7)	24,6	17,9	6,8	(4,9)
Je comprends de nouvelles choses en voyant comment elles correspondent à ce que je sais déjà								
Presque toujours / pas mal comme moi	84,7	81,4	3,4	(2,9)	84,0	79,9	4,2	(4,6)
Modérément comme moi	12,0	10,8	1,2	(2,5)	12,1	15,7	-3,6	(4,2)
À l'occasion / presque jamais comme moi	3,2	7,8	-4,6 *	(1,7)	3,9	4,5	-0,6	(2,4)
Je sais comment m'y prendre pour que les choses se fassent à l'intérieur d'un système ou d'une organisation								
Presque toujours / pas mal comme moi	89,7	84,9	4,7 *	(2,6)	83,2	82,7	0,5	(4,5)
Modérément comme moi	7,2	12,1	-4,9 **	(2,3)	11,9	12,6	-0,6	(3,9)
À l'occasion / presque jamais comme moi	3,1	2,9	0,2	(1,3)	4,9	4,8	0,1	(2,5)
Taille de l'échantillon	441	410			210	201		

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cela pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences. Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

a La taille des échantillons du groupe programme est de 470 membres pour l'échantillon de l'a.-e. et de 237 membres pour l'échantillon de l'AS.

Tableau C.7 Impacts sur les attitudes à l'égard du travail et des paiements de transfert au moment de l'entrevue après 54 mois

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
J'aime aller au travail								
Totalement d'accord	37,7	33,8	4,0	(3,7)	36,4	24,3	12,1 **	(5,4)
D'accord	58,2	60,5	-2,3	(3,8)	62,3	71,9	-9,6 *	(5,6)
En désaccord	3,3	4,1	-0,8	(1,4)	0,7	3,8	-3,1 *	(1,8)
Totalement en désaccord	0,7	1,6	-0,9	(0,8)	0,6	0,0	0,6	(0,7)
Quand j'ai un emploi, je suis plus heureux								
Totalement d'accord	43,2	37,0	6,2 *	(3,8)	43,6	30,8	12,7 **	(5,6)
D'accord	52,9	59,5	-6,5 *	(3,8)	54,7	65,8	-11,1 *	(5,7)
En désaccord	3,8	2,5	1,3	(1,3)	1,9	2,6	-0,7	(1,8)
Totalement en désaccord	0,1	1,1	-1,0 *	(0,6)	-0,2	0,8	-0,9	(0,7)
Ma famille m'appuie pour que j'aie un emploi								
Totalement d'accord	45,1	39,8	5,3	(3,8)	40,0	36,4	3,6	(5,8)
D'accord	52,8	56,2	-3,4	(3,8)	56,4	60,7	-4,3	(5,9)
En désaccord	1,7	2,9	-1,1	(1,2)	3,2	1,5	1,7	(1,8)
Totalement en désaccord	0,3	1,1	-0,8	(0,7)	0,5	1,5	-1,0	(1,2)
Il est mal pour une personne de demeurer prestataire d'aide sociale si elle peut se trouver un emploi, même un emploi qu'elle n'aime pas								
Totalement d'accord	47,0	43,0	4,0	(3,9)	44,1	40,9	3,1	(5,9)
D'accord	41,0	49,3	-8,3 **	(3,8)	46,9	44,0	2,9	(5,8)
En désaccord	9,5	5,6	4,0 *	(2,1)	7,1	13,1	-6,0	(3,6)
Totalement en désaccord	2,5	2,1	0,4	(1,2)	1,9	2,0	-0,1	(1,7)
Il est mal pour une personne de demeurer prestataire d'assurance-emploi si elle peut se trouver un emploi, même un emploi qu'elle n'aime pas								
Totalement d'accord	31,1	31,2	0,0	(3,6)	30,6	30,8	-0,1	(5,4)
D'accord	48,7	56,5	-7,8 **	(3,9)	55,2	52,4	2,7	(5,9)
En désaccord	18,2	11,2	7,0 **	(2,8)	13,1	14,0	-0,8	(4,1)
Totalement en désaccord	2,0	1,2	0,8	(1,0)	1,1	2,8	-1,7	(1,6)
Taille de l'échantillon	441	410			210	201		

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cela pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.8 Impacts sur la mobilité lors de l'entrevue après 54 mois

	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Pourcentage de répondants ayant déménagé	14,3	13,0	1,4	(2,5)	21,8	25,1	-3,3	(4,8)
À l'intérieur de la collectivité	4,7	3,4	1,3	(1,5)	8,5	12,4	-3,9	(3,6)
Dans une autre collectivité du Cap-Breton	4,2	6,6	-2,3	(1,7)	7,8	4,3	3,5	(2,8)
À l'extérieur du Cap-Breton	1,2	0,4	0,8	(0,7)	1,6	1,5	0,1	(1,4)
S'est réinstallé au Cap-Breton	0,0	0,3	-0,3	(0,3)	0,0	0,0	0,0	.
A déménagé mais n'est pas un résident	0,9	0,5	0,4	(0,6)	1,3	0,6	0,7	(1,1)
Raisons du déménagement								
Liées au travail (du répondant ou de son partenaire)	3,4	2,2	1,3	(1,3)	3,0	2,1	0,9	(1,8)
Raison familiale	2,8	2,3	0,5	(1,2)	4,4	2,6	1,8	(2,2)
Logement	4,6	5,0	-0,4	(1,6)	5,9	9,9	-4,0	(3,2)
Autres	3,0	3,5	-0,4	(1,4)	7,9	10,5	-2,7	(3,4)
Taille de l'échantillon	421	378			178	175		

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Cela pourrait causer de légers écarts dans les sommes et les différences.

Toutes les analyses visent uniquement les participants qui ont répondu à l'enquête de suivi après 54 mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Capital social et bénévolat (tableaux C.9 à C.16)

En ce qui a trait aux réseaux sociaux analysés au chapitre 5, il existe peu de différences entre les estimations des impacts corrigés et non corrigés. Les impacts du PIEC sur la taille du réseau des membres de l'échantillon de l'a.-e. n'étaient plus significatifs après la correction par régression. Relativement à la solidité des liens, la baisse de la proportion des connaissances parmi l'échantillon de l'AS au mois 54 n'est plus significative dans les résultats corrigés par régression. Bien que les membres du groupe programme de l'a.-e. fussent un peu plus enclins à conserver des membres du sexe opposé dans leur réseau, ainsi que des membres habitant à l'extérieur de leur collectivité immédiate, ces deux impacts n'étaient plus significatifs après correction. Néanmoins, les impacts du PIEC sur la mesure composite à quatre éléments du capital social accru dans l'échantillon de l'a.-e. sont demeurés significatifs après la correction par régression.

Concernant l'utilisation du réseau, les impacts du PIEC sur l'obtention d'aide pour accomplir des tâches ménagères dans l'échantillon de l'a.-e. sont inférieurs en importance dans les résultats corrigés par régression, tout comme l'impact sur la réception de conseils spécialisés, qui n'est pas significatif après correction. Pour les échantillons de l'a.-e. et de l'AS, la correction par régression entraîne des impacts légèrement moindres sur la proportion de membres qui avaient besoin de l'aide de leurs contacts afin de chercher un emploi, même si la correction par régression a mené à un accroissement de l'importance des impacts du PIEC sur l'obtention d'aide parmi l'échantillon de l'a.-e. et sur l'obtention d'un emploi grâce à l'aide reçue parmi l'échantillon de l'AS. La correction par régression a aussi contribué à des impacts plus importants sur l'effet combiné du travail, du mois 43 au mois 54, et de l'aide à la recherche d'emploi de la part de contacts de l'échantillon de l'a.-e. — 6,5 points de pourcentage dans les résultats corrigés, comparativement à 5,6 points de pourcentage dans

les résultats non corrigés. L'impact positif, non corrigé, observé dans l'échantillon de l'AS, toutefois, est légèrement inférieur et pas significatif après correction.

Les résultats relatifs au bénévolat mentionnés au chapitre 5 ne sont, en majeure partie, pas touchés par la correction par régression. Parmi l'échantillon de l'AS, les impacts sur le fait de n'avoir jamais fait de bénévolat encadré se sont accrus de -12,7 à -17,6 points de pourcentage. De plus, les heures moyennes de bénévolat encadré effectuées par les membres de l'échantillon de l'AS sont passées de 2,8 à 3,4 heures par mois après correction.

Tableau C.9 Nombre de contacts qui peuvent fournir diverses ressources

	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Nombre total de contacts								
Moyenne à l'enquête de référence	10,6	10,1	0,6	(0,6)	8,9	9,3	-0,3	(0,5)
Moyenne au mois 18	11,9	12,1	-0,2	(0,8)	12,2	12,6	-0,4	(1,4)
Moyenne au mois 40	13,9	13,1	0,9	(0,9)	13,1	11,8	1,3	(1,6)
Moyenne au mois 54	11,5	11,0	0,5	(0,8)	9,7	9,6	0,1	(0,9)
Changement moyen de l'enquête de référence au mois 54	1,3	0,8	0,5	(0,9)	0,8	0,2	0,6	(0,9)
Ressources reliées au capital social d'attachement								
Nombre de contacts qui aident avec les tâches ménagères								
Moyenne à l'enquête de référence	5,7	5,5	0,2	(0,4)	4,1	3,9	0,2	(0,4)
Moyenne au mois 18	7,6	6,9	0,7	(0,5)	6,4	6,6	-0,1	(0,7)
Moyenne au mois 40	7,9	7,6	0,3	(0,6)	6,6	7,0	-0,4	(1,1)
Moyenne au mois 54	6,5	5,8	0,6	(0,5)	4,9	5,5	-0,6	(0,5)
Changement moyen de l'enquête de référence au mois 54	0,7	0,3	0,4	(0,6)	0,7	1,6	-0,9	(0,6)
Nombre de contacts qui offrent un soutien affectif								
Moyenne à l'enquête de référence	5,6	5,3	0,3	(0,4)	5,2	5,4	-0,1	(0,4)
Moyenne au mois 18	7,6	7,3	0,3	(0,6)	7,8	7,4	0,5	(1,0)
Moyenne au mois 40	8,0	8,0	0,0	(0,6)	7,4	6,7	0,7	(1,2)
Moyenne au mois 54	7,1	6,5	0,5	(0,6)	6,4	6,0	0,4	(0,7)
Changement moyen de l'enquête de référence au mois 54	1,5	1,3	0,2	(0,7)	1,2	0,6	0,6	(0,7)
Ressources reliées au capital social d'acointances et instrumental								
Nombre de contacts qui offrent des conseils spécialisés								
Moyenne à l'enquête de référence	2,8	3,0	-0,2	(0,2)	2,9	2,8	0,1	(0,3)
Moyenne au mois 18	3,9	4,2	-0,2	(0,3)	4,2	4,2	-0,1	(0,5)
Moyenne au mois 40	4,9	4,0	0,9 **	(0,4)	3,8	4,0	-0,2	(0,8)
Moyenne au mois 54	3,7	3,2	0,5	(0,4)	3,4	3,1	0,3	(0,4)
Changement moyen de l'enquête de référence au mois 54	0,8	0,2	0,6	(0,4)	0,5	0,3	0,1	(0,4)
Nombre de contacts qui aident pour la recherche d'emploi								
Moyenne à l'enquête de référence	4,1	4,1	0,0	(0,3)	3,7	3,0	0,7 **	(0,4)
Moyenne au mois 18	6,0	5,9	0,1	(0,5)	5,4	6,7	-1,3	(0,9)
Moyenne au mois 40	7,7	6,5	1,2 *	(0,7)	7,0	6,4	0,7	(1,1)
Moyenne au mois 54	6,1	5,5	0,6	(0,6)	4,8	4,6	0,2	(0,5)
Changement moyen de l'enquête de référence au mois 54	2,0	1,3	0,7	(0,6)	1,0	1,6	-0,5	(0,6)
Taille de l'échantillon	401	367	768		172	169	341	

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Le changement moyen ne représente pas toujours la différence entre la moyenne au mois 54 et la moyenne à l'enquête de référence, parce que les changements sont uniquement calculés pour ceux qui ne comportent pas de valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %. Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.10 Caractéristiques structurelles des réseaux — Solidité des liens et densité du réseau

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Force des liens								
Référence								
Pourcentage de membres de la famille	52,1	51,6	0,6	(2,0)	54,7	51,7	3,0	(3,1)
Pourcentage d'amis	34,4	34,1	0,2	(1,7)	33,5	33,3	0,2	(2,8)
Pourcentage de connaissances	13,5	14,3	-0,8	(1,3)	11,7	14,9	-3,2	(2,2)
Mois 18								
Pourcentage de membres de la famille	54,3	52,8	1,6	(2,0)	53,4	49,5	3,9	(3,2)
Pourcentage d'amis	35,0	37,5	-2,5	(1,8)	34,8	38,1	-3,3	(2,8)
Pourcentage de connaissances	10,7	9,7	0,9	(1,3)	11,8	12,4	-0,6	(2,3)
Mois 40								
Pourcentage de membres de la famille	50,5	50,1	0,3	(2,3)	42,8	48,6	-5,8 *	(3,3)
Pourcentage d'amis	36,1	39,4	-3,3	(2,0)	39,7	39,2	0,4	(3,1)
Pourcentage de connaissances	13,5	10,5	2,9 *	(1,7)	17,6	12,2	5,4 *	(2,8)
Mois 54								
Pourcentage de membres de la famille	50,4	48,8	1,6	(2,1)	49,8	54,1	-4,3	(3,0)
Pourcentage d'amis	39,0	40,4	-1,4	(1,9)	42,3	38,2	4,1	(3,0)
Pourcentage de connaissances	10,7	10,9	-0,2	(1,4)	7,8	7,7	0,2	(1,9)
Changement moyen dans le % de connaissances, de l'enquête de référence au mois 54	-2,7	-2,7	0,0	(1,9)	-4,2	-7,7	3,5	(2,9)
Densité du réseau - % de contacts qui se connaissent								
Référence								
Tous	37,4	35,0	2,5	(3,5)	50,0	50,3	-0,4	(5,7)
La plupart	37,4	41,0	-3,6	(3,7)	36,3	31,6	4,8	(5,5)
Certains	22,0	21,2	0,8	(3,1)	13,1	14,2	-1,1	(3,9)
Peu	1,3	1,5	-0,2	(0,9)	-0,3	2,2	-2,4 **	(1,2)
Aucun	1,9	1,3	0,6	(1,0)	0,9	1,7	-0,8	(1,4)
Mois 18								
Tous	39,7	41,2	-1,6	(3,9)	45,5	46,6	-1,1	(5,9)
La plupart	35,6	33,6	1,9	(3,8)	33,8	35,1	-1,3	(5,7)
Certains	21,1	18,7	2,4	(3,2)	17,2	11,9	5,3	(4,2)
Peu	2,3	4,5	-2,3	(1,4)	2,7	3,9	-1,2	(2,2)
Aucun	1,4	1,9	-0,5	(1,0)	0,8	2,5	-1,7	(1,5)
Mois 40								
Tous	34,2	38,4	-4,2	(3,9)	40,5	46,2	-5,6	(6,1)
La plupart	31,1	36,6	-5,6	(3,9)	27,1	33,1	-5,9	(5,7)
Certains	26,6	19,2	7,4 **	(3,5)	25,8	14,1	11,7 **	(5,0)
Peu	7,3	4,2	3,2	(2,0)	5,6	5,4	0,2	(2,9)
Aucun	0,8	1,6	-0,8	(0,9)	1,0	1,2	-0,3	(1,3)
Mois 54								
Tous	44,1	47,8	-3,6	(3,9)	56,2	54,4	1,9	(5,9)
La plupart	32,7	28,4	4,4	(3,6)	26,5	27,8	-1,3	(5,3)
Certains	17,8	20,0	-2,2	(3,1)	12,9	14,9	-2,1	(4,1)
Peu	4,0	3,2	0,8	(1,5)	4,3	2,3	2,0	(2,1)
Aucun	1,4	0,7	0,7	(0,8)	0,0	0,6	-0,6	(0,7)
% pour qui la densité a chuté de l'enquête de référence au mois 54	25,9	24,9	1,1	(3,4)	23,7	30,1	-6,4	(5,4)
% pour qui la densité s'est accrue de l'enquête de référence au mois 54	31,6	37,1	-5,6	(3,7)	27,3	29,2	-1,9	(5,4)
Taille de l'échantillon	385	352	737		166	159	325	

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes.

Le changement moyen ne représente pas toujours la différence entre la moyenne au mois 54 et la moyenne à l'enquête de référence, parce que les changements sont uniquement calculés pour ceux qui ne comportent pas de valeurs manquantes.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.11 Hétérogénéité du réseau

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Caractéristiques des contacts								
Pourcentage des contacts qui								
sont du même sexe que vous								
Référence	60,3	59,4	0,9	(1,7)	62,6	63,3	-0,8	(2,6)
Mois 18	60,7	63,3	-2,6	(1,7)	65,0	67,6	-2,6	(2,4)
Mois 40	60,3	63,4	-3,1 *	(1,9)	69,5	68,4	1,1	(2,5)
Mois 54	62,1	62,2	-0,1	(1,6)	66,7	63,2	3,5	(2,5)
Changement de l'enquête de référence au mois 54	1,3	3,1	-1,8	(2,2)	4,5	-0,1	4,6	(3,2)
ont 10 ans de plus ou de moins que vous								
Référence	38,9	39,6	-0,7	(2,2)	34,8	29,6	5,2	(3,2)
Mois 18	63,5	59,8	3,7 *	(2,2)	59,8	55,0	4,8	(3,3)
Mois 40	66,8	65,6	1,2	(2,4)	55,2	61,5	-6,3	(3,8)
Mois 54	67,4	65,4	2,0	(2,3)	60,5	57,1	3,4	(3,4)
Changement de l'enquête de référence au mois 54	27,8	25,3	2,5	(3,1)	25,1	26,4	-1,3	(4,4)
ont le même niveau de scolarité que vous								
Référence	35,0	37,1	-2,1	(2,2)	34,5	32,6	1,9	(3,2)
Mois 18	45,6	45,2	0,4	(2,6)	42,6	40,5	2,0	(4,0)
Mois 40	51,5	52,6	-1,1	(2,8)	39,7	46,6	-7,0	(4,4)
Mois 54	49,0	48,3	0,6	(2,7)	46,4	46,7	-0,4	(3,9)
Changement de l'enquête de référence au mois 54	12,5	11,0	1,5	(3,2)	10,2	13,0	-2,8	(4,6)
habitent dans votre collectivité								
Référence	65,9	65,6	0,4	(2,6)	74,5	79,4	-4,9	(3,9)
Mois 18	68,5	67,3	1,3	(2,7)	71,3	73,3	-2,0	(3,8)
Mois 40	67,9	73,6	-5,7 **	(2,7)	74,1	75,3	-1,2	(4,0)
Mois 54	72,5	74,3	-1,7	(2,6)	70,6	74,8	-4,3	(3,9)
Changement de l'enquête de référence au mois 54	7,0	8,1	-1,1	(3,4)	-3,4	-4,5	1,1	(4,7)
Nombre de contacts à l'intérieur et à l'extérieur de votre collectivité								
Habitent dans votre collectivité								
Référence	7,7	6,8	0,9	(0,6)	6,4	7,0	-0,6	(0,7)
Mois 18	7,7	7,3	0,4	(0,6)	8,8	8,4	0,5	(1,1)
Mois 40	9,1	9,7	-0,7	(0,8)	9,5	8,3	1,2	(1,4)
Mois 54	7,4	7,4	0,0	(0,7)	6,2	6,6	-0,5	(0,7)
Changement de l'enquête de référence au mois 54	-0,2	0,5	-0,6	(0,9)	-0,2	-0,4	0,2	(0,8)
Habitent ailleurs au Cap-Breton								
Référence	3,3	3,3	0,0	(0,4)	2,2	1,7	0,5	(0,5)
Mois 18	2,9	3,2	-0,3	(0,5)	2,6	3,0	-0,4	(0,7)
Mois 40	3,5	2,2	1,3 ***	(0,4)	2,9	2,5	0,3	(0,7)
Mois 54	3,0	2,6	0,4	(0,4)	3,1	2,4	0,7	(0,6)
Changement de l'enquête de référence au mois 54	-0,3	-0,7	0,4	(0,6)	0,9	0,8	0,1	(0,6)
Taille de l'échantillon	401	367	768		172	169	341	

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes.
Le changement moyen ne représente pas toujours la différence entre la moyenne au mois 54 et la moyenne à l'enquête de référence, parce que les changements sont uniquement calculés pour ceux qui ne comportent pas de valeurs manquantes.
Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.12 Mesures composites du changement, de l'enquête de référence au mois 54

	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Pourcentage selon un niveau donné de changement								
Mesure composite A - Nombre d'indicateurs de l'augmentation du capital social d'accointances/instrumental, sur un total possible de quatre (hausse des contacts donnant des conseils, contacts professionnels et pourcentage de connaissances; baisse de la densité du réseau)								
Zéro	29,2	31,0	-1,7	(3,7)	37,9	35,1	2,8	(5,9)
Un	32,8	38,8	-5,9	(3,9)	28,8	25,3	3,5	(5,5)
<i>Un indicateur ou moins</i>	<i>62,1</i>	<i>69,8</i>	<i>-7,7</i> **	<i>(3,8)</i>	<i>66,7</i>	<i>60,3</i>	<i>6,4</i>	<i>(6,0)</i>
Deux	23,2	16,2	7,1	** (3,2)	21,0	23,9	-2,8	(5,2)
Trois	11,8	10,9	0,9	(2,6)	11,7	12,8	-1,1	(4,0)
Quatre	2,9	3,2	-0,3	(1,4)	0,5	3,0	-2,4	(1,6)
<i>Deux indicateurs ou plus</i>	<i>37,9</i>	<i>30,2</i>	<i>7,7</i> **	<i>(3,8)</i>	<i>33,3</i>	<i>39,7</i>	<i>-6,4</i>	<i>(6,0)</i>
<i>Moyenne</i>	<i>1,3</i>	<i>1,2</i>	<i>0,1</i>	<i>(0,1)</i>	<i>1,1</i>	<i>1,2</i>	<i>-0,2</i>	<i>(0,1)</i>
Mesure composite B - Nombre d'indicateurs de l'augmentation du capital social d'accointances/instrumental, sur un total possible de cinq (les quatre susmentionnés pour la mesure A, ainsi que la hausse du pourcentage des contacts habitant dans une autre collectivité)								
Zéro	21,0	22,9	-1,8	(3,4)	25,0	26,8	-1,8	(5,4)
Un	32,5	37,2	-4,7	(4,0)	31,2	21,3	9,9 *	(5,6)
<i>Un indicateur ou moins</i>	<i>53,5</i>	<i>60,1</i>	<i>-6,6</i>	<i>(4,1)</i>	<i>56,2</i>	<i>48,1</i>	<i>8,1</i>	<i>(6,3)</i>
Deux	24,3	20,1	4,2	(3,5)	25,1	23,1	2,0	(5,4)
Trois	15,0	12,3	2,7	(2,8)	12,0	20,2	-8,2 *	(4,5)
Quatre	6,3	5,7	0,7	(2,0)	6,0	7,1	-1,1	(3,1)
Cinq	0,9	1,8	-0,9	(1,0)	0,7	1,5	-0,8	(1,3)
<i>Deux indicateurs ou plus</i>	<i>46,5</i>	<i>39,9</i>	<i>6,6</i>	<i>(4,1)</i>	<i>43,8</i>	<i>51,9</i>	<i>-8,1</i>	<i>(6,3)</i>
<i>Moyenne</i>	<i>1,6</i>	<i>1,5</i>	<i>0,1</i>	<i>(0,1)</i>	<i>1,4</i>	<i>1,6</i>	<i>-0,2</i>	<i>(0,2)</i>
Taille de l'échantillon	374	331	705		170	174	344	

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes.
Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.13 Utilisation du réseau

	Echantillon de l'a.-e.				Echantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Pourcentage avec un niveau donné de recours au réseau								
Tâches ménagères								
A eu besoin de l'aide de ses contacts	37,7	45,0	-7,4 **	(3,6)	49,7	45,5	4,3	(5,4)
A obtenu de l'aide	34,2	42,1	-7,9 **	(3,5)	45,5	43,4	2,2	(5,4)
Soutien affectif								
A eu besoin de l'aide de ses contacts	39,1	40,5	-1,5	(3,6)	54,7	48,0	6,8	(5,7)
A obtenu de l'aide	36,3	38,7	-2,4	(3,5)	49,2	46,3	2,9	(5,7)
Conseils spécialisés								
A eu besoin de l'aide de ses contacts	23,9	25,7	-1,7	(3,3)	24,7	27,7	-2,9	(5,2)
A obtenu de l'aide	19,9	22,8	-2,9	(3,1)	19,7	24,7	-5,0	(4,9)
Recherche d'emploi								
A eu besoin de l'aide de ses contacts	21,6	15,4	6,1 **	(3,0)	33,9	25,0	8,9 *	(5,4)
A obtenu de l'aide	16,2	9,8	6,4 **	(2,6)	27,9	20,6	7,4	(5,0)
A obtenu un emploi grâce à l'aide reçue	10,4	5,1	5,3 **	(2,1)	16,9	7,7	9,2 **	(3,8)

Taille de l'échantillon

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %. Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.14 Lien entre l'emploi et l'utilisation du réseau, du mois 43 au mois 54

	Echantillon de l'a.-e.			Echantillon de l'AS				
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact		
Emploi des mois 43 à 54 - Pourcentage observé								
Employé à temps plein pendant au moins 9 mois			37,2	42,2	-5,0	24,1	37,2	-13,1 **
Employé à temps plein pendant moins de 9 mois			62,8	57,8	5,0	75,9	62,8	13,1 **
Aide à la recherche d'emploi et emploi - Pourcentage observé								
A obtenu de l'aide à la recherche d'emploi			16,7	10,2	6,5 **	28,5	20,8	7,7
Employé à temps plein pendant au moins 9 mois			3,6	1,7	1,9	3,9	2,1	1,9
Employé à temps plein pendant moins de 9 mois			13,2	8,3	4,9 **	23,0	18,2	4,9
N'a pas obtenu d'aide à la recherche d'emploi			83,3	89,8	-6,5 **	71,5	79,2	-7,7
Employé à temps plein pendant au moins 9 mois			34,5	40,4	-6,0	20,8	34,6	-13,8 **
Employé à temps plein pendant moins de 9 mois			48,7	49,6	-0,9	52,2	45,2	7,1
Taille de l'échantillon			390	353		152	147	

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.15 Impacts sur le bénévolat encadré au sein de groupes ou d'organismes

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type	Programme	Témoin	Impact	Erreur-type
Fréquence du bénévolat encadré								
À quelle fréquence avez-vous participé à des activités de bénévolat au cours des 12 derniers mois?								
Chaque jour	2,1	2,7	-0,6	(1,2)	1,3	1,3	0,0	(1,3)
Quelques fois par semaine	10,1	6,1	4,0 *	(2,1)	10,8	7,8	2,9	(3,3)
Environ une fois par semaine	10,5	9,8	0,7	(2,3)	8,9	7,1	1,8	(3,2)
Environ une fois par mois	10,1	8,8	1,3	(2,2)	12,1	7,9	4,2	(3,5)
Moins d'une fois par mois	14,0	8,4	5,5 **	(2,4)	13,1	4,3	8,8 ***	(3,3)
Au moins une fois au cours des 12 derniers mois	53,2	64,1	-10,9 ***	(3,5)	53,9	71,5	-17,6 ***	(5,2)
Types de bénévolat encadré non rémunéré								
Faire du porte-à-porte, une campagne ou une collecte de fonds								
	27,3	20,5	6,8 **	(3,1)	24,6	17,4	7,2	(4,5)
Agir comme membre d'un conseil ou d'un comité								
	19,0	12,7	6,3 **	(2,7)	12,7	7,6	5,1	(3,4)
Fournir de l'information ou aider à sensibiliser le public								
	16,4	10,5	5,9 **	(2,6)	13,0	9,9	3,1	(3,6)
Organiser ou superviser des activités								
	27,6	21,9	5,7 *	(3,1)	27,6	15,0	12,6 ***	(4,4)
Enseigner ou encadrer pour un organisme								
Effectuer du travail de bureau ou des tâches administratives								
	11,2	7,9	3,3	(2,2)	12,1	7,0	5,1	(3,3)
Fournir des soins, du soutien ou des conseils								
	12,8	10,8	2,1	(2,5)	15,8	12,1	3,7	(3,9)
Recueillir, servir ou livrer de la nourriture								
	18,5	12,4	6,1 **	(2,7)	18,6	12,6	5,9	(4,2)
Agir comme chauffeur bénévole pour un organisme								
	13,0	8,0	5,0 **	(2,3)	12,0	6,5	5,5	(3,3)
Autre								
	17,3	12,7	4,6 *	(2,7)	18,4	10,8	7,6 *	(4,0)
Heures de bénévolat encadré								
Nombre moyen d'heures par mois								
	7,2	5,4	1,8	(1,1)	7,9	4,6	3,4 *	(1,7)
% des membres de l'échantillon qui ont fait du bénévolat								
Moins de 5 heures par mois								
	14,8	14,2	0,6	(2,7)	17,4	9,9	7,5 *	(4,0)
De 5 à 15 heures par mois								
	14,3	11,2	3,1	(2,5)	13,1	7,8	5,3	(3,5)
Plus de 15 heures par mois								
	15,5	9,0	6,5 ***	(2,5)	12,9	9,9	3,0	(3,7)
N'a pas fait de bénévolat								
	55,4	65,7	-10,3 ***	(3,5)	56,6	72,5	-15,8 ***	(5,2)
Changement dans le nombre d'heures de bénévolat dans les 12 derniers mois								
Hausse								
	9,3	8,5	0,8	(2,1)	6,8	6,5	0,3	(2,9)
Pas de changement								
	79,1	85,3	-6,2 **	(2,9)	80,9	87,3	-6,4	(4,1)
Baisse								
	11,6	6,2	5,4 **	(2,2)	12,3	6,2	6,1 *	(3,3)
Nombre d'organismes								
Nombre moyen d'organismes ayant bénéficié du bénévolat								
	0,9	0,6	0,3 ***	(0,1)	0,9	0,7	0,2	(0,2)
% des membres de l'échantillon qui ont fait du bénévolat pour								
Un organisme								
	19,6	18,0	1,6	(3,0)	25,2	11,1	14,1 ***	(4,4)
Deux ou trois organismes								
	21,8	14,9	6,9 **	(2,8)	16,7	11,9	4,8	(4,0)
Quatre organismes ou plus								
	5,2	2,4	2,8 *	(1,4)	3,8	5,0	-1,2	(2,4)
N'a pas fait de bénévolat								
	53,4	64,7	-11,3 ***	(3,5)	54,3	71,9	-17,6 ***	(5,2)
Taille de l'échantillon	421	375			176	174		

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau C.16 Lien entre le bénévolat et le capital social

	Échantillon de l'a.-e.			Échantillon de l'AS		
	Programme	Témoin	Impact	Programme	Témoin	Impact
Changement dans le bénévolat encadré de l'enquête de référence au mois 54						
Bénévole à l'enquête de référence et au mois 54	32,8	26,1	6,7 **	31,5	19,9	11,5 ***
Bénévole au mois 54 seulement	14,0	9,9	4,2 *	14,6	8,5	6,1 *
Non-bénévole ni à l'enquête de référence, ni au mois 54	31,5	35,7	-4,2 *	35,1	41,2	-6,1 *
Bénévole à l'enquête de référence seulement	21,7	28,4	-6,7 **	18,8	30,4	-11,5 ***
Changement dans le bénévolat et le développement de multiples indicateurs de capital social accru						
Jusqu'à un indicateur de capital social accru	62,1	69,8	-7,7 **	66,7	60,3	6,4
Bénévole à l'enquête de référence et au mois 54	19,9	18,1	1,8	21,4	13,0	8,4 **
Bénévole au mois 54 seulement	8,6	5,7	2,9	6,7	7,3	-0,7
Non-bénévole ni à l'enquête de référence, ni au mois 54	20,7	25,9	-5,1 *	24,9	23,5	1,4
Bénévole à l'enquête de référence seulement	12,8	20,1	-7,3 ***	13,7	16,5	-2,8
Deux indicateurs ou plus de capital social accru	37,9	30,2	7,7 **	33,3	39,7	-6,4
Bénévole à l'enquête de référence et au mois 54	14,0	9,1	4,9 **	10,9	8,1	2,8
Bénévole au mois 54 seulement	6,3	4,8	1,5	9,3	2,0	7,3 ***
Non-bénévole ni à l'enquête de référence, ni au mois 54	9,2	8,4	0,8	8,2	16,3	-8,1 **
Bénévole à l'enquête de référence seulement	8,4	7,9	0,5	4,9	13,3	-8,4 **
Taille de l'échantillon	366	329		158	155	

Source : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles en raison des valeurs manquantes.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts de résultats entre le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Annexe D

Impacts sur les sous-groupes

Les résultats concernant les impacts après 54 mois présentés dans ce rapport expliquent les effets moyens du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) sur les membres du groupe programme issus de l'échantillon de l'assurance-emploi (a.-e.) et de l'échantillon de l'aide sociale (AS). Mais ces impacts se sont-ils fait sentir également dans chaque échantillon de recherche ou se sont-ils concentrés dans certains sous-groupes? Cette question en sous-tend une autre : l'absence d'impacts significatifs sur d'autres résultats est-elle observée chez l'ensemble des personnes de chaque échantillon, ou le phénomène touche-t-il seulement certains sous-groupes même si, en moyenne, il n'a pas été observé chez la plupart des membres du groupe programme? Une évaluation des impacts sur un nombre de sous-groupes donné a été effectuée pour répondre à ces questions.

Analyse des sous-groupes

La nature expérimentale de l'analyse exige une définition des sous-groupes basée sur les caractéristiques mesurées avant l'assignation aléatoire. Plusieurs catégories de sous-groupes ont été définies à partir des mesures de l'enquête de référence : caractéristiques démographiques (sexe et âge), structure familiale (état civil, taille du ménage, enfants dans le ménage), scolarité (diplôme d'études secondaires ou l'équivalent), emploi et revenu (expérience de travail depuis l'âge de 16 ans, revenu annuel au départ), obstacles à l'emploi (problèmes physiques ou émotionnels restreignant l'activité professionnelle), réseaux sociaux (taille et densité des réseaux de départ), bénévolat (bénévolat encadré ou informel au départ), attachement (résidence à la même adresse depuis plus de cinq ans, résidence au Cap-Breton toute la vie), mobilité (déménagement pour le travail) et réceptivité à différents emplois ou salaires (acceptation de différents types d'emplois ou de salaires inférieurs). Chacune de ces catégories a été subdivisée en deux sous-groupes (à l'exception de l'âge des répondants divisé en trois sous-groupes). Le choix et le nombre de sous-groupes par catégorie ont été influencés par la taille de l'échantillon de recherche de l'enquête après 54 mois, particulièrement celui des répondants prestataires de l'aide sociale¹.

Les tableaux D.1 à D.16 présentent les écarts entre les impacts du PIEC observés sur certains résultats pour les sous-groupes décrits ci-dessus. L'impact sur chaque sous-groupe est calculé en faisant la moyenne entre les résultats des membres du groupe programme et

¹ Compte tenu de la plus petite taille de l'échantillon de l'AS, l'analyse était limitée en ce qui a trait à son aptitude à définir les sous-groupes pour faire en sorte qu'aucun groupe en particulier ne manque de membres, car cette situation aurait entraîné des erreurs-types plus élevées, et une efficacité statistique moindre. Parmi l'échantillon de l'AS, les résultats pour le plus petit sous-groupe ont été constatés dans la catégorie basée sur l'état civil, soit que 64 répondants à l'enquête après 54 mois étaient mariés ou cohabitaient au moment de l'inscription à l'étude.

ceux des membres du groupe témoin, qui possédaient cette caractéristique à l'inscription. Pour des raisons de concision, les moyennes du groupe programme n'ont pas été présentées dans les tableaux. Les moyennes du groupe témoin se trouvent à la deuxième colonne ainsi que les impacts (différence entre le groupe programme et le groupe témoin), à la troisième colonne. Comme pour les résultats des échantillons globaux, des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin.

Cependant, afin de déterminer si ces impacts étaient plus importants pour certains sous-groupes, un autre test statistique s'impose en raison des différences attribuables au hasard. Un test de discordance, en fonction des impacts estimés, a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes. Les résultats de chaque test de discordance figurent dans la colonne située à droite des erreurs-types. L'abréviation « n. s. » (non significatif) indique que la variation des impacts estimés dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative (c'est-à-dire que les écarts observés seraient facilement attribuables au hasard et ne devraient pas être considérés comme une indication de l'écart réel entre les impacts dans les sous-groupes). Les croix indiquent que la variation est statistiquement significative, à savoir que l'écart établi entre les sous-groupes concernant l'impact du PIEC est réel et suffisamment sûr. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 %; †† = 5 %; ††† = 1 %.

Écarts observés dans les impacts du PIEC sur les sous-groupes

Emploi (tableaux D.1 et D.2)

À l'instar des résultats pour l'ensemble de l'échantillon, la plupart des sous-groupes identifiés par les caractéristiques de référence n'ont subi aucun impact suivant le programme, relativement à l'emploi et au revenu. Deux exceptions ont été observées parmi les membres de l'échantillon de l'a.-e., soit que les membres plus âgés du groupe programme (40 ans et plus) et ceux qui étaient mariés ou dans une union de fait au moment de l'inscription ont enregistré des taux d'emploi postérieurs au programme un peu plus faibles comparativement à leurs homologues plus jeunes et célibataires. Les travailleurs plus âgés et profitant d'un double revenu avaient peut-être les moyens d'être plus sélectifs dans leur recherche d'emploi, résultant en des niveaux d'emploi temporairement inférieurs au cours de l'année suivant le PIEC. Il s'agissait probablement d'un résultat à court terme puisqu'il n'y avait aucune différence dans les impacts sur la réception à plus long terme de prestations d'a.-e. jusqu'au mois 72, parmi les membres de l'échantillon de l'a.-e. (observés dans les dossiers administratifs, voir ci-dessous). Parmi les membres de l'échantillon de l'AS, il n'y avait aucune différence dans les impacts entre les sous-groupes, relativement à l'emploi et au revenu suivant le PIEC.

Tableau D.1 Impacts sur l'emploi à temps plein, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type
Sexe et âge								
Sexe du répondant				n.s.				n.s.
Homme	442	75,4	-4,5	(4,3)	112	52,0	9,3	(9,5)
Femme	356	73,6	-1,2	(4,7)	241	49,6	-3,1	(6,5)
Âge du répondant au départ				†				n.s.
Moins de 30 ans	141	83,8	-3,0	(6,5)	106	51,0	-0,1	(9,8)
De 30 à 39 ans	187	77,0	8,0	(5,7)	109	58,9	-2,3	(9,6)
40 ans et plus	470	70,7	-7,4 *	(4,4)	138	42,7	5,9	(8,5)
Structure familiale								
État civil au départ				††				n.s.
Marié ou union libre	501	75,7	-9,1 **	(4,0)	64	48,2	3,2	(12,9)
Célibataire, séparé ou divorcé	296	72,2	7,0	(5,0)	285	51,0	1,2	(5,9)
Enfants dans le ménage au départ				n.s.				n.s.
Un ou plus	351	79,3	-6,7	(4,6)	234	53,5	-2,1	(6,6)
Aucun	447	70,2	0,5	(4,4)	118	41,7	9,8	(9,4)
Niveau de scolarité								
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.				n.s.
Oui	551	74,7	-0,2	(3,7)	218	52,2	2,2	(6,8)
Non	239	74,1	-10,0 *	(6,0)	133	46,7	2,7	(8,8)
Emploi et revenu								
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.				n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	153	74,0	4,8	(6,9)	123	46,3	0,1	(9,1)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	618	74,9	-5,0	(3,6)	217	54,4	1,0	(6,8)
Revenu annuel au départ				n.s.				n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	316	72,3	1,4	(5,0)	198	44,9	3,1	(7,1)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	480	75,9	-6,2	(4,1)	155	57,1	-0,7	(8,0)
Obstacles à l'emploi								
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.				n.s.
Oui	240	60,0	2,9	(6,4)	129	41,7	0,4	(8,8)
Non	558	79,8	-4,0	(3,5)	224	54,8	3,0	(6,7)
Réseaux sociaux								
Nombre de contacts				n.s.				n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	477	73,2	-0,5	(4,1)	235	47,5	4,7	(6,5)
Dix contacts ou plus au départ	319	76,2	-7,2	(5,0)	117	57,1	-6,3	(9,3)
Densité du réseau				n.s.				n.s.
Tous les contacts se connaissent	285	72,7	-2,0	(5,4)	174	48,9	-1,2	(7,6)
Certains contacts ne se connaissent pas	509	75,6	-3,4	(3,9)	175	52,9	3,7	(7,6)
Expérience antérieure d'a.-e./AS								
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.				n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	397	73,5	-2,8	(4,5)	170	50,0	-3,9	(7,7)
Non	401	75,7	-3,4	(4,4)	183	50,6	5,4	(7,4)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau D.2 Impacts sur le revenu, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type
Sexe et âge								
Sexe du répondant				n.s.				n.s.
Homme	442	14960	-1604	(1435)	112	7762	110	(1885)
Femme	356	13188	-431	(1307)	241	8295	-2169 *	(1120)
Âge du répondant au départ				†				n.s.
Moins de 30 ans	141	14192	4058	(2659)	106	7213	1303	(1854)
De 30 à 39 ans	187	15550	-411	(1982)	109	9549	-3051 *	(1666)
40 ans et plus	470	13511	-2735 **	(1212)	138	7681	-2169	(1531)
Structure familiale								
État civil au départ				n.s.				n.s.
Marié ou union libre	501	15119	-1952	(1281)	64	8196	-419	(2406)
Célibataire, séparé ou divorcé	296	12164	852	(1517)	285	8188	-1592	(1072)
Enfants dans le ménage au départ				n.s.				n.s.
Un ou plus	351	15162	-1323	(1491)	234	9074	-2323 *	(1203)
Aucun	447	13149	-545	(1310)	118	5677	970	(1658)
Niveau de scolarité								
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.				n.s.
Oui	551	14678	-528	(1196)	218	8548	-1154	(1243)
Non	239	12870	-2369	(1710)	133	7365	-1379	(1570)
Emploi et revenu								
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.				†
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	153	12910	2472	(2449)	123	6196	1059	(1602)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	618	14503	-1900 *	(1099)	217	9305	-2705 **	(1270)
Revenu annuel au départ				n.s.				n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	316	11550	-343	(1397)	198	7337	-1270	(1196)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	480	15630	-1272	(1335)	155	9167	-1579	(1583)
Obstacles à l'emploi								
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.				n.s.
Oui	240	12165	-2330	(1691)	129	7792	-2833 *	(1466)
Non	558	14805	-66	(1193)	224	8325	-468	(1264)
Réseaux sociaux								
Nombre de contacts				n.s.				†
Jusqu'à dix contacts au départ	477	13728	-1239	(1293)	235	7034	-266	(1104)
Dix contacts ou plus au départ	319	14593	-546	(1519)	117	10623	-3955 **	(1871)
Densité du réseau				n.s.				n.s.
Tous les contacts se connaissent	285	13149	-1235	(1659)	174	7514	-1781	(1281)
Certains contacts ne se connaissent pas	509	14680	-809	(1227)	175	8985	-1145	(1463)
Expérience antérieure d'a.-e./AS								
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.				n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	397	15110	-1892	(1543)	170	8257	-2367 *	(1329)
Non	401	13015	-8	(1222)	183	8015	-624	(1411)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Revenu du ménage (tableaux D.3 et D.4)

Bien que le PIEC ait continué à contribuer à une faible augmentation significative du revenu personnel des membres du groupe programme de l'a.-e. au cours de l'année suivant le programme, elle était neutralisée par une légère baisse du revenu des autres membres du ménage, de telle sorte qu'il ne s'est produit aucun impact statistiquement significatif sur le revenu du ménage. Ce résultat était constant dans tout l'échantillon de l'a.-e., et aucune différence n'a été relevée dans les impacts entre les sous-groupes.

Parmi les membres de l'échantillon de l'AS, les importantes augmentations du revenu du ménage au cours de l'admissibilité au PIEC n'ont pas perduré l'année suivante. La seule exception était parmi les ménages de l'AS sans enfants au moment de l'enquête de référence, chez qui on a observé des augmentations soutenues du revenu l'année suivant la fin du PIEC.

Tableau D.3 Impacts sur le revenu du ménage, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type
Sexe et âge								
Sexe du répondant				n.s.				n.s.
Homme	317	38857,1	-133,8 (2405,9)		62	13281,5	5604,2 *	(3058,2)
Femme	259	35614,8	-1001,9 (2405,6)		168	17303,1	1482,1	(1704,7)
Âge du répondant au départ				n.s.				n.s.
Moins de 30 ans	99	38340,4	351,9 (4779,9)		72	17005,6	3550,0 *	(1919,3)
De 30 à 39 ans	143	35164,2	1296,4 (3156,3)		71	18744,0	1183,3	(3189,3)
40 ans et plus	334	37779,2	-923,1 (2201,5)		87	13487,5	3214,6	(2465,2)
Structure familiale								
État civil au départ				n.s.				n.s.
Marié ou union libre	357	41207,6	1002,6 (2104,5)		40	20600,0	2775,0	(4457,1)
Célibataire, séparé ou divorcé	218	30255,2	-1025,7 (2606,2)		187	15663,6	2131,9	(1549,6)
Enfants dans le ménage au départ				n.s.				†††
Un ou plus	257	39054,3	1160,6 (2657,7)		158	17796,2	-107,3	(1736,8)
Aucun	319	35525,2	-694,1 (2198,0)		71	11910,7	8880,0 ***	(2875,4)
Parent seul				n.s.				n.s.
Oui	70	28229,7	2194,5 (4577,1)		123	16941,9	165,8	(1927,9)
Non	505	38723,9	-858,1 (1820,1)		103	15383,3	5239,6 **	(2442,3)
Niveau de scolarité								
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.				n.s.
Oui	396	39815,5	-944,2 (2088,8)		142	16902,2	2814,7	(1792,3)
Non	173	31134,6	1528,5 (2794,0)		87	15202,7	2717,3	(2672,8)
Emploi et revenu								
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.				n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	106	33519,2	-1139,6 (3851,8)		81	15368,7	3164,7 *	(1752,1)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	447	38451,9	157,3 (1949,7)		140	17036,5	2533,2	(2195,7)
Revenu annuel au départ				n.s.				n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	238	27514,2	35,1 (2259,1)		124	13515,5	3605,7 **	(1737,7)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	337	43577,2	677,7 (2151,9)		106	19287,0	1765,0	(2440,3)
Obstacles à l'emploi								
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.				n.s.
Oui	179	36946,7	-2191,9 (2892,7)		79	15475,6	987,6	(2387,7)
Non	397	37331,6	916,4 (2104,2)		151	16842,1	3119,5	(1891,5)
Réseaux sociaux								
Nombre de contacts				n.s.				n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	359	35378,2	740,5 (2165,7)		152	16430,0	2578,2	(1820,5)
Dix contacts ou plus au départ	217	39794,6	-889,9 (2768,9)		78	16171,4	2316,9	(2643,7)
Densité du réseau				n.s.				n.s.
Tous les contacts se connaissent	209	35891,3	779,6 (2795,7)		115	15535,1	4411,3 **	(1717,6)
Certains contacts ne se connaissent pas	363	38225,4	-864,4 (2171,6)		112	17266,7	760,9	(2494,6)
Expérience antérieure d'a.-e./AS								
Prestateur régulier d'a.-e./AS				n.s.				n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	291	36942,6	921,8 (2386,1)		112	16578,9	147,6	(2111,2)
Non	285	37570,8	-1192,1 (2460,0)		118	16068,6	4274,7 **	(2129,3)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe. Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %. Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative. Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau D.4 Impacts sur le revenu des autres membres du ménage, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Taille de l'échantillon	Groupe	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe	Impact	Erreur-type
Sexe et âge								
Sexe du répondant				n.s.				n.s.
Homme	271	15830,0	-1319,7	(2041,6)	57	4658,4	1924,6	(2448,5)
Femme	243	20384,6	-2658,7	(2289,9)	154	4768,4	8,9	(1430,6)
Âge du répondant au départ				n.s.				n.s.
Moins de 30 ans	91	21492,2	-6267,7	(4320,7)	67	3014,3	633,9	(1356,7)
De 30 à 39 ans	132	17527,7	-924,9	(2618,0)	64	6585,8	-393,1	(2716,7)
40 ans et plus	291	17544,1	-1788,6	(2015,1)	80	4732,4	1208,4	(2124,0)
Structure familiale								
État civil au départ				n.s.				n.s.
Marié ou union libre	309	21213,0	-1694,8	(1928,1)	33	12257,1	-2842,7	(4706,1)
Célibataire, séparé ou divorcé	204	13574,4	-2862,6	(2338,5)	175	3581,5	945,6	(1137,7)
Enfants dans le ménage au départ				n.s.				†
Un ou plus	229	18979,3	-459,5	(2408,2)	141	4947,7	-1208,3	(1469,4)
Aucun	285	17565,4	-3583,8 *	(1950,1)	69	4177,1	3746,2	(2259,7)
Parent seul				n.s.				n.s.
Oui	65	10147,9	155,1	(3819,3)	112	3396,4	-189,3	(1354,2)
Non	448	19608,3	-2982,5 *	(1640,2)	95	6914,0	535,7	(2184,5)
Niveau de scolarité								
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				††				n.s.
Oui	352	21199,6	-4557,8 **	(1985,8)	128	5151,2	94,6	(1560,4)
Non	155	11528,6	2467,4	(2044,6)	82	3958,3	1578,1	(2057,2)
Emploi et revenu								
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.				n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	96	18473,2	-4932,4	(3808,2)	74	3546,2	320,6	(1360,3)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	400	18235,4	-1507,0	(1716,7)	128	5572,5	861,9	(1848,2)
Revenu annuel au départ				n.s.				n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	218	11868,7	-2728,7	(2094,6)	119	2693,9	1149,8	(1093,2)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	295	22848,2	-1901,1	(1982,5)	92	7083,1	405,7	(2379,5)
Obstacles à l'emploi								
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.				n.s.
Oui	157	17569,9	-2703,6	(2567,0)	73	5373,3	-1718,8	(1904,5)
Non	357	18498,0	-2123,8	(1890,4)	138	4369,3	1740,7	(1588,5)
Réseaux sociaux								
Nombre de contacts				n.s.				n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	320	16048,5	-253,6	(1831,6)	141	4601,8	493,4	(1410,4)
Dix contacts ou plus au départ	194	21174,8	-5139,8 *	(2691,1)	70	5062,5	666,4	(2418,7)
Densité du réseau				n.s.				†††
Tous les contacts se connaissent	192	15062,8	637,7	(2308,6)	107	3172,5	3917,9 ***	(1344,8)
Certains contacts ne se connaissent pas	320	20199,6	-4213,4 **	(2010,5)	101	6683,0	-2800,5	(2098,5)
Expérience antérieure d'a.-e./AS								
Prestataire régulier d'a.-e./AS				†				n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	265	16891,3	4,2	(2008,9)	101	4544,3	-289,6	(1600,6)
Non	249	20048,4	-5069,4 **	(2337,0)	110	4986,4	1064,7	(1883,1)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Faible revenu et gravité de la pauvreté (tableaux D.5 et D.6)

Étant donné l'absence d'impacts significatifs sur le revenu du ménage parmi les membres de l'échantillon de l'a.-e., il n'est pas étonnant qu'on n'ait observé aucun effet connexe sur la fréquence des faibles revenus, telle que mesurée selon la proportion de ménages dont le revenu se situe sous le seuil de faible revenu (SFR) de Statistique Canada. Toutefois, des baisses soutenues dans la gravité de la pauvreté ont été notées, telles que mesurées par le pourcentage de ménages dont le revenu se situait sous les 75 % du SFR parmi au moins un sous-groupe dans l'échantillon de l'a.-e. Parmi les ménages monoparentaux au moment de l'enquête de référence, on a constaté une réduction soutenue de 20 points de pourcentage dans les ménages du groupe programme dont le revenu se situait sous les 75 % du SFR l'année suivant le programme.

Parmi les ménages de l'échantillon de l'AS, il s'est produit certaines baisses soutenues du pourcentage d'entre eux dont le revenu se situait sous les 100 % du SFR et, aux niveaux de pauvreté les plus graves, sous les 75 % du SFR. Les hommes, les personnes sans enfants et les personnes possédant des réseaux sociaux très denses au départ ont connu des réductions soutenues dans la fréquence des faibles revenus, de l'ordre de 20 à 30 points de pourcentage au cours de l'année suivant le PIEC.

Tableau D.5 Impacts sur le pourcentage de ménages dont le revenu est inférieur au SFR, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type
Sexe et âge								
Sexe du répondant				n.s.				†
Homme	276	18,3	4,1	(5,0)	57	88,0	-25,5	** (11,5)
Femme	242	27,8	-0,2	(5,8)	156	80,0	-1,1	(6,5)
Âge du répondant au départ				n.s.				n.s.
Moins de 30 ans	89	31,0	-5,4	(9,6)	70	80,0	-8,6	(10,4)
De 30 à 39 ans	130	26,2	1,3	(7,9)	63	81,8	-11,8	(10,8)
40 ans et plus	299	19,6	3,4	(4,8)	80	83,8	-4,7	(8,9)
Structure familiale								
État civil au départ				n.s.				n.s.
Marié ou union libre	317	15,3	-0,4	(4,1)	35	78,6	-16,7	(16,2)
Célibataire, séparé ou divorcé	200	36,7	2,4	(6,9)	175	82,2	-5,8	(6,1)
Enfants dans le ménage au départ				n.s.				†††
Un ou plus	232	22,6	1,3	(5,6)	142	79,2	5,4	(6,5)
Aucun	286	23,8	1,2	(5,1)	70	89,3	-32,1	*** (10,7)
Parent seul				n.s.				†††
Oui	64	48,5	-3,3	(12,7)	112	79,7	7,8	(7,2)
Non	453	19,3	2,6	(3,8)	97	85,0	-23,6	** (9,1)
Niveau de scolarité								
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.				n.s.
Oui	357	19,2	1,9	(4,3)	129	76,8	-1,8	(7,6)
Non	154	32,4	-1,1	(7,6)	83	91,7	-19,3	** (8,6)
Emploi et revenu								
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.				n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	95	37,5	-5,6	(9,9)	76	91,2	-12,6	(8,4)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	405	19,3	2,3	(4,0)	128	77,6	-8,8	(7,8)
Revenu annuel au départ				n.s.				n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	217	41,4	4,4	(6,8)	120	85,7	-7,6	(7,1)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	300	10,6	-1,7	(3,4)	93	77,6	-9,4	(9,3)
Obstacles à l'emploi								
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.				n.s.
Oui	161	22,1	8,1	(7,1)	75	82,1	1,3	(8,9)
Non	357	23,7	-2,0	(4,5)	138	81,8	-12,4	* (7,3)
Réseaux sociaux								
Nombre de contacts				n.s.				n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	324	27,1	1,1	(5,0)	142	86,3	-12,4	* (6,7)
Dix contacts ou plus au départ	194	17,8	-0,6	(5,5)	71	71,9	2,5	(10,7)
Densité du réseau				n.s.				††
Tous les contacts se connaissent	194	23,3	3,6	(6,3)	109	89,5	-20,2	*** (7,5)
Certains contacts ne se connaissent pas	322	22,9	0,2	(4,7)	101	72,3	5,4	(8,7)
Expérience antérieure d'a.-e./AS								
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.				n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	270	23,7	-1,6	(5,1)	102	82,8	-0,9	(7,7)
Non	248	22,6	4,2	(5,6)	111	80,9	-12,1	(8,4)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe. Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %. Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative. Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau D.6 Impacts sur le pourcentage de ménages dont le revenu est inférieur à 75 % du SRF, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS				
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	
Sexe et âge									
Sexe du répondant				n.s.					n.s.
Homme	443	44,9	-8,5 *	(4,7)	112	88,0	-20,3 **	(7,9)	
Femme	356	37,4	0,6	(5,2)	241	72,8	-4,7	(5,9)	
Âge du répondant au départ				n.s.					n.s.
Moins de 30 ans	141	48,5	-12,9	(8,3)	106	72,6	-7,1	(9,1)	
De 30 à 39 ans	187	33,3	-1,3	(6,9)	109	76,8	-5,1	(8,4)	
40 ans et plus	471	42,2	-2,6	(4,5)	138	80,9	-13,7 *	(7,4)	
Structure familiale									
État civil au départ				n.s.					n.s.
Marié ou union libre	502	39,8	-2,5	(4,4)	64	81,5	-16,6	(11,4)	
Célibataire, séparé ou divorcé	296	44,4	-7,6	(5,7)	285	76,2	-8,1	(5,3)	
Enfants dans le ménage au départ				n.s.					†
Un ou plus	351	41,3	-6,5	(5,2)	234	76,4	-2,6	(5,7)	
Aucun	448	41,2	-2,7	(4,7)	118	79,2	-20,6 **	(8,7)	
Parent seul				†					†
Oui	89	51,0	-21,0 **	(10,4)	182	76,2	-0,9	(6,5)	
Non	709	39,9	-2,1	(3,7)	166	78,3	-17,4 **	(7,3)	
Niveau de scolarité									
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.					n.s.
Oui	552	40,2	-5,3	(4,1)	218	71,3	-4,3	(6,3)	
Non	239	44,4	-1,7	(6,5)	133	88,3	-19,8 ***	(7,1)	
Emploi et revenu									
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.					n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	153	45,2	-2,7	(8,1)	123	81,5	-13,4 *	(7,9)	
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	619	40,2	-5,2	(3,9)	217	75,4	-8,5	(6,1)	
Revenu annuel au départ				n.s.					n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	316	40,4	0,2	(5,6)	198	82,7	-13,7 **	(6,0)	
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	481	41,8	-7,4 *	(4,4)	155	70,1	-3,5	(7,5)	
Obstacles à l'emploi									
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.					n.s.
Oui	241	38,6	0,0	(6,4)	129	80,0	-4,6	(7,4)	
Non	558	42,2	-5,9	(4,1)	224	75,7	-12,4 **	(6,1)	
Réseaux sociaux									
Nombre de contacts				n.s.					n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	477	43,2	-8,3 *	(4,5)	235	77,1	-7,9	(5,8)	
Dix contacts ou plus au départ	320	38,8	1,2	(5,5)	117	76,8	-11,2	(8,4)	
Densité du réseau				n.s.					n.s.
Tous les contacts se connaissent	285	41,4	-6,4	(5,8)	174	76,1	-8,7	(6,8)	
Certains contacts ne se connaissent pas	510	41,3	-3,3	(4,3)	175	77,7	-9,9	(6,8)	
Expérience antérieure d'a.-e./AS									
Prestataire régulier d'a.-e./AS				†					n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	398	35,0	1,3	(4,8)	170	79,4	-5,0	(6,5)	
Non	401	48,1	-10,3 **	(4,9)	183	74,7	-11,7 *	(6,9)	

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Réception de paiements de transfert (tableaux D.7 et D.8)

Bien que le PIEC ait atténué le recours aux prestations d'a.-e. considérablement au cours du projet, la réception de ces prestations s'est accrue de façon significative au cours de l'année suivant le programme (mois 41 à 52), alors que l'emploi du PIEC était assurable. L'augmentation était uniforme dans l'ensemble de l'échantillon et on a remarqué peu de différences dans les impacts sur la réception des prestations d'a.-e. dans les sous-groupes au cours de cette période. À plus long terme (mois 61 à 72), toutefois, on a constaté une modeste réduction soutenue dans la réception de prestations d'a.-e. parmi les travailleurs plus âgés (40 ans et plus), le seul écart statistiquement significatif dans les impacts sur la réception des prestations d'a.-e. dans les deux échantillons.

Le PIEC a diminué la réception de prestations d'AS tout au long de la période d'admissibilité et au cours de l'année suivante. Parmi l'échantillon de l'a.-e., la baisse dans la réception de prestations d'AS était plus importante et soutenue parmi ceux qui étaient célibataires et avaient un revenu faible et des réseaux sociaux plus modestes au moment de l'enquête de référence. Parmi l'échantillon de l'AS, la diminution de la réception des prestations d'AS était plus marquée parmi ceux ne possédant pas de diplôme d'études secondaires.

Tableau D.7 Impacts sur les versements totaux d'a.-e., par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type
Sexe et âge								
Sexe du répondant				n.s.				n.s.
Homme	443	3354,0	-344,2	(435,5)	112	1219,8	575,0	(519,8)
Femme	356	1892,1	-132,1	(335,0)	241	1341,0	434,2	(385,9)
Âge du répondant au départ				†				n.s.
Moins de 30 ans	141	2664,5	137,1	(711,5)	106	1893,6	-172,3	(621,7)
De 30 à 39 ans	187	1918,2	894,0	(569,5)	109	1071,4	861,7	(558,4)
40 ans et plus	471	2931,2	-657,4 *	(373,3)	138	1059,4	655,9	(453,7)
Structure familiale								
État civil au départ				n.s.				n.s.
Marié ou union libre	502	2825,7	-167,4	(367,8)	64	1194,7	1050,5	(805,3)
Célibataire, séparé ou divorcé	296	2339,5	-107,5	(457,8)	285	1255,5	361,0	(329,0)
Enfants dans le ménage au départ				n.s.				n.s.
Un ou plus	351	2630,2	225,9	(438,1)	234	1437,2	500,5	(408,7)
Aucun	448	2667,9	-425,4	(379,9)	118	960,2	524,3	(453,6)
Niveau de scolarité								
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.				n.s.
Oui	552	2624,0	-157,9	(345,0)	218	1160,8	529,1	(392,7)
Non	239	2738,5	-110,0	(529,4)	133	1585,5	283,7	(509,2)
Emploi et revenu								
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.				n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	153	2373,8	-307,2	(601,6)	123	1261,2	104,4	(501,1)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	619	2739,1	-164,7	(330,4)	217	1288,9	795,6 *	(407,2)
Revenu annuel au départ				n.s.				n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	316	2049,8	101,8	(408,8)	198	1209,8	166,3	(394,0)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	481	3007,2	-267,2	(391,3)	155	1429,3	873,1 *	(489,2)
Obstacles à l'emploi								
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.				n.s.
Oui	241	2578,5	-366,7	(543,3)	129	1383,6	236,8	(569,1)
Non	558	2676,2	-42,8	(338,3)	224	1266,1	618,2 *	(363,4)
Réseaux sociaux								
Nombre de contacts				n.s.				n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	477	2709,6	-291,9	(367,3)	235	1398,2	452,8	(396,3)
Dix contacts ou plus au départ	320	2573,3	57,6	(463,7)	117	1136,3	513,5	(490,7)
Densité du réseau				n.s.				n.s.
Tous les contacts se connaissent	285	2807,9	-148,2	(475,1)	174	1443,1	656,1	(483,6)
Certains contacts ne se connaissent pas	510	2573,0	-169,7	(362,0)	175	1195,5	248,6	(392,0)
Expérience antérieure d'a.-e./AS								
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.				n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	398	2960,7	-223,6	(417,4)	170	1188,2	557,7	(436,1)
Non	401	2312,0	-41,6	(392,6)	183	1437,4	372,8	(443,3)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau D.8 Impacts sur les versements totaux d'AS, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type
Sexe et âge								
Sexe du répondant				n.s.				n.s.
Homme	443	271,8	-198,9 **	(82,3)	112	3870,1	-2711,2 ***	(538,3)
Femme	355	254,7	-109,8	(111,5)	241	3082,2	-1683,1 ***	(408,9)
Âge du répondant au départ				n.s.				n.s.
Moins de 30 ans	141	506,6	-441,7 **	(184,2)	106	3790,7	-1988,2 ***	(654,5)
De 30 à 39 ans	186	415,6	-189,3	(191,3)	109	3066,8	-2131,2 ***	(556,4)
40 ans et plus	471	130,9	-67,0	(64,3)	138	3142,7	-1922,6 ***	(503,9)
Structure familiale								
État civil au départ				†††				†
Marié ou union libre	501	51,6	0,4	(38,8)	64	4055,8	-3179,6 ***	(821,2)
Célibataire, séparé ou divorcé	296	652,9	-470,0 ***	(165,5)	285	3130,7	-1691,3 ***	(358,9)
Enfants dans le ménage au départ				n.s.				n.s.
Un ou plus	351	278,7	-137,0	(114,7)	234	3289,3	-1824,2 ***	(425,2)
Aucun	447	250,0	-174,3 **	(79,9)	118	3354,8	-2249,6 ***	(512,5)
Niveau de scolarité								
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.				†††
Oui	551	227,1	-168,1 **	(72,5)	218	2762,5	-1369,3 ***	(425,5)
Non	239	331,1	-130,2	(147,9)	133	4351,5	-3130,1 ***	(501,1)
Emploi et revenu								
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.				n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	152	370,6	-295,9	(180,2)	123	4061,2	-2332,9 ***	(603,9)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	619	233,0	-125,3 *	(74,0)	217	2895,8	-1851,7 ***	(390,1)
Revenu annuel au départ				††				n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	315	518,8	-384,4 ***	(136,4)	198	3442,1	-1836,6 ***	(445,6)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	481	112,9	-32,1	(65,7)	155	3135,7	-2192,3 ***	(479,2)
Obstacles à l'emploi								
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.				n.s.
Oui	241	315,4	-220,5	(134,0)	129	3314,4	-2052,1 ***	(525,3)
Non	557	244,7	-138,1 *	(77,5)	224	3303,6	-1954,6 ***	(419,5)
Réseaux sociaux								
Nombre de contacts				†				n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	476	399,3	-256,6 **	(105,3)	235	3568,2	-1990,0 ***	(430,8)
Dix contacts ou plus au départ	320	89,3	-53,5	(59,1)	117	2735,9	-1924,8 ***	(462,6)
Densité du réseau				n.s.				n.s.
Tous les contacts se connaissent	285	441,8	-280,7 **	(136,1)	174	3491,7	-2174,4 ***	(481,1)
Certains contacts ne se connaissent pas	509	174,1	-105,9	(72,6)	175	3032,4	-1703,0 ***	(450,0)
Expérience antérieure d'a.-e./AS								
Prestataire régulier d'a.-e./AS				††				n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	397	88,3	-18,2	(51,6)	170	3360,4	-2375,5 ***	(449,4)
Non	401	453,5	-321,1 ***	(123,0)	183	3248,4	-1675,3 ***	(476,3)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 % . L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Capital social (tableau D.9)

En ce qui a trait aux réseaux sociaux, le PIEC avait des impacts soutenus sur le nombre de contacts professionnels parmi les membres du groupe programme de l'a.-e. au cours de l'année suivant la fin du programme. On a observé un écart significatif dans les sous-groupes relativement à cet impact, car uniquement les membres ayant un diplôme d'études secondaires à l'enquête de référence ont enregistré la hausse (1,6 contact en moyenne). Parmi les membres du groupe programme de l'AS, même s'il n'y avait aucun impact significatif dans l'échantillon complet, quelques impacts clés ont été notés dans les sous-groupes. Les hommes et les personnes sans enfants au départ ont connu des augmentations positives soutenues dans le nombre de contacts professionnels au cours de l'année suivant la fin du PIEC (1,7 et 1,8 contact respectivement).

Tableau D.9 Impacts sur le nombre total de contacts pouvant aider dans la recherche d'un emploi, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS				
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	
Sexe et âge									
Sexe du répondant				n.s.					†
Homme	423	5,7	0,6	(0,9)	110	4,4	1,7 *	(1,0)	
Femme	351	5,0	1,1 *	(0,6)	237	4,4	-0,4	(0,5)	
Âge du répondant au départ				n.s.					n.s.
Moins de 30 ans	140	7,3	1,4	(2,1)	102	4,5	0,2	(0,9)	
De 30 à 39 ans	184	6,1	0,4	(1,1)	109	4,4	0,5	(0,9)	
40 ans et plus	450	4,4	0,9 *	(0,5)	136	4,4	0,2	(0,8)	
Structure familiale									
État civil au départ				n.s.					n.s.
Marié ou union libre	483	5,1	0,7	(0,7)	63	4,5	-0,9	(0,9)	
Célibataire, séparé ou divorcé	290	5,9	1,0	(1,0)	280	4,4	0,6	(0,6)	
Enfants dans le ménage au départ				n.s.					††
Un ou plus	344	5,9	0,6	(0,9)	229	4,5	-0,6	(0,6)	
Aucun	430	4,9	1,1	(0,7)	117	4,2	1,8 *	(1,0)	
Niveau de scolarité									
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				††					n.s.
Oui	537	5,0	1,6 **	(0,6)	213	4,8	0,0	(0,7)	
Non	230	6,5	-1,1	(1,2)	132	3,6	1,1	(0,7)	
Emploi et revenu									
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.					n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	150	5,7	2,8	(1,9)	120	4,3	0,9	(1,0)	
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	599	5,2	0,4	(0,5)	215	4,6	-0,2	(0,5)	
Revenu annuel au départ				n.s.					n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	306	5,5	1,6	(1,0)	196	4,0	0,9	(0,7)	
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	466	5,3	0,3	(0,7)	151	5,0	-0,4	(0,7)	
Obstacles à l'emploi									
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.					n.s.
Oui	229	5,3	1,3	(1,2)	127	3,6	1,3 *	(0,7)	
Non	545	5,4	0,7	(0,6)	220	4,9	-0,2	(0,6)	
Réseaux sociaux									
Nombre de contacts				n.s.					†
Jusqu'à dix contacts au départ	460	4,6	0,3	(0,7)	230	3,7	0,9	(0,6)	
Dix contacts ou plus au départ	312	6,4	2,1 **	(1,0)	116	5,9	-1,0	(0,9)	
Densité du réseau				n.s.					n.s.
Tous les contacts se connaissent	275	5,2	0,5	(1,1)	171	3,8	0,7	(0,6)	
Certains contacts ne se connaissent pas	496	5,3	1,2 **	(0,6)	172	5,1	-0,1	(0,8)	
Expérience antérieure d'a.-e./AS									
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.					n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	382	5,4	0,4	(0,7)	165	4,2	0,1	(0,7)	
Non	392	5,3	1,2	(0,9)	182	4,6	0,4	(0,7)	

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 %; †† = 5 %; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Compétences transférables (tableaux D.10 et D.11)

Les différences dans les impacts sur les compétences en cours d'emploi ont été évaluées pour certains sous-groupes supplémentaires en fonction des caractéristiques démographiques mesurées au moment de l'inscription. Quoiqu'on ait constaté quelques différences, la plupart étaient modestes et uniquement significatives au niveau de 10 %; elles étaient sensibles à la correction par régression des impacts. Deux écarts dans les impacts sur les sous-groupes qui étaient importants, statistiquement significatifs et pertinents d'un point de vue politique incluaient les effets sur la résolution de problèmes et le traitement de l'information. Parmi les membres du groupe programme de l'AS, les impacts négatifs du PIEC sur la résolution de problèmes ont été subis uniquement par les femmes (aucun impact sur la résolution de problèmes n'a été observé chez les hommes). Parmi le groupe programme de l'a.-e., des impacts positifs sur le traitement de l'information ont été enregistrés surtout par les travailleurs plus âgés (40 ans et plus).

**Tableau D.10 Impacts sur les compétences en cours d'emploi, par sous-groupe —
Résolution de problèmes**

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS				
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	
Sexe et âge									
Sexe du répondant				n.s.					†
Homme	438	14,1	-2,3	(3,2)	111	24,0	-6,0		(7,8)
Femme	352	16,9	-2,5	(3,9)	238	17,9	9,9 *		(5,4)
Âge du répondant au départ				n.s.					n.s.
Moins de 30 ans	141	19,1	-4,1	(6,4)	103	20,0	12,1		(8,7)
De 30 à 39 ans	185	12,9	6,1	(5,5)	109	19,6	-6,4		(7,2)
40 ans et plus	464	15,2	-5,5 *	(3,1)	137	19,4	7,7		(7,3)
Structure familiale									
État civil au départ				n.s.					n.s.
Marié ou union libre	495	16,4	-3,9	(3,2)	63	11,1	11,1		(9,7)
Célibataire, séparé ou divorcé	294	13,0	0,5	(4,0)	282	21,4	4,2		(5,1)
Enfants dans le ménage au départ				n.s.					n.s.
Un ou plus	347	14,3	-2,7	(3,6)	230	18,4	4,5		(5,4)
Aucun	443	16,4	-2,7	(3,4)	118	22,9	2,8		(8,1)
Parent seul				n.s.					n.s.
Oui	89	10,2	-5,2	(5,8)	179	20,4	7,2		(6,4)
Non	700	15,9	-2,3	(2,7)	165	18,8	3,0		(6,4)
Niveau de scolarité									
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				††					n.s.
Oui	545	17,8	-6,6 **	(3,0)	215	16,8	8,7		(5,6)
Non	237	10,3	6,6	(4,5)	132	25,0	-2,8		(7,5)
Emploi et revenu									
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.					n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	153	19,2	-5,4	(6,0)	120	23,1	4,9		(8,1)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	610	14,6	-1,5	(2,8)	216	15,8	6,8		(5,4)
Revenu annuel au départ				n.s.					n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	312	17,4	-1,9	(4,2)	197	18,6	6,4		(5,9)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	476	14,2	-3,6	(3,0)	152	21,1	2,6		(6,8)
Obstacles à l'emploi									
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.					n.s.
Oui	237	18,4	-4,0	(4,9)	128	23,7	-2,0		(7,5)
Non	553	14,3	-2,2	(2,9)	221	17,5	8,6		(5,5)
Réseaux sociaux									
Nombre de contacts				n.s.					n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	470	14,5	-0,4	(3,3)	231	23,3	1,1		(5,6)
Dix contacts ou plus au départ	318	16,6	-6,2	(3,8)	117	12,5	12,1 *		(7,2)
Densité du réseau				n.s.					†
Tous les contacts se connaissent	281	15,3	-1,9	(4,2)	172	21,6	-2,5		(6,2)
Certains contacts ne se connaissent pas	505	15,6	-3,0	(3,1)	173	16,9	13,1 **		(6,4)
Expérience antérieure d'a.-e./AS									
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.					n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	393	17,1	-3,1	(3,7)	167	20,0	3,4		(6,4)
Non	397	13,6	-1,7	(3,4)	182	19,3	6,0		(6,2)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

**Tableau D.11 Impacts sur les compétences en cours d'emploi, par sous-groupe —
Traitement de l'information**

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS				
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	
Sexe et âge									
Sexe du répondant				n.s.					†
Homme	436	6,8	-4,4 **	(2,0)	110	8,2	-4,9	(4,4)	
Femme	351	7,3	-2,7	(2,5)	238	2,4	4,5 *	(2,7)	
Âge du répondant au départ				††					n.s.
Moins de 30 ans	140	2,9	4,0	(3,7)	102	6,1	5,2	(5,7)	
De 30 à 39 ans	185	5,9	-2,9	(3,0)	109	3,6	2,1	(4,0)	
40 ans et plus	462	8,8	-6,4 ***	(2,1)	137	3,0	-1,6	(2,5)	
Structure familiale									
État civil au départ				n.s.					n.s.
Marié ou union libre	493	6,8	-4,0 **	(1,9)	63	0,0	8,3	(5,4)	
Célibataire, séparé ou divorcé	293	7,6	-3,3	(2,8)	281	4,9	0,3	(2,6)	
Enfants dans le ménage au départ				n.s.					n.s.
Un ou plus	345	5,8	-3,4	(2,1)	230	3,2	3,5	(2,8)	
Aucun	442	8,2	-4,2 *	(2,3)	117	6,4	-3,5	(3,8)	
Parent seul				n.s.					n.s.
Oui	89	4,1	-1,6	(3,9)	179	3,9	2,7	(3,3)	
Non	697	7,5	-4,1 **	(1,7)	164	4,4	-0,3	(3,2)	
Niveau de scolarité									
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.					n.s.
Oui	544	7,4	-4,2 **	(1,9)	214	3,6	2,3	(2,9)	
Non	235	6,5	-2,6	(2,9)	132	5,0	0,6	(4,0)	
Emploi et revenu									
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				†					n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	152	5,5	3,4	(4,2)	119	5,9	1,5	(4,7)	
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	608	7,7	-5,5 ***	(1,7)	216	3,5	0,4	(2,6)	
Revenu annuel au départ				n.s.					n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	311	8,0	-5,1 **	(2,5)	197	4,1	1,9	(3,1)	
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	474	6,5	-2,8	(2,0)	151	4,0	1,3	(3,4)	
Obstacles à l'emploi									
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.					n.s.
Oui	236	12,2	-6,5 *	(3,7)	127	5,2	0,6	(4,1)	
Non	551	5,2	-3,0 *	(1,6)	221	3,5	2,1	(2,8)	
Réseaux sociaux									
Nombre de contacts				n.s.					n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	469	6,8	-3,0	(2,1)	231	5,2	0,9	(3,1)	
Dix contacts ou plus au départ	316	7,4	-4,8 *	(2,5)	116	1,8	3,1	(3,4)	
Densité du réseau				n.s.					n.s.
Tous les contacts se connaissent	279	5,7	-1,8	(2,6)	172	3,4	3,7	(3,4)	
Certains contacts ne se connaissent pas	504	7,4	-4,3 **	(2,0)	172	3,7	0,8	(3,0)	
Expérience antérieure d'a.-e./AS									
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.					n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	391	8,3	-6,3 ***	(2,2)	167	3,3	3,2	(3,3)	
Non	396	5,7	-1,1	(2,2)	181	4,9	0,2	(3,3)	

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Mobilité (tableaux D.12 et D.13)

Bien qu'aucun impact sur la mobilité résidentielle n'ait été observé au cours de l'année suivant le PIEC à l'intérieur de l'ensemble de l'échantillon, quelques modestes écarts ont été notés dans les sous-groupes. Parmi les membres du groupe programme de l'a.-e., ceux ayant des réseaux sociaux plus limités à l'enquête de référence (moins de dix contacts) étaient légèrement plus susceptibles de déménager à l'extérieur du Cap-Breton, soit une augmentation de 2 points de pourcentage. Parmi les membres de l'échantillon de l'AS, les membres du groupe programme ayant un revenu plus élevé au départ étaient plus enclins à déménager dans une autre collectivité à l'intérieur du Cap-Breton, au cours de l'année suivant le PIEC, soit une hausse de 12 points de pourcentage.

Tableau D.12 Impacts sur la mobilité vers une autre collectivité du Cap-Breton, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type
Sexe et âge								
Sexe du répondant				n.s.				n.s.
Homme	429	7,9	-2,5	(2,4)	107	4,4	3,9	(4,9)
Femme	350	7,2	-1,3	(2,7)	231	5,9	4,8	(3,6)
Âge du répondant au départ				n.s.				n.s.
Moins de 30 ans	136	19,4	-6,4	(6,3)	99	8,5	10,7	(7,0)
De 30 à 39 ans	182	7,1	1,0	(4,0)	106	3,7	4,0	(4,5)
40 ans et plus	461	4,1	-1,6	(1,7)	133	4,7	-0,3	(3,6)
Structure familiale								
État civil au départ				n.s.				n.s.
Marié ou union libre	494	5,8	-2,3	(1,9)	62	3,9	4,5	(6,4)
Célibataire, séparé ou divorcé	284	10,8	-1,7	(3,6)	272	5,8	4,7	(3,3)
Enfants dans le ménage au départ				n.s.				n.s.
Un ou plus	342	6,8	-1,4	(2,6)	224	5,0	7,7	** (3,7)
Aucun	437	8,2	-2,4	(2,4)	113	6,8	-1,0	(4,7)
Niveau de scolarité								
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.				†
Oui	540	7,3	-1,1	(2,2)	209	7,4	0,5	(3,7)
Non	232	8,5	-3,7	(3,3)	127	1,8	11,1	** (4,7)
Emploi et revenu								
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.				n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	147	17,8	-5,7	(5,9)	117	7,8	7,3	(6,1)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	606	4,5	-0,4	(1,7)	209	4,7	2,2	(3,2)
Revenu annuel au départ				n.s.				†††
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	306	10,1	-4,7	(3,0)	186	8,8	-2,5	(3,9)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	471	6,0	-0,2	(2,2)	152	1,4	12,8	*** (4,3)
Obstacles à l'emploi								
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.				n.s.
Oui	237	6,0	1,3	(3,3)	126	6,7	5,5	(5,3)
Non	542	8,1	-3,3	(2,1)	212	4,8	3,7	(3,4)
Réseaux sociaux								
Nombre de contacts				n.s.				n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	463	6,8	-2,1	(2,2)	225	6,3	5,1	(3,8)
Dix contacts ou plus au départ	314	8,5	-1,2	(3,1)	112	3,8	3,0	(4,3)
Densité du réseau				n.s.				n.s.
Tous les contacts se connaissent	278	6,4	-5,0	(2,2)	169	7,1	0,1	(4,0)
Certains contacts ne se connaissent pas	497	8,3	0,0	(2,5)	165	3,9	8,8	** (4,3)
Expérience antérieure d'a.-e./AS								
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.				n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	388	7,2	-2,6	(2,4)	164	5,7	-0,4	(3,6)
Non	391	7,9	-1,4	(2,6)	174	5,2	8,2	*(4,5)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau D.13 Impacts sur la mobilité à l'extérieur du Cap-Breton, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS				
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	
Sexe et âge									
Sexe du répondant				n.s.					n.s.
Homme	429	0,5	1,2	(1,0)	107	0,0	3,3	(2,7)	
Femme	350	0,0	0,6	(0,6)	231	1,7	-0,8	(1,5)	
Âge du répondant au départ				n.s.					n.s.
Moins de 30 ans	136	1,5	0,0	(2,1)	99	2,1	-0,2	(2,9)	
De 30 à 39 ans	182	0,0	1,0	(1,1)	106	1,9	0,1	(2,7)	
40 ans et plus	461	0,0	1,2 *	(0,8)	133	0,0	1,5	(1,5)	
Structure familiale									
État civil au départ				n.s.					n.s.
Marié ou union libre	494	0,0	1,6 *	(0,8)	62	0,0	2,8	(3,3)	
Célibataire, séparé ou divorcé	284	0,8	-0,1	(1,0)	272	1,5	0,0	(1,5)	
Enfants dans le ménage au départ				n.s.					n.s.
Un ou plus	342	0,0	0,6	(0,6)	224	1,7	-0,7	(1,6)	
Aucun	437	0,5	1,1	(1,0)	113	0,0	2,9	(2,6)	
Niveau de scolarité									
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent									
Oui	540	0,4	0,7	(0,7) n.s.	209	1,9	1,1	(2,1)	
Non	232	0,0	1,6	(1,2)	127	0,0	0,0	.	
Emploi et revenu									
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.					n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	147	1,4	0,0	(1,9)	117	2,0	-0,5	(2,4)	
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	606	0,0	1,3 *	(0,7)	209	0,9	1,0	(1,7)	
Revenu annuel au départ				n.s.					n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	306	0,0	0,6	(0,7)	186	1,1	1,0	(1,9)	
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	471	0,4	1,2	(0,9)	152	1,4	-0,1	(1,9)	
Obstacles à l'emploi									
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.					n.s.
Oui	237	0,0	1,5	(1,2)	126	1,7	-1,7	(1,6)	
Non	542	0,4	0,7	(0,7)	212	1,0	1,9	(1,9)	
Réseaux sociaux									
Nombre de contacts				††					n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	463	0,0	2,0 **	(1,0)	225	1,8	-0,1	(1,8)	
Dix contacts ou plus au départ	314	0,6	-0,6	(0,6)	112	0,0	1,7	(1,8)	
Densité du réseau				n.s.					n.s.
Tous les contacts se connaissent	278	0,0	0,7	(0,7)	169	0,0	2,4	(1,7)	
Certains contacts ne se connaissent pas	497	0,4	1,2	(0,9)	165	1,3	-0,1	(1,7)	
Expérience antérieure d'a.-e./AS									
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.					n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	388	0,0	1,0	(0,7)	164	2,3	0,4	(2,4)	
Non	391	0,6	0,8	(1,0)	174	0,0	1,0	(1,2)	

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Bénévolat (tableaux D.14 et D.15)

Le PIEC a entraîné de larges impacts soutenus sur le bénévolat encadré au cours de l'année suivant le programme parmi les échantillons de l'a.-e. et de l'AS, même si d'importantes différences entre les sous-groupes ont été observées relativement à cet impact. Parmi les membres du groupe programme de l'a.-e., cette augmentation positive de la fréquence du bénévolat encadré était enregistrée surtout par les femmes, soit une hausse de 15 points de pourcentage. Aucun impact significatif n'a été remarqué chez les hommes. Parmi les membres du groupe programme de l'AS, l'augmentation positive s'est produite surtout chez ceux qui étaient célibataires et qui avaient des enfants. Une hausse de 25 points de pourcentage a été notée chez les parents seuls qui avaient déclaré qu'ils s'étaient portés bénévoles à un moment donné au cours de l'année suivant le PIEC.

Tableau D.14 Impacts sur le bénévolat encadré, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type
Sexe et âge								
Sexe du répondant				†				n.s.
Homme	440	67,4	-4,2	(4,6)	111	78,0	-10,8	(8,6)
Femme	356	57,7	-15,7 ***	(5,3)	239	66,9	-14,8 **	(6,3)
Âge du répondant au départ				n.s.				††
Moins de 30 ans	141	57,4	4,3	(8,3)	103	68,0	5,6	(9,0)
De 30 à 39 ans	187	64,4	-18,4 **	(7,2)	109	75,0	-27,8 ***	(9,0)
40 ans et plus	468	63,6	-8,0 *	(4,5)	138	67,7	-14,8 *	(8,3)
Structure familiale								
État civil au départ				n.s.				†
Marié ou union libre	499	57,7	-7,7 *	(4,5)	63	59,3	7,4	(12,4)
Célibataire, séparé ou divorcé	296	71,4	-10,1 *	(5,5)	283	71,9	-17,9 ***	(5,7)
Enfants dans le ménage au départ				n.s.				n.s.
Un ou plus	348	56,8	-9,7 *	(5,4)	231	69,8	-15,6 **	(6,3)
Aucun	448	67,8	-8,4 *	(4,6)	118	70,8	-9,4	(9,0)
Parent seul				n.s.				††
Oui	89	63,3	-8,3	(10,5)	180	72,1	-24,8 ***	(7,1)
Non	706	62,5	-8,1 **	(3,7)	165	66,7	-3,1	(7,6)
Niveau de scolarité								
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.				n.s.
Oui	549	58,6	-6,1	(4,3)	216	64,9	-14,9 **	(6,7)
Non	239	73,2	-14,4 **	(6,1)	132	80,0	-13,3 *	(7,8)
Emploi et revenu								
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.				n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	153	65,8	-2,0	(7,8)	121	81,1	-20,8 **	(8,3)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	616	62,1	-10,7 ***	(4,0)	216	64,9	-10,0	(6,7)
Revenu annuel au départ				n.s.				n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	316	68,8	-11,1 **	(5,5)	198	74,5	-14,5 **	(6,6)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	478	59,0	-6,9	(4,6)	152	64,5	-10,5	(8,0)
Obstacles à l'emploi								
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.				n.s.
Oui	240	62,0	-7,0	(6,5)	129	71,7	-18,0 **	(8,5)
Non	556	62,9	-8,8 **	(4,2)	221	69,3	-9,5	(6,4)
Réseaux sociaux								
Nombre de contacts				n.s.				†††
Jusqu'à dix contacts au départ	474	63,8	-5,5	(4,5)	232	70,1	-1,4	(6,1)
Dix contacts ou plus au départ	320	61,2	-14,1 **	(5,5)	117	69,6	-33,6 ***	(8,8)
Densité du réseau				n.s.				†††
Tous les contacts se connaissent	283	65,1	-5,2	(5,8)	172	69,3	0,9	(7,1)
Certains contacts ne se connaissent pas	509	61,0	-10,0 **	(4,4)	174	70,2	-25,8 ***	(7,3)
Expérience antérieure d'a.-e./AS								
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.				n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	397	65,3	-6,6	(4,9)	168	73,6	-19,1 ***	(7,3)
Non	399	59,8	-9,3 *	(5,0)	182	66,3	-6,7	(7,2)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau D.15 Impacts sur le bénévolat informel, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS			
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type
Sexe et âge								
Sexe du répondant				n.s.				n.s.
Homme	436	24,0	-3,5	(4,0)	111	24,0	8,8	(8,7)
Femme	354	28,7	-4,5	(4,7)	239	27,4	-6,6	(5,6)
Âge du répondant au départ				n.s.				n.s.
Moins de 30 ans	141	16,2	5,7	(6,7)	103	24,0	-3,3	(8,3)
De 30 à 39 ans	186	29,9	-7,7	(6,4)	109	32,1	-13,3	(8,4)
40 ans et plus	463	28,0	-5,9	(4,0)	138	23,5	9,3	(7,7)
Structure familiale								
État civil au départ				n.s.				n.s.
Marié ou union libre	493	26,4	-2,7	(3,9)	63	18,5	6,5	(10,7)
Célibataire, séparé ou divorcé	296	26,3	-6,7	(4,9)	283	28,1	-4,0	(5,2)
Enfants dans le ménage au départ				†				n.s.
Un ou plus	346	22,2	1,4	(4,5)	231	23,8	-4,8	(5,5)
Aucun	444	30,0	-8,9 **	(4,1)	118	33,3	1,0	(9,0)
Parent seul				n.s.				n.s.
Oui	89	16,3	1,2	(8,1)	180	24,0	-9,6	(6,0)
Non	700	27,9	-5,3	(3,3)	165	30,4	1,9	(7,4)
Niveau de scolarité								
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.				n.s.
Oui	545	24,9	-5,2	(3,6)	216	27,2	-1,7	(6,0)
Non	237	27,8	0,1	(5,9)	132	25,0	-1,4	(7,6)
Emploi et revenu								
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.				n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	152	21,9	0,9	(6,8)	121	26,4	-2,9	(8,0)
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	612	27,1	-4,6	(3,5)	216	26,3	1,1	(6,1)
Revenu annuel au départ				n.s.				††
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	314	29,8	-6,1	(5,0)	198	31,6	-10,6 *	(6,2)
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	474	24,1	-3,1	(3,9)	152	19,7	10,5	(7,0)
Obstacles à l'emploi								
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.				n.s.
Oui	238	27,0	0,5	(5,9)	129	33,3	-5,8	(8,2)
Non	552	26,0	-6,7 *	(3,6)	221	22,8	0,6	(5,7)
Réseaux sociaux								
Nombre de contacts				n.s.				n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	470	29,2	-3,9	(4,1)	232	31,6	-4,7	(6,0)
Dix contacts ou plus au départ	318	22,6	-6,3	(4,5)	117	16,1	5,2	(7,3)
Densité du réseau				n.s.				n.s.
Tous les contacts se connaissent	280	28,8	-1,7	(5,4)	172	26,1	-2,3	(6,6)
Certains contacts ne se connaissent pas	506	24,9	-6,1 *	(3,7)	174	27,4	-1,8	(6,7)
Expérience antérieure d'a.-e./AS								
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.				n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	393	32,5	-8,9 *	(4,5)	168	23,1	-1,0	(6,5)
Non	397	19,6	1,1	(4,1)	182	30,1	-2,9	(6,8)

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 %; †† = 5 %; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Emplois très spécialisés (tableau D.16)

Même si le PIEC n'a mené à aucun impact soutenu sur les taux d'emploi au moment de l'enquête de suivi après 54 mois, le pourcentage de membres du groupe programme qui occupaient des emplois très spécialisés a augmenté dans les échantillons de l'a.-e. et de l'AS. Le résultat était particulièrement notable parmi les membres du groupe programme de l'AS; une hausse de 10 points de pourcentage de ceux qui occupaient un emploi très spécialisé au cours de la période suivant le PIEC, comparativement au groupe témoin. D'importants écarts dans ces impacts ont été notés parmi les sous-groupes clés. En particulier, les membres du groupe programme de l'AS parents seuls étaient de 17 points de pourcentage plus enclins à occuper un emploi très spécialisé que leurs homologues du groupe témoin pendant la période suivant le PIEC. Les impacts semblent aussi plus grands pour les femmes, ceux faisant face à moins d'obstacles à l'emploi et ceux ayant des antécédents professionnels plus longs, même si ces différences n'ont pas de signification statistique.

Tableau D.16 Impacts sur l'emploi très spécialisé, du mois 41 au mois 54, par sous-groupe

	Échantillon de l'a.-e.				Échantillon de l'AS				
	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Impact	Erreur-type	
Sexe et âge									
Sexe du répondant				n.s.					n.s.
Homme	443	24,0	4,0	(4,2)	112	20,0	1,0	(7,8)	
Femme	356	18,7	8,3 *	(4,4)	241	12,0	13,0 ***	(4,9)	
Âge du répondant au départ				††					n.s.
Moins de 30 ans	141	26,5	3,7	(7,7)	106	19,6	5,9	(8,2)	
De 30 à 39 ans	187	13,8	20,2 ***	(6,2)	109	16,1	8,5	(7,7)	
40 ans et plus	471	22,9	1,3	(3,9)	138	8,8	12,6 **	(6,1)	
Structure familiale									
État civil au départ				n.s.					n.s.
Marié ou union libre	502	21,7	6,6 *	(3,9)	64	18,5	3,1	(10,3)	
Célibataire, séparé ou divorcé	296	21,1	5,3	(5,0)	285	13,6	11,0 **	(4,6)	
Enfants dans le ménage au départ				n.s.					n.s.
Un ou plus	351	21,2	8,4 *	(4,6)	234	13,4	11,9 **	(5,1)	
Aucun	448	21,6	4,5	(4,1)	118	16,7	3,3	(7,4)	
Parent seul				n.s.					†
Oui	89	18,4	16,6 *	(9,3)	182	11,4	17,1 ***	(5,7)	
Non	709	22,0	4,8	(3,2)	166	18,8	0,8	(6,3)	
Niveau de scolarité									
Avait un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent				n.s.					n.s.
Oui	552	22,6	7,2 *	(3,7)	218	14,8	10,5 *	(5,4)	
Non	239	19,4	2,7	(5,3)	133	13,3	7,2	(6,6)	
Emploi et revenu									
Expérience de travail depuis l'âge de 16 ans				n.s.					n.s.
A travaillé moins de 10 ans (moins de 5 ans pour l'AS)	153	28,8	-3,8	(7,2)	123	13,0	8,8	(7,0)	
A travaillé pendant dix ans ou plus (6 ans ou plus pour l'AS)	619	19,9	8,2 **	(3,4)	217	14,9	11,3 **	(5,4)	
Revenu annuel au départ				n.s.					n.s.
Moins de 20 000 \$ (moins de 10 000 \$ pour l'AS)	316	19,2	6,0	(4,7)	198	14,3	9,7 *	(5,6)	
20 000 \$ ou plus (10 000 \$ ou plus pour l'AS)	481	22,8	6,7 *	(4,0)	155	14,3	8,8	(6,3)	
Obstacles à l'emploi									
A déclaré au moins une limitation d'activité				n.s.					n.s.
Oui	241	13,9	9,7 *	(5,2)	129	16,7	3,6	(6,9)	
Non	558	24,2	5,4	(3,8)	224	13,0	12,6 **	(5,2)	
Réseaux sociaux									
Nombre de contacts				n.s.					n.s.
Jusqu'à dix contacts au départ	477	20,2	5,6	(3,9)	235	14,4	7,8	(5,0)	
Dix contacts ou plus au départ	320	23,0	7,9	(5,0)	117	14,3	11,9	(7,5)	
Densité du réseau				n.s.					n.s.
Tous les contacts se connaissent	285	21,1	5,0	(5,1)	174	13,6	9,6	(5,9)	
Certains contacts ne se connaissent pas	510	21,9	6,7 *	(3,9)	175	15,3	9,2	(6,0)	
Expérience antérieure d'a.-e./AS									
Prestataire régulier d'a.-e./AS				n.s.					n.s.
Oui (12 mois ou plus pour l'a.-e., 20 mois ou plus pour l'AS)	398	21,8	2,1	(4,2)	170	13,0	6,2	(5,6)	
Non	401	21,0	9,9 **	(4,4)	183	15,7	11,3 *	(6,1)	

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur les données de l'enquête de suivi après 54 mois.

Notes : Les sous-groupes sont définis selon les caractéristiques recueillies à l'inscription. Les personnes ayant répondu « Ne sais pas » aux questions destinées à définir un sous-groupe donné ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe. Un test t bilatéral a été appliqué aux écarts entre les résultats des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %. Un test de discordance a été appliqué aux écarts entre les sous-groupes pour les impacts estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 % ; †† = 5 % ; ††† = 1 %. L'abréviation « n. s. » indique que la variation des impacts dans les sous-groupes n'est pas statistiquement significative. Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Annexe E

Analyse avantages-coûts — Précisions techniques et sensibilité

Précisions techniques

Valeur temporelle

Les avantages et coûts occasionnés à différents moments sont actualisés selon la valeur actuelle à la fin du trimestre d'inscription selon la formule suivante :

$$PV_e(X_t) = X_t \exp(-r(t - e)/4) \quad (1)$$

où e est le trimestre d'inscription, X_t est l'avantage ou le coût enregistré au trimestre t , et r est le taux d'actualisation annuel.

Pour des variables telles que les frais administratifs du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), la valeur du bénévolat, la valeur du capital social et la valeur de la baisse des difficultés de subsistance, les valeurs unitaires sont connues et les avantages et coûts sont enregistrés pendant une certaine période. Si ces avantages et coûts sont répartis uniformément sur la période à l'étude, la valeur actuelle d'un coût ou d'un avantage équivaut au produit du total non actualisé sur cette période et à un facteur de valeur actuelle :

$$PVF(p, f) = \frac{\exp(-rp) - 1}{[\exp(-rp/f) - 1]f} \quad (2)$$

où p est le nombre d'années pendant lesquelles le coût et l'avantage sont subis, f est la fréquence à laquelle ils sont subis et r est le taux d'actualisation annuel.

Imputation des gains, des revenus et de l'impôt

Le revenu total d'un particulier est la somme des revenus d'emploi ne provenant pas du PIEC et déclarés par le particulier dans les enquêtes de suivi, des prestations d'assurance-emploi (a.-e.) et d'aide sociale reçues et extraites des données administratives et des gains et avantages indirects découlant du PIEC, extraits du Système d'information sur la gestion du projet (SIGP). Seule l'information obtenue au cours des 54 mois suivant l'inscription est utilisée afin d'établir le revenu annuel aux fins d'imputation de l'impôt et des cotisations. En ce qui a trait aux années pour lesquelles des observations n'ont pas été faites pendant les douze mois, on suppose que le revenu annuel projeté est proportionnel au revenu des mois pour lesquels l'information est disponible. L'impôt payé, les crédits d'impôt, les paiements de transfert et les cotisations par mois moyens sont imputés en fonction des règlements pertinents et du revenu annuel ou du revenu annuel projeté.

De même, pour les participants qu'on n'a pu observer pendant les 54 mois, on suppose que leurs gains, revenus, impôt versé, crédits d'impôt, paiements de transfert et cotisations payées au cours de la période de 54 mois sont proportionnels à leur valeur mensuelle moyenne basée sur les mois d'observation.

Puisque l'impôt versé et les crédits d'impôt sont influencés par la composition du ménage et le revenu du conjoint, la composition du ménage et le revenu du conjoint annuels sont imputés selon l'information puisée dans les enquêtes de suivi. La composition du ménage et l'état civil pour chaque année civile sont imputés à partir de l'enquête de suivi la plus récente. Le revenu du conjoint, ou celui d'un adulte à charge si le participant n'est pas marié, est estimé en utilisant des moyennes corrigées par régression d'un autre revenu du ménage réel selon l'enquête de suivi après 18 mois. Le revenu estimé d'un conjoint ou d'un adulte à charge est assigné en fonction de l'échantillon de recherche, du groupe de recherche, du sexe du participant, de la présence d'un conjoint ou d'un adulte à charge et de la situation professionnelle du conjoint recueillis dans l'enquête la plus près de l'année financière. Le tableau E.1 présente le revenu du conjoint ou d'un adulte à charge corrigé par régression.

Tableau E.1 Revenu du conjoint ou d'un adulte à charge corrigé par régression

	Échantillon de l'a.-e.		Échantillon de l'AS	
	Programme	Témoin	Programme	Témoin
Marié ou union libre				
Conjointe d'un participant				
employée	15 089,63	16 480,06	7 836,17	9 963,90
sans emploi	5 735,31	3 026,42	3 727,33	3 513,80
information manquante	13 223,26	13 510,23	5 996,41	4 898,92
Conjoint d'une participante				
employé	18 022,55	24 685,08	11 527,50	9 025,71
sans emploi	15 801,35	10 552,21	2 525,51	2 679,17
information manquante	17 457,39	21 955,89	9 066,17	6 891,77
Avec un adulte à charge				
Homme	12 598,88	14 913,03	10 374,81	10 653,84
Femme	12 738,38	11 631,63	6 388,45	2 994,89

Sources : Calculs tirés de l'enquête de suivi après 18 mois et des données administratives.

Notes : Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du produit intérieur brut (PIB) est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Revenu du conjoint

Le revenu du conjoint est imputé en utilisant le revenu du ménage d'autres parents dans l'enquête de suivi. La différence dans le revenu d'autres parents dans le ménage moyen corrigé par régression entre les participants ayant un conjoint qui travaille et ceux qui n'en ont pas est utilisée comme revenu du conjoint. On estime que la conjointe travailleuse d'un participant de l'échantillon de l'a.-e. gagnait en moyenne 15 090 \$ par année, tandis que le conjoint d'une participante gagnait 18 023 \$ par année. Parmi l'échantillon de l'AS, la conjointe travailleuse d'un participant touchait seulement 7 836 \$ par année tandis que le conjoint d'une participante gagnait 11 528 \$ par année.

Bénévolat

La valeur horaire du bénévolat effectué par un participant représente la valeur horaire moyenne des types de bénévolat effectués par le participant. Un emploi correspondant en vertu de la CNP de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) est assigné à chaque type de bénévolat. Le tableau E.2 résume les professions correspondantes et leurs valeurs en fonction des salaires moyens du marché pour 2006-2007 selon le site Web d'information sur le marché du travail de RHDSC. En ce qui a trait aux réponses pour lesquelles les types de bénévolat ne sont pas indiqués ou pour lesquelles il manque de l'information, le salaire moyen le plus faible de toutes les professions disponibles à 7,60 \$ l'heure (en dollars de 2006-2007) est assigné comme valeur. Une valeur de 7,60 \$ l'heure (en dollars de 2006-2007) est attribuée au bénévolat effectué dans les collectivités du PIEC par des non-participants.

Tableau E.2 Valeur horaire du bénévolat en fonction du salaire du marché

Type de bénévolat	Professions correspondantes	CNP	Salaires	
			2006-2007	Réels
Faire du porte-à-porte, une campagne ou une collecte de fonds	Directeurs de programmes de loisirs	0513	18,26	16,13
Agir comme membre non rémunéré d'un conseil ou d'un comité	Directeurs de services sociaux	0314	22,40	19,79
Fournir de l'information ou aider à sensibiliser le public	Travailleurs sociaux	4152	23,31	20,59
Organiser ou superviser des activités pour un organisme	Travailleurs sociaux	4152	23,31	20,59
Effectuer du travail de bureau ou des tâches administratives	Agents administratifs	1221	17,50	15,46
Enseigner ou encadrer pour un organisme	Responsables de programmes/animateurs	5254	9,25	8,17
Fournir des soins, du soutien, des conseils ou des visites	Travailleurs des services communautaires et sociaux	4212	14,28	12,61
Recueillir, servir ou livrer de la nourriture	Chauffeurs, livreurs, messagers	7414	9,00	7,95
Agir comme chauffeur bénévole pour un organisme	Chauffeurs	7413	11,69	10,33
Autre			7,60	6,71

Source : Les salaires moyens pour la Nouvelle-Écosse sont recueillis sur le site Web d'information sur le marché du travail de RHDSC.

Notes : Les salaires réels sont exprimés en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Valeur du réseau social et de la baisse des difficultés de subsistance

L'analyse avantages-coûts est basée sur un modèle empirique semblable à celui de Helliwell et Huang (2005) afin de donner une valeur monétaire aux impacts du PIEC sur le réseau social et la diminution des difficultés de subsistance. Helliwell et Huang ont estimé la valeur perçue du capital social, soit la mesure de la confiance envers le milieu de travail, en utilisant l'équation de la satisfaction à l'égard de la vie comme fonction d'utilité directe. Essentiellement, cette méthode utilise le lien entre une variable d'intérêt et la satisfaction à l'égard de la vie et le compare avec la mesure de l'effet du revenu sur la satisfaction à l'égard de la vie. Cette démarche est opérationnalisée dans une régression de la satisfaction à l'égard de la vie sur le revenu, la variable d'intérêt et une série de covariables. Le rapport des coefficients de la variable d'intérêt, comme le capital social, et le revenu logarithmique du répondant représentent une estimation de la valeur relative de la variable en question par rapport au revenu.

Les enquêtes de suivi du PIEC ne tiennent pas compte de l'ensemble précis de variables utilisé par Helliwell et Huang (2005), et d'autres variables sont élaborées un différemment. Par exemple, la satisfaction à l'égard de la vie est mesurée dans les enquêtes selon une échelle de 1 à 5, plutôt que l'échelle de 1 à 10 utilisée dans l'analyse susmentionnée. De même, la régression des probits ordonnés utilisée dans l'analyse du PIEC fait appel à un ensemble légèrement différent de covariables. Parce que certaines des mesures sont uniquement disponibles dans les enquêtes de suivi après 40 et 54 mois, les données de ces deux études sont combinées afin de former l'échantillon groupé de 1 448 répondants. Des indicateurs de l'échantillon de recherche et des enquêtes sont aussi inclus dans l'estimation afin de saisir toute différence systématique uniforme de la satisfaction à l'égard de la vie. Le tableau E.3 présente les estimations des probits ordonnés de la satisfaction à l'égard de la vie.

Tableau E.3 Probits ordonnés de l'échelle de la satisfaction à l'égard de la vie

Variabiles	Coef.	S.E.
Nombre de contacts (conseils spécialisés)	0,010	(0,008)
Nombre de contacts (professionnels)	0,012 ***	(0,004)
Difficultés à payer les dépenses journalières	-0,332 ***	(0,076)
Difficultés à acheter des produits d'alimentation	-0,376 ***	(0,087)
Revenu personnel réel logarithmique	0,174 ***	(0,061)
Revenu du ménage réel logarithmique	-0,063	(0,125)
Pourcentage du SFR		
Moins de 50 %	0,072	(0,194)
De 50 à 75 %	-0,223 *	(0,129)
De 75 à 100 %	-0,101	(0,108)
De 150 à 175 %	-0,002	(0,119)
De 175 à 200 %	0,012	(0,138)
200 % et plus	0,125	(0,128)
Employé à temps plein	0,167	(0,126)
Employé à temps partiel	-0,167	(0,189)
Heures de travail		
Temps partiel	0,002	(0,002)
Temps plein (moins de 303 heures par mois)	0,000	(0,001)
Temps plein (303 heures par mois et plus)	0,000	(0,001)
Échelle de l'état de santé (0–1)	0,831 ***	(0,131)
Bénévolat encadré	0,155	(0,095)
Heures de bénévolat encadré	-0,001	(0,002)
Nombre d'organismes bénévoles	-0,015	(0,036)
Bénévolat informel	-0,061	(0,067)
Homme	-0,140 **	(0,068)
Âge		
De 25 à 34 ans	-0,417 *	(0,232)
De 35 à 44 ans	-0,684 ***	(0,234)
De 45 à 54 ans	-0,659 ***	(0,237)
55 ans et plus	-0,627 **	(0,249)
Marié ou union libre	0,380 ***	(0,086)
Séparé, divorcé ou veuf	0,018	(0,094)
Niveau de scolarité		
Études secondaires	-0,077	(0,067)
Diplôme collégial ou d'une école de métiers	-0,090	(0,062)
Baccalauréat ou plus	-0,071	(0,167)
Échantillon de l'enquête de suivi après 40 mois	-0,087	(0,062)
Échantillon de l'a.-e.	-0,069 *	(0,040)
<i>Point de découpage pour 5</i>	-2,364 *	(1,242)
<i>Point de découpage pour 4</i>	-0,438	(1,241)
<i>Point de découpage pour 3</i>	-0,153	(1,241)
<i>Point de découpage pour 2</i>	1,169	(1,242)
Taille de l'échantillon	1 448	

Sources : Calculs tirés de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 40 et 54 mois.

Notes : Tous les revenus sont en dollars constants de 2002. L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux coefficients estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

À partir des coefficients des régressions des probits, les formules pour calculer la valeur relative de chaque variable intangible d'intérêt pour l'analyse avantages-coûts sont

Réseaux sociaux - contacts pouvant aider à trouver un emploi :

$$\text{Valeur relative du réseau social (emploi)} = \frac{\text{coef. du nombre de contacts (emploi)}}{\text{coef. du revenu personnel logarithmique}} \times 100\% \quad (3)$$

Par conséquent,

$$\text{Valeur relative du réseau social (emploi)} = \frac{0,0124}{0,1738} \times 100\% = 7,1346\%$$

Ce pourcentage est appliqué au revenu personnel des membres de l'échantillon et sert à estimer l'impact pertinent en vue d'en établir la valeur. Par exemple, le revenu personnel annuel réel moyen des membres de l'échantillon de l'a.-e. était de 19 174,77 \$. Par conséquent, l'impact moyen du PIEC sur les contacts professionnels à l'enquête après 40 mois avait une valeur estimée de 1 600 \$ (l'impact de 1,17 multiplié par la valeur relative des réseaux sociaux, soit 0,071346, multiplié par le revenu personnel annuel 19 174,77 \$). De même, à partir de la valeur des impacts moyens aux enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois, on conclut que la valeur actuelle des impacts du PIEC sur les contacts professionnels des membres de l'échantillon de l'a.-e. durant la période d'admissibilité totalise 2 214 \$ (voir le tableau 7.11).

Réduction des difficultés de subsistance — difficultés à payer les dépenses journalières, à acheter des produits d'alimentation :

$$\begin{aligned} &\text{Valeur relative des difficultés de subsistance (dépenses journalières)} \\ &= \frac{-0,3315}{0,1738} \times 100\% = -190,736\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &\text{Valeur relative des difficultés de subsistance (produits d'alimentation)} \\ &= \frac{-0,3758}{0,1738} \times 100\% = -216,226\% \end{aligned}$$

De même, ce pourcentage est appliqué au revenu personnel annuel moyen des membres de l'échantillon de l'AS et aux impacts estimés des difficultés de subsistance. La réduction de la proportion de membres de l'échantillon ayant éprouvé de la difficulté à payer les dépenses journalières est estimée à 3 379 \$ par année (l'impact de 0,144 multiplié par la valeur relative des difficultés de subsistance, 1,90736, multiplié par le revenu personnel annuel des membres de l'échantillon de l'AS, soit 12 303,19). Si l'on présume que la diminution des difficultés de subsistance ne s'est produite que durant la période du programme, la valeur actuelle des impacts du PIEC sur la réduction des difficultés de subsistance pour les membres de l'échantillon de l'AS totalise 9 428 \$ (voir le tableau 7.11).

Il convient de noter que toutes les estimations découlant de la régression des probits sont statistiquement significatives au niveau de 1 %. Toutefois, les rapports des coefficients estimés sont habituellement sensibles aux légers changements dans les estimations. Par conséquent, les valeurs relatives estimées ne sont peut-être pas aussi robustes relativement aux spécifications que celles des coefficients estimés.

Analyse de sensibilité

Taux d'actualisation

Puisque les avantages et les coûts survenant dans un avenir lointain valent moins que ceux survenant dans un proche avenir, lorsque des événements produisant des coûts ou des avantages surviennent à différents moments au cours du programme, un changement de taux d'actualisation peut modifier la valeur nette actuelle des avantages pour le programme. Par conséquent, le choix du taux d'actualisation peut influencer la conclusion d'une analyse avantages-coûts d'un programme social, comme c'est évident dans les programmes de construction d'infrastructures publiques, qui sont assortis de coûts de construction initiaux supérieurs; les avantages sont constatés encore longtemps après la fin de la construction. Pour ces programmes, un taux d'actualisation plus élevé réduira la valeur actuelle du flux d'avantages par un montant supérieur aux coûts.

Le Conseil du Trésor recommande l'utilisation d'un taux d'actualisation annuel de 10 % dans le cadre d'une analyse de sensibilité pour une gamme de valeurs afin d'examiner les effets du taux d'actualisation. Toutefois, les taux d'intérêt étaient beaucoup plus élevés vers la fin des années 90, période sur laquelle est basée la recommandation du Conseil du Trésor, donc l'analyse avantages-coûts du PIEC utilise un taux d'actualisation social annuel plus approprié de 5 %. Néanmoins, certains programmes comme le PIEC, dans le cadre desquels les avantages et les coûts les plus significatifs surviennent au cours de la même brève période, ne seront pas beaucoup touchés par le choix du taux d'actualisation. Les tableaux E.4 et E.5 montrent les avantages, les coûts et le rapport coût-efficacité du PIEC selon différents taux d'actualisation (de 2,5 à 15 % par année). Bien que l'avantage net pour la société diminue légèrement en fonction d'un taux d'actualisation plus élevé, l'avantage pour le gouvernement par dollar de dépenses ne varie pas beaucoup et se situe autour de 0,02 \$ par rapport aux autres estimations.

Tableau E.4 Estimations avantages-coûts totales par membre du groupe programme de l'a.-e. du mois 1 au mois 54, par taux d'actualisation

<i>Taux d'actualisation annuel (%)</i>	Valeurs actuelles des impacts (\$)					
	2,5	5	7,5	10	12,5	15
Avantages et coûts pour les particuliers						
Revenus du PIEC	28 080	27 040	26 050	25 108	24 212	23 357
Revenus d'une source extérieure au PIEC	-16 571	-15 899	-15 262	-14 657	-14 083	-13 539
Avantages indirects	3 058	2 945	2 837	2 735	2 638	2 545
Paiements de transfert reçus	-7 039	-6 840	-6 648	-6 463	-6 284	-6 112
Impôts et cotisations payés	-1 759	-1 685	-1 614	-1 547	-1 483	-1 423
<i>Avantages nets pour les particuliers</i>	5 768	5 561	5 364	5 176	4 998	4 829
Avantages pour les organismes communautaires						
Valeur des emplois du PIEC	19 154	18 398	17 680	16 997	16 347	15 729
Bénévolat des participants	1 892	1 799	1 713	1 631	1 555	1 484
Bénévolat de la collectivité	1 080	1 023	971	922	877	834
<i>Avantages nets pour la collectivité</i>	22 126	21 221	20 363	19 550	18 779	18 048
Revenus et dépenses des gouvernements						
Revenus du PIEC	-28 080	-27 040	-26 050	-25 108	-24 212	-23 357
Avantages indirects	-3 058	-2 945	-2 837	-2 735	-2 638	-2 545
Paiements de transfert reçus	7 039	6 840	6 648	6 463	6 284	6 112
Impôts et cotisations payés	1 759	1 685	1 614	1 547	1 483	1 423
Cotisations payées par les employeurs	-1 092	-1 037	-986	-938	-892	-850
Frais administratifs du PIEC	-3 959	-3 844	-3 734	-3 630	-3 530	-3 435
Frais administratifs de l'a.-e. et de l'AS	101	98	95	92	89	86
<i>Revenus nets pour les gouvernements</i>	-27 290	-26 244	-25 251	-24 309	-23 415	-22 566
<i>Avantages nets pour la société</i>	605	538	476	418	362	311
Avantages par dollar en coûts pour le gouvernement						
Pour les participants	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21
Pour les collectivités	0,81	0,81	0,81	0,80	0,80	0,80
Pour la société	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,01

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois, des trois phases de l'enquête auprès de la collectivité et des données administratives.

Notes : Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau E.5 Estimations avantages-coûts totales par membre du groupe programme de l'AS du mois 1 au mois 54, par taux d'actualisation

<i>Taux d'actualisation annuel (%)</i>	Valeurs actuelles des impacts (\$)					
	2,5	5	7,5	10	12,5	15
Avantages et coûts pour les particuliers						
Revenus du PIEC	31 883	30 698	29 570	28 496	27 475	26 501
Revenus d'une source extérieure au PIEC	-11 534	-10 974	-10 449	-9 955	-9 492	-9 057
Avantages indirects	3 786	3 646	3 512	3 384	3 263	3 147
Paiements de transfert reçus	-12 274	-11 836	-11 418	-11 019	-10 639	-10 275
Impôts et cotisations payés	-3 727	-3 559	-3 400	-3 249	-3 107	-2 972
Revenus du conjoint	2 152	2 035	1 927	1 825	1 731	1 643
<i>Avantages nets pour les particuliers</i>	<i>10 286</i>	<i>10 009</i>	<i>9 741</i>	<i>9 482</i>	<i>9 231</i>	<i>8 988</i>
Avantages pour les organismes communautaires						
Valeur des emplois du PIEC	20 840	20 024	19 249	18 512	17 812	17 145
Bénévolat des participants	1 474	1 381	1 294	1 214	1 140	1 071
Bénévolat de la collectivité	1 080	1 023	971	922	877	834
<i>Avantages nets pour la collectivité</i>	<i>23 394</i>	<i>22 428</i>	<i>21 514</i>	<i>20 648</i>	<i>19 828</i>	<i>19 051</i>
Revenus et dépenses des gouvernements						
Revenus du PIEC	-31 883	-30 698	-29 570	-28 496	-27 475	-26 501
Avantages indirects	-3 786	-3 646	-3 512	-3 384	-3 263	-3 147
Paiements de transfert reçus	12 274	11 836	11 418	11 019	10 639	10 275
Impôts et cotisations payés	3 727	3 559	3 400	3 249	3 107	2 972
Cotisations payées par les employeurs	-677	-638	-601	-567	-535	-505
Frais administratifs du PIEC	-4 402	-4 274	-4 152	-4 036	-3 926	-3 820
Frais administratifs de l'a.-e. et de l'AS	491	471	451	432	415	398
<i>Revenus nets pour les gouvernements</i>	<i>-24 256</i>	<i>-23 390</i>	<i>-22 566</i>	<i>-21 783</i>	<i>-21 038</i>	<i>-20 329</i>
<i>Avantages nets pour la société</i>	<i>9 424</i>	<i>9 048</i>	<i>8 689</i>	<i>8 348</i>	<i>8 022</i>	<i>7 711</i>
Avantages par dollar en coûts pour le gouvernement						
Pour les participants	0,42	0,43	0,43	0,44	0,44	0,44
Pour les collectivités	0,96	0,96	0,95	0,95	0,94	0,94
Pour la société	1,39	1,39	1,39	1,38	1,38	1,38

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois, des trois phases de l'enquête auprès de la collectivité et des données administratives.

Notes : Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Évaluation des emplois du PIEC

L'évaluation par coût de remplacement sur le marché est habituellement basée sur la moyenne de la valeur sur le marché d'un produit équivalent. Toutefois, le modèle de référence de l'analyse avantages-coûts du PIEC suppose qu'une heure de travail dans un emploi du PIEC équivaut au 10^e percentile de la répartition des salaires de la même profession à deux chiffres du CNP.

De nombreux participants du PIEC, surtout ceux issus de l'échantillon de l'a.-e., possèdent des compétences transférables qui s'appliquent directement aux emplois du PIEC. Puisque les participants ont été affectés soigneusement à leur emploi du PIEC en fonction de leur niveau de compétence et des exigences du poste, on s'attend que certains reçoivent un salaire plus élevé que le 10^e percentile de la répartition du salaire pour leur profession. Les tableaux E.6 et E.7 présentent un résumé des avantages et des coûts avec une évaluation des emplois du PIEC aux 10^e, 25^e et 50^e percentiles de la répartition des salaires par profession. Il est à noter que les revenus et les avantages indirects combinés sont de 29 985 \$ et de

34 343 \$ pour les membres de l'échantillon de l'a.-e. et de l'AS respectivement, en supposant un taux d'actualisation annuel de 5 %. Même en évaluant les emplois du PIEC à des salaires moyens, les productivités moyennes sont toujours inférieures aux revenus et avantages indirects qu'un participant reçoit du PIEC. En utilisant le 25^e percentile (avec un taux d'actualisation de 5 %), les avantages pour la société par dollar en dépenses du gouvernement passent d'environ 1,02 \$ à 1,17 \$ parmi les membres de l'échantillon de l'a.-e., et de 1,39 \$ à 1,56 \$ pour les membres de l'échantillon de l'AS. Les avantages pour la société par dollar en dépenses du gouvernement sont encore plus élevés, passant de 1,45 \$ à 1,91 \$ parmi les échantillons de l'a.-e. et de l'AS respectivement, lorsque les emplois du PIEC sont évalués selon la médiane.

Tableau E.6 Évaluation variante des emplois du PIEC (échantillon de l'a.-e.)

Taux d'actualisation annuel (%)	Valeurs actuelles des impacts (\$)					
	2,5	5	7,5	10	12,5	15
Avantages nets pour les particuliers	5 768	5 561	5 364	5 176	4 998	4 829
Revenus nets pour les gouvernements	-27 290	-26 244	-25 251	-24 309	-23 415	-22 566
Avantages pour les collectivités (avant les emplois du PIEC)	2 972	2 823	2 684	2 554	2 432	2 319
Valeur des emplois du PIEC						
Valeur selon le 10 ^e percentile des salaires du marché	19 154	18 398	17 680	16 997	16 347	15 729
Valeur selon le 25 ^e percentile des salaires du marché	23 209	22 294	21 424	20 596	19 810	19 062
Valeur selon les salaires médians	31 006	29 785	28 623	27 519	26 470	25 471
Avantages nets pour la collectivité						
Valeur selon le 10 ^e percentile des salaires du marché	22 126	21 221	20 363	19 550	18 779	18 048
Valeur selon le 25 ^e percentile des salaires du marché	26 181	25 116	24 107	23 150	22 242	21 380
Valeur selon les salaires médians	33 978	32 607	31 307	30 073	28 902	27 789
Avantages nets pour la société						
Emplois du PIEC évalués selon le 10 ^e percentile	605	538	476	418	362	311
Emplois du PIEC évalués selon le 25 ^e percentile	4 660	4 434	4 220	4 017	3 825	3 643
Emplois du PIEC évalués selon la médiane	12 457	11 925	11 420	10 940	10 485	10 052
Avantages par dollar en coûts pour le gouvernement						
Pour les particuliers	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21
Pour les collectivités						
Emplois du PIEC évalués selon le 10 ^e percentile	0,81	0,81	0,81	0,80	0,80	0,80
Emplois du PIEC évalués selon le 25 ^e percentile	0,96	0,96	0,95	0,95	0,95	0,95
Emplois du PIEC évalués selon la médiane	1,25	1,24	1,24	1,24	1,23	1,23
Pour la société						
Emplois du PIEC évalués selon le 10 ^e percentile	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,01
Emplois du PIEC évalués selon le 25 ^e percentile	1,17	1,17	1,17	1,17	1,16	1,16
Emplois du PIEC évalués selon la médiane	1,46	1,45	1,45	1,45	1,45	1,45

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois, des trois phases de l'enquête auprès de la collectivité et des données administratives.

Notes : Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Tableau E.7 Évaluation variante des emplois du PIEC (échantillon de l'AS)

<i>Taux d'actualisation annuel (%)</i>	Valeurs actuelles des impacts (\$)					
	2,5	5	7,5	10	12,5	15
Avantages nets pour les particuliers	10 286	10 009	9 741	9 482	9 231	8 988
Revenus nets pour les gouvernements	-24 256	-23 390	-22 566	-21 783	-21 038	-20 329
Avantages pour les collectivités (avant les emplois du PIEC)	2 554	2 404	2 265	2 136	2 017	1 906
Valeur des emplois du PIEC						
Valeur selon le 10 ^e percentile des salaires du marché	20 840	20 024	19 249	18 512	17 812	17 145
Valeur selon le 25 ^e percentile des salaires du marché	25 083	24 103	23 171	22 286	21 444	20 642
Valeur selon les salaires médians	33 472	32 174	30 939	29 765	28 649	27 586
Avantages nets pour la collectivité						
Valeur selon le 10 ^e percentile des salaires du marché	23 394	22 428	21 514	20 648	19 828	19 051
Valeur selon le 25 ^e percentile des salaires du marché	27 637	26 507	25 436	24 422	23 460	22 548
Valeur selon les salaires médians	36 027	34 578	33 204	31 902	30 666	29 492
Avantages nets pour la société						
Emplois du PIEC évalués selon le 10 ^e percentile	9 424	9 048	8 689	8 348	8 022	7 711
Emplois du PIEC évalués selon le 25 ^e percentile	13 667	13 127	12 612	12 121	11 654	11 208
Emplois du PIEC évalués selon la médiane	22 056	21 197	20 380	19 601	18 859	18 152
Avantages par dollar en coûts pour le gouvernement						
Pour les particuliers	0,42	0,43	0,43	0,44	0,44	0,44
Pour les collectivités						
Emplois du PIEC évalués selon le 10 ^e percentile	0,96	0,96	0,95	0,95	0,94	0,94
Emplois du PIEC évalués selon le 25 ^e percentile	1,14	1,13	1,13	1,12	1,12	1,11
Emplois du PIEC évalués selon la médiane	1,49	1,48	1,47	1,46	1,46	1,45
Pour la société						
Emplois du PIEC évalués selon le 10 ^e percentile	1,39	1,39	1,39	1,38	1,38	1,38
Emplois du PIEC évalués selon le 25 ^e percentile	1,56	1,56	1,56	1,56	1,55	1,55
Emplois du PIEC évalués selon la médiane	1,91	1,91	1,90	1,90	1,90	1,89

Sources : Calculs tirés des enquêtes de suivi après 18, 40 et 54 mois, des trois phases de l'enquête auprès de la collectivité et des données administratives.

Notes : Toutes les estimations sont en dollars constants de 2002.

L'indice implicite du PIB est utilisé pour tenir compte de l'inflation.

Il peut y avoir de légers écarts dans les sommes et les différences en raison de l'arrondissement des chiffres.

Valeur des effets sur la collectivité

En utilisant des données des trois phases de l'enquête auprès de la collectivité, l'étude des effets sur cette dernière a révélé que les résidents des collectivités participantes ont gagné de un à 2,5 contacts en capital social d'attachement et d'accointances au cours des cinq années suivant le début du PIEC. Elle a aussi indiqué une augmentation du capital social instrumental : on a constaté une hausse de un à 3,5 points de pourcentage dans la proportion des répondants qui ont déclaré connaître un avocat ne faisant pas partie de leur famille. En ce qui a trait à la cohésion sociale, on a remarqué des améliorations de 1,8 à 2,5 points de pourcentage dans la proportion de participants qui ont indiqué être confiants qu'un étranger rapporterait leur portefeuille égaré. Il s'agit de preuves d'améliorations possibles dans les collectivités grâce au PIEC.

Dans la phase 3 de l'enquête auprès de la collectivité, on a demandé aux participants à quel point ils étaient satisfaits de leur vie, sur une échelle de 1 à 10. L'échelle de la satisfaction à l'égard de la vie permet d'estimer la valeur de l'effet sur la collectivité en utilisant le modèle de Helliwell et Huang. Le tableau E.8 présente les estimations par probits ordonnés du modèle en fonction des données de la phase 3.

Tableau E.8 Probits ordonnés de l'échelle de la satisfaction à l'égard de la vie (effets sur la collectivité)

Variables	Coef.	S.E.
Homme	-0,116 ***	(0,045)
Marié ou union libre	0,205 ***	(0,059)
Âge		
De 25 à 29 ans	-0,301 ***	(0,105)
De 30 à 44 ans	-0,492 ***	(0,087)
De 45 à 54 ans	-0,499 ***	(0,090)
55 ans et plus	-0,201 **	(0,099)
Niveau de scolarité		
Diplôme d'études secondaires	0,008	(0,057)
Entre le DES et le baccalauréat	0,000	(0,044)
Baccalauréat et plus	-0,053	(0,057)
Va à l'église	-0,038	(0,054)
Nombre de personnes dans le ménage		
2	-0,086	(0,085)
3	-0,130	(0,094)
4	-0,227 **	(0,110)
5 ou plus	-0,297 **	(0,123)
Nombre d'enfants dans le ménage		
1	0,045	(0,066)
2	0,243 ***	(0,085)
3 ou plus	0,301 **	(0,122)
État de santé		
Passable	0,389 ***	(0,120)
Bon	0,581 ***	(0,115)
Très bon	0,761 ***	(0,117)
Excellent	0,972 ***	(0,123)
Se sent bousculé		
Au moins une fois par mois	-0,266 ***	(0,094)
Au moins une fois par semaine	-0,161 **	(0,082)
Plusieurs fois par semaine	-0,369 ***	(0,076)
Chaque jour	-0,461 ***	(0,077)
Limitation d'activité	-0,089	(0,057)
Assez satisfait de la collectivité	0,581 ***	(0,105)
Très satisfait de la collectivité	1,044 ***	(0,106)
Employé	0,063	(0,055)
Revenu personnel logarithmique	0,031	(0,042)
Revenu du ménage logarithmique	0,094 *	(0,048)
Nombre de parents et amis	-0,001	(0,001)
Nombre total de liens d'attachement et d'acquaintances	0,002 **	(0,001)
Connaît un avocat non parent	0,130 ***	(0,042)
A déjà fait du bénévolat	0,071	(0,044)
Parle au voisin chaque jour	0,115 ***	(0,044)
Les voisins s'entraident toujours si on leur demande	0,149 ***	(0,046)
Fait confiance à la police	0,318 *	(0,176)
Fait confiance à un étranger	0,096 *	(0,054)
<i>Point de découpage pour 10</i>	-2,737 ***	(0,269)
<i>Point de découpage pour 9</i>	-2,244 ***	(0,268)
<i>Point de découpage pour 8</i>	-1,266 ***	(0,267)
<i>Point de découpage pour 7</i>	-0,670 **	(0,267)
<i>Point de découpage pour 6</i>	-0,327	(0,267)
<i>Point de découpage pour 5</i>	0,184	(0,267)
<i>Point de découpage pour 4</i>	0,392	(0,269)
<i>Point de découpage pour 3</i>	0,538 **	(0,270)
<i>Point de découpage pour 2</i>	0,747 ***	(0,273)
Taille de l'échantillon	2 858	

Source : Calculs tirés de la phase 3 de l'enquête auprès de la collectivité.

Note : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux coefficients estimés. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 % ; ** = 5 % ; *** = 1 %.

Ces estimations correspondent à l'attente de facteurs influençant l'utilité d'une personne ou sa satisfaction à l'égard de la vie. Les collectivités participantes comptent 22 240 ménages et le revenu du ménage moyen (en dollars de 2002) est de 36 543 \$ selon le Recensement de 2001. Les estimations dans ce tableau laissent penser que :

- chaque lien supplémentaire dans le capital social d'attachement et d'acointances équivaut à une augmentation de 2,5 % du revenu du ménage, soit 905 \$ par année, par ménage;
- une augmentation d'un point de pourcentage dans la proportion de participants qui connaissent un avocat n'étant pas parent avec eux équivaut à une hausse de 1,4 % du revenu du ménage, soit 506 \$ par année, par ménage.
- une augmentation d'un point de pourcentage dans la proportion de participants qui croient qu'un étranger leur retournera leur portefeuille égaré représente une hausse de 1 % du revenu du ménage, ou de 375 \$ par année, par ménage.

Si l'on suppose que ces valeurs s'appliquent à chaque ménage des collectivités participantes, la valeur actuelle de l'augmentation du capital social d'attachement et d'acointances est de 3 831 \$ par ménage au cours des 54 mois. La valeur actuelle de l'augmentation du capital social instrumental lié à l'avocat non parent est de 3 808 \$ par ménage, tandis que la valeur actuelle de la confiance accrue dans les étrangers représente 2 401 \$ par ménage. Pour les 22 240 ménages des collectivités participantes, la valeur des effets sur les collectivités par membre du groupe programme totalise 293 416 \$.

Si l'on se rapporte à la valeur estimée des réseaux sociaux dans l'étude des impacts sur les participants (environ 2 200 \$ pour un contact professionnel supplémentaire), la valeur estimée des contacts sociaux supplémentaires pour les ménages individuels semble raisonnable, se chiffrant près de 3 800 \$ pour l'amélioration des contacts d'attachement et d'acointances. Toutefois, la difficulté se situe dans l'application de ces valeurs aux effets estimés du PIEC à l'échelle de la collectivité. Si l'on présume que les effets moyens sont appliqués également à tous les ménages des communautés du programme, la valeur des effets du PIEC sur le capital social et la cohésion sociale semble déraisonnable, c'est-à-dire que la valeur estimée des effets sur les collectivités est dix fois plus importante que la valeur des emplois du PIEC. En réalité, il est hautement probable que les valeurs soient inférieures pour certains ménages dans les collectivités participantes qui ont ou n'ont peut-être pas subi de hausse du capital social ni de la cohésion sociale grâce au PIEC. En outre, il est peu probable qu'il existe un lien linéaire quant à la valeur des contacts supplémentaires ou de la confiance accrue. Ce peut être le cas pour certains ménages ayant connu une hausse supérieure à la moyenne des réseaux ou de la confiance, mais on ne pourrait tirer plus de valeur de ces cas que ce que l'on peut obtenir de la moyenne. Il faudra pousser la recherche sur les questions de répartition de la valeur des effets sur la collectivité avant de pouvoir estimer une valeur fiable. Cela ne relève toutefois pas de la présente analyse avantages-coûts.

Bibliographie

- Borzaga, C. « Social enterprises: A local tool for welfare-to-work policies », dans Organisation de coopération et de développement économiques, *The local dimension of welfare-to-work: An international survey*, Paris, chez l'auteur, 1999.
- Bowles, S., H. Gintis et M. Osborne. *The determinants of individual earnings: Skills, preferences and schooling*, Amherst, MA, University of Massachusetts, 2000.
- Brock, T., F. Doolittle, V. Fellerath et M. Wiseman. *Creating new hope: Implementation of a program to reduce poverty and reform welfare*, New York, Manpower Research and Demonstration Corporation, 1997.
- Conference of Religious of Ireland. *Part-time job opportunities: Final report 1994–1997*, Dublin, Justice Commission, chez l'auteur, 1998.
- Connell, J. P. et A. C. Kubisch. « Applying a theory of change approach to the evaluation of comprehensive community initiatives: Progress, prospects and problems », dans K. Fulbright-Anderson, A. C. Kubisch et J. P. Connell (dir.), *New approaches to evaluating community initiatives: Theory, measurement and analysis*, Washington, The Aspen Institute, 1998.
- Ford, R., D. Gyarmati, K. Foley et D. Tattrie. *Les incitations au travail peuvent-elles s'autofinancer? Rapport final du Projet d'autosuffisance à l'intention des requérantes de l'aide sociale*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 2003.
- Gardner Pinfold Consulting Economists Limited. *A Review of the benefit–cost analysis of the Northumberland Strait crossing project*, Halifax, chez l'auteur, 1992.
- Granovetter, M. *Getting a job: A study of contacts and careers*, Chicago, University of Chicago Press, 1974.
- Greenwood, J., C. Nicholson, D. Gyarmati, D. Kyte, M. MacInnis et R. Ford. *Le Projet d'innovation en emploi communautaire : Conception et mise en oeuvre*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 2003.
- Gyarmati, D. et D. Kyte. « Social capital, network formation and the Community Employment Innovation Project », *Horizons*, vol. 6, n° 3, 2003.
- Gyarmati, D., S. de Raaf, C. Nicholson, D. Kyte et M. MacInnis. *Mise à l'essai d'une stratégie d'emplois communautaires destinés aux chômeurs : résultats préliminaires du Projet d'innovation en emploi communautaire*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 2006.
- Gyarmati, D., S. de Raaf, C. Nicholson, B. Palameta, T. Hui et M. MacInnis. *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*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 2007.

- Gyarmati, D., S. de Raaf, P. Palameta, C. Nicholson, S. Hui, D. Kyte et M. MacInnis. *Mobiliser les collectivités pour le développement local : L'évaluation des effets du Projet d'innovation en emploi communautaire sur les collectivités*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 2008.
- Hall, M., D. Lasby, G. Gumulka et C. Tryon. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa, Statistique Canada, 2006.
- Hamdad, M. *La valeur du travail non rémunéré des ménages 1992-1998 : Tendances et sources des changements*, Ottawa, Statistique Canada, 2003.
- Helliwell, J. et H. Huang. *How's the job? Well-being and social capital in the workplace*, Cambridge, National Bureau of Economic Research, 2005.
- Holzer, H. *Can work experience programs work for welfare recipients?*, Washington, The Brookings Institution, 2002.
- Hughes, W. *Benefit-cost analysis for RDIA Projects*, Moncton, ministère de l'Expansion économique régionale, 1981.
- Johnson, C. « Toward a new generation of community jobs programs », dans *1997 entrepreneurial economy review*, Washington, D.C., Corporation for Enterprise Development, 1997.
- Johnson, C. *A model of social capital formation* (document de travail de la SRSA 03-01), Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 2003.
- Karpi, T. « De bons amis en des temps difficiles? Réseaux sociaux et recherche d'emploi chez les chômeurs en Suède », *Acta Sociologica*, n° 44, p. 157 à 170, 2001.
- Lévesque, B. et W. Ninacs. *The social economy in Canada: The Quebec experience*, document préparé pour le Colloque sur les stratégies locales d'emploi et l'économie sociale, Montréal, les 18 et 19 juin 1997.
- Levesque, M. et D. White. « Le concept de capital social et ses usages », *Lien social et politiques*, vol. 41, p. 23 à 33, 1999.
- McGregor, A., S. Clark, Z. Ferguson et J. Scullion. *The social economy and economic inclusion in lowland Scotland*, Glasgow, Community Enterprise in Strathclyde, 1997.
- McLaughlin, M. *Profil des compétences relatives à l'employabilité : ce que les employeurs recherchent*, Ottawa, Conference Board du Canada, 1992.
- Meyer, B. « Policy lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments », *Journal of Economic Literature*, n° 33, p. 91 à 131, 1995.
- Miles C. et P. Grummon. *Working: Assessing skills, habits, and style inventory*, Cleawater, FL, H & H Publishing Co., Inc., 1996.
- Mohr, L. B. *Impact analysis for program evaluation* (2^e éd.), Thousand Oaks, CA, Sage Publications, 1995.

- Molina, F. et C. Howard. *Lessons and implications for future community employment initiatives*, New York, Manpower Research and Demonstration Corporation, 2003.
- Ninacs, W. A. *A review of the theory and practice of social economy / économie sociale in Canada*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 2002.
- Oates, T. « Core skills and transfer: Aiming high », *Education and Training Technology International*, vol. 29, n° 3, p. 227 à 239, 1992.
- Organisation de coopération et de développement économiques. *Labour market policies for the 1990s*, Paris, chez l'auteur, 1990.
- Organisation de coopération et de développement économiques. *Perspectives de l'emploi*, Paris, chez l'auteur, 1989.
- Orr, L. L. *Social experiments: Evaluating public programs with experimental methods*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, 1999.
- Perry, S. E. et M. Lewis. *Reinventing the local economy*, Vernon, Centre for Community Enterprise, 1994.
- Projet de recherche sur les politiques. *Capital social : Miser sur une approche fondée sur les réseaux*, Ottawa, Projet de recherche sur les politiques, 2003.
- Projet de recherche sur les politiques. *What we need to know about the social economy: A guide for policy research*, Ottawa, Projet de recherche sur les politiques, 2005.
- Putnam, R. D. *Bowling alone: The collapse and revival of American community*, New York, Simon and Schuster, 2000.
- Putnam, R. D. « Social capital: Measurement and consequences », *Isuma*, vol. 2, n°1, 2001.
- Quarter, J., L. Mook et B. J. Richmond. *What volunteers contribute: Calculating and communicating value-added*, Toronto, Canadian Centre for Philanthropy, 2002.
- Ressources humaines et Développement social Canada. *Qu'est-ce que le Projet de recherche sur les compétences essentielles?*, extrait le 25 janvier 2008, de srv108.services.gc.ca/english/general/what_are_ES_profiles_e.pdf
- Ross, D. *Comment déterminer la valeur économique du travail bénévole*, Ottawa, ministère du Patrimoine canadien, 1994.
- Roy, A. S. et G. Wong. *Programmes de création directe d'emplois*, Ottawa, Développement des ressources humaines du Canada, 1998.
- Sherwood, K. *Designing and administering a wage-paying community service employment program under TANF*, New York, Manpower Research and Demonstration Corporation, 1999.
- Sperber, L. et D. Bloom. *An analysis of Vermont's Community Service Employment Program*, New York, Manpower Research and Demonstration Corporation, 2002.
- Statistique Canada. *Profils des communautés de 2001*, consulté le 5 avril 2006 à l'adresse <http://www12.statcan.ca/english/Profil/PlaceSearchForm1.cfm>

- Weiss, C. H. « Nothing as practical as good theory: Exploring theory-based evaluation for comprehensive community initiatives for children and families », dans K. Fulbright-Anderson, A. C. Kubisch et J. P. Connell (dir.), *New approaches to evaluating community initiatives: Theory, measurement and analysis*, Washington, The Aspen Institute, 1995.
- Wellman, B. « The community question: The intimate networks of East Yorkers », *American Journal of Sociology*, vol. 84, p. 1201 à 1231, 1979.
- Woolcock, M. « The place of social capital in understanding social and economic outcomes », *Isuma*, vol. 2, n° 1, 2001.
- Zhao, Y. « Measuring the social capital of laid-off Chinese workers », *Current Sociology*, vol. 50, p. 555 à 571, 2002.

Publications sur les projets de la SRSA

Les rapports de la SRSA sont publiés en anglais et en français. Les documents de travail de la SRSA sont publiés dans la langue de l'auteur uniquement.

Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC)

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).

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 (novembre 2007).

Mise à l'essai d'une stratégie d'emplois communautaires destinés 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/Economie Sociale in Canada (document de travail 02-02 publié en anglais seulement), par William A. Ninacs avec le concours de Michael Toye (août 2002).

Projet d'autosuffisance (PAS)

Estimating the Effects of a Time-Limited Earnings Subsidy for Welfare-Leavers (document de travail 05-02 publié en anglais seulement), par David Card et Dean R. Hyslop (février 2005).

Can Work Alter Welfare Recipients' Beliefs? (document de travail 05-01 publié en anglais seulement), par Peter Gottschalk (février 2005).

Out-of-School Time-Use During Middle Childhood in a Low-Income Sample: Do Combinations of Activities Affect Achievement and Behaviour? (document de travail 04-06 publié en anglais seulement), par Pamela Morris et Ariel Kalil (juillet 2004).

An Econometric Analysis of the Impact of the Self-Sufficiency Project on Unemployment and Employment Durations (document de travail 04-05 publié en anglais seulement), par Jeffrey Zabel, Saul Schwartz et Stephen Donald (juillet 2004).

Sustaining: Making the Transition From Welfare to Work (document de travail 04-03 publié en anglais seulement), par Wendy Bancroft (juillet 2004).

- New Evidence From the Self-Sufficiency Project on the Potential of Earnings Supplements to Increase Labour Force Attachment Among Welfare Recipients* (document de travail 04-02 publié en anglais seulement), par Kelly Foley (février 2004).
- Employment, Earnings Supplements, and Mental Health: A Controlled Experiment* (document de travail 04-01 publié en anglais seulement), par Pierre Cremieux, Paul Greenberg, Ronald Kessler, Philip Merrigan et Marc Van Audenrode (février 2004).
- Equilibrium Policy Experiments and the Evaluation of Social Programs* (document de travail 03-06 publié en anglais seulement), par Jeremy Lise, Shannon Seitz et Jeffrey Smith (octobre 2003).
- Assessing the Impact of Non-response on the Treatment Effect in the Canadian Self-Sufficiency Project* (document de travail 03-05 publié en anglais seulement), par Thierry Kamionka et Guy Lacroix (octobre 2003).
- Les incitations au travail peuvent-elles s'autofinancer? Rapport final du Projet d'autosuffisance à l'intention des requérantes de l'aide sociale*, par Reuben Ford, David Gyarmati, Kelly Foley et Doug Tattrie avec Liza Jimenez (octobre 2003).
- Do Earnings Subsidies Affect Job Choice? The Impact of SSP Supplement Payments on Wage Growth* (document de travail 03-02 publié en anglais seulement), par Helen Connolly et Peter Gottschalk (janvier 2003).
- Leaving Welfare for a Job: How Did SSP Affect the Kinds of Jobs Welfare Recipients Were Willing to Accept?* (document de travail 02-03 publié en anglais seulement), par Kelly Foley et Saul Schwartz (août 2002).
- Rendre le travail payant : Rapport final du Projet d'autosuffisance à l'intention des prestataires de l'aide sociale de longue date*, par Charles Michalopoulos, Doug Tattrie, Cynthia Miller, Philip K. Robins, Pamela Morris, David Gyarmati, Cindy Redcross, Kelly Foley et Reuben Ford (juillet 2002).
- 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 (novembre 2001).
- 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 (juillet 2001).
- Measuring Wage Growth Among Former Welfare Recipients* (document de travail 01-02 publié en anglais seulement), par David Card, Charles Michalopoulos et Philip K. Robins (juillet 2001).
- How an Earnings Supplement Can Affect the Marital Behaviour of Welfare Recipients: Evidence from the Self-Sufficiency Project* (document de travail 01-01 publié en anglais seulement), par Kristen Harknett et Lisa A. Gennetian (mai 2001).
- Le Projet d'autosuffisance après 36 mois : effets d'un incitatif financier sur l'emploi et le revenu*, par Charles Michalopoulos, David Card, Lisa A. Gennetian, Kristen Harknett et Philip K. Robins (juin 2000).
- Le Projet d'autosuffisance après trente-six mois : effets sur les enfants d'un programme ayant augmenté l'emploi et le revenu des parents*, par Pamela Morris et Charles Michalopoulos (juin 2000).
- Le PAS plus favorise-t-il l'emploi? Résultat de l'ajout de services aux incitatifs financiers du Projet d'autosuffisance*, par Gail Quets, Philip K. Robins, Elsie C. Pan, Charles Michalopoulos et David Card (mai 1999).
- Quand les incitatifs financiers à l'emploi font leurs frais : Premières constatations de l'étude sur les demandeuses du Projet d'autosuffisance*, par Charles Michalopoulos, Philip K. Robins et David Card (mai 1999).

Lorsque les incitatifs financiers encouragent le travail : Résultats complets découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance, par Winston Lin, Philip K. Robins, David Card, Kristen Harknett, Susanna Lui-Gurr [avec Elsie C. Pan, Tod Mijanovich, Gail Quets, Patrick Villeneuve] (septembre 1998).

Les incitatifs au travail ont-ils des conséquences involontaires? 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).

Dans quelle mesure les programmes d'incitation financière destinés aux assistés sociaux ont-ils un « effet sur la demande »? Données expérimentales relatives au Projet d'autosuffisance (document de travail 97-01-F; également disponible en anglais), par David Card, Philip K. Robins et Winston Lin (août 1997).

Quand le travail est plus payant que l'aide sociale : Sommaire des rapports sur le Projet d'autosuffisance — mise en oeuvre, groupes de discussion et impacts des dix-huit premiers mois (mars 1996).

Les incitatifs financiers encouragent-ils les prestataires de l'aide sociale à travailler? Conclusions découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance, par David Card et Philip K. Robins (février 1996).

Créer une solution de rechange à l'aide sociale : Le point sur la première année du Projet d'autosuffisance — mise en oeuvre, impacts sur l'aide sociale et coûts, par Tod Mijanovich et David Long (décembre 1995).

La lutte pour l'autosuffisance : Les participantes au Projet d'autosuffisance parlent du travail, de l'aide sociale et de leur avenir, par Wendy Bancroft et Sheila Currie Vernon (décembre 1995).

Rendre le travail plus payant que l'assistance sociale : Aperçu préliminaire du Projet d'autosuffisance, par Susanna Lui-Gurr, Sheila Currie Vernon et Tod Mijanovich (octobre 1994).

Projet de supplément de revenu (PSR)

Employment Insurance and Family Response to Unemployment: Canadian Evidence from the SLID (document de travail 04-04 publié en anglais seulement), par Rick Audas et Ted McDonald (mai 2004).

Pour mieux comprendre le recours à l'assurance-emploi : Rapport final du Projet de supplément de revenu, par Shawn de Raaf, Anne Motte et Carole Vincent (mars 2004).

The Dynamics of Reliance on EI Benefits: Evidence From the SLID (document de travail 03-08 publié en anglais seulement), par Shawn de Raaf, Anne Motte et Carole Vincent (décembre 2003).

Who Benefits From Unemployment Insurance in Canada: Regions, Industries, or Individual Firms? (document de travail 03-07 publié en anglais seulement), par Miles Corak et Wen-Hao Chen (novembre 2003).

Seasonal Employment and Reliance on Employment Insurance: Evidence From the SLID (document de travail 03-04 publié en anglais seulement), par Shawn de Raaf, Costa Kapsalis et Carole Vincent (juin 2003).

Employment Insurance and Geographic Mobility: Evidence From the SLID (document de travail 03-03 publié en anglais seulement), par Rick Audas et James Ted McDonald (avril 2003).

The Impact of the Allowable Earnings Provision on EI Dependency: The Earnings Supplement Project (document de travail 02-05 publié en anglais seulement), par David Gray et Shawn de Raaf (novembre 2002).

Le recours fréquent à l'assurance-emploi au Canada : Le Projet de supplément de revenu, par Saul Schwartz, Wendy Bancroft, David Gyarmati et Claudia Nicholson (mars 2001).

Comptes rendus sur le recours fréquent à l'assurance-emploi : Le Projet de supplément de revenu, sous la direction de Saul Schwartz et Abdurrahman Aydemir (mars 2001).

Résultats de l'essai d'une incitation au réemploi pour les travailleurs déplacés : Le Projet de supplément de revenu, par Howard Bloom, Saul Schwartz, Susanna Gurr et Suk-Won Lee (mai 1999).

Incitatif financier pour encourager le réemploi des réitérants de l'assurance-emploi : Le Projet de supplément de revenu, par Doug Tattrie (mai 1999).

Mise en oeuvre du Projet de supplément de revenu : Projet-pilote d'incitation au réemploi, par Howard Bloom, Barbara Fink, Susanna Lui-Gurr, Wendy Bancroft et Doug Tattrie (octobre 1997).

\$avoir en banque

Apprendre à épargner, épargner pour apprendre : les résultats préliminaires du projet de comptes individuels de développement \$avoir en banque, par Norm Leckie, Michael Dowie, et Chad Gyorfi-Dyke (janvier 2008).

Conception et mise en œuvre d'un programme d'aide à l'épargne pour les pauvres : Le projet \$avoir en banque, par Paul Kingwell, Michael Dowie, Barbara Holler, Carole Vincent, David Gyarmati, et Hongmei Cao (août 2005).

Aider les gens à s'aider eux-mêmes : Un aperçu préliminaire de \$avoir en banque, par Paul Kingwell, Michael Dowie et Barbara Holler, avec Liza Jimenez (mai 2004).

Études de nature économique

Fostering Adult Education: A Laboratory Experiment on the Efficient Use of Loans, Grants, and Saving Incentives (document de travail 03-09 publié en anglais seulement), par Cathleen Johnson, Claude Montmarquette et Catherine Eckel (décembre 2003).

Will the Working Poor Invest in Human Capital? A Laboratory Experiment (document de travail 02-01 publié en anglais seulement), par Catherine Eckel, Cathleen Johnson et Claude Montmarquette (février 2002).

Autres études

A Literature Review of Experience-Rating Employment Insurance in Canada (document de travail 05-03 publié en anglais seulement), par Shawn de Raaf, Anne Motte et Carole Vincent (mai 2005).

L'étude de faisabilité sur les mesures de soutien aux personnes handicapées : Rapport final, par Doug Tattrie, Colin Stuart, Roy Hanes, Reuben Ford et David Gyarmati (juin 2003).

How Random Must Random Assignment Be in Random Assignment Experiments? (document technique 03-01 publié en anglais seulement), par Paul Gustafson (février 2003).

Preparing for Tomorrow's Social Policy Agenda: New Priorities for Policy Research and Development That Emerge From an Examination of the Economic Well-Being of the Working-Age Population (document de travail 02-04 publié en anglais seulement), par Peter Hicks (novembre 2002).

The Jobs Partnership Program Pilot: Pathways, Pitfalls, and Progress in the First Year (rapport de recherche sur les processus publié en anglais seulement), par Wendy Bancroft, Susanna Gurr et David Gyarmati (octobre 2001).

BladeRunners et Café Picasso : Évaluation par étude de cas de deux programmes de formation des jeunes défavorisés en milieu de travail, par Sheila Currie, Kelly Foley, Saul Schwartz et Musu Taylor-Lewis (mars 2001).

Transitions: Programs to Encourage British Columbia Students to Stay in School (document de travail 99-01 publié en anglais seulement), par Reuben Ford, Susanna Gurr, Robert J. Ivry et Musu Taylor-Lewis (juin 1999).



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

