

—— Rapport de recherche ——

**Accroître les compétences relatives à  
l'employabilité des délinquants sous  
responsabilité fédérale : analyse  
préliminaire du Programme national  
des compétences relatives à  
l'employabilité**

This report is also available in English. Ce rapport est également disponible en anglais. Veuillez vous adresser à la Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9. Should additional copies be required they can be obtained from the Research Branch, Correctional Service of Canada, 340 Laurier Ave. West, Ottawa, Ontario, K1A 0P9.

**Accroître les compétences relatives à l'employabilité des délinquants sous  
responsabilité fédérale : analyse préliminaire du Programme national des  
compétences relatives à l'employabilité**

**Mark Latendresse**

**et**

**Franca Cortoni**

**Direction de la recherche  
Service correctionnel du Canada**

**Janvier 2005**

## **REMERCIEMENTS**

Nous aimerions remercier les personnes qui ont contribué à la création du présent rapport; notamment, Collette Cousineau pour avoir fourni les données appropriées à partir du Système de gestion des délinquants et pour les avoir encodées; les intervenants de programmes des divers établissements pour avoir fourni les nombreux documents liés à la collecte de données; Irene Klassen pour ses suggestions et commentaires sur le présent document.

## RÉSUMÉ

L'étude consistait en une enquête préliminaire sur l'efficacité du Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE) du Service correctionnel du Canada. Le PNCE est un programme en établissement élaboré précisément pour cibler les compétences, attitudes et comportements améliorant l'employabilité, comme la communication, la résolution de problèmes, la gestion de l'information, les attitudes et comportements positifs, l'adaptabilité et le travail avec les autres. Le PNCE vise à mieux préparer les délinquants à trouver des emplois dans la collectivité et à les garder, en les aidant à acquérir les compétences génériques relatives à l'employabilité. Le programme comprend 15 séances de deux heures à deux heures et demie chacune données trois ou quatre fois par semaine, pour un total de 30 à 37,5 heures. Il compte plus de cent exercices en séances de groupe, ou individuelles. Ces exercices sont destinés à aider les délinquants à reconsidérer leurs attitudes à l'égard d'eux-mêmes, des autres et du marché du travail. Les participants au programme jouent un rôle actif et travaillent ensemble, avec l'intervenant du programme et les superviseurs d'ateliers, afin d'appliquer, dans le milieu de travail, les leçons apprises en classe.

Vingt-neuf détenus adultes de sexe masculin de quatre établissements fédéraux ont pris part à l'étude. Dans un premier temps, l'étude cherchait à vérifier si la participation au PNCE produit un changement positif dans les attitudes et croyances ciblées relatives à l'emploi et au milieu du travail. Elle visait, dans un deuxième temps, à déterminer si les participants ont amélioré leurs compétences et connaissances liées à l'employabilité. Finalement, elle a examiné le niveau de concordance ou de rapprochement entre les compétences relatives à l'employabilité évaluées par les participants d'une part, et par leurs superviseurs d'autre part.

Dans l'ensemble, le PNCE semble avoir eu un effet positif sur les participants. Les résultats ont montré une amélioration dans leurs attitudes et croyances à l'égard de l'employabilité; ils ont également montré que les délinquants ont amélioré leurs compétences, afin de conserver leur emploi ou d'avancer dans leur métier. Finalement, en ce qui a trait à l'évaluation finale des compétences relatives à l'employabilité, les résultats ont montré un rapprochement général entre les cotes attribuées d'une part par

les participants, et d'autre part par leurs superviseurs. Selon les commentaires des participants sur le PNCE, le programme pourrait être amélioré si une modification était apportée à la façon dont il est exécuté. Dans l'ensemble, le programme a réussi à atteindre ses objectifs, en améliorant les compétences, attitudes et comportements généraux reliés à l'employabilité des participants au PNCE. Les progrès réalisés dans ces secteurs s'appliquent à de nombreux milieux de travail dans les établissements et dans la collectivité et devraient, par conséquent, accroître la possibilité pour les délinquants de trouver un emploi lorsqu'ils seront en liberté.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>I</b>
<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>II</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES</b> .....	<b>IV</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	<b>V</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
EMPLOI ET RÉCIDIVE.....	2
COMPÉTENCES RELATIVES À L'EMPLOYABILITÉ .....	4
DESCRIPTION DU PROGRAMME .....	5
LA PRÉSENTE ÉTUDE .....	6
<b>MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>7</b>
PARTICIPANTS .....	7
SOURCES DES DONNÉES.....	7
ÉCHELLES D'ÉVALUATION DU PROGRAMME.....	8
<i>Outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité</i> .....	8
<i>Outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité (autoévaluation)</i> .....	8
<i>Index d'auto-efficacité professionnelle</i> .....	9
<i>Entrevue d'évaluation du Programme</i> .....	9
FAÇON DE PROCÉDER .....	9
<b>RÉSULTATS</b> .....	<b>11</b>
PROFILS DES DÉLINQUANTS .....	11
<i>Données démographiques</i> .....	11
<i>Besoins criminogènes</i> .....	12
<i>Antécédents criminels</i> .....	13
ÉVALUATION AVANT ET APRÈS LE PROGRAMME.....	13
<i>Entrevue d'évaluation du programme</i> .....	13
<i>Index d'auto-efficacité professionnelle (IAEP)</i> .....	15
<i>Compétences relatives à l'employabilité (autoévaluation)</i> .....	15
<i>Concordance entre les autoévaluations et les évaluations des superviseurs</i> .....	18
RÉTROACTION DES PARTICIPANTS SUR LE PROGRAMME.....	20
<b>ANALYSE</b> .....	<b>21</b>
ÉVALUATION GÉNÉRALE .....	21
LIMITES DE L'ÉTUDE .....	22
RECHERCHE FUTURE.....	22
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>23</b>

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Origine raciale et état matrimonial des participants au PNCE .....	12
Tableau 2 : Besoins criminogènes des participants au PNCE .....	13
Tableau 3 : Tests de Wilcoxon pour observations appariées - Entrevue d'évaluation du Programme .....	14
Tableau 4 : Test de Friedman - Onze sous-composantes de l'évaluation des compétences relatives à l'employabilité (autoévaluation).....	17
Tableau 5 : Corrélations entre les cotes attribuées par le superviseur et celles qui sont attribuées par le participant, selon l'outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité .....	19

## INTRODUCTION

L'emploi est considéré comme un facteur de risque important chez la population carcérale (Andrews et Bonta, 2003; Gillis, Motiuk, et Belcourt 1998). Les recherches indiquent qu'à leur admission dans un établissement correctionnel fédéral (Gillis, 2000), 75 % des délinquants (76 % de sexe masculin et 74 % de sexe féminin) ont des lacunes en matière d'emploi. En outre, les délinquants ayant des antécédents d'emploi instable risquent beaucoup plus de récidiver que ceux qui ont des antécédents d'emploi stable (Motiuk, 1996).

Les recherches montrent qu'un grand nombre de délinquants ont diverses expériences de travail, autres que l'expérience acquise dans le cadre de leur emploi en établissement (Gaes, Flanagan, Motiuk, et Stewart, 1999; Gillis et coll., 1998). Selon Motiuk (1996), les deux tiers des délinquants de sexe masculin sous responsabilité fédérale (12 422) étaient sans emploi au moment de leur arrestation. L'étude a de plus établi un rapprochement entre le niveau des besoins en matière d'emploi, qui sont déterminés par l'Échelle de gestion du risque et des besoins dans la collectivité, et la suspension de la mise en liberté sous condition. Cette échelle est utilisée par les agents de libération conditionnelle pour déterminer systématiquement les besoins des délinquants, le risque de récidive et les autres facteurs pouvant avoir une incidence sur la réussite de leur réinsertion dans la collectivité. Les antécédents de travail constituent l'un des douze secteurs de besoins évalués et dont les cotes vont de « considéré comme un atout en vue de la réinsertion sociale » à « besoin manifeste d'amélioration »; plus précisément, une relation linéaire positive existait entre les besoins en matière d'employabilité du délinquant et l'échec de sa mise en liberté sous

condition. Enfin, les délinquants eux-mêmes indiquent que les difficultés liées à l'emploi contribuent à leur comportement criminel; ils comprennent l'importance de la formation professionnelle et des compétences relatives à l'employabilité pour une réinsertion réussie dans la société (Gillis, Robinson, et Porporino, 1996).

## **Emploi et récidive**

Bien que la nature de la relation entre le chômage et le comportement criminel soit toujours vague, plusieurs études ont trouvé un lien entre le comportement criminel continu et le chômage. May (1999) a étudié les dossiers de plus de 7 000 délinquants, en Angleterre et au Pays de Galles, qui ont commencé à purger leurs peines dans la collectivité en 1993. Il a constaté que les délinquants sans emploi étaient beaucoup plus susceptibles de récidiver dans les deux ans suivant le début de leur peine communautaire que ceux qui avaient des emplois. Parallèlement, Motiuk et Brown (1993) ont indiqué qu'environ la moitié (47,4 %) d'un échantillon de 573 délinquants de sexe masculin sous responsabilité fédérale libérés avaient des antécédents d'emploi instable. Au cours de la période de suivi de six mois, environ 30 % des délinquants de ce sous-groupe avaient fait l'objet d'une suspension.

Des méta-analyses récentes ont confirmé que l'emploi était un prédicteur modérément fort de la récidive (Gendreau, Goggin, et Gray, 1998; Gendreau, Little, et Goggin, 1996). D'après Gendreau et ses collègues (1998), un coefficient moyen de corrélation ( $r = 0,13$ ) existe entre le domaine général de l'emploi et la récidive. Le domaine de l'emploi est formé de sept sous-catégories. Des sept sous-catégories, les groupes études/emploi ( $r = 0,26$ ), besoins en matière d'emploi à la mise en liberté

( $r = 0,15$ ) et antécédents de travail ( $r = 0,14$ ), sont les plus puissants prédicteurs de récidive postlibératoire (Gendreau et coll., 1998).

Le travail des détenus a joué un rôle important dans le système correctionnel depuis la création des établissements pénitentiaires (Gaes et coll., 1999; Townsend, 1996). Considéré à l'origine comme une forme de punition, le travail est devenu au cours des quinze dernières années un moyen possible de réadaptation et de réinsertion dans la collectivité (Gillis et coll., 1996). Dans leur examen des méta-analyses et des études de recherche primaire, Gaes et coll., (1999) ont conclu que les programmes d'emploi pour les délinquants sont efficaces : ils réduisent le comportement négatif du délinquant au cours de son incarcération et le risque de récidive postlibératoire; et ils augmentent les possibilités d'emploi dans la collectivité. Saylor et Gaes (1992) ont, par exemple, utilisé un modèle longitudinal pour déterminer les effets, sur le comportement ultérieur, de l'emploi en établissement, de la formation professionnelle ou de l'apprentissage. Les sujets de leur étude ont été choisis en raison de leur participation à un programme de travail industriel en établissement pendant au moins six mois avant leur mise en liberté, ou à des séances de formation professionnelle ou d'apprentissage pendant l'incarcération. Les chercheurs ont constaté que ces délinquants avaient plus de chances de se trouver un emploi une fois libérés, de réussir leur séjour dans une maison de transition, et de continuer à vivre dans la collectivité, comparativement à un groupe témoin. Saylor et Gaes (1997) ont de plus constaté que les délinquants de sexe masculin qui ont travaillé en établissement présentaient un risque de récidive de 24 % moins élevé, et que ceux qui ont suivi des séances d'apprentissage ou de formation

professionnelle présentait un risque de récurrence de 33 % moins élevé au cours de la période de suivi de huit à douze ans après la mise en liberté.

### **Compétences relatives à l'employabilité**

Les compétences liées à l'employabilité sont un ensemble de compétences génériques, d'attitudes et de capacités qui sont prises en compte par les employeurs lorsqu'ils examinent les candidats possibles. Ces compétences comprennent la communication, la résolution de problèmes, la gestion de l'information, l'aptitude à travailler avec d'autres, les capacités de leadership, l'adaptabilité, les attitudes et comportements positifs et les habitudes de prudence au travail. Les employeurs sont de plus en plus à la recherche de candidats qui ont des compétences d'employabilité génériques et demandent à leurs employés d'acquiescer ces compétences, afin d'effectuer leur travail avec plus d'efficacité (Bloom et Kitagawa, 1999). En outre, les résultats du sondage effectué par le magazine *Fortune 500* confirment que, pour les employeurs, les compétences génériques relatives à l'employabilité sont plus importantes que les compétences particulières à un emploi (Cotton, 1993). Cela est vrai tant pour les petites et grandes entreprises que dans les secteurs public et privé, peu importe le type de produit ou de service offert (Cotton, 1993).

Les recherches montrent aussi que les compétences relatives à l'employabilité peuvent être enseignées et apprises grâce à des programmes appropriés ciblant précisément les compétences générales liées à l'emploi (Cotton, 1993). L'enseignement des compétences génériques relatives à l'employabilité plutôt que des compétences particulières à un emploi est un élément de plus en plus important du programme

d'emploi du milieu correctionnel canadien (Fabiano, LaPlante, et Loza, 1996). Maîtriser les compétences particulières à un emploi est important pour tout délinquant qui occupe un emploi actuellement en établissement; cependant, beaucoup de délinquants ne pourront trouver un emploi identique une fois à l'extérieur. Par conséquent, ils ont besoin de compétences professionnelles génériques pouvant s'appliquer à plusieurs milieux de travail. Afin que les délinquants aient plus de chances de trouver un emploi une fois en liberté, il est essentiel qu'ils acquièrent des compétences relatives à l'employabilité qui sont transférables à divers milieux de travail. Le Programme national des compétences relatives à l'employabilité cherche à aider les délinquants à améliorer leurs compétences génériques liées à l'employabilité.

### **Description du Programme**

Le Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE) du Service correctionnel du Canada (SCC) a été conçu par le Conference Board du Canada pour aider les délinquants à améliorer leurs compétences, attitudes et comportements relatifs à l'employabilité. Ce programme a été conçu en fonction des compétences, attitudes et comportements indiqués dans les *Outils sur les compétences relatives à l'employabilité 2000+*, ainsi que des normes acceptées dans la collectivité, dans des domaines comme la communication, la résolution de problèmes, les attitudes et comportements positifs, l'adaptabilité et le travail avec les autres. Le PNCE compte 15 séances de deux heures à deux heures et demie chacune, pour un total de 30 à 37,5 heures. Il est composé de plus d'une centaine d'exercices en classe et individuels, à raison de trois ou quatre séances par semaine. Ces exercices visent à aider le

délinquant à reconsidérer son attitude à l'égard de lui-même, des autres et du marché du travail. Le PNCE est offert dans les établissements correctionnels fédéraux à de petits groupes d'environ dix détenus à la fois. Ces derniers doivent avoir un emploi pour y être admissibles, étant donné que le superviseur du délinquant joue un rôle important dans la réussite du Programme. Autres critères de participation au PNCE : anglais et mathématiques équivalant à la 9<sup>e</sup> année, admissibilité à la mise en liberté dans cinq ans ou moins, et secteurs de travail en demande.

### **La présente étude**

La phase préliminaire a cherché à déterminer si le PNCE enseigne efficacement les compétences et attitudes relatives à l'employabilité. À cette fin, les questions suivantes ont été prises en considération.

1. Le programme a-t-il produit des changements dans les attitudes et croyances liées à l'emploi?
2. Le programme a-t-il amélioré les connaissances et les compétences relatives à l'employabilité, qui ont été mesurées avant et après le programme?
3. Les autoévaluations des compétences relatives à l'employabilité (faites par les participants) concordent-elles avec les évaluations des mêmes compétences faites par leurs superviseurs?

## **MÉTHODOLOGIE**

### **Participants**

Le projet pilote du PNCE a été mené en juillet et août 2004, et 29 délinquants de sexe masculin de quatre établissements canadiens y ont participé. Des 29 délinquants inscrits au PNCE, 24 en ont terminé les 15 séances et cinq ont abandonné avant la fin. Les données démographiques sur les participants sont présentées dans la partie intitulée Résultats.

### **Sources des données**

Les données ont été obtenues de deux sources, le Système de gestion des délinquants (SGD) et les entrevues et instruments d'évaluation. Le SGD est une base de données automatisée du Service correctionnel du Canada, utilisée pour établir et maintenir les dossiers des délinquants. Cette base de données contient des renseignements sur les délinquants, allant des données démographiques aux données sur le comportement dans l'établissement jusqu'à celles touchant l'évaluation du risque et des besoins à l'admission. Bien que le SGD soit utilisé à des fins plutôt administratives, la base de données permet l'extraction des renseignements essentiels pour effectuer une recherche. Les entrevues et évaluations ont été données par les participants, superviseurs et intervenants du Programme. Tous les formulaires, notamment les échelles d'évaluation, les activités et les travaux individuels ont été envoyés à l'AC à la fin du PNCE. Les descriptions des mesures d'évaluation sont présentées ci-dessous.

## **Échelles d'évaluation du Programme**

### ***Outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité***

*L'outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité* a été conçu dans le cadre du PNCE pour mesurer le niveau d'acquisition des compétences, attitudes et comportements relatifs à l'employabilité qui sont visés par le Programme. L'évaluation est effectuée par le superviseur, à la mi-session, et comprend trois sous-échelles d'évaluation : compétences fondamentales, organisation personnelle et aptitude à travailler en équipe. Les onze compétences incluses dans l'instrument sont évaluées selon six éléments communs : sensibilisation, compréhension, sentiment d'aise, engagement personnel, constance de l'application et leadership, au moyen d'une échelle d'évaluation (Likert) en cinq points allant de « novice » à « distingué ». Les cotes élevées indiquent un niveau avancé de compétences. Il n'y a pas de données psychométriques pour cette échelle nouvellement élaborée.

### ***Outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité (autoévaluation)***

*L'outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité (autoévaluation)* mesure, du point de vue du délinquant, le niveau d'acquisition des compétences, attitudes et comportements visés par le Programme. Le participant doit faire une description de chacune des onze compétences (p. ex. communication, gestion de l'information, utilisation de chiffres, etc.) et doit s'attribuer des cotes allant de « besoin d'amélioration » à « très bien ». L'autoévaluation est effectuée au début, au milieu et à la fin du Programme. Il n'y a pas de données psychométriques pour cette échelle nouvellement élaborée.

### ***Index d'auto-efficacité professionnelle***

*L'index d'auto-efficacité professionnelle* est un instrument d'autoévaluation de 29 éléments qui mesure la capacité d'apprendre, de s'adapter et d'être productif dans un milieu de travail souple. Les réponses sont fournies sur une échelle d'évaluation en cinq points (Likert) allant de « pire que la plupart des travailleurs » (1) à « meilleur que la plupart des travailleurs » (5). La fiabilité interne ( $\alpha = 0,94$ ) et la validité conceptuelle de ce questionnaire ont été attestées.

### ***Entrevue d'évaluation du Programme***

*L'entrevue d'évaluation du Programme* est une entrevue d'évaluation semi-structurée formée de quatre questions sur la planification, les connaissances, les compétences et la préparation relatives à l'emploi. Les questions sont cotées sur une échelle en trois points par l'intervenant du Programme. Les cotes élevées indiquent que le délinquant comprend bien la matière et qu'il a donné des réponses détaillées sur l'emploi postlibératoire.

### **Façon de procéder**

Chaque participant a passé une entrevue de présélection au cours de laquelle l'intervenant a expliqué l'objectif du PNCE et essayé d'accroître la motivation et l'intérêt à l'égard du Programme. Les délinquants qui désiraient participer au PNCE devaient lire et signer le formulaire de consentement à la recherche. Une entrevue d'évaluation a ensuite été menée auprès de ceux qui ont accepté de participer au Programme, afin de déterminer leur niveau de connaissances touchant l'emploi et leur niveau de

préparation. En outre, l'intervenant a expliqué les attentes liées au Programme, ainsi que les heures et dates des quinze séances.

À la suite des quinze séances, une entrevue finale, dont faisait partie l'entrevue d'évaluation du Programme, a été menée auprès de chaque participant. Tous les formulaires, y compris les échelles d'évaluation, les activités et les travaux individuels ont été envoyés par l'intervenant du Programme à l'AC à des fins de recherche.

## RÉSULTATS

### **Profils des délinquants**

La présente section -fournit des renseignements descriptifs sur tous les délinquants qui ont participé à l'étude et au sujet desquels nous avons pu trouver des renseignements. Ces renseignements sont tirés du Système de gestion des délinquants et sont divisés en trois parties : données démographiques, information sur l'emploi et antécédents criminels. Les variables démographiques des participants ont été comparées à celles de la population carcérale de 2001 (groupe témoin national), afin de déterminer si notre échantillon était représentatif des délinquants sous responsabilité fédérale incarcérés.

### ***Données démographiques***

Les participants au PNCE se divisaient comme suit : 55 % de race blanche, 31 % d'origine autochtone et 14 % de race noire. Comparativement au groupe témoin national, les participants de race blanche étaient sous-représentés (55 % par rapport à 72 %), et les Autochtones étaient surreprésentés (31 % par rapport à 17 %). Un peu moins de la moitié (44 %) étaient mariés ou vivaient en union de fait, 41 % étaient célibataires, 7 % étaient divorcés et 7 % étaient veufs ou leur état matrimonial était inconnu. Au moment de l'admission, l'état matrimonial des participants au PNCE était comparable à celui des membres du groupe témoin national. Des données sur le niveau d'instruction étaient disponibles pour 25 des 29 participants. Environ la moitié des 25 délinquants (48 %) avaient une 10<sup>e</sup> année (secondaire IV). L'âge des participants allait de 21 à 47 ans, l'âge moyen étant de 32 ans.

**Tableau 1 : Origine raciale et état matrimonial des participants au PNCE**

	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Origine raciale</b>		
Race blanche	16	55
Autochtone	9	30
Race noire	4	14
<b>État civil</b>		
Conjoint de fait / Marié	13	45
Célibataire	12	41
Marié	3	10
Divorcé	2	7
Veuf / Inconnu	2	7

### ***Besoins criminogènes***

La majorité des 28 participants (54 %) pour qui des données étaient accessibles se sont vu attribuer la cote « risque criminel élevé », 29 %, la cote « risque criminel moyen », et 17 %, la cote « risque criminel faible ». Au moment de l'admission, la plupart des participants avaient des besoins criminogènes élevés (75 %), ce qui a permis de cibler adéquatement les délinquants en fonction du risque et des besoins. Quant aux domaines dynamiques, 79 % avaient des problèmes de toxicomanie modérés ou graves, et 71 %, des problèmes au niveau des fréquentations.

Pour ce qui est des besoins en matière d'emploi, 75 % avaient certaines difficultés ou des difficultés considérables. Plus précisément, 19 des 25 participants (76 %), pour qui des données étaient disponibles n'avaient pas de compétences

spécialisées, de métier ou de profession; 17 (68 %) n'avaient pas d'emploi au moment de l'arrestation et 18 (72 %) avaient des antécédents de travail instable.

**Tableau 2 : Besoins criminogènes des participants au PNCE**

	<b>Pas de difficulté</b>	<b>Certaines difficultés</b>	<b>Difficultés considérables</b>	<b>Considéré comme un atout</b>
<b>Emploi</b>	25 %	43 %	32 %	-
<b>Toxicomanie</b>	21 %	32 %	47 %	-
<b>État matrimonial / Famille</b>	43 %	25 %	32 %	-
<b>Fréquentations</b>	28 %	36 %	36 %	-
<b>Fonctionnement dans la collectivité</b>	50 %	39 %	7 %	4 %
<b>Personnel / Émotionnel</b>	7 %	29 %	64 %	-
<b>Attitude</b>	32 %	43 %	21 %	4 %

### ***Antécédents criminels***

Pour ce qui est des infractions criminelles, 82,8 % ont commis une infraction violente et 75,9 %, une infraction contre les biens. Un nombre infime de délinquants ont commis une infraction reliée à la drogue (17,2 %) ou sexuelle (6,9 %).

### **Évaluation avant et après le programme**

#### ***Entrevue d'évaluation du programme***

L'entrevue d'évaluation du programme a été analysée selon un ensemble de tests de Wilcoxon appariés, lesquels permettent de comparer les cotes attribuées pour les questions posées au cours des entrevues menées avant et après la participation au

Programme. Ces questions indiquent s'il y a eu une amélioration relative dans la planification, les connaissances, les compétences et la préparation liées à l'emploi. Les cotes moyennes attribuées pour chacune des quatre questions lors des entrevues d'évaluation menées avant et après la participation au Programme ont été analysées comme un échantillon apparié. Les cotes moyennes attribuées pour les questions de l'entrevue après le programme étaient plus élevées, de manière significative, pour trois des quatre questions liées à l'emploi (voir tableau 3); ce qui indique des changements positifs concernant le plan de travail postlibératoire, la résolution de problèmes avec les employeurs et les collègues, et les compétences nécessaires pour obtenir de l'avancement dans l'emploi occupé ou le conserver.

**Tableau 3 : Test de Wilcoxon pour observations appariées – Entrevue d'évaluation du programme**

	<b>Avant (cotes moyennes)</b>	<b>Après (cotes moyennes)</b>	<b>z</b>
<b>Entrevue d'évaluation du programme</b>			
Plan de travail postlibératoire	8,5	9,11	2,59*
Travail d'équipe (application et compréhension)	4,5	5,93	1,51
Résolution de problèmes avec l'employeur / les collègues	3,5	7,10	2,56*
Compétences pour l'avancement professionnel ou la conservation de l'emploi	7,5	8,57	3,29*

$p < ,01$ .

### ***Index d'auto-efficacité professionnelle (IAEP)***

L'index d'auto-efficacité professionnelle a fait l'objet d'une analyse de variance, avec le temps de mesure (avant le test versus après le test) comme facteur. L'incidence du temps de mesure n'était pas considérable,  $F(1,23) = 0,12$ ,  $p < ,70$ . La faible hausse de l'IAEP, avant et après le test (de 113,94 à 114,92), peut être expliquée par l'autoévaluation initiale effectuée par les participants, lesquels se sont attribués des cotes élevées lors de la mesure initiale de l'IAEP, ce qui a laissé peu de place à l'amélioration lorsque le test a été refait à la fin du programme.

### ***Compétences relatives à l'employabilité (autoévaluation)***

Les cotes totales attribuées au moyen de l'outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité (autoévaluation) ont fait l'objet d'une analyse de variance, avec le temps de mesure (initial, comparé à intermédiaire, comparé à final) comme facteur. L'incidence du temps de mesure était significative,  $F(1,2) = 8,56$ ,  $p < ,01$ . Les comparaisons ultérieures faites au moyen du test L.S.D. de Fisher ont montré que les cotes attribuées à l'évaluation finale étaient plus élevées, de manière significative, que celles qui ont été attribuées lors des évaluations intermédiaires et initiales, et que les cotes attribuées à l'évaluation intermédiaire étaient plus élevées, de manière significative, que celles qui ont été attribuées lors de l'autoévaluation initiale.

Le tableau 4 présente les résultats concernant les onze sous-catégories de l'outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité (autoévaluation) qui ont été analysées selon un ensemble de tests Friedman. Ceux-ci permettent la comparaison entre les cotes moyennes attribuées à chaque sous-composante de l'outil d'évaluation

des compétences relatives à l'employabilité au début, au milieu et à la fin du PNCE. Les cotes moyennes de l'évaluation finale étaient plus élevées, de manière significative, que celles des évaluations initiale et intermédiaire pour trois des onze sous-composantes : communication, gestion de l'information, et attitudes et comportements positifs. La hausse des cotes entre le début et la fin du PNCE indique une amélioration des compétences relatives à l'employabilité. Même si les huit autres sous-composantes n'ont pas atteint de résultats significatifs, probablement en raison de la petite taille de l'échantillon, il y a eu des hausses dans la direction voulue.

**Tableau 4 : Tests de Friedman – Onze sous-éléments de l’outil d’évaluation des compétences relatives à l’employabilité (autoévaluation)**

<b>Outil d’évaluation des compétences relatives à l’employabilité (auto-évaluation)</b>	<b>Cotes moyennes</b>		
	Initial	Intermédiaire	Final
Communication	1,58	2,05*	2,38**
Gestion de l’information	1,86	1,86	2,29*
Utilisation des chiffres	1,75	2,13	2,13
Réflexion et résolution de problèmes	1,94	1,86	2,19*
Attitudes et comportements positifs	1,71	2,11	2,18
Responsabilité	1,89	1,89	2,22
Adaptabilité	1,87	1,89	2,24
Apprentissage continu	1,75	2,00	2,25
Prudence au travail	1,82	1,97	2,21
Travail avec les autres	1,80	2,20	2,00
Participation aux projets et tâches	1,71	2,24*	2,05

\* $p < ,05$  \*\* $p < ,01$

### ***Concordance entre les autoévaluations et les évaluations des superviseurs***

Des analyses ont été effectuées pour déterminer si des concordances acceptables existaient entre les autoévaluations des participants et les évaluations effectuées par leurs superviseurs. Les résultats, qui figurent au tableau 5, indiquent une corrélation positive significative entre les cotes totales qui ont été attribuées par les participants et celles qui ont été attribuées par leurs superviseurs lors de l'évaluation finale des compétences relatives à l'employabilité ( $r = 0,53$ ,  $p > 0,05$ ). En d'autres termes, vers la fin du programme, les autoévaluations des compétences relatives à l'emploi concordaient avec les évaluations effectuées par les superviseurs.

Les onze sous-composantes de l'outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité ont été également examinées, notamment pour déterminer les secteurs pour lesquels concordaient les cotations des participants et celles des superviseurs. Les résultats indiquaient une concordance moindre lorsque les composantes étaient examinées séparément. La majorité des corrélations entre les cotations des participants et celles des superviseurs allaient dans une direction positive, depuis le début jusqu'à la fin, mais en raison de la petite taille de l'échantillon, les corrélations n'étaient significatives que pour quatre des onze sous-composantes.

**Tableau 5 : Corrélations entre les cotes attribuées par le superviseur et celles qui sont attribuées par le participant, selon l’outil d’évaluation des compétences relatives à l’employabilité**

Outil d’évaluation des compétences relatives à l’employabilité (évaluation par le superviseur)	Outil d’évaluation des compétences relatives à l’employabilité (autoévaluation)		
	Initiale	Intermédiaire	Finale
TOTAL	-0,03	0,34	0,53*
Communication	-0,05	0,00	0,12
Gestion de l’information	0,38	0,64**	0,47*
Utilisation des chiffres	0,09	0,47*	0,41
Réflexion et résolution de problèmes	0,44	0,31	0,58*
Attitudes et comportements positifs	-0,11	0,03	0,31
Responsabilité	0,19	0,07	0,05
Adaptabilité	-0,15	0,28	0,41
Apprentissage continu	-0,43	0,36	0,21
Prudence au travail	-0,26	0,27	0,21
Travail avec les autres	0,06	-0,16	0,43*
Participation aux projets et tâches	0,2	0,16	0,22

\*  $p < ,05$ , \*\*  $p < 0,01$

## Rétroaction des participants sur le programme

Un examen de la rétroaction des participants a été effectué, pour vérifier si le programme a été bien reçu par les participants et s'il fallait envisager d'y apporter des améliorations. En tout, 16 participants ont répondu aux questionnaires sur le contenu, l'exécution et l'amélioration du programme. Dans l'ensemble, la majorité des répondants ont trouvé les exercices pénibles tandis que seulement quelques-uns les ont trouvés utiles. Plus précisément, 14 ont indiqué que les exercices étaient répétitifs et longs, et cinq seulement ont dit qu'ils étaient bons ou utiles. La majorité des répondants ont trouvé intéressantes (n=7) ou bonnes (n=2) les activités en groupes. Une minorité a indiqué que les activités étaient répétitives (n=2). Les travaux individuels ont été, en général, considérés comme une composante positive du PNCE. Certains les ont trouvés faciles à faire (n=4) et ont indiqué qu'ils aidaient à mieux comprendre l'application pertinente des compétences nouvellement acquises (n=3). Peu ont trouvé les travaux individuels difficiles (n=1), prêtant à confusion (n=1), ou répétitifs (n=2).

La façon dont le PNCE a été exécuté par les intervenants du Programme a été considérée comme bonne ou excellente (n=10) par la plupart des répondants. Une minorité (n=2) a indiqué que l'intervenant du Programme a fait « tout son possible » compte tenu qu'il s'agissait d'un nouveau programme. Diverses suggestions ont été faites sur la façon d'améliorer le Programme. La plus commune portait sur la réduction des répétitions (n=7) et de la paperasse (n=4). D'autres ont proposé d'ajouter des activités (n=2), de condenser la matière (n=1), d'intégrer le PNCE à un autre programme (n=1), d'inviter un conférencier (n=1) et d'axer davantage le programme sur des emplois précis (n=1).

## ANALYSE

### Évaluation générale

Dans l'ensemble, le PNCE semble avoir eu un effet positif sur les participants. On remarque une hausse significative des résultats obtenus auprès des participants et des intervenants lors de l'évaluation finale si on les compare à ceux de l'évaluation initiale. Plus précisément, les résultats indiquent des changements positifs dans le plan de travail postlibératoire, la résolution de problèmes avec les employeurs et collègues, et les compétences nécessaires pour conserver un emploi ou pour avancer sur le plan professionnel. En outre, une hausse a été observée concernant les onze sous-composantes et les cotations totales dans l'outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité (autoévaluation). La hausse est indicative d'un changement positif dans les attitudes et croyances ciblées par le PNCE concernant l'emploi, et d'une amélioration des connaissances sur les compétences relatives à l'employabilité. Ces changements positifs ne sont pas dus à une autoévaluation partielle, étant donné que les résultats ont montré un niveau modéré et croissant de concordance entre les évaluations effectuées par les participants et celles provenant des superviseurs, du début jusqu'à la fin du PNCE.

Selon les commentaires des participants, le Programme pourrait bénéficier d'une réduction générale pour éviter la répétition de la matière et des exercices. Les activités de groupes faites en classe étaient perçues comme un moyen positif d'apprentissage et comme un facteur pouvant accroître la participation active au programme. Quelques modifications mineures devraient être envisagées à la lumière des commentaires des participants, afin de rendre le programme plus fluide et moins répétitif.

## **Limites de l'étude**

Plusieurs limites méritent d'être mentionnées; il ne faut toutefois pas oublier qu'il s'agissait d'une étude pilote et que le Programme subit des améliorations constantes. Il faut souligner que l'échantillon était de petite taille et que la participation était facultative. Les questionnaires et entrevues d'évaluation utilisés pour mesurer les changements à la fin du programme sont nouveaux, ce qui signifie que leur validité et leur fiabilité n'ont pas encore été vérifiées. Il ne faut pas non plus oublier la possibilité du parti pris de la part des intervenants en ce qui concerne les entrevues d'évaluation initiale et finale, étant donné que les deux entrevues ont été menées par les eux.

## **Recherche future**

Les évaluations futures du PNCE devraient faire appel à un échantillon et à un groupe de comparaison plus nombreux. De plus, des mesures à moyen et à long terme liées aux résultats en établissement et dans la collectivité devraient être ajoutées pour mieux déterminer l'efficacité du Programme. Les recherches futures devraient examiner des éléments comme le comportement répréhensible en établissement avant et après le Programme, et l'emploi postlibératoire dans la collectivité.

## BIBLIOGRAPHIE

Andrews, D. A., et J. Bonta. *The psychology of criminal conduct*, 3<sup>e</sup> éd. Cincinnati, OH: Anderson Publishing Co. 2003

Bloom, M. R. et K. G. Kitagawa. *Understanding Employability Skills*, The Conference Board of Canada, 1999, [www.conferenceboard.ca](http://www.conferenceboard.ca)

Bouffard, J. A., D. Layton-Makenzie et L. J. Hickman. Effectiveness of vocational education and employment programs for offenders: A methodology-based analysis of the literature, *Journal of Offenders Rehabilitation*, 31(1-2), p. 1-41

Cotton, K. Developing Employability Skills, *School Improvement Research Series*. Regional Educational Laboratory, 1993, [www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html](http://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html)

*Employability Skills Toolkit for the Self Managing Learner*, The Conference Board of Canada, 2000, [www.conferenceboard.ca](http://www.conferenceboard.ca)

Fabiano, E., J. LaPlante et E. Loza, E. L'employabilité : de la recherche à la pratique, *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 1996, 8(1), p. 25-28

Gaes, G. G., T. J. Flanagan, L. L. Motiuk et L. Stewart. *Adult correctional treatment*, Chicago, University of Chicago Press, 1999, dans M. Tonry et J. Petersilia (dir.), *Prisons*, p. 361-346

Gendreau, P., T. Little et C. Goggin. A meta-analysis of the predictors of adult offender recidivism: What works! *Criminology*, 1996, 34, p. 575-607

Gendreau P., C. Goggin et G. Gray. Les domaines de besoins du délinquant : « emploi », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 1998, 10(3), p. 16-19

- Gillis, C., D. Robinson et F. Porporino. L'emploi des détenus : L'importance croissante des compétences génériques, *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 1996, 8(1), p. 18-20
- Gillis, C., L. L. Motiuk et R. Belcourt. *Participation au programme de travail en milieu carcéral (CORCAN) : emploi postlibératoire et récidive (R-69)*, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 1998
- Gillis, C. *Repenser l'emploi des délinquants*, *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 2000, 12(2), p. 32-35
- May, C. *Explaining reconviction following a community sentence: The role of social factors* (Home Office Research Study 192), London: Home Office, 1999
- Motiuk, L. L. L'emploi des délinquants : un objectif pour la réduction du risque et des besoins, *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 1996, 8(1), p. 22-24
- Motiuk, L. L. *La validité du processus de détermination et d'analyse des besoins des délinquants dans la collectivité (R-34)*, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 1993
- Saylor W.G. et G. G. Gaes. Training inmates through industrial work participation and vocational and apprenticeship instruction, *Corrections Management Quarterly*, 1997, 1(2), p. 32-43
- Townsend, T. Les délinquants et le travail au Service correctionnel du Canada : une évolution historique, *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 1996, 8(1), p. 35-38