

*Stratégie emploi jeunesse (SEJ)
1997-2002 :
Sommaire des résultats d'une
récente évaluation sommative*

Rapport final

*Évaluation des programmes
Politique stratégique et planification
Ressources humaines et Développement des compétences Canada*

mai 2004

SP-AH-211-05-04F
(also available in English)

Papier

ISBN : 0-662-74870-0

N° de cat. : HS28-28/2005F

PDF

ISBN : 0-662-74871-9

N° de cat. : HS28-28/2005F-PDF

HTML

ISBN : 0-662-74872-7

N° de cat. : HS28-28/2005F-HTML

Table des matières

Sommaire	i
Réponse de la direction	xi
1. Introduction	1
2. La Stratégie emploi jeunesse	3
2.1 Stages en science et technologie	4
2.2 Stages internationaux pour les jeunes	4
2.3 Stages pour les jeunes des Premières nations et les jeunes Inuits.....	5
2.4 Emplois d'été pour étudiants	5
2.5 Initiatives pour les jeunes offertes par DRHC dans le cadre de la SEJ	6
2.5.1 Jeunes stagiaires Canada	6
2.5.2 Service jeunesse Canada	6
3. Profil du marché du travail et leçons apprises concernant les programmes d'emploi pour les jeunes	9
3.1 Les jeunes et le marché du travail.....	9
3.1.1 La transition école-travail – Durée moyenne	9
3.1.2 Participation à la vie active et fréquentation de l'école.....	10
3.1.3 Chômage.....	11
3.1.4 Incidence du sous-emploi chez les jeunes	13
3.2 Les jeunes et les programmes d'emploi	14
4. Évaluation des composants de la SEJ	17
4.1 Aperçu de la méthode d'évaluation employée dans le contexte de la SEJ ..	17
4.1.1 Groupes témoins.....	18
4.1.2 Sondages.....	19
4.1.3 Analyse des données et estimation.....	19
4.1.4 Sélection des groupes de participants et des groupes témoins et procédé de sondage.....	20
4.2 Profil des participants et caractéristiques avant-programme	23
4.2.1 Science et technologie	23
4.2.2 Stages internationaux pour les jeunes	23
4.2.3 Jeunes stagiaires Canada	24
4.2.4 Service jeunesse Canada	25

4.3	Sommaire des résultats	26
4.3.1	Degré de satisfaction des participants à l'égard des programmes..	26
4.3.2	Perceptions des participants et résultats sélectionnés.....	27
4.3.3	Répercussions des programmes sur les perspectives d'emploi : résultats des analyses économétriques	32
5.	Évaluation d'ensemble et conclusion.....	37
	Bibliographie	39
	Annexe A : Sujets et questions d'évaluation.....	43

Liste des tableaux

Tableau 4-1	Statistiques d'enquête tirées des études d'évaluation sur les composants de la SEJ.....	22
Tableau 4-2	Degré de satisfaction des participants et taux d'achèvement (d'après les répondants aux sondages).....	27
Tableau 4-3	Perceptions des participants à l'égard de mesures de résultats sélectionnées (d'après les répondants aux sondages)	30
Tableau 4-4	Différence estimée entre les participants aux programmes de la SEJ et les non-participants en ce qui a trait à certaines mesures de résultats après-programme sélectionnées (d'après les répondants aux sondages).....	34
Tableau 4-5	Différence estimée entre les revenus des participants aux programmes de la SEJ et des non-participants, selon le sexe (d'après les répondants aux sondages).....	35

Liste des figures

Figure 3-1	Transition école-travail, Canada, 1984-1998.....	10
Figure 3-2	Taux d'activité et taux de fréquentation scolaire à temps plein pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans, Canada, 1980-2001	11
Figure 3-3	Taux de chômage selon le groupe d'âge, Canada, 1980-2001	12
Figure 3-4	Taux de chômage selon le niveau de scolarité pour les jeunes de 15 à 24 ans, Canada, 1990-2001	13

Sommaire

Le présent rapport fournit un résumé de six évaluations sommatives effectuées entre 1999 et 2002. Ces évaluations ont porté sur trois différents volets de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) du Canada.

La SJE a été lancée en 1997 par le gouvernement fédéral afin de trouver des solutions aux difficultés liées à l'emploi auxquelles les jeunes doivent faire face. Les ministères et organismes fédéraux, de concert avec des partenaires des secteurs public, privé et bénévole, ont participé à la SEJ entre 1997 et 2002.

Le but principal de la SJE est d'aider les jeunes Canadiens à se préparer au monde du travail, à trouver un emploi et à le conserver, et à réussir la transition de l'école au marché du travail. La SEJ s'adresse surtout aux jeunes Canadiens de 15 à 30 ans sans emploi ou sous-employés.

Durant la période 1997-2002, environ 35 programmes ont vu le jour au sein des cinq grands volets de la SEJ. Chacune des six évaluations résumées dans le présent rapport ont porté sur l'un ou l'autre des différents aspects de ces volets.

Contexte

Les volets de la Stratégie emploi jeunesse

De 1997 à 2002, la SEJ a consisté en cinq grands volets :

- Le **Programme de stages en science et technologie** s'adressait principalement aux jeunes diplômés de niveau postsecondaire sans emploi ou sous-employés. Son but était d'offrir à ces jeunes Canadiens une première expérience de travail axée sur la carrière dans des secteurs générateurs d'emplois.
- Le **Programme de stages internationaux pour les jeunes** s'adressait aussi principalement aux jeunes diplômés de niveau postsecondaire sans emploi ou sous-employés. Le programme visait à offrir aux jeunes une expérience de travail internationale pour les aider à réussir la transition de l'école au travail.
- Le **Programme de stages pour les jeunes des Premières nations et les jeunes Inuits** offrait une expérience de travail aux jeunes vivant dans des réserves ou des communautés reconnues afin de les aider à faire la transition de l'école au travail. Ce programme visait à aider les jeunes à acquérir des compétences, une expérience de travail et un savoir-faire en entrepreneuriat qui soient le reflet des possibilités d'emploi sur les réserves ou le marché du travail local.

- Le **Programme d'emplois d'été pour étudiants** aidait les jeunes retournant à l'école à obtenir un emploi d'été lié à la carrière ainsi que des revenus leur permettant de poursuivre leurs études. Les employeurs du secteur privé, du secteur public et du secteur bénévole recevaient une subvention pour embaucher des étudiants pour un minimum de 6 semaines et un maximum de 16 semaines consécutives.
- Les **autres initiatives de création d'emplois pour les jeunes** incluaient notamment les programmes Jeunes stagiaires Canada et Service jeunesse Canada de DRHC. Ces deux programmes existaient avant 1997 et ont été intégrés à la SEJ.
 - Jeunes stagiaires Canada (JSC) était un programme communautaire conçu pour créer des emplois de débutants pour les jeunes afin de les aider à réussir la transition de l'école au travail. Le programme avait pour but de permettre aux jeunes ayant quitté l'école, sans emploi ou sous-employés, d'acquérir des compétences relatives à l'employabilité et une expérience pratique de travail afin d'améliorer leurs chances d'obtenir un emploi après leur stage.
 - Service jeunesse Canada (SJC) était conçu pour offrir aux jeunes de 18 à 24 ans sans emploi et ayant quitté l'école, une expérience de travail en équipe, dans le cadre d'un projet d'une durée de six à neuf mois. De plus, SJC avait pour but d'offrir aux jeunes la chance d'acquérir des compétences professionnelles ainsi que des connaissances pratiques, comme l'estime de soi, la confiance en soi, le leadership, la communication et le travail en équipe. Après son intégration à la SEJ, SJC a mis principalement l'accent sur les jeunes à risque âgés entre 15 et 30 ans.

Parmi les six études d'évaluation résumées dans le présent rapport, une a porté sur le volet science et technologie et une autre sur le volet des stages internationaux pour les jeunes. Les quatre autres études ont été consacrées aux programmes SJC et JSC — deux programmes offerts par DRHC dans le cadre du dernier volet de la SEJ (c'est-à-dire les autres initiatives de création d'emplois pour les jeunes).

Aperçu de la situation du marché du travail et des leçons apprises concernant les programmes d'emploi pour les jeunes

En 2001, on comptait environ six millions de Canadiens âgés entre 15 et 29 ans. Parmi ceux-ci, environ quatre millions étaient âgés entre 15 et 24 ans et deux millions entre 15 et 19 ans.

Les transitions vers et dans le marché du travail peuvent être difficiles pour n'importe quel travailleur. Certains facteurs peuvent rendre ces transitions particulièrement éprouvantes pour les jeunes, notamment l'évolution et la modification des compétences requises, le manque d'expérience de travail, les coûts associés au perfectionnement des compétences et la concurrence pour les emplois. Pour certains jeunes, ces difficultés s'ajoutent à des problèmes personnels et rendent leur transition vers le marché du travail encore plus ardue.

En ce qui concerne le marché du travail :

- Selon un indicateur élaboré par l'OCDE, la durée de la transition entre l'école et le travail au Canada s'est accrue entre 1985 et 1998. La « durée moyenne » de cette transition est passée de six ans (pour les jeunes de 16 à 21 ans inclusivement) en 1985 à huit ans (pour les jeunes de 16 à 23 ans inclusivement) en 1998;
- Entre 1989 et 1997, le taux de fréquentation de l'école à temps plein a augmenté, passant de 48,0 à 57,9 %, tandis que le taux d'activité a régressé, passant de 71,0 à 61,5 % parmi la population des 15 à 24 ans. De 1998 à 2001, le taux de fréquentation de l'école à temps plein a légèrement diminué par rapport au taux de 1997, alors que le taux d'activité a quelque peu augmenté pour cette même population. En 2001, le taux de fréquentation de l'école à temps plein était de 56,7 % et le taux d'activité était de 64,7 % pour le même groupe d'âge;
- Dans l'ensemble, le taux de chômage chez les jeunes était relativement élevé, comparativement à celui des 30 à 64 ans. Entre 1997 et 2001, le taux de chômage annuel des 30 à 64 ans n'a jamais dépassé 7,5 %. Il était de 5,9 % en 2001. Chez les 15 à 19 ans, le taux de chômage était de 21,2 % en 1997 et de 16,6 % en 2001. Chez les 20 à 24 ans, il était de 13,1 % en 1997 et de 10,3 % en 2001. Chez les 25 à 29 ans, il était de 9,6 % en 1997 et de 7,5 % en 2001;
- Le taux de chômage chez les jeunes varie en fonction du niveau d'instruction. Entre 1990 et 2001, les jeunes de 15 à 24 ans qui n'avaient pas terminé l'école secondaire présentaient le taux de chômage annuel le plus élevé, alors que ceux qui détenaient un certificat ou un diplôme de niveau postsecondaire présentaient le taux de chômage annuel le plus bas. Le taux de chômage annuel des jeunes de 15 à 24 ans ayant terminé quelques années du secondaire était de 24,0 % en 1997 et de 18,6 % en 2001. En comparaison, le taux de chômage annuel des jeunes détenant un certificat ou un diplôme de niveau postsecondaire était de 10,9 % en 1997 et de 7,9 % en 2001;
- Le taux d'emploi à temps partiel involontaire chez les jeunes de 15 à 24 ans est passé de 5 % en 1989 à 10 % en 1996. Parmi les diplômés de niveau postsecondaire, 35 % à 41 % ont déclaré être surqualifiés pour leur emploi.

Leçons apprises avec les programmes d'emploi pour les jeunes

En 1997, DRHC a publié une étude bilan qui mettait l'accent sur les mesures efficaces parmi les programmes d'emploi pour les jeunes (Étude bilan, DRHC, 1997). L'étude reposait sur un examen des rapports d'évaluation disponibles sur les programmes d'emploi et les interventions offerts aux jeunes au Canada, aux États-Unis, en Australie et au Royaume-Uni. L'examen a été effectué pour le compte de DRHC en vertu d'un contrat avec des spécialistes des méthodes d'évaluation et des programmes d'emploi (voir Société de recherche sociale appliquée, 1996).

Dans le cas du Canada, voici quelques-unes des constatations qui se sont dégagées de l'étude :

[...] Les impacts estimatifs de ces programmes sur les gains et l'employabilité des participants se révèlent souvent positifs. [...] Ces impacts généralement positifs [...] semblent plutôt éphémères (un à deux ans suivant la formation) de nature. Néanmoins, des retombées positives (mais habituellement beaucoup plus modestes) persistent pour certains stagiaires.

Les impacts estimatifs de la formation sont généralement plus importants pour ceux qui jouissent des meilleures perspectives d'emploi et plus faibles pour ceux qui [...] doivent surmonter les plus gros obstacles pour obtenir un emploi et le garder. Il ressort malheureusement de la documentation (limitée) dont nous disposons que ce sont justement ceux qui éprouvent le plus de difficultés sur le marché du travail qui sont les moins susceptibles de retirer des bénéfices encore perceptibles au bout d'un an ou deux après la formation. (Riddell, 1996, p. 50).

L'examen des évaluations portant sur les programmes destinés aux jeunes en Australie et au Royaume-Uni a permis de tirer les conclusions suivantes :

Selon les conclusions de plusieurs évaluations [...], la participation des jeunes aux programmes axés sur le marché du travail se traduit par un impact positif net. [...] Certaines interventions ont prouvé qu'elles pouvaient accroître de 50 p. 100 les chances de trouver un emploi; même au bout de six à huit mois, les jeunes qui y participent peuvent être plus susceptibles que les membres du groupe contrôle d'être toujours employés [...]. (Burns et Thomas, 1996, p. 87).

L'étude bilan (DRHC, 1997, p. 4-6) a permis de tirer des leçons générales :

- En général, la réussite des jeunes sur le marché du travail est indissociable de leur niveau de scolarité;
- Lorsque des programmes donnent des résultats positifs, ils sont généralement d'une incidence plutôt limitée. Le fait qu'un programme n'ait qu'une petite incidence ne veut pas nécessairement dire qu'il n'en vaut pas la peine. Il peut quand même être rentable – avoir un rendement des fonds publics investis – et se révéler capital dans la vie de certains jeunes;
- Comme les besoins des jeunes sont variés, on ne peut s'attendre à ce qu'un seul type d'intervention permette de s'attaquer à tout l'éventail de leurs besoins;
- Les programmes les plus efficaces auprès des jeunes supposent des rapports soutenus avec des adultes dont le rôle peut varier d'un programme à l'autre – les adultes pouvant agir à titre de professeurs, de mentors, de chargés de cas, de conseillers ou, encore, de superviseurs –, le facteur déterminant étant que le contact « adulte-jeune » doit durer un bon laps de temps et comporter des éléments de suivi et de soutien;

- La stratégie qui serait la plus efficace auprès des jeunes défavorisés allierait un volet formation et des liens avec les employeurs, une formation en cours d'emploi et une expérience de travail et, pour les jeunes les plus défavorisés, de l'aide pour la recherche d'un emploi et des subventions salariales transitoires;
- Les interventions visant les jeunes qui abandonnent l'école sont plus efficaces si elles ont lieu le plus tôt possible après le « décrochage »;
- Les programmes d'expérience de travail ont généralement produit des résultats décevants à long terme. Les initiatives de création d'emploi qui ont connu du succès fournissent généralement des emplois dans des secteurs de l'économie où on s'attend à une croissance des emplois;
- La réussite des programmes d'emploi pour les jeunes dépend généralement non seulement de la bonne conception et de la bonne prestation des programmes, mais aussi de l'existence de perspectives d'emploi dans le marché du travail.

Évaluation des composants de la SEJ

Aperçu de la méthodologie

Les six études effectuées reposaient sur une méthodologie utilisant les groupes témoins. Avec cette méthodologie, les résultats obtenus de groupes de participants sont comparés à ceux obtenus de groupes témoins formés de non-participants. Les non-participants sont sélectionnés séparément des participants en fonction de leur similarité relative avec ces derniers.

Pour chacune des études d'évaluation de la SEJ, les renseignements sur les deux groupes ont été recueillis au moyen de sondages téléphoniques. En plus de servir à recueillir des données sociodémographiques (âge, sexe, scolarité, etc.), les sondages ont permis de rassembler des données sur les perceptions des participants à l'égard des programmes, leurs activités professionnelles et leurs revenus dans les périodes précédant et suivant leur participation à un programme. Plus particulièrement, les données recueillies ont porté 1) sur le degré de satisfaction des participants relativement aux éléments clés des programmes et 2) sur les perceptions des participants à l'égard des effets de leur participation sur certaines des décisions prises et certains résultats obtenus sur le plan de l'emploi dans la période suivant leur participation à un programme, notamment par rapport à leurs choix de carrière et d'emploi et au perfectionnement de leurs compétences.

De plus, au moyen de techniques économétriques, les évaluations ont permis d'estimer les répercussions des programmes par rapport à l'emploi, aux revenus, à la scolarité et au recours à l'assurance-emploi. Des techniques de régression ont été utilisées pour estimer les répercussions des programmes. Ces techniques ont été utilisées en raison de leur capacité, dans certaines conditions, à permettre de définir la relation entre la participation à un programme et l'obtention de résultats d'intérêt (revenus, emploi, etc.), tout en tenant compte d'autres caractéristiques influentes observées (âge, sexe, etc.).

Sommaire des résultats d'évaluation

Degré de satisfaction des participants à l'égard des programmes

On a examiné, d'une façon ou d'une autre, le degré de satisfaction des participants pour chacun des quatre programmes.

Une majorité des participants aux programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC Phase III qui ont répondu au sondage ont déclaré qu'ils étaient satisfaits des renseignements reçus sur les programmes et les modalités de participation. Entre 73 et 89 % des répondants étaient satisfaits de ces éléments des programmes.

Une majorité des participants à ces mêmes programmes se sont également dits satisfaits du processus de jumelage emploi-travailleur, de l'occasion offerte d'apprendre et de la durée du stage. Le pourcentage de répondants s'étant dits satisfaits de ces éléments des programmes s'élevait entre 83 et 94 %. Une majorité des répondants (entre 69 et 78 %) se sont dits satisfaits du salaire reçu durant leur stage.

Pour ce qui est du programme SJC, 92 % des participants qui ont répondu au sondage se sont dits « assez » ou « très » satisfaits de leur stage.

Les taux d'achèvement des programmes s'échelonnaient entre 79 et 88 %.

Comme il en est fait mention dans les rapports techniques de chacune des études, les parrains, les employeurs et les partenaires se sont également dits satisfaits de ces éléments des programmes, selon des données recueillies de différentes sources (groupes de discussion, entrevues).

Perceptions des participants et résultats sélectionnés

Dans les six évaluations, on a examiné les perceptions des participants à l'aide de renseignements recueillis dans les sondages. On a demandé aux répondants des sondages portant sur les programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC Phase III quel était leur niveau d'employabilité général. Ils devaient coter leur employabilité avant leur participation au programme, en plus d'indiquer leur niveau d'employabilité au moment du sondage. Selon les données du sondage après-programme, environ 23 à 31 % des répondants ont évalué leur niveau d'employabilité pré-programme comme étant « élevé » ou « très élevé ». Les pourcentages après-programme s'élevaient entre 81 et 85 %.

Les répondants aux sondages de quatre des études devaient indiquer si oui ou non ils sentaient qu'ils avaient amélioré ou développé des compétences relatives au travail durant leur participation au programme. Généralement, les répondants ont répondu positivement. Pour ce qui est de la faculté d'adaptation, plus de 90 % des répondants ont dit avoir amélioré cette compétence. Environ 90 % des répondants ont dit sentir qu'ils avaient une meilleure motivation personnelle qu'avant leur participation au programme,

et entre 86 et 93 % ont indiqué que leurs compétences relatives au travail d'équipe s'étaient améliorées.

Bon nombre des participants ont également amélioré leurs compétences en informatique et avec les chiffres. Selon les auto-évaluations effectuées par des répondants aux sondages, la proportion de ceux qui pensent ainsi variait d'un programme à l'autre. Un plus grand pourcentage (90 %) de participants au programme Stages en science et technologie ont indiqué avoir amélioré leurs compétences en informatique durant leur stage, si l'on compare avec les participants des autres programmes (entre 55 et 67 %). Un plus grand pourcentage des répondants aux sondages relatifs aux programmes Stages en science et technologie et JSC Phase III ont indiqué avoir amélioré leurs compétences en calcul durant leur participation au programme (65 et 58 %, respectivement), si l'on compare aux participants du programme Stages internationaux pour les jeunes (41 %). Cela semble cadrer avec les objectifs des programmes et les besoins de la clientèle.

Entre 46 et 80 % des répondants aux sondages sur les programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC ont indiqué avoir amélioré leurs compétences en mathématiques, en science et en recherche technique durant leur participation au programme de stages.

Entre 30 et 49 % des répondants aux sondages sur les programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC Phase I et Phase III ont indiqué être retournés à l'école après leur stage. Parmi ces répondants, de 49 à 64 % ont indiqué que leur stage avait eu une influence sur leur décision.

Une majorité des répondants aux sondages sur les programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC Phase III (entre 78 et 85 %) ont indiqué que leur stage les avait aidés « un peu » à « beaucoup » à déterminer leur choix de carrière.

On a également demandé aux répondants s'ils croyaient être sous-employés dans leur emploi actuel et plus récent pour deux périodes : au début du programme et au moment du sondage après-programme. Selon les données de leurs auto-évaluations, le pourcentage de répondants ayant indiqué être sous-employés a diminué avec le temps. Le pourcentage de répondants ayant déclaré être sous-employés avant le programme ou au début du programme s'échelonnait entre 49 et 68 %; le pourcentage de répondants s'étant déclarés sous-employés au moment du sondage après-programme allait de 24 à 30 %.

Une majorité des répondants ont en général indiqué que les stages avaient été utiles pour obtenir leur plus récent emploi (entre 72 et 86 %). Cependant, une majorité d'entre eux (entre 65 et 77 %) croient également qu'ils auraient trouvé du travail même s'ils n'avaient pas participé aux programmes.

La proportion des participants qui se sont dits sans travail et à la recherche d'un emploi au moment des sondages après-programme était similaire d'un programme à l'autre. Elle s'échelonnait entre 10 et 13 %.

Les différents programmes de la SEJ offraient aux participants un contact direct avec des employeurs et des parrains. Dans de nombreux cas (entre 48 et 56 % des répondants), ces contacts sous-entendaient une certaine forme de mentorat qui a survécu aux stages. Une majorité des participants ont continué à avoir des contacts avec leur employeur après la fin de leur stage (entre 52 et 68 %). Toutefois, bon nombre d'entre eux ont déclaré avoir déjà des contacts avec leur employeur de stage avant de s'inscrire au programme (la plus forte proportion s'élevait à 52 % dans le cas des stages en science et technologie). De plus, certains participants avaient déjà travaillé pour leur employeur avant le programme (la plus forte proportion s'élevait à 25 % dans le cas des stages en science et technologie).

Répercussions des programmes sur les perspectives d'emploi : résultats des analyses économétriques

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, chacune des études effectuées comportait une analyse des données recueillies dans les sondages. Des techniques économétriques ont été utilisées pour répondre à la question des répercussions des programmes. Ces techniques économétriques ont été appliquées aux données des sondages dans le but de comparer la situation après-programme des participants sur le plan de l'emploi à celle de non-participants. Les analyses économétriques des réponses données par les répondants aux sondages ont permis de faire les constatations suivantes :

- Dans l'ensemble, les revenus des participants aux programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC ont été estimés plus élevés que ceux des non-participants. On a estimé que les écarts de revenus annualisés allaient de 2 299 à 5 724 \$, selon le programme. L'étude portant sur le SJC (étude de suivi effectuée en 2000 auprès des participants de 1995 à 1997) n'a pas permis de détecter une différence dans les revenus entre les deux groupes;
- Trois des quatre études ont fourni des données sur les gains pré-programme à après-programme, pour les hommes et les femmes. L'étude sur le programme Stages en science et technologie laisse supposer que les femmes participantes ont gagné en moyenne 9 420 \$. Les études sur les programmes Stages internationaux pour les jeunes et JSC laissent supposer que les femmes participantes ont gagné 4 854 et 3 400 \$ respectivement. Selon les estimations, les études sur les programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC n'ont pas permis de relever de meilleurs revenus pour les hommes. L'étude sur le SJC n'a pas permis de relever une différence dans les revenus des hommes et des femmes;

- Pour ce qui est de la durée des emplois, les études fournissent des résultats variés. On a estimé que les participants aux programmes Stages internationaux pour les jeunes et JSC avaient occupé un emploi à temps plein plus longtemps que les non-participants (8,5 et 15,9 points de pourcentage, respectivement). Selon les estimations, on n'a relevé aucune différence notable entre les participants aux stages en science et technologie et leurs homologues non participants. De la même façon, on n'a noté aucune différence notable entre les participants au JSC et les non-participants. Bien que l'analyse laisse supposer que les participants aux stages en science et technologie n'ont pas occupé un emploi à temps plein pour une plus longue durée que leurs homologues non participants, les participants à ce programme semblent avoir passé plus de temps à l'école que les non-participants (5,7 points de pourcentage de plus par année, en moyenne, pour les participants);
- Selon les estimations, sauf pour ce qui est du programme JSC, les évaluations n'ont pas permis de relever une différence dans le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi entre les participants au programme et les non-participants.

Évaluation d'ensemble et conclusion

Les résultats des évaluations sont variables. En général, une majorité des participants qui ont répondu aux sondages ont exprimé un haut degré de satisfaction par rapport aux principaux éléments des programmes. De plus, une majorité des participants ont indiqué que leur participation au programme leur avait permis d'accroître leur employabilité et d'améliorer leurs compétences. Les participants ont aussi semblé moins enclins à se dire sous-employés. Cependant, de nombreux répondants ont indiqué qu'ils auraient trouvé du travail même sans le programme, et bon nombre d'entre eux ont déclaré qu'ils avaient déjà des contacts avec leur employeur de stage avant le programme. L'analyse économétrique des revenus, des périodes d'emploi et des périodes de chômage des participants laisse supposer que les programmes ont eu une incidence modérée sur les revenus d'emploi de certains jeunes. Les jeunes qui ont participé aux programmes sont plus instruits – notamment ceux qui ont participé aux programmes Stages en science et Technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC. On a noté peu ou pas de gains pour le groupe ayant participé au programme SJC, le programme ayant été repensé pour mettre davantage l'accent sur les jeunes à risque. Dans l'ensemble, ces résultats pourraient appuyer la nécessité de réexaminer certains aspects des programmes.

Réponse de la direction

La Stratégie emploi jeunesse (SEJ) du Canada annoncée par le ministre de Développement des ressources humaines Canada en février 1997 marquait une nouvelle façon pour le gouvernement de fournir aux jeunes l'occasion d'acquérir les compétences et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour réussir leur transition vers le marché du travail.

Depuis avril 2003, la SEJ a été réaménagée de sorte qu'elle est passée d'une série de quelque 35 initiatives distinctes à trois grands programmes intégrés offerts par 14 ministères. Les nouveaux programmes sont les suivants : Connexion compétences, Objectif carrière et Expérience emploi été.

Le présent rapport fournit un sommaire des constatations de six études d'évaluation effectuées entre 1997 et 2002 sur les anciens programmes de la SEJ. Les études se sont penchées sur environ 35 programmes offerts par 14 ministères participants dans le cadre de la SEJ. Ces études ont donné une occasion aux ministères fédéraux participants d'examiner la prestation et les répercussions des initiatives d'emploi offertes aux jeunes dans le cadre de la SEJ.

Dans l'ensemble, les constatations des évaluations indiquent que les employeurs et les jeunes ont été satisfaits de leur participation aux programmes et que de nombreux jeunes ont amélioré leur employabilité. La majorité des participants se sont dits satisfaits du processus de jumelage emploi-travailleur, de l'occasion offerte d'apprendre et de la durée du stage, et une majorité se sont dits satisfaits du salaire reçu durant leur stage. De plus, les stages ont eu un effet positif modéré sur les jeunes possédant déjà certaines compétences améliorant l'employabilité. Cependant, cela n'a pas été le cas des jeunes dont les compétences étaient plus faibles.

Les constatations des études indiquent que des améliorations pourraient être apportées dans certains secteurs, notamment en ce qui a trait à la création d'emplois additionnels et aux revenus d'emploi. En ce qui concerne la création d'emplois additionnels, de nombreux répondants ont indiqué qu'ils auraient trouvé du travail même sans le programme, et bon nombre d'entre eux ont déclaré qu'ils avaient déjà des contacts avec leur employeur de stage avant le programme. Les constatations des études sont fondées sur les données de sondages menés auprès de participants.

Le changement apporté dans la conception des programmes, pour s'éloigner de la démarche « axée sur les projets » et mettre davantage l'accent sur les besoins des personnes, se traduit par l'évaluation des clients et la gestion des cas. L'évaluation des clients et la gestion des cas permettent d'établir clairement les besoins des personnes, les lacunes sur le plan des compétences et les objectifs et constituent le fondement du plan d'action emploi. Cette démarche visant la création de programmes adaptés aux personnes doit permettre de traiter des questions relatives à la création d'emplois additionnels et devrait, en bout de ligne, assurer une pleine participation au marché du travail.

Ensuite, l'analyse économétrique des revenus, des périodes d'emploi et des périodes de chômage des participants porte à croire que les programmes ont eu une incidence modérée sur les revenus d'emploi de certains jeunes. La transition vers une conception de programme axée sur le client permettra de répondre à cette constatation; des recherches et études additionnelles le confirment. En plus de mettre l'accent sur l'emploi, les nouveaux programmes de la SEJ accordent de l'importance à la valeur des compétences nécessaires pour être concurrentiel sur le marché du travail du XXI^e siècle, y compris une scolarité plus avancée. De plus, la conception des programmes vise les gains liés à l'emploi et la durée du séjour sur le marché du travail à long terme plutôt qu'à court terme.

Le programme Connexion compétences aide les jeunes à surmonter les obstacles à l'emploi en leur offrant un éventail de services à long terme, notamment en leur permettant d'acquérir des compétences en employabilité, des connaissances pratiques, des compétences professionnelles et une expérience de travail qui les mèneront à une pleine participation au marché du travail et à des gains liés à l'emploi. Dans le cas des jeunes nécessitant une assistance substantielle et des interventions multiples, la gestion de cas permettra de s'assurer que les plans d'action emploi individuels sont bien ciblés et qu'ils sont ajustés aux besoins.

Le programme Objectif carrière offre aux diplômés de niveau postsecondaire une expérience de travail adaptée à la carrière pour les aider à optimiser les connaissances acquises à l'école, à perfectionner leurs connaissances pratiques et à devenir des leaders dans leur domaine ou les encourager à poursuivre des études avancées.

Les programmes Connexion compétences et Objectif carrière visent tous deux à relever les lacunes en matière de compétences et à traiter des besoins de l'industrie afin de s'assurer que les compétences des jeunes clients sont optimisées à leur plein potentiel. Ces deux programmes doivent garantir un meilleur jumelage entre les jeunes et les possibilités de travail liées à la carrière offertes par les parrains.

Ces nouveaux programmes ont été conçus de manière à répondre aux préoccupations soulevées dans l'évaluation.

1. Introduction

Le présent rapport fournit un résumé de six évaluations sommatives effectuées entre 1999 et 2002. Ces évaluations ont porté sur trois différents volets de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) du Canada.

La SEJ a été lancée en 1997 par le gouvernement fédéral afin de trouver des solutions aux difficultés liées à l'emploi auxquelles les jeunes doivent faire face. Quatorze ministères et organismes fédéraux, de concert avec des partenaires des secteurs public, privé et bénévole, ont participé à la SEJ entre 1997 et 2002.

Le but principal de la SJE était d'aider les jeunes Canadiens à se préparer au monde du travail, à trouver un emploi et à le conserver, et à réussir la transition de l'école au marché du travail. La SEJ s'adressait surtout aux jeunes Canadiens de 15 à 30 ans sans emploi ou sous-employés.

Le présent rapport contient une description de chacun des volets de la SEJ (chapitre 2), un historique portant sur la situation du marché du travail et les leçons apprises ailleurs (chapitre 3), un aperçu de la méthode d'évaluation employée, du profil de base des participants à la SEJ qui ont été interrogés dans le cadre des études d'évaluation, ainsi qu'un sommaire des résultats de chacune des études (chapitre 4), et finalement une évaluation d'ensemble et des conclusions (chapitre 5).

2. La Stratégie emploi jeunesse

Dans le cadre de consultations menées auprès de Canadiens de partout au pays au printemps 1996, un Groupe de travail ministériel sur la jeunesse a entendu des jeunes, de même que des employeurs et d'autres Canadiens, dire que la plus grande difficulté des jeunes est de trouver un premier emploi, étant donné qu'ils n'ont aucune expérience de travail antérieure. En réponse à toutes ces difficultés liées à l'emploi auxquelles font face les jeunes Canadiens, le gouvernement du Canada a lancé sa Stratégie emploi jeunesse (SEJ) en 1997.

Le but principal de la Stratégie était d'aider les jeunes Canadiens à se préparer au monde du travail, à trouver un emploi et à le conserver, et à réussir leur transition de l'école au travail. Plus précisément la SEJ a été conçue pour aider les jeunes Canadiens à obtenir l'information et acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour faire un choix de carrière, poursuivre leurs études, se préparer au monde du travail et y participer. La SEJ s'adressait principalement aux jeunes Canadiens de 15 à 30 ans sans emploi ou sous-employés.

La SEJ a été conçue de manière à tirer profit des programmes gouvernementaux déjà existants ciblant les jeunes. La prestation de la SEJ entre 1997 et 2002 a nécessité un partenariat de quatorze ministères et organismes fédéraux; la stratégie a été principalement administrée grâce à des ententes de contribution entre ces ministères et organismes et des partenaires des secteurs privé, bénévole et municipal. Environ 35 programmes ont vu le jour au sein des cinq grands volets de la SEJ :

- Stages en science et technologie;
- Stages internationaux pour les jeunes (SIJ);
- Stages pour les jeunes des Premières nations et les jeunes Inuits;
- Programme d'emplois d'été pour étudiants;
- Autres initiatives de création d'emplois pour les jeunes.

En tout, les six études d'évaluation résumées dans le présent rapport ont porté sur les deux premiers volets de la Stratégie et les programmes offerts par DRHC dans le cadre du cinquième volet de la Stratégie. Plus précisément, une a porté sur le volet science et technologie et une autre sur le volet des stages internationaux pour les jeunes. Les quatre autres études ont été consacrées aux programmes Service jeunesse Canada (SJC) et Jeunes stagiaires Canada (JSC) — deux programmes offerts par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) dans le cadre du dernier volet de la SEJ : Autres initiatives de création d'emplois pour les jeunes¹.

¹ Les rapports d'évaluation technique sur lesquels se fonde ce sommaire sont cités dans la bibliographie à la fin du présent rapport.

Le reste du présent chapitre contient des renseignements additionnels sur chacun des volets de la Stratégie.

2.1 Stages en science et technologie

Neuf ministères et organismes ont offert des programmes de stages dans le cadre du volet Science et technologie entre 1997 et 2002. Ce volet s'adressait principalement aux diplômés du niveau postsecondaire sans emploi ou sous-employés. Son but était d'offrir à ces jeunes Canadiens une première expérience de travail axée sur la carrière dans des secteurs générateurs d'emplois.

Le volet Science et technologie comportait les programmes Technologie, Horizons sciences et Conseil sectoriel national. Le programme Technologie visait à offrir aux stagiaires une expérience dans le secteur de la technologie de l'information en leur procurant un emploi dans des petites et moyennes entreprises spécialisées dans le développement ou l'utilisation de la technologie. Le programme Horizons sciences visait à offrir aux jeunes scientifiques une expérience de travail. Le programme du Conseil sectoriel national était offert par DRHC par l'entremise de conseils sectoriels nationaux.

Les ministères fédéraux ont travaillé de concert avec des parrains et des employeurs afin de s'assurer que les stagiaires obtenaient un emploi pertinent lié aux sciences et à la technologie.

Durant les exercices 1998-1999 et 1999-2000, un total de 6 890 jeunes ont participé au volet Science et technologie. Environ 20 millions de dollars ont été affectés au volet Science et technologie durant chacun de ces deux exercices.

2.2 Stages internationaux pour les jeunes

Le volet Stages internationaux pour les jeunes s'adressait aussi principalement aux jeunes diplômés du niveau postsecondaire sans emploi ou sous-employés. Le programme visait à offrir aux jeunes une expérience de travail internationale pour les aider à réussir leur transition de l'école au travail. La durée moyenne de ces stages était d'environ sept mois et demi.

Le volet Stages internationaux pour les jeunes a été offert par six ministères et organismes fédéraux. Les ministères ont travaillé avec des organismes parrains afin de garantir aux jeunes une expérience de travail. Le financement offert par le gouvernement fédéral servait à payer en partie les salaires des stagiaires et les différents frais administratifs ou de déplacement associés aux stages.

Un total de 4 763 jeunes ont participé à des stages internationaux durant les exercices 1998-1999 et 1999-2000. Environ 30 millions de dollars ont été affectés au volet Stages internationaux pour les jeunes durant chacun de ces deux exercices.

2.3 Stages pour les jeunes des Premières nations et les jeunes Inuits

Ces stages ont permis de fournir une expérience de travail aux jeunes des Premières nations et aux jeunes Inuits vivant dans des réserves ou des communautés reconnues afin de les aider à faire la transition de l'école au travail. Ce programme visait à aider les jeunes à acquérir des compétences, une expérience de travail et un savoir-faire en entrepreneuriat qui soient le reflet des possibilités d'emploi sur les réserves ou le marché du travail local. Par exemple, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien exploitait le Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations, lequel servait à financer des projets proposés par des organisations des Premières nations et des organisations inuites. L'objectif de ces projets était de fournir une expérience de travail supervisée à des jeunes sans emploi et ayant quitté l'école, dans le secteur des services à la communauté, des entreprises communautaires ou autre. Les stages s'adressaient aux jeunes âgés entre 16 et 24 ans vivant sur des réserves ou dans des communautés reconnues. En général, un emploi supervisé était offert aux jeunes afin qu'ils puissent accroître leurs chances d'obtenir un emploi à long terme et de participer à la vie de leur communauté.

Durant les exercices 1997-1998 et 1998-1999, 13 236 jeunes ont participé au volet Stages pour les jeunes des Premières nations et les jeunes Inuits. Les dépenses pour ces deux exercices se sont élevées à 30 millions de dollars.

2.4 Emplois d'été pour étudiants

Le Programme d'emplois d'été pour étudiants aidait les jeunes retournant à l'école à obtenir un emploi d'été lié à la carrière ainsi que des revenus leur permettant de poursuivre leurs études. Les employeurs du secteur privé, du secteur public et du secteur bénévole recevaient une subvention pour embaucher des étudiants du secondaire, du collégial ou de l'université pour un minimum de 6 semaines et un maximum de 16 semaines. L'expérience de travail offerte était combinée à de la supervision, ou du mentorat.

Un total de 148 830 jeunes ont participé à ce programme d'emplois d'été durant les exercices 1997-1998 et 1998-1999. Les dépenses de ce programme se sont élevées à environ 240 millions de dollars pour les deux années.

Le programme Placement carrière-été, programme offert par DRHC dans le cadre de ce volet, a fait l'objet d'une étude d'évaluation en 1997 (voir DRHC, 1997b).

2.5 Initiatives pour les jeunes offertes par DRHC dans le cadre de la SEJ

2.5.1 Jeunes stagiaires Canada

Jeunes stagiaires Canada (JSC) était un programme communautaire conçu pour créer des emplois de débutants pour les jeunes afin de les aider à réussir la transition de l'école au travail. Le programme avait pour but de permettre aux jeunes ayant quitté l'école, sans emploi ou sous-employés, d'acquérir des compétences relatives à l'employabilité et une expérience pratique de travail afin d'améliorer leurs chances d'obtenir un emploi après leur stage. Des fonds fédéraux étaient offerts par DRHC à des organismes parrains afin qu'ils élaborent des projets pour offrir aux jeunes des stages sur le marché du travail local. Les stages étaient normalement d'une durée de cinq à sept mois. Le programme JSC, initiative de DRHC, existait avant l'annonce de la SEJ et a été intégré à la Stratégie en 1997.

Durant les exercices 1998-1999 et 1999-2000, plus de 53 000 jeunes ont participé au programme JSC. Les dépenses se sont élevées à environ 166,4 millions de dollars pour les deux exercices financiers combinés.

2.5.2 Service jeunesse Canada

Service jeunesse Canada (SJC) est le nom officiel donné au service à la jeunesse annoncé dans le discours du Trône de janvier 1994. SJC était conçu pour offrir aux jeunes de 18 à 24 ans sans emploi et ayant quitté l'école une expérience de travail en équipe (en général dans le cadre d'un projet d'une durée de six à neuf mois).

SJC a été intégré à la SEJ en 1997 et a, depuis, mis principalement l'accent sur les jeunes à risque âgés entre 15 et 30 ans. Les projets étaient habituellement coordonnés et gérés par les organismes parrains à but non lucratif ayant élaboré les propositions approuvées par DRHC.

En plus de leur fournir une expérience réelle de travail, SJC visait à offrir aux jeunes Canadiens l'occasion :

- d'acquérir ou de perfectionner des compétences transférables liées à l'emploi;
- de développer des qualités personnelles comme l'estime de soi, la confiance en soi, le leadership, la communication et le travail en équipe;
- de contribuer à leur collectivité et à leur pays.

Durant les exercices 1997-1998 et 1998-1999, 11 899 jeunes ont participé à ce programme. Les dépenses se sont élevées à environ 100 millions de dollars pour les deux exercices combinés.

Contrairement aux autres études, l'évaluation portant sur SJC s'est penchée sur les jeunes ayant participé au programme durant une période plus éloignée, soit entre juin 1995 et mars 1997 (soit avant que SJC soit repensé et intégré à la SEJ). Voir DRHC (1999) pour obtenir une évaluation des résultats à court terme.

3. Profil du marché du travail et leçons apprises concernant les programmes d'emploi pour les jeunes

En 2001, on comptait environ six millions de Canadiens âgés entre 15 et 29 ans. Parmi ceux-ci, environ quatre millions étaient âgés entre 15 et 24 ans et deux millions entre 15 et 19 ans. Les jeunes de 15 à 24 ans - et dans une certaine mesure, ceux de 25 à 29 ans - doivent vivre de nombreuses transitions, dont l'une est la transition école-travail. Sur le plan individuel, selon Thiessen (2001), « La nature, le moment et l'ordre des transitions ont un effet favorable ou défavorable sur les résultats obtenus plus tard ». Il est généralement reconnu que la transition entre l'école et le travail est une transition importante qui déterminera les résultats obtenus plus tard.

Les transitions vers et dans le marché du travail peuvent être difficiles pour n'importe quel travailleur. Certains facteurs peuvent rendre ces transitions particulièrement éprouvantes pour les jeunes, notamment l'évolution et la modification des compétences requises, le manque d'expérience de travail, les coûts associés au perfectionnement des compétences et la concurrence pour les emplois. Pour certains jeunes, ces difficultés s'ajoutent à des problèmes personnels, et rendent leur transition vers le marché du travail encore plus ardue.

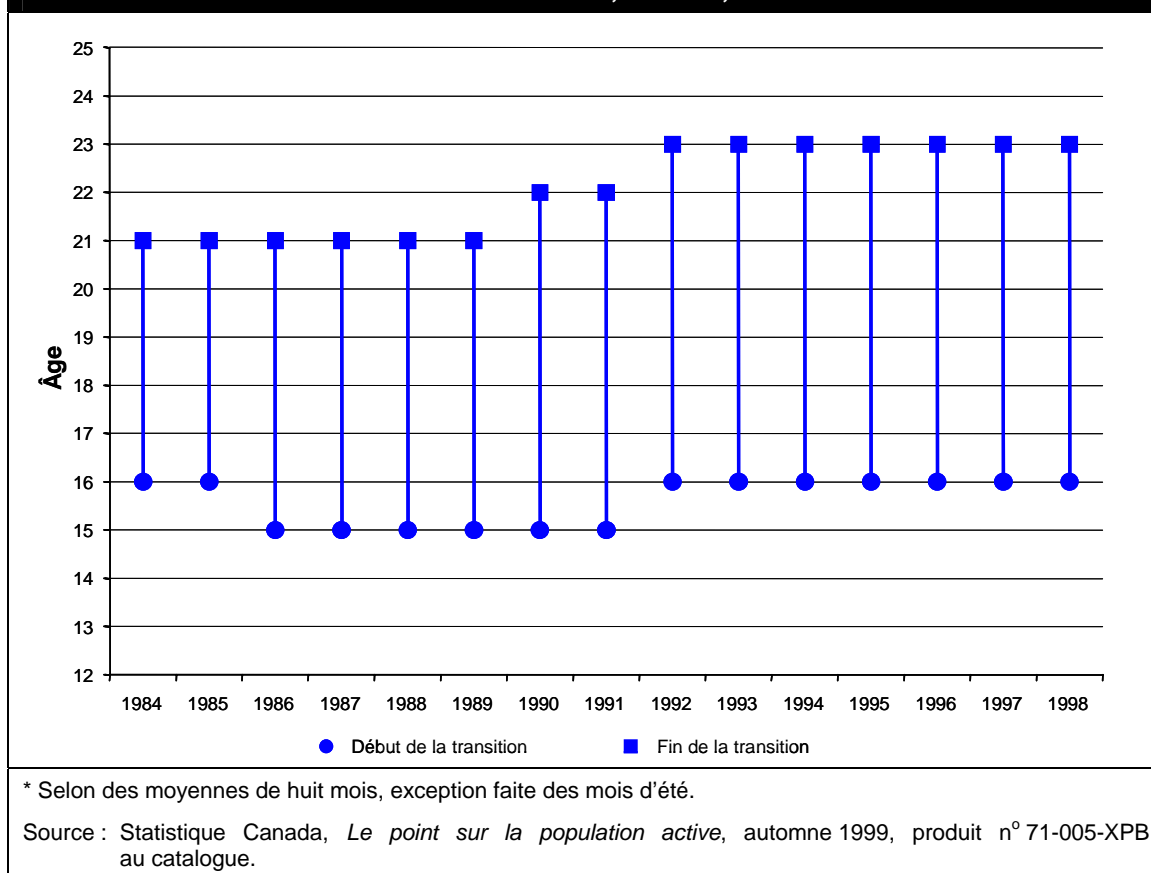
Le présent chapitre présente le profil du marché du travail pour les jeunes depuis les 20 dernières années (section 3.1) et les conclusions tirées des leçons apprises relativement aux programmes pour les jeunes au Canada et à l'étranger (section 3.2).

3.1 Les jeunes et le marché du travail

3.1.1 La transition école-travail – Durée moyenne

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a élaboré un indicateur permettant de mesurer la « durée moyenne » de la transition école-travail. Selon cet indicateur, la transition école-travail peut être définie comme la période s'écoulant entre a) l'âge minimal où moins de 75 pour cent des jeunes étudient et ne travaillent pas et b) l'âge minimal où plus de 50 pour cent des jeunes travaillent et n'étudient plus (OCDE, 1997; Bowlby, 2000). Au Canada, l'écart entre ces deux âges s'est accru entre 1985 et 1998 (Figure 3-1). En 1985, la durée estimée de la transition école-travail était de six ans; elle commençait à 16 ans pour se terminer à 21 ans. La durée estimée pour 1998 est de huit ans; elle commence à 16 ans pour se terminer à 23 ans.

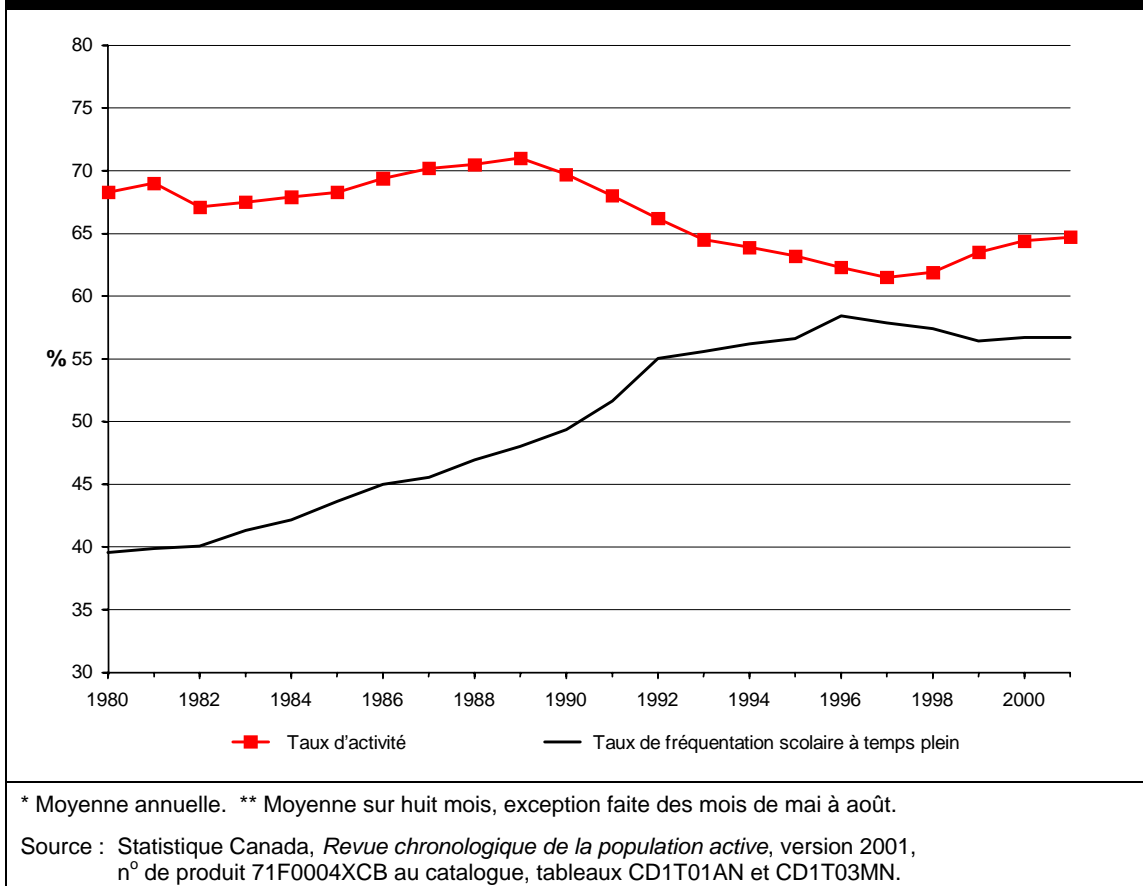
Figure 3-1
Transition école-travail*, Canada, 1984-1998



3.1.2 Participation à la vie active et fréquentation de l'école

Durant la majeure partie des années 1980, les taux d'activité et de fréquentation scolaire à temps plein des jeunes de 15 à 24 ans ont connu une hausse constante (Figure 3-2). Entre 1989 et 1997, le taux de fréquentation scolaire a continué d'augmenter (de 48,0 à 57,9 %). Cependant, le taux d'activité a chuté (de 71,0 à 61,5 %) durant la même période. En partie, ce déclin peut être attribué au choix des jeunes de rester à l'école plus longtemps et à des baisses cycliques de l'emploi (Archambault et Grignon, 1999; DRHC, 2000b). De 1998 à 2001, le taux de fréquentation scolaire à temps plein a diminué légèrement par rapport à son niveau de 1997, lorsque le taux d'activité de ce groupe a légèrement augmenté. En 2001, le taux d'activité était de 64,7 % et le taux de fréquentation scolaire à temps plein était de 56,7 % pour ce groupe.

Figure 3-2
Taux d'activité* et taux de fréquentation scolaire à temps plein pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans, Canada, 1980-2001**



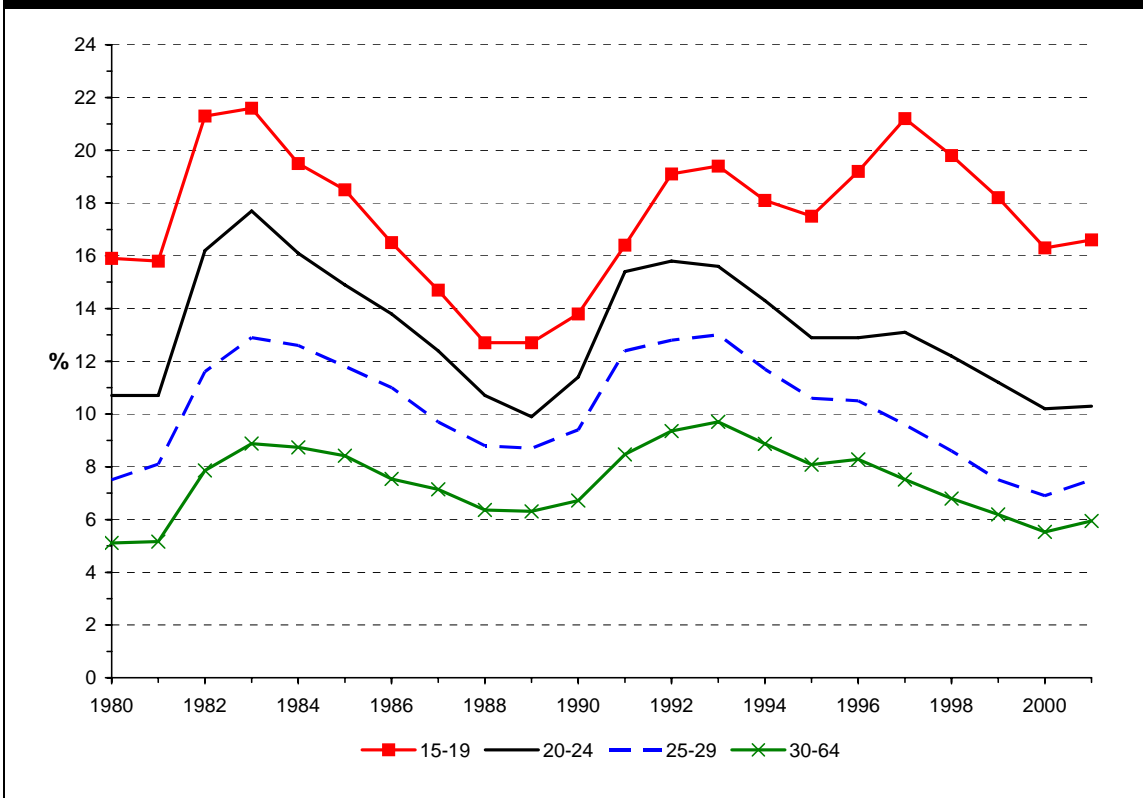
3.1.3 Chômage

Durant la période 1980 à 2001, le groupe des jeunes âgés de 15 à 29 ans a connu des taux annuels de chômage constamment plus élevés que ceux des 30 à 64 ans (Figure 3-3).

Entre 1997 et 2001, le taux de chômage annuel des 30 à 64 ans n'a jamais dépassé 7,5 %. Il était de 5,9 % en 2001. Durant la même période, le taux annuel de chômage pour les jeunes entre 15 et 19 ans a chuté de 21,2 à 16,6 %. Le taux annuel des 20 à 24 ans a chuté de 13,1 à 10,3 %, et celui des 25 à 29 ans est passé de 9,6 à 7,5 %.

Le taux de chômage chez les jeunes varie en fonction du niveau d'instruction (Figure 3-4). Entre 1990 et 2001, les jeunes de 15 à 24 ans qui n'avaient pas terminé l'école secondaire présentaient le taux de chômage annuel le plus élevé, alors que ceux qui détenaient un certificat ou un diplôme de niveau postsecondaire présentaient le taux de chômage annuel le plus bas. Le taux de chômage annuel des jeunes de 15 à 24 ans ayant terminé quelques années du secondaire était de 24,0 % en 1997 et de 18,6 % en 2001. En comparaison, le taux de chômage annuel des jeunes détenant un certificat ou un diplôme de niveau postsecondaire était de 10,9 % en 1997 et de 7,9 % en 2001.

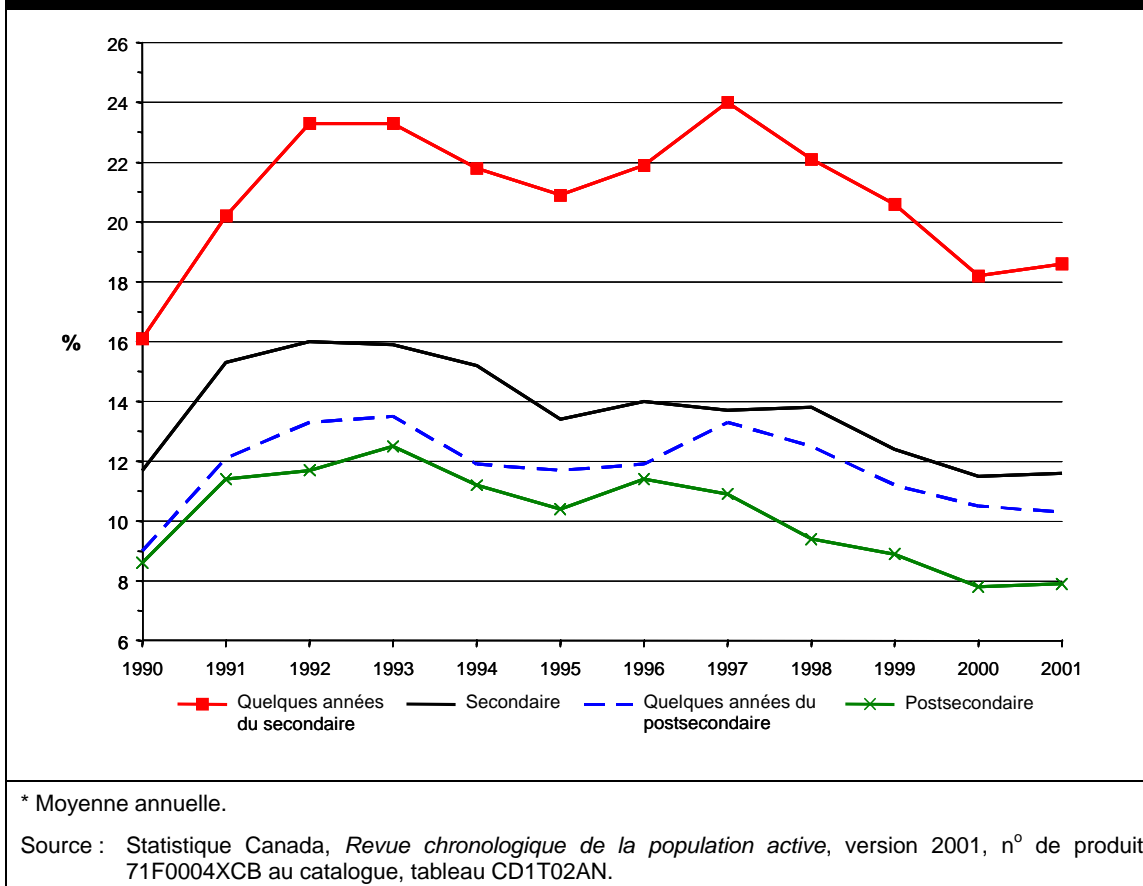
Figure 3-3
Taux de chômage* selon le groupe d'âge, Canada, 1980-2001



* Moyenne annuelle.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, version 2001, n° de produit 71F0004XCB au catalogue, tableau CD1T01AN.

Figure 3-4
Taux de chômage* selon le niveau de scolarité pour les jeunes de 15 à 24 ans,
Canada, 1990-2001



3.1.4 Incidence du sous-emploi chez les jeunes

Deux mesures sont actuellement utilisées dans la documentation pour parler du sous-emploi chez les jeunes. L'une d'elles est la proportion des personnes qui travaillent à temps partiel, mais qui n'ont pas choisi de le faire, parmi la population active. Les personnes qui travaillent à temps partiel, mais dont ce n'est pas le choix, sont des personnes qui souhaitent travailler à temps plein et qui sont en mesure de le faire, mais qui sont incapables de trouver un emploi à temps plein (cette mesure n'inclut pas, par exemple, ceux qui travaillent à temps partiel pour poursuivre leurs études ou pour élever des enfants). L'autre mesure est la proportion de jeunes qui pensent que leurs compétences sont sous-employées dans leur travail actuel.

Les jeunes ont toujours été surreprésentés dans la catégorie des personnes travaillant à temps partiel, mais dont ce n'est pas le choix (en comparaison de la part de la population active qu'ils représentent). Le taux d'emploi à temps partiel involontaire parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans est passé de 5 % en 1989 à 10 % en 1996. Le taux d'emploi à temps partiel involontaire dans le groupe des 25-34 ans est passé de 3 à 4 % pour la même période. Le taux d'emploi à temps partiel involontaire est légèrement plus élevé chez les

jeunes moins scolarisés. Le taux pour les jeunes ayant terminé leur secondaire ou avec une scolarité inférieure était de 10 % en 1996, comparativement à un taux de 9 % pour les diplômés du collégial et à un taux de 8 % pour les diplômés universitaires (Statistique Canada et Conseil des ministres de l'Éducation, Canada, 2000).

À partir de données tirées des Enquêtes nationales auprès des diplômés, Finnie (2001) a fourni une estimation de la proportion de diplômés de niveau postsecondaire occupant un emploi et possédant un niveau de scolarité supérieur aux exigences initiales de l'emploi. Cette estimation est fondée sur la perception des jeunes à l'égard de leur propre situation. Parmi les diplômés de niveau postsecondaire tous niveaux confondus (collégial, baccalauréat, maîtrise et doctorat), 35 à 41 % ont déclaré être surqualifiés pour leur emploi en ce qui a trait au niveau de scolarité requis. Parmi les diplômés de 1990 du niveau collégial (la cohorte étudiée la plus récente à ce moment), 69 % des diplômés masculins du collégial et 75 % des diplômées féminines du collégial ont déclaré être surqualifiés en 1995.

3.2 Les jeunes et les programmes d'emploi

En 1997, DRHC a publié une étude bilan qui mettait l'accent sur les mesures efficaces parmi les programmes d'emploi pour les jeunes (Étude bilan, DRHC, 1997). L'étude reposait sur un examen des rapports d'évaluation disponibles sur les programmes d'emploi et les interventions offerts aux jeunes au Canada, aux États-Unis, en Australie et au Royaume-Uni. L'examen a été effectué pour le compte de DRHC en vertu d'un contrat avec des spécialistes des méthodes d'évaluation et des programmes d'emploi (voir Société de recherche sociale appliquée, 1996).

Les études d'évaluation canadiennes qui ont été examinées portaient sur environ deux décennies. Elles reposaient sur des méthodes non expérimentales et variaient quant au degré de raffinement technique (Riddell, 1996). L'examen des programmes offerts aux États-Unis, en Australie et au Royaume-Uni a mis l'accent sur les études d'évaluation utilisant des groupes assignés au hasard à des programmes et des groupes témoins au début des programmes, ou des groupes de participants aux programmes et des groupes témoins sélectionnés après la mise en œuvre des programmes (Long, 1996; Burns et Thomas, 1996).

L'examen montre que les évaluations ont porté sur une variété de programmes et d'interventions et sur des groupes de jeunes aux besoins divers. Il montre également que les estimations des effets des programmes et des interventions n'étaient pas uniformes. Ce manque d'uniformité se manifeste par une variété de combinaisons de services et de clients, de même que par les méthodes d'évaluation utilisées pour en arriver à ces estimations².

² Comme l'a expliqué un des examinateurs : « Quand on sait à quel point les techniques d'évaluation ont évolué ces deux dernières décennies, on n'est pas très surpris de constater que les évaluations analysées en vue de ce rapport s'appuient sur une vaste gamme de méthodologies. Mais la démarche de généralisation des conclusions dont font état ces études est rendue plus difficile du seul fait qu'elles ne sont pas toutes aussi fiables. » (Schwartz, 1996, p. 4).

Voici un résumé des observations des spécialistes concernant les évaluations qu'ils ont examinées. En ce qui a trait aux données canadiennes sur les programmes de formation, les conclusions sont les suivantes :

[...] Les impacts estimatifs de ces programmes sur les gains et l'employabilité des participants se révèlent souvent positifs. [...] Ces impacts généralement positifs [...] semblent plutôt éphémères (un à deux ans suivant la formation) de nature. Néanmoins, des retombées positives (mais habituellement beaucoup plus modestes) persistent pour certains stagiaires.

Les impacts estimatifs de la formation sont généralement plus importants pour ceux qui jouissent des meilleures perspectives d'emploi et plus faibles pour ceux qui [...] doivent surmonter les plus gros obstacles pour obtenir un emploi et le garder. Il ressort de la documentation (limitée) dont nous disposons que ce sont justement ceux qui éprouvent le plus de difficultés sur le marché du travail qui sont les moins susceptibles de retirer des bénéfices encore perceptibles au bout d'un an ou deux après la formation. (Riddell, 1996, p. 50).

L'examen des évaluations portant sur les programmes destinés aux jeunes en Australie et au Royaume-Uni a permis de tirer les conclusions suivantes :

Selon les conclusions de plusieurs évaluations dans le cadre desquelles on a eu recours à des groupes contrôles soigneusement formés (et, dans quelques cas, à des groupes contrôles formés au hasard), la participation des jeunes aux programmes axés sur le marché du travail se traduit par un impact positif net. S'il n'est pas possible de comparer directement les répercussions nettes de divers programmes, certaines interventions ont prouvé qu'elles pouvaient accroître de 50 p. 100 les chances de trouver un emploi; même au bout de six à huit mois, les jeunes qui y participent peuvent être plus susceptibles que les membres du groupe contrôle d'être toujours employés [...]. (Burns et Thomas, 1996, p. 87).

Selon les examinateurs, les programmes de formation professionnelle associés à certains effets positifs en Australie et au Royaume-Uni ont souvent les caractéristiques suivantes : ils sont assortis de services de soutien comme du counselling et de l'aide pour la recherche d'un emploi; ils font un usage circonspect des subventions salariales; ils cherchent à lier formation et expérience de travail; ils sont bien gérés; ils intègrent les activités de tous les intervenants - responsables syndicaux, employeurs, agents de formation/éducateurs et stagiaires.

Si l'on en croit les résultats de la recherche effectuée sur les programmes d'emploi, de formation et d'éducation destinés aux jeunes défavorisés des États-Unis, « on compte un certain nombre de programmes qui se sont révélés efficaces auprès des jeunes encore à l'école et peu de programmes qui ont porté fruit auprès des décrocheurs » (Long, 1996, p. 55). Les programmes efficaces présentent les caractéristiques suivantes : ils sous-entendent des rapports soutenus entre les adultes et les jeunes participant aux programmes; ils ont recours aux stimulants financiers pour inciter les jeunes à réussir et sanctionnent le piètre rendement; ils soutiennent la réussite. L'intervention précoce est également un élément important.

D'après l'ensemble des données disponibles, l'étude bilan (DRHC, 1997, p. 4-6) a permis de tirer les conclusions générales suivantes :

- En général, la réussite des jeunes sur le marché du travail est indissociable de leur niveau de scolarité;
- Lorsque des programmes donnent des résultats positifs, ils sont généralement d'une incidence plutôt limitée. Le fait qu'un programme n'ait qu'une petite incidence ne veut pas nécessairement dire qu'il n'en vaut pas la peine. Il peut quand même être rentable – avoir un rendement des fonds publics investis – et se révéler capital dans la vie de certains jeunes;
- Comme les besoins des jeunes sont variés, on ne peut s'attendre à ce qu'un seul type d'intervention permette de s'attaquer à tout l'éventail de leurs besoins;
- Les programmes les plus efficaces auprès des jeunes supposent des rapports soutenus avec des adultes dont le rôle peut varier d'un programme à l'autre – les adultes pouvant agir à titre de professeurs, de mentors, de chargés de cas, de conseillers ou, encore, de superviseurs –, le facteur déterminant étant que le contact « adulte-jeune » doit durer un bon laps de temps et comporter des éléments de suivi et de soutien;
- La stratégie qui serait la plus efficace auprès des jeunes défavorisés allierait un volet formation et des liens avec les employeurs, une formation en cours d'emploi et une expérience de travail et, pour les jeunes les plus défavorisés, de l'aide pour la recherche d'un emploi et des subventions salariales transitoires;
- Les interventions visant les jeunes qui abandonnent l'école secondaire sont plus efficaces si elles ont lieu le plus tôt possible après le « décrochage »;
- Les programmes d'expérience de travail ont généralement produit des résultats décevants à long terme. Les initiatives de création d'emploi qui ont connu du succès fournissent généralement des emplois dans des secteurs de l'économie où on s'attend à une croissance des emplois;
- La réussite des programmes d'emploi pour les jeunes dépend généralement non seulement de la bonne conception et de la bonne prestation des programmes, mais aussi de l'existence de perspectives d'emploi dans le marché du travail.

4. Évaluation des composants de la SEJ

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les six études d'évaluation examinées portaient sur trois volets de la SEJ et ont été effectuées entre 1999 et 2002. L'une d'entre elles portait sur le volet Science et technologie tandis que l'autre s'intéressait au volet des stages internationaux pour les jeunes. Les quatre autres études ont été consacrées à deux initiatives de DRHC destinées aux jeunes : trois d'entre elles ont porté sur le programme JSC et l'autre a porté sur le Programme SJC.

Les études d'évaluation se sont guidées sur une série de questions d'évaluation élaborées par le Comité d'évaluation interministériel (CEI) à propos des programmes de stages financés en vertu de la SEJ du gouvernement fédéral. En général, conformément aux objectifs de la SEJ, les évaluateurs ont tenté de déterminer dans quelle mesure les différents composants de la SEJ aidaient les jeunes participants à se préparer au monde du travail, à trouver un emploi et à le conserver. Ces questions ont été examinées du point de vue du retour à l'école et de la transition vers le marché du travail. Les douze questions d'évaluation ont été réparties en trois grands sujets : pertinence, réussite du programme/réalisation des objectifs, rentabilité (Annexe A). Les différentes phases des évaluations ont porté sur différentes séries de questions, mais l'ensemble des évaluations visaient à traiter toutes les questions essentielles.

La question de la pertinence des programmes a été traitée dans le cadre d'évaluations antérieures (voir DRHC, 1999, 2000a). Les études d'évaluation ont porté principalement sur les questions liées à la réussite des programmes et, dans une certaine mesure, à leur rentabilité. Dans le sommaire, nous avons traité des questions liées à la réussite des programmes mais pas à leur rentabilité³.

Le chapitre 4 se divise en trois sections. La section 4.1 présente un aperçu de la méthode d'évaluation employée. La section 4.2 présente le profil des participants avant leur admission aux programmes et la section 4.3 présente un résumé des principaux résultats de l'ensemble des études.

4.1 Aperçu de la méthode d'évaluation employée dans le contexte de la SEJ

Les six études examinées reposaient sur une méthodologie faisant appel aux groupes témoins. Avec cette méthodologie, les résultats obtenus par des groupes de participants sont comparés à ceux obtenus par des groupes témoins formés de non-participants. Les renseignements sur les participants et les non-participants ont été recueillis au moyen de sondages téléphoniques. De plus, des parrains, des employeurs et des agents de programme ont aussi été interrogés dans le cadre de certaines études. Des groupes de discussion ont aussi eu lieu avec des employeurs et des parrains.

³ En raison des restrictions dans les données, il est difficile de tirer des conclusions qui appuieraient le degré de précision souvent sous-entendu dans les résultats liés à la rentabilité.

La présente section traite des caractéristiques importantes et des aspects pertinents des groupes témoins, des sondages, des analyses de données et des techniques d'estimation qui servent en général à évaluer les effets des programmes d'emploi. Elle fournit également quelques renseignements plus précis sur la méthode d'évaluation employée dans chaque étude d'évaluation.

4.1.1 Groupes témoins

Les études qui forment le fondement du présent sommaire reposent sur les évaluations sommatives de trois volets de la SEJ. Les évaluations sommatives ont pour but de fournir des renseignements sur les effets des programmes sur les participants. Pour ce faire, les études d'évaluation se penchent sur les résultats pertinents obtenus par les participants (après leur inscription aux programmes) par rapport à des points de référence conçus pour représenter les résultats qui auraient été obtenus en l'absence des programmes. Dans les six études d'évaluation résumées dans le présent rapport, les points de référence ont été déterminés à l'aide de groupes de non-participants (appelés groupes témoins) qui ont été sélectionnés séparément des participants en fonction de leur similarité relative avec ces derniers.

Comme nous l'abordons ci-dessous, la sélection des groupes témoins a fait appel à un processus complexe. La validité des estimations fondées sur l'utilisation de groupes témoins est, dans une large mesure, fonction de la pertinence et de la qualité des similarités entre les deux groupes. Toute conclusion fondée sur une estimation des effets reposant sur des groupes témoins dépend de la qualité de la sélection des groupes témoins.

Groupes de participants. La SEJ s'adressait à des jeunes répondant à des critères d'admissibilité prédéterminés. Le groupe de participants choisi pour chaque étude était composé de personnes qui répondaient à ces critères et avaient réellement participé aux programmes. Pour constituer les groupes de participants retenus dans le cadre des études d'évaluation portant sur la SEJ, les évaluateurs ont demandé aux ministères et aux organismes de préparer une liste complète de participants. Dans certains cas, des ministères et organismes chargés de la prestation des programmes n'ont pu participer aux études. Dans d'autres cas, des ministères et organismes qui ont participé aux études n'ont pas été en mesure de fournir des listes complètes de participants.

Groupes témoins. Dans cinq des six études, les groupes témoins ont été constitués à partir d'une base de données de DRHC qui contient des renseignements sur des personnes ayant été en contact avec un Centre de ressources humaines du Canada (CRHC). Les groupes témoins ont été constitués de jeunes n'ayant pas participé à un programme de formation professionnelle important avant et durant la période de référence des études. Dans le cas de la sixième étude, celle qui portait sur le programme SJC, le groupe témoin s'est composé de personnes qui avaient répondu à une enquête de base dans le cadre de leur demande de participation au programme, mais n'avaient pas été sélectionnées. Des données administratives et des données d'enquête ont été utilisées pour peaufiner la sélection des groupes témoins (par exemple, on a tenu compte de

la similarité avec les participants pour ce qui est de l'âge, de la période visée par la recherche d'emploi, de l'emplacement géographique et des antécédents scolaires).

4.1.2 Sondages

Pour chaque étude, les participants et les membres des groupes témoins ont répondu à une entrevue téléphonique. En plus de servir à recueillir des données sociodémographiques, comme l'âge, le sexe, l'état matrimonial et la scolarité, les entrevues ont permis de rassembler des données sur les perceptions des participants à l'égard des programmes, leurs activités professionnelles et leurs revenus dans les périodes précédant et suivant leur participation à un programme, de même que sur les activités professionnelles et les revenus des non-participants durant les périodes définies de façon similaire⁴.

Les sondages portant sur la SEJ reposaient sur des échantillons qui ont constitué des sous-ensembles des groupes sous-jacents de participants et de non-participants⁵. Règle générale, les plans d'échantillonnage et les sondages sont conçus pour produire des échantillons représentatifs des populations cibles et, par conséquent, des estimations fiables des résultats. En pratique toutefois, les écarts par rapport aux plans initiaux peuvent avoir une incidence sur la représentativité. Ils peuvent également réduire le nombre d'unités disponibles pour analyse dans la mesure où la fiabilité des estimations peut également être touchée. Les refus de répondre aux questions des sondages et les difficultés à joindre les membres des groupes échantillons sont deux des causes possibles de tels écarts.

Dans le cas des six études d'évaluation résumées dans le présent rapport, comme dans le cas des autres études de ce type, les groupes de répondants aux sondages peuvent ne pas être représentatifs des populations cibles. Lorsqu'il existe une différence, les conclusions tirées ne peuvent être généralisées que pour le sous-ensemble de la population représentée par les répondants.

4.1.3 Analyse des données et estimation

Les groupes témoins sont utilisés pour établir les effets nets des programmes (c'est-à-dire à l'exclusion des effets découlant de facteurs ne faisant pas partie de ces programmes). La réalisation de cet objectif dépend du degré de similarité entre les échantillons de participants et de non-participants disponibles à des fins d'analyse. Dans les cas où des différences existent, une simple comparaison des résultats moyens entre les deux groupes peut produire des estimations biaisées des effets des programmes. Il est possible de

⁴ Les données administratives de la banque de données de l'assurance-emploi et les déclarations d'impôt constituent habituellement des sources d'information très fiables pour connaître les activités professionnelles et les revenus des gens. Toutefois, ces données n'étaient pas disponibles au moment de la plupart des études d'évaluation. Par conséquent, même si l'étude sur le programme JSC Phase II comportait des analyses économétriques fondées sur les données administratives de l'assurance-emploi, ces dernières ne sont pas mentionnées ici pour des raisons de comparabilité.

⁵ Il faut souligner que le groupe témoin échantillon ne représente une population que de façon indirecte, par l'intermédiaire du processus de jumelage.

corriger de tels biais au moment de l'analyse. Dans certaines conditions⁶, des techniques de régression peuvent être utilisées pour contrôler certaines différences observées entre les participants et les non-participants. Dans le cas des études d'évaluation portant sur la SEJ, les techniques de régression ont été utilisées afin d'estimer la relation entre la participation à un programme et l'obtention de résultats d'intérêt (revenus et emploi), tout en tenant compte d'autres caractéristiques influentes observées (âge, sexe, etc.). Ainsi, pour le présent rapport, les estimations des effets des programmes sont fondées sur des techniques de régression⁷.

Les estimations présentées plus loin dans ce rapport (Tableau 4-4 et Tableau 4-5) incluent des estimations ponctuelles tirées des modèles de régression et des intervalles de confiance correspondants. Les intervalles de confiance sont des plages qui fournissent une mesure de la précision d'une estimation. On peut envisager qu'ils représentent la valeur réelle de la population avec un certain niveau de « confiance » (habituellement 95 %). Les intervalles de confiance tentent de quantifier le degré de confiance que l'on peut avoir dans la fiabilité des résultats; toutefois, ils ne tiennent pas compte de biais inconnus.

En général, la fiabilité statistique des estimations dépend de la taille des échantillons utilisés. Il est possible que des échantillons soient trop petits pour produire des estimations d'une fiabilité acceptable. Dans le cas des études sur la SEJ, quand c'était possible, certains groupes d'intérêt ont été isolés pour une analyse additionnelle, plus détaillée (par segment). Les sous-groupes habituellement considérés dans les rapports d'évaluation ont été définis en fonction du sexe et du niveau d'instruction. Il est clair que l'échantillon disponible pour un sous-groupe donné était plus restreint que celui qui était disponible pour l'étude du groupe dans son ensemble. Ainsi, dans les cas examinés dans ces études, l'analyse des sous-groupes a souvent servi à fournir des estimations détaillées (et précises)⁸.

4.1.4 Sélection des groupes de participants et des groupes témoins et procédé de sondage

Les ministères et organismes chargés de la prestation des programmes des volets **Science et technologie** et **Jeunes stagiaires Canada** n'ont pas tous pu participer aux études d'évaluation. Ceux et celles qui y ont participé devaient fournir des listes de participants. Cependant, les listes obtenues de certains des ministères participants étaient incomplètes. Par conséquent, le nombre de participants disponibles pour l'évaluation de ces volets était beaucoup plus faible que le nombre de personnes ayant participé aux programmes (selon

⁶ La validité des résultats d'un modèle de régression particulier dépend d'hypothèses comme celles liées au bien-fondé de sa spécification.

⁷ Dans certaines études, des techniques analytiques comme la technique d'appariement par score de propension ou le modèle de sélection de Heckman ont été utilisées pour contrôler les éventuelles différences non observées entre les participants et les membres du groupe témoin.

⁸ La fiabilité dépend du degré d'homogénéité de même que de la taille de l'échantillon. Cela signifie que les sous-groupes homogènes peuvent produire des estimations fiables en dépit de leur petite taille. Cependant, en raison de l'absence de réponses à des questions et de listes incomplètes, les biais possibles dans les sous-groupes peuvent ne pas être les mêmes que ceux qui peuvent être présents dans l'ensemble de l'échantillon, et les effets des biais possibles sur les estimations sont difficiles et souvent impossibles à évaluer.

ce qu'on peut lire dans les rapports annuels). Les coordonnées d'un grand nombre des participants inscrits sur ces listes étaient insuffisantes. Ainsi, la taille réduite de l'échantillon initial sélectionné pour l'analyse pourrait avoir influé sur le degré de similarité de ce dernier avec la population sous-jacente qu'il représente.

Pour le sondage portant sur le volet Science et technologie, parmi la liste originale de 2 474 stagiaires ayant participé au programme en 1998-1999 et 1999-2000, 418 participants ont répondu à une entrevue téléphonique. Pour le sondage sur le programme Stages internationaux pour les jeunes, 755 participants ont répondu à une entrevue téléphonique parmi la liste originale de 3 400 stagiaires ayant participé au programme durant la même période. Le même groupe témoin a été utilisé pour les deux évaluations. Un total de 5 566 membres possibles des groupes témoins ont été sélectionnés à partir des dossiers administratifs de DRHC (dans le Système national des services d'emploi, ou le SNSE). Parmi ceux-ci, 1 000 ont répondu à l'entrevue. Le sondage auprès des membres du groupe témoin a commencé deux semaines après le début du sondage auprès des groupes de participants. Il a ainsi été possible de superviser la sélection des membres du groupe témoin en fonction de leurs similarités avec l'échantillon de participants.

L'échantillon de participants au programme **Jeunes stagiaires Canada Phase I** a été tiré d'une base de données constituée à partir de contacts avec des CRHC et des renseignements obtenus sur les clients du programme JSC en 1997-1998. Dans l'ensemble, des renseignements étaient disponibles pour environ la moitié des projets. Des entrevues ont eu lieu avec 1 439 participants. Pour le groupe témoin, les noms de 58 600 membres éventuels ont été extraits du SNSE. En fonction d'un modèle statistique de participation au programme, un sous-groupe de 4 120 membres éventuels du groupe témoin ont ensuite été appariés à des participants à l'aide de la méthode du répondant le plus semblable. Au moment du sondage, des questions filtres ont permis de rejeter un grand nombre des membres éventuels du groupe témoin. Des entrevues ont ensuite eu lieu avec 554 répondants du groupe témoin.

L'étude portant sur le programme **Jeunes stagiaires Canada Phase II** a nécessité un sondage de suivi auprès des répondants au sondage de la Phase I qui avaient consenti à être interrogés à nouveau. Parmi les 1 174 participants qui y avaient consenti, 724 ont répondu à l'entrevue de la Phase II en 2001. Dans le groupe témoin, 228 des 410 répondants de la Phase I ont répondu au sondage de suivi.

L'étude portant sur le programme **Jeunes stagiaires Canada Phase III** s'est intéressée à une plus récente cohorte de stagiaires ayant participé au programme entre avril 1998 et l'été 2000. À partir d'un échantillonnage de 26 500 participants, 10 841 ont été sélectionnés au hasard parmi l'échantillon initial. Parmi ces derniers, 2 051 ont répondu à l'entrevue. Pour le groupe témoin, un échantillon de 11 200 membres éventuels a été tiré du SNSE; ces derniers ont ensuite été appariés aux participants (à l'aide d'un modèle statistique de participation au programme et de la méthode du répondant le plus semblable). Un total de 2 052 membres du groupe témoin ont répondu à l'entrevue. Durant le sondage, des quotas ont été utilisés afin d'obtenir un nombre adéquat de répondants pour permettre une analyse par région et par groupe cible (groupes des minorités visibles, autochtones, personnes handicapées et jeunes des milieux ruraux).

L'étude portant sur le **Service jeunesse Canada Phase II** a consisté en une étude de suivi auprès d'une cohorte de jeunes s'étant inscrits au programme entre l'été 1995 et mars 1997. L'échantillonnage utilisé dans l'étude de la Phase I pour le groupe de participants et le groupe témoin a été tiré d'une enquête de base menée auprès de parrains de projets au moment de leur demande de participation au programme (voir DRHC, 1999). Ici, comme dans l'étude de suivi de la Phase II, les non-participants étaient des personnes ayant fait une demande, mais n'ayant pas participé aux projets du SJC. Parmi les 1 242 jeunes qui ont répondu au sondage de la Phase I (908 participants et 334 non-participants), 636 ont été interrogés pour la Phase II (461 participants et 175 non-participants).

Des statistiques d'enquête pour les six études d'évaluation sont présentées au Tableau 4-1. Dans l'examen des résultats, il faut garder à l'esprit le faible taux de réponse ou la faible taille des échantillons dans certaines études.

Tableau 4-1						
Statistiques d'enquête tirées des études d'évaluation sur les composants de la SEJ						
	Science et technologie	Stages internationaux	Jeunes stagiaires Canada			Service jeunesse Canada
			Phase I	Phase II	Phase III	
Participants ^a	6 890	4 763	15 650 ^d		26 500	8 237
Base d'échantillonnage	2 474	3 400	8 487	1 174 ^e	26 500	908 ^f
Échantillon initial	1 628	2 941	N/D	1 174	10 841	908
Numéros non valides / Pas de réponse / Inadmissibles ^b	1 085	2 056	N/D	348	8 042	410
Refus de répondre	125	130	N/D	102	748	36
Entrevues achevées	418	755	1 439	724	2 051	462
Non-participants	—	—	—	—	—	—
Échantillon initial	5 566 ^c	5 566 ^c	58 600 ^c	410 ^e	11 200 ^c	334 ^f
Numéros non valides / Pas de réponse / Inadmissibles ^b	3 937	3 937	N/D	138	8 280	133
Refus de répondre	629	629	N/D	44	868	26
Entrevues achevées	1 000	1 000	554	228	2 052	175
Période de début du programme	04/98-03/00	04/98-03/00	04/97-03/98	04/97-03/98	04/98-06/00	06/95-03/97
Période du sondage	06/01-09/01	07/01-09/01	05/99-09/99	03/01	05/01-06/01	01/00-02/00
^a Nombre de participants selon les rapports annuels des ministères et organismes. ^b Par « personnes inadmissibles » parmi les participants, on entend des personnes qui étaient, par exemple, sur la liste de participants mais ont dit n'avoir pas participé au programme de stages ou des personnes qui ont participé à un autre programme entre la fin de leur stage et le sondage. Par « personnes inadmissibles » parmi les non-participants, on entend des personnes qui ont finalement participé à un programme de stage ou à un autre programme d'emploi important, ou qui ont été jugées comme n'ayant pas suffisamment de similarité avec les participants. ^c Nombre de membres éventuels du groupe témoin qui ont eu des contacts avec un CRHC durant la même période où des participants ont joint le programme selon des données administratives. ^d En raison du manque de renseignements disponibles sur les projets du programme JSC comptant 2 à 4 participants, seuls les projets individuels et les projets comptant 5 participants ou plus ont été retenus. ^e Nombre de répondants du sondage sur le programme JSC qui ont accepté de participer à un sondage de suivi. ^f Nombre de répondants du sondage sur SJC Phase I. N/D : non disponible. Source : Rapports techniques.						

4.2 Profil des participants et caractéristiques avant-programme

La présente section contient les profils de base des participants aux programmes de la SEJ qui ont répondu aux sondages. Les statistiques descriptives sont fournies sans égard à leur pertinence statistique — elles décrivent la composition des échantillons et ne doivent pas être considérées comme des estimations des populations de participants⁹.

4.2.1 Science et technologie

La moyenne d'âge des participants au volet Science et technologie qui ont répondu au sondage était de 25 ans. Les trois quarts des participants détenaient un diplôme du niveau postsecondaire et 60 % avaient récemment fréquenté l'école avant de commencer leur stage. Le domaine d'études le plus commun était les sciences et la technologie.

Les participantes féminines représentaient 44 % des répondants au sondage. Les personnes appartenant à une minorité visible comptaient pour 9 % de l'échantillon, les autochtones pour 3 % et les personnes handicapées pour 2 % (moins de 10 répondants sur un échantillon de 418 personnes). Près des deux tiers n'avaient jamais été mariés et 80 % n'avaient pas d'enfants vivant avec eux. Toutes les régions géographiques étaient bien représentées.

Les répondants ont indiqué que, dans l'année précédant leur stage, ils avaient passé le quart de leur temps, en moyenne, dans un emploi à temps plein, et un peu plus du tiers de leur temps à l'école à temps plein. Le revenu médian des participants était de 7 500 \$ en 1997 et de 10 000 \$ en 1998. Dans les 12 mois précédant leur stage, 20 % des répondants ont reçu des prestations d'assurance-emploi et 3 % ont bénéficié de l'aide sociale. Parmi ceux qui avaient occupé un emploi, 49 % se sont dits sous-employés.

Un peu plus de la moitié (52 %) des répondants se sont inscrits au programme parce qu'on leur a offert un stage en réponse à une demande d'emploi. Environ 25 % avaient déjà travaillé pour leur employeur dans le passé. Les participants qui ont été dirigés vers le programme par un CRHC comptaient pour 4 %, tandis que les participants dirigés par un autre organisme ou approchés par un employeur ou un parrain représentaient 8 % de l'échantillon dans chaque cas.

4.2.2 Stages internationaux pour les jeunes

La moyenne d'âge des répondants ayant participé au programme de stages internationaux pour les jeunes était de 25 ans. Plus de 80 % des participants détenaient un diplôme de niveau postsecondaire et plus de la moitié avaient récemment (depuis six mois ou moins) fréquenté l'école avant de commencer leur stage.

⁹ Dans la présente section, des groupes peuvent se chevaucher (p. ex., une personne peut être une femme et appartenir à une minorité visible).

Les participantes féminines représentaient 58 % de l'échantillon. Les personnes appartenant à une minorité visible comptaient pour 15 % des répondants au sondage, les autochtones pour 3 %, et les personnes handicapées pour 1 % (moins de 10 répondants sur un échantillon de 755 personnes). Près des quatre cinquièmes n'avaient jamais été mariés, et seulement 7 % avaient des enfants vivant avec eux. Toutes les régions du Canada étaient bien représentées.

Les répondants ont indiqué que, dans l'année précédant leur stage, ils avaient passé, en moyenne, un peu plus du tiers de leur temps dans un emploi à temps plein, et le tiers de leur temps à l'école à temps plein. Le revenu médian des participants était de 9 000 \$ en 1997 et de 10 000 \$ en 1998. Un peu plus de 20 % des répondants avaient reçu des prestations d'assurance-emploi durant les 12 mois précédents et 3 % avaient bénéficié de l'aide sociale. Parmi ceux qui avaient occupé un emploi avant de participer au programme, 63 % se sont dits sous-employés.

Environ 42 % des répondants se sont inscrits au programme en faisant une demande auprès d'un organisme parrain après avoir entendu parler des stages. Environ 22 % se sont inscrits au programme après s'être fait offrir un stage en réponse à une demande d'emploi. Environ 7 % avaient déjà travaillé pour leur employeur dans le passé. Les participants qui ont été dirigés vers le programme par un CRHC comptaient pour 4 %, tandis que les participants dirigés par un autre organisme ou approchés par un employeur ou un parrain représentaient 14 % et 8 % de l'échantillon, respectivement.

4.2.3 Jeunes stagiaires Canada

Au moment du sondage de la **Phase I**¹⁰, la moyenne d'âge des répondants était de 24 ans. La majorité d'entre eux (52 %) détenaient un diplôme de niveau postsecondaire et 40 % avaient récemment fréquenté l'école moins de six mois avant de commencer leur stage.

Les participantes féminines représentaient 56 % de l'échantillon total de 1 439 personnes. Les personnes appartenant à une minorité visible comptaient pour 15 % des répondants, les autochtones pour 9 %, et les personnes handicapées pour 3 %. Près des trois quarts n'avaient jamais été mariés et 22 % avaient des enfants vivant avec eux. L'Ouest était surreprésenté dans l'échantillon, tandis que le Québec et la région de l'Atlantique étaient sous-représentés.

En moyenne, les répondants ont indiqué que, dans l'année précédant leur stage, ils avaient passé 27 % de leur temps dans un emploi à temps plein et 28 % de leur temps à l'école à temps plein. Parmi ceux qui avaient occupé un emploi avant leur stage, 62 % se sont dits sous-employés.

¹⁰ L'étude de la Phase II a porté sur une analyse de la même cohorte que celle qui avait été interrogée à la Phase I (bien que l'attrition ait entraîné quelques différences entre les caractéristiques des deux groupes).

L'étude de la **Phase III** a porté sur une nouvelle cohorte. La moyenne d'âge des 2 051 répondants au sondage était de 23 ans. La proportion des répondants qui détenaient un diplôme de niveau postsecondaire était de 38 %. Environ 41 % avaient fréquenté l'école moins de six mois avant de commencer leur stage.

Les participantes féminines représentaient 45 % de l'échantillon. Les personnes appartenant à une minorité visible comptaient pour 14 % des répondants, les autochtones pour 11 %, et les personnes handicapées pour 5 %. Un peu plus des deux tiers n'avaient jamais été mariés et 23 % avaient des enfants vivant avec eux. L'Ontario et l'Ouest étaient légèrement surreprésentés dans l'échantillon, tandis que le Québec était suffisamment représenté et que la Région de l'Atlantique était sous-représentée.

En moyenne, les répondants ont indiqué que, dans l'année précédant leur stage, ils avaient passé 28 % de leur temps dans un emploi à temps plein, 2 % de leur temps à l'école à temps plein et 3,5 % de leur temps, en moyenne, à la fois à l'école et dans un emploi à temps partiel. Dans les 12 mois précédant leur participation au programme, 15 % des répondants avaient reçu des prestations d'assurance-emploi et 14 % avaient bénéficié de l'aide sociale. Parmi ceux qui avaient occupé un emploi avant leur stage, 53 % se sont dits sous-employés.

Les participants qui se sont inscrits au programme après avoir fait une demande d'emploi et s'être, par la suite, fait offrir un stage représentaient 32 % des répondants au sondage de la Phase III. Environ 16 % avaient déjà travaillé pour leur employeur dans le passé. Les participants approchés par un employeur ou un parrain comptaient pour 20 %, tandis que les participants qui avaient été dirigés vers le programme par un CHRC ou par un autre organisme représentaient 13 % et 12 % de l'échantillon, respectivement.

4.2.4 Service jeunesse Canada

Au moment du sondage de suivi (en moyenne, environ 3 ans après la fin de leur stage), 51 % des 462 répondants qui avaient participé au programme durant la première période (entre 1995 et 1997) étaient âgés de 23 ans ou plus et 49 % avaient moins de 23 ans. Un peu plus de 30 % détenaient un diplôme de niveau postsecondaire au moment de leur participation au programme.

Les participantes féminines représentaient 62 % de l'échantillon. Les personnes appartenant à une minorité visible comptaient pour 19 % des répondants, les personnes handicapées pour 3 % et les autochtones pour 2 % (soit moins de 10 répondants). Environ 22 % avaient des enfants vivant avec eux. Toutes les régions étaient bien représentées dans l'échantillon, même si l'Ontario était légèrement surreprésenté.

Aucune donnée n'était disponible sur les activités professionnelles des participants dans la période précédant leur participation au programme.

4.3 Sommaire des résultats

La présente section contient un sommaire des principales constatations tirées des six études d'évaluation portant sur les Stages internationaux pour les jeunes, le volet Science et technologie, le programme JSG et le programme SJC. Ces études fournissent des renseignements sur le degré de satisfaction des participants à l'égard des programmes, les perceptions des participants quant aux effets des programmes, ainsi que des estimations des effets des programmes, calculées au moyen de techniques économétriques, en ce qui concerne l'emploi, le chômage, les revenus, la scolarité et le recours à l'assurance-emploi.

4.3.1 Degré de satisfaction des participants à l'égard des programmes

Le degré de satisfaction des participants a été examiné, d'une façon ou d'une autre, pour les quatre programmes. Dans le cadre des études sur le volet Science et technologie, les Stages internationaux pour les jeunes et le programme JSC Phase III, on avait demandé aux répondants aux sondages de coter leur degré de satisfaction à l'égard de plusieurs éléments clés des programmes. Les répondants du sondage sur le programme JSC Phase I devaient indiquer leur degré de satisfaction quant au salaire reçu durant leur stage, tandis que les répondants au premier sondage sur le SJC (voir DRHC, 1999) devaient coter leur degré de satisfaction à l'égard de leur stage en général¹¹. Les résultats des sondages sont présentés au Tableau 4-2, accompagnés des taux d'achèvement (soit le pourcentage de participants ayant terminé chaque programme).

Une majorité des participants aux programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC Phase III qui ont répondu aux sondages ont déclaré qu'ils étaient satisfaits des renseignements reçus sur les programmes et les modalités de participation. Entre 73 et 89 % des répondants étaient satisfaits de ces éléments des programmes.

Une majorité des participants à ces mêmes programmes se sont également dits satisfaits du processus de jumelage emploi-travailleur, de l'occasion offerte d'apprendre et de la durée du stage. Le pourcentage de répondants s'étant dits satisfaits de ces éléments des programmes s'élevait entre 83 et 94 %. Une majorité des répondants (entre 69 et 78 %) se sont dits satisfaits du salaire reçu durant leur stage.

Pour ce qui est du programme SJC, 92 % des participants qui ont répondu au sondage se sont dits « assez » ou « très » satisfaits de leur stage.

Les taux d'achèvement des programmes s'échelonnaient entre 79 et 88 %.

¹¹ L'étude sur le programme JSC Phase II, une étude de suivi menée auprès des participants à la Phase I, ne traitait pas de ces aspects relativement à la satisfaction des participants.

Comme il en est fait mention dans les rapports techniques de chacune des études, les parrains, les employeurs et les partenaires se sont également dits satisfaits de ces éléments des programmes, selon des données recueillies de différentes sources (groupes de discussion, entrevues).

Tableau 4-2					
Degré de satisfaction* des participants et taux d'achèvement (d'après les répondants aux sondages)					
Satisfaction (%) à l'égard	Science et technologie (n=418)**	Stages internationaux (n=755)	Jeunes stagiaires Canada		Service jeunesse Canada (n=908)
			Phase I (n=1 439)	Phase III (n=2 051)	
du stage en général	N/D	N/D	N/D	N/D	92
des renseignements reçus sur le programme	73	83	N/D	84	N/D
des modalités d'inscription	79	89	N/D	87	N/D
de l'occasion d'apprendre	94	91	N/D	91	N/D
de la durée du stage	86	90	N/D	85	N/D
du processus de jumelage	91	86	N/D	83	N/D
du salaire durant le stage	78	69	78	74	N/D
Taux d'achèvement (%)	87	88	82	79	87

* Dans les sondages sur le volet Science et technologie, les Stages internationaux pour les jeunes et le programme JSC Phase III, le degré de satisfaction a été mesuré sur une échelle ordinaire de cinq points; le tableau présente le pourcentage de répondants qui ont dit être « un peu » à « très » satisfait (3 à 5 sur l'échelle). Une échelle à 7 points a été utilisée dans le sondage sur le SJC Phase I et le tableau présente le pourcentage de répondants qui ont dit être « assez » à « très » satisfaits (6 et 7 sur l'échelle).

** n représente la taille de l'échantillon pour le sondage; le nombre de répondants à chacune des questions peut être inférieur à cause de valeurs manquantes. Tous les pourcentages sont arrondis au nombre entier le plus proche. N/D : non disponible.

Source : DRHC (1999) pour les données sur le SJC; rapports techniques pour les autres programmes.

4.3.2 Perceptions des participants et résultats sélectionnés

Dans les six études effectuées, on a demandé aux participants aux programmes ayant accepté de répondre aux sondages quelles étaient leurs perceptions à l'égard des résultats obtenus après leur participation (p. ex., éducation, acquisition de compétences et emploi). Les résultats des sondages sont présentés au Tableau 4-3.

Dans les études sur le volet Science et technologie, le volet Stages internationaux pour les jeunes et le programme JSC Phase III, on a demandé aux participants ayant accepté de répondre aux sondages quelles étaient leurs perceptions quant aux effets des programmes

sur leur décision de retourner à l'école ou leur choix de carrière, leur niveau d'employabilité en général, les compétences acquises et le jumelage entre leur niveau de compétences et leur emploi actuel.

On a demandé aux répondants des sondages portant sur les programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC Phase III quel était leur niveau d'employabilité général. Ils devaient coter leur employabilité avant leur participation au programme, en plus d'indiquer leur niveau d'employabilité au moment du sondage. Entre 81 et 85 % d'entre eux ont évalué leur niveau d'employabilité actuel (leur employabilité après-programme au moment du sondage) « élevé » ou « très élevé ». Quant à leur niveau d'employabilité général au moment de commencer leur stage, seuls 23 à 31 % l'ont évalué « élevé » ou « très élevé ».

Les répondants aux sondages de quatre des études devaient indiquer si oui ou non ils sentaient qu'ils avaient amélioré ou développé des compétences relatives au travail durant leur participation au programme. Généralement, les répondants ont répondu positivement. Pour ce qui est de la faculté d'adaptation, plus de 90 % des répondants ont dit avoir amélioré cette compétence. Environ 90 % des répondants ont dit sentir qu'ils avaient une meilleure motivation personnelle qu'avant leur participation au programme et entre 86 et 93 % ont indiqué que leurs compétences relatives au travail d'équipe s'étaient améliorées.

Bon nombre des participants ont également amélioré leurs compétences en informatique et avec les chiffres. Selon les auto-évaluations effectuées par des répondants aux sondages, la proportion de ceux qui pensent ainsi variait d'un programme à l'autre. Un plus grand pourcentage (90 %) de participants au programme Stages en science et technologie ont indiqué avoir amélioré leurs compétences en informatique durant leur stage, si l'on compare avec les participants des autres programmes (entre 55 et 67 %). Un plus grand pourcentage des répondants aux sondages relatifs aux programmes Stages en science et technologie et JSC Phase III ont indiqué avoir amélioré leurs compétences en calcul durant leur participation au programme (65 et 58 %, respectivement), si l'on compare aux participants du programme Stages internationaux pour les jeunes (41 %). Cela semble cadrer avec les objectifs des programmes et les besoins de la clientèle.

Entre 46 et 80 % des répondants aux sondages sur les programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC ont indiqué avoir amélioré leurs compétences en mathématiques, en science et en recherche technique durant leur participation au programme de stages.

Entre 30 et 49 % des répondants aux sondages sur les programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC Phase I et Phase III ont indiqué être retournés à l'école après leur stage. Parmi ces répondants, de 49 à 64 % ont indiqué que leur stage avait eu une influence sur leur décision.

Une majorité (entre 78 et 85 %) des répondants aux sondages sur les programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC Phase III ont indiqué que leur stage les avait aidés « un peu » à « beaucoup » à déterminer leur choix de carrière.

On a également demandé aux répondants s'ils croyaient être sous-employés dans leur emploi actuel et plus récent pour deux périodes : au début du programme et au moment du sondage après-programme. Selon les données de leurs auto-évaluations, le pourcentage de répondants ayant indiqué être sous-employés a diminué avec le temps. Le pourcentage de répondants ayant déclaré être sous-employés avant le programme ou au début du programme s'échelonnait entre 49 et 68 %; le pourcentage de répondants s'étant déclarés sous-employés au moment du sondage après-programme allait de 24 à 30 %.

Une majorité des répondants ont en général indiqué que les stages avaient été utiles pour obtenir leur plus récent emploi (entre 72 et 86 %). Cependant, une majorité d'entre eux (entre 65 et 77 %) croient également qu'ils auraient trouvé du travail même s'ils n'avaient pas participé aux programmes.

La proportion des participants qui se sont dits sans travail et à la recherche d'un emploi au moment des sondages après-programme était similaire d'un programme à l'autre. Elle s'échelonnait entre 10 et 13 %.

Les différents programmes de la SEJ offraient aux participants un contact direct avec des employeurs et des parrains. Dans de nombreux cas (entre 48 et 56 % des répondants), ces contacts sous-entendaient une certaine forme de mentorat qui a survécu aux stages. Une majorité des participants ont continué à avoir des contacts avec leur employeur après la fin de leur stage (entre 52 et 68 %). Toutefois, comme nous l'avons mentionné précédemment, bon nombre d'entre eux ont déclaré avoir déjà des contacts avec leur employeur de stage avant de s'inscrire au programme (la plus forte proportion s'élevait à 52 % dans le cas des stages en science et technologie). De plus, certains participants avaient déjà travaillé pour leur employeur avant le programme (la plus forte proportion s'élevait à 25 % dans le cas des stages en science et technologie).

Tableau 4-3
Perceptions des participants à l'égard de mesures de résultats sélectionnées (d'après les répondants aux sondages)

Résultat	Science et technologie (n=418)*	Stages internationaux (n=755)	Jeunes stagiaires Canada			Service jeunesse Canada (n=462)
			Phase I (n=1 439)	Phase II (n=724)	Phase III (n=2 051)	
Employabilité « élevée » ou « très élevée » (%)	avant : 27 après : 85	avant : 31 après : 85	N/D	N/D	avant : 23 après : 81	N/D
Amélioration des compétences (% qui ont dit « oui »)						
- faculté d'adaptation	94	96	N/D		92	N/D
- motivation personnelle	91	89	N/D		89	N/D
- travail d'équipe	86	87	N/D		86	N/D
- habiletés en communication	78	84	87	N/D	71	N/D
- compétences en informatique	90	67	55		67	N/D
- compétences avec les chiffres	65	41	N/D		58	N/D
- compétences en math / science et technologie / recherche	80	46	53 (n=1 438)		52	N/D
Retour à l'école (à plein temps ou à temps partiel) après le stage (% ayant répondu « oui »)	48	49	30 (n=1 437)	N/D	40	N/D
Les stages ont eu une influence sur la décision de retourner à l'école (% qui ont dit « oui » parmi ceux qui sont retournés à l'école)	49 (n=202)	61 (n=372)	N/D	N/D	64 (n=829)	N/D
Les stages ont aidé « un peu » à « beaucoup » à déterminer un choix de carrière (%)	79	85	N/D	N/D	78	N/D
Utilité (« un peu » à « très utile ») de l'expérience de travail pour obtenir l'emploi actuel / le plus récent (%)	86 (n=355)	84 (n=614)	72	78 (n=723)	83 (n=1 541)	78 (n=461)
Se considère sous-employé dans l'emploi actuel ou le plus récent (% de ceux qui ont un emploi)	avant : 49 (n=350) après : 24 (n=392)	avant : 63 (n=686) après : 26 (n=737)	avant : 52 (n=1 054) après : 28 (n=853)	après : 30 (n=705)	avant : 53 (n=1 833) après : 30 (n=1 977)	N/D
Emploi actuel ou plus récent lié à la carrière ou au domaine d'études (% de « oui »)	N/D	76 (n=754)	N/D	66 (n=704)	61 (n=1 977)	N/D

Tableau 4-3 (suite)
Perceptions des participants à l'égard de mesures de résultats sélectionnées (d'après les répondants aux sondages)

Résultat	Science et technologie (n=418)*	Stages internationaux (n=755)	Jeunes stagiaires Canada			Service jeunesse Canada (n=462)
			Phase I (n=1 439)	Phase II (n=724)	Phase III (n=2 051)	
Activité actuelle s'il n'y avait pas eu le programme (%)						
- fréquentation scolaire	14	17	aurait trouvé...	(n=723)	18	
- emploi dans un domaine lié aux études	56	52	• un emploi à temps plein : 68 %	20	35	
- emploi dans un domaine non lié aux études	16	19		33	28	
- travail autonome	5	4	• un emploi à temps plein lié à la carrière : 49 %	28	3	N/D
- sans emploi et à la recherche de travail	2	2		4	7	
- sans emploi et non à la recherche de travail	1	0		7	2	
- emploi et fréquentation de l'école	1	1		1	2	
- autre	3	3		3	3	
			(n=1 438)			
A eu un mentor (% de « oui »)	52	48	51	N/D	56	N/D
A eu des contacts avec l'employeur ou le parrain depuis la fin du stage (% de « oui »)	68 (n=218)	67 (n=676)	N/D	N/D	52 (n=817)	N/D
A utilisé les liens établis durant le stage pour trouver un emploi (% de « oui »)	33 (n=412)	45	N/D	N/D	33 (n=1 584)	N/D

* Le n indiqué dans l'en-tête de colonne représente la taille de l'échantillon pour l'ensemble du sondage. Certaines cellules contiennent d'autres tailles d'échantillon indiquant un écart par rapport à la taille d'échantillon originale. Tous les pourcentages sont arrondis au nombre entier le plus près. N/D : non disponible.

Source : Rapports techniques.

4.3.3 Répercussions des programmes sur les perspectives d'emploi : résultats des analyses économétriques

Comme nous l'avons mentionné plus tôt à la section 4.1, chacune des études effectuées a comporté une analyse des données recueillies dans les sondages. Des techniques économétriques ont été utilisées pour répondre à la question des répercussions des programmes. Ces techniques économétriques ont été appliquées aux données des sondages dans le but de comparer la situation après-programme des participants sur le plan de l'emploi avec celle de non-participants. Le Tableau 4-4 présente un sommaire des différences qui ont été estimées à l'aide de techniques économétriques, par programme et par variable clé liée à l'emploi : revenus, pourcentage de temps dans un emploi à temps plein, pourcentage de temps dans un emploi à temps partiel, pourcentage de temps sans emploi, pourcentage de temps à l'école et nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi. De la même façon, le Tableau 4-5 présente un sommaire des différences estimées dans les revenus des femmes et des hommes.

Les tableaux contiennent les estimations ponctuelles et l'intervalle de confiance de 95 % associés à chaque question (comme nous l'avons abordé à la section 4.1.3 ci-dessus). L'abréviation « N/S », qui apparaît dans certaines cellules, signifie qu'on n'a pu détecter une différence entre les deux groupes à un intervalle de confiance de 95 %. L'abréviation « N/D », qui apparaît dans d'autres cellules, signifie qu'on n'a pu fournir une estimation pour cette variable.

Les analyses économétriques ont permis de faire les constatations suivantes :

- Comme le montre le tableau 4-4, dans l'ensemble, les revenus des participants aux programmes ont été estimés plus élevés que ceux des non-participants, sauf pour ce qui est du SJC. On a estimé que les écarts de revenus annualisés allaient de 2 299 à 5 724 \$, selon le programme. L'étude de suivi portant sur SJC (effectuée environ trois ans après la fin du programme) n'a pas permis de détecter une différence dans les revenus entre les deux groupes, pour un intervalle de confiance de 95 %¹².
- Le tableau 4-5 présente les différences estimées entre les participants et les non-participants, pour les hommes et les femmes séparément. L'étude sur le programme Stages en science et technologie laisse supposer que les femmes participantes ont gagné en moyenne 9 420 \$. Les études sur les programmes Stages internationaux pour les jeunes et JSC laissent supposer que les femmes participantes ont gagné 4 854 et 3 400 \$ respectivement. Selon les estimations, les études sur les programmes Stages en science et technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC n'ont pas permis de relever des meilleurs revenus pour les hommes. L'étude sur le JSC n'a pas permis de relever une différence dans les revenus des hommes et des femmes.

¹² D'après un sondage effectué environ 13 mois après la fin du programme, l'étude sur le Service jeunesse Canada Phase I (DRHC, 1999) a permis de constater que les participants avaient passé plus de temps à l'école ou en formation et moins de temps dans un emploi ou sur le marché du travail que les non-participants. Ces différences n'étaient plus significatives pour la période comprise entre les sondages de la Phase I et de la Phase II.

- En ce qui concerne la durée des emplois, les études fournissent des résultats divers. On a estimé que les participants aux programmes Stages internationaux pour les jeunes et JSC avaient occupé un emploi à temps plein plus longtemps que les non-participants (8,5 et 15,9 %, respectivement). Selon les estimations, on n'a relevé aucune différence notable entre les participants aux stages en science et technologie et leurs homologues non participants. De la même façon, on n'a noté aucune différence notable entre les participants au SJC et les non-participants. Tandis que l'analyse laisse supposer que les participants aux stages en science et technologie n'ont pas occupé un emploi à temps plein pour une plus longue durée que leurs homologues non participants, les participants à ce programme semblent avoir passé plus de temps à l'école que les non-participants (5,7 % de plus par année, en moyenne, pour les participants).
- Selon les estimations, sauf pour ce qui est du programme JSC, les évaluations n'ont pas permis de relever une différence dans le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi entre les participants au programme et les non-participants (pour un intervalle de confiance de 95 %).

Tableau 4-4 Différence estimée* entre les participants aux programmes de la SEJ et les non-participants en ce qui a trait à certaines mesures de résultats après-programme sélectionnées (d'après les répondants aux sondages)						
Résultat	Science et technologie (n=1 418)**	Stages internationaux (n=1 755)	Jeunes stagiaires Canada			Service jeunesse Canada (n=637)
			Phase I (n=1 993)	Phase II (n=952)	Phase III (n=4 103)	
Revenus	5 724 \$ (2 403; 9 044)	4 675 \$ (2 015; 7 334)	2 986 \$	4 676 \$ (2 055; 7 297)	2 299 \$ (1 181; 3 416)	N/S
Pourcentage de temps dans un emploi à temps plein	N/S	8,5 (2,7; 14,3)	9	14,9 (8,1; 21,7)	15,9 (13,0; 18,8)	N/S
Pourcentage de temps dans un emploi à temps partiel	N/S	N/S	N/D	-5,2 (-9,7; -0,7)	-3,5 (-5,5; -1,6)	N/D
Pourcentage de temps en chômage	-8,3 (-12,0; -4,6)	N/S	N/S	-5,4 (-8,6; -2,3)	-5,2 (-6,7; -3,7)	N/S
Pourcentage de temps à l'école	5,7 (1,4; 9,9)	N/S	N/D	N/S	-3,4 (-5,0; -1,8)	N/S
Nombre de semaines à l'AE	N/S	N/S	-5	-2,4 (-4,8; -0,1)	-1,2 (-2,0; -0,3)	N/S

* D'après une modélisation économétrique des données tirées des sondages auprès des participants aux programmes et des groupes témoins pour chaque évaluation. Seuls les coefficients de régression de la participation aux programmes qui sont significatifs au niveau 0,05 pour le modèle le plus exhaustif sont indiqués. Le cas échéant, les intervalles de confiance de 95 % sont indiqués entre parenthèses.

** n représente la taille de l'échantillon pour le sondage; seuls les répondants ayant fourni des renseignements pour toutes les variables du modèle ont été inclus dans l'analyse. N/D : non disponible. N/S : non significatif.

Source : Rapports techniques.

Tableau 4-5
Différence estimée* entre les revenus des participants aux programmes de la SEJ et des non-participants, selon le sexe (d'après les répondants aux sondages)

	Science et technologie	Stages internationaux	Jeunes stagiaires Canada			Service jeunesse Canada
			Phase I	Phase II	Phase III	
Femmes	9 420 \$ (4 838; 14 003) (n=723) [†]	4 854 \$ (1 295; 8 413) (n=974)	N/D	N/D	3 400 \$ (1 941; 4 887) (n=2 295)	N/S — (n=381)
Hommes	N/S — (n=695)	N/S — (n=781)	N/D	N/D	N/S — (n=1 808)	N/S — (n=255)

* D'après une modélisation économétrique des données tirées des sondages auprès des participants aux programmes et des groupes témoins pour chaque évaluation. Seuls les coefficients de régression de la participation aux programmes qui sont significatifs au niveau 0,05 pour le modèle le plus exhaustif sont indiqués. Le cas échéant, les intervalles de confiance de 95 % sont indiqués entre parenthèses.

** *n* représente la taille du sous-échantillon; seuls les répondants ayant fourni des renseignements pour toutes les variables du modèle ont été inclus dans l'analyse. N/D : non disponible. N/S non significatif.

Source : Rapports techniques.

5. Évaluation d'ensemble et conclusion

Les résultats des évaluations sont divers. En général, une majorité des participants qui ont répondu aux sondages ont exprimé un haut degré de satisfaction par rapport aux principaux éléments des programmes. De plus, une majorité des participants ont indiqué que leur participation au programme leur avait permis d'accroître leur employabilité et d'améliorer leurs compétences. Les participants ont semblé aussi moins enclins à se dire sous-employés. Cependant, de nombreux répondants ont indiqué qu'ils auraient trouvé du travail même sans le programme, et bon nombre d'entre eux ont déclaré qu'ils avaient déjà des contacts avec leur employeur de stage avant le programme. L'analyse économétrique des revenus, des périodes d'emploi et des périodes de chômage des participants laisse supposer que les programmes ont eu une incidence modérée sur les revenus d'emploi de certains jeunes. Les jeunes qui ont participé aux programmes sont plus instruits – notamment ceux qui ont participé aux programmes Stages en science et Technologie, Stages internationaux pour les jeunes et JSC. On a noté peu ou pas de gains pour le groupe ayant participé au programme SJC, le programme ayant été repensé pour mettre davantage l'accent sur les jeunes à risque. Dans l'ensemble, ces résultats pourraient appuyer la nécessité de réexaminer certains aspects des programmes.

Bibliographie

- ARCHAMBAULT, R. et L. GRIGNON (1999). *La baisse du taux d'activité des jeunes depuis 1990 : Structurelle ou cyclique?*, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, Document de travail W-99-1F, Ottawa.
- BOWLBY, G. (2000). « The school-to-work transition », *Perspective*, printemps 2000, p. 43-48 (Produit n° 75-001-XPE au catalogue de Statistique Canada).
- BURNS, J. A. et V. THOMAS (1996). « Les jeunes et le marché du travail : étude de l'efficacité des programmes pertinents en Australie et au Royaume-Uni », dans *Évaluation de l'efficacité des programmes et services d'emploi à l'intention des jeunes*, Société de recherche sociale appliquée (1996), p. 85-97.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (1997a). *Efficacité des programmes d'emploi destinés aux jeunes : Étude bilan de l'expérience du passé — Rapport final*, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, DRHC, SP-AH027F-06-97, Ottawa.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (1997b). *Évaluation du programme Placement carrière-été (PCE)*, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, DRHC, SP-AH052F-11-97, Ottawa.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (1999). *Évaluation sommative de Service jeunesse Canada*, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, DRHC, SP-AH040-08-99F, Ottawa.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2000a). *Stratégie emploi jeunesse: Évaluation formative de Jeunes stagiaires Canada et d'autres initiatives jeunesse de DRHC — Rapport final*, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, DRHC, SP-AH105-02-00F.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2000b). *Profil des jeunes Canadiens sur le marché du travail*, Second Rapport annuel au Forum des ministres du marché du travail, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa.
- FINNIE, R. (2001). « Gains des diplômés et concordance entre les compétences professionnelles et les études », *Revue trimestrielle de l'éducation*, vol. 7, n° 2, p. 7-21 (produit n° 81-003-XIF au catalogue de Statistique Canada).
- LONG, D. A. (1996). « Quelles sont les mesures efficaces? Examen des études d'évaluation des programmes destinés aux jeunes défavorisés aux États-Unis », dans *Évaluation de l'efficacité des programmes et services d'emploi à l'intention des jeunes*, Société de recherche sociale appliquée (1996), p. 53-84.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (1997). *Regards sur l'éducation 1996*, Paris, OCDE.

RIDDELL, W. C. (1996). « Évaluation des données portant sur l'efficacité des programmes du marché du travail destinés aux jeunes du Canada », dans *Évaluation de l'efficacité des programmes et services d'emploi à l'intention des jeunes*, Société de recherche sociale appliquée (1996), p. [28-52].

SCHWARTZ, S. (1996). « Introduction », dans *Évaluation de l'efficacité des programmes et services d'emploi à l'intention des jeunes*, Société de recherche sociale appliquée (1996), p. 1-5.

SOCIÉTÉ DE RECHERCHE SOCIALE APPLIQUÉE (1996). *Évaluation de l'efficacité des programmes et services d'emploi à l'intention des jeunes*, rapport de recherche présenté à Développement des ressources humaines Canada.

STATISTIQUE CANADA (1999). « Les jeunes et le marché du travail », *Le point sur la population active*, vol. 3, n° 4 (produit n° 71-005-XPB au catalogue de Statistique Canada).

STATISTIQUE CANADA ET CONSEIL DES MINISTRES DE L'ÉDUCATION, CANADA (2000). *Indicateurs de l'éducation au Canada. Rapport du programme d'indicateurs pan-canadiens de l'éducation, 1999*, Ottawa, Statistique Canada (n° 81-582-XIF au catalogue).

THIESSEN, V. (2001). *Recherches stratégiques au sujet des jeunes Canadiens : Transitions école-travail*, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, Document de recherche R-01-4-1F.

Rapports techniques

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2001). *Longitudinal Study of Program Impacts for Youth Service Canada — Year 2000 Follow-up of 1995/96 and 1996/97 Cohorts-Final Report*, DRHC, Politique stratégique, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Ottawa, Rapport technique non publié.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2002a). *Evaluation of the Science and Technology Stream of the Youth Employment Strategy (YES) — Phase II*, DRHC, Politique stratégique, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Ottawa, Rapport technique non publié.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2002b). *Evaluation Study on Youth International Stream of the Youth Employment Strategy (YES) — Phase II*, DRHC, Politique stratégique, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Ottawa, Rapport technique non publié.

- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2002c). *Focus Groups for the Interdepartmental Evaluation of the Science and Technology Stream under YES*, DRHC, Politique stratégique, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Ottawa, Rapport technique non publié.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2002d). *Focus Groups for the Interdepartmental Evaluation of the Youth International Stream under YES*, DRHC, Politique stratégique, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Ottawa, Rapport technique non publié.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2002e). *Key Informant Interviews for the Interdepartmental Evaluation of the Science and Technology Stream under YES*, DRHC, Politique stratégique, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Ottawa, Rapport technique non publié.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2002f). *Key Informant Interviews for the Interdepartmental Evaluation of the Youth International Stream under YES*, DRHC, Politique stratégique, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Ottawa, Rapport technique non publié.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2002g). *Phase II of the Summative Evaluation of Youth Internship Canada (YIC)*, DRHC, Politique stratégique, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Ottawa, Rapport technique non publié.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2002h). *Phase III of the Summative Evaluation of Youth Internship Canada*, DRHC, Politique stratégique, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Ottawa, Rapport technique non publié.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2002i). *Summative Evaluation of HRDC's Youth Internship Programs – Year 1999 Follow-up of 1997/98 Interns-Final Report*, DRHC, Politique stratégique, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Ottawa, Rapport technique non publié.

Annexe A :

Sujets et questions d'évaluation

SUJET I – PERTINENCE
Dans quelle mesure la situation des jeunes a-t-elle évolué depuis la création de la SEJ, et le composant du programme répond-il à vos besoins?
Question 1 : Dans quelle mesure les premières hypothèses sous-jacentes au composant sont-elles toujours pertinentes?
Question 2 : Quelle est la valeur ajoutée au fait que le composant est articulé comme un élément d'un volet dans le cadre d'une stratégie nationale interministérielle, plutôt que comme une série d'initiatives ministérielles distinctes?
Question 3 : Dans quelle mesure le composant traite-t-il de vos besoins liés à l'emploi?
Question 4 : Dans quelle mesure le composant répond-il aux besoins de l'employeur?
SUJET II – RÉUSSITE DU PROGRAMME
Dans quelle mesure le volet atteint-il ses objectifs?
Question 5 : Dans quelle mesure le programme vous a-t-il aidé à vous préparer au monde du travail, à obtenir un emploi et à le conserver, et à réussir votre transition vers le marché du travail?
Question 6 : Dans quelle mesure la participation au programme a-t-elle entraîné une augmentation de l'emploi (y compris le travail autonome), un accroissement des revenus et un retour à l'école?
Question 7 : Dans quelle mesure et pour quelles raisons certains participants demeurent-ils sans emploi après avoir participé au programme?
Question 8 : Dans quelle mesure le programme a-t-il permis d'établir des liens entre les employeurs et les jeunes?
Question 9 : Dans quelle mesure le programme a-t-il permis d'offrir certaines interventions à des groupes clients précis (p. ex., en termes de niveau de scolarité, de groupe visé par l'équité en matière d'emploi, de régions rurales/urbaines, régions, etc.) et quelles ont été les répercussions sur chaque groupe client?
SUJET III – RENTABILITÉ DU PROGRAMME
Dans quelle mesure le volet est-il le moyen le plus approprié et le plus efficace d'atteindre les objectifs énoncés?
Question 10 : Est-ce que les activités entreprises dans le cadre du programme sont des activités additionnelles, c'est-à-dire autres que celles que l'employeur aurait entreprises en l'absence des fonds offerts par le programme?
Question 11 : Quels sont les coûts et les avantages du programme pour la société, les gouvernements et les participants?
Question 12 : Le composant du programme est-il un moyen efficace d'atteindre les objectifs du programme et dans quelle mesure les activités et caractéristiques du composant représentent-elles un facteur de sa réussite?