

RÉPONSE DE LA DIRECTION AU RAPPORT INITITULÉ

Évaluation des programmes en sciences et technologie de la Stratégie emploi jeunesse de la Direction générale des applications de l'autoroute de l'information

DATÉE du 13 mars 2003

Contexte

L'étude d'évaluation a été commandée dans le cadre du processus d'évaluation continue des programmes d'Industrie Canada, et ce, à la demande du sous-ministre d'Industrie Canada. SPR Associates Inc. a été embauchée pour réaliser l'étude d'évaluation au nom de la Direction générale de la vérification et de l'évaluation d'Industrie Canada.

La Direction générale des applications de l'autoroute de l'information (DGAAI) contribue à la mise en œuvre de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) par l'entremise de plusieurs programmes et reçoit des fonds à cet égard dans le cadre du volet des stages en sciences et technologie (S-T). L'évaluation précitée a porté sur les quatre programmes suivants de la SEJ de la DGAAI, dont les objectifs sont liés à l'autoroute de l'information et à la SEJ :

- Initiative jeunesse (IJ) de Rescol
- Programme d'acquisition d'une expérience de travail professionnelle (PAEP) du Programme des ordinateurs pour les écoles (OPE)
- Initiative jeunesse (IJ) Compétence.ca
- Camps de l'inforoute, des sciences et de l'entrepreneurship (ISE)

L'étude d'évaluation avait pour objet d'examiner les principales questions suivantes :

- Dans quelle mesure les programmes en S-T de la SEJ de la DGAAI sont-ils nécessaires?
- Dans quelle mesure la structure et le mode d'exécution des programmes en S-T de la SEJ de la DGAAI sont-ils appropriés?
- Quels résultats (prévus ou non prévus) les programmes ont-ils permis d'obtenir?
- Quelles leçons a-t-on tirées de ces programmes et comment peut-on les améliorer?

La Stratégie emploi jeunesse a été annoncée en février 1997 et est menée par le Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Mise en œuvre en collaboration avec 14 ministères et organismes fédéraux, la SEJ vise à tirer profit des succès des programmes et services déjà en place en vue d'aider les jeunes à réussir la transition des études au travail. Elle a pour objet de contribuer à diminuer le chômage élevé chez les jeunes en aidant les jeunes Canadiens à avoir accès à une expérience de travail, à de l'information sur la planification de carrière et à des possibilités d'apprentissage.

La SEJ s'est vu doter d'un budget de 315 M\$ et devait prendre fin le 31 mars 1999. En décembre 1998, elle a vu son budget être porté à 130 M\$ par année et les perspectives d'emploi offertes sous quatre volets de financement : les stages internationaux, les stages en sciences et technologie (S-T), les stages pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations et les emplois d'été pour étudiants. Un financement de transition était approuvé pour l'exercice 2002-2003.

Le 5 novembre 2002, le DRHC présentait au Comité du Cabinet sur l'union sociale (CCUS) un cadre d'orientation visant à réaligner la SEJ pour qu'elle soit en mesure de répondre aux besoins en mutation des jeunes Canadiens et du marché du travail. En février 2003, le Conseil du Trésor a approuvé de nouvelles autorisations, y compris les modalités cadres de la SEJ ainsi que celles modifiées des programmes RESCOL et du PAC. Dans le cadre de la nouvelle structure administrative, le budget total de la SEJ s'élève à 130 M\$ dont 19,807 M\$ est alloué à Industrie Canada. Le budget de la SEJ est assuré jusqu'à l'exercice 2007-2008.

Dans la foulée de son renouvellement, la stratégie est repositionnée à trois programmes intégrés : Objectif carrière, Connexion compétences et Expérience emploi été. À compter de 2003-2004, les programmes en S-T de la SEJ de la DGAAI feront partie du programme Objectif carrière. Les objectifs de ce programme sont d'augmenter le nombre de personnes hautement qualifiées au Canada, faciliter la transition de jeunes hautement compétents vers un marché du travail en évolution rapide et favoriser la poursuite d'études supérieures.

Tel qu'indiqué dans l'évaluation, entre 1999 et 2002, les programmes en S-T de la SEJ de la DGAAI ont aidé près de 3 000 jeunes à trouver un emploi et ont permis à un quart de million de Canadiens (estimation) d'acquérir des compétences et des connaissances dans le domaine des technologies de l'information et des communications (TIC). De plus, les résultats de l'évaluation révèlent que les programmes restent productifs et qu'il est nécessaire que le gouvernement fédéral continue d'y investir. Ces programmes aident en effet le Canada à demeurer compétitif par rapport aux autres nations en accroissant l'infrastructure des communications du pays et en favorisant le perfectionnement des compétences en TIC, qui sont essentielles pour les Canadiens pour qu'ils puissent rivaliser avec la concurrence dans l'économie du savoir d'aujourd'hui. Il ressort des réponses à chaque grande question de l'évaluation que le bien-fondé des programmes demeure pertinent, que la mise en œuvre est généralement efficace et que les résultats sont importants et positifs. La gestion des programmes est déterminée à donner suite à chacune des recommandations formulées dans l'étude d'évaluation, en tenant compte de la nouvelle SEJ, des autorisations actuelles (programmes) et des calendriers établis dans la réponse détaillée de la direction, ci-dessous.

1.0 Recommandations relatives à la gestion des programmes en S-T de la SEJ de la DGAAI

Recommandation 1 : Poursuivre et, si possible, étendre les programmes en S-T de la SEJ de la DGAAI. *Les compétences relatives à l'informatique et à Internet sont de plus en plus essentielles dans notre société, comme c'est le cas des mathématiques et des sciences. Il faut que les programmes du domaine des TIC soient maintenus ou étendus si l'on veut répondre à ce besoin accru. Les résultats de l'évaluation vont dans le sens d'une expansion du programme (voir les sections 4.1, 4.5 et 5).*

Réponse de la direction : D'accord. Les programmes en S-T de la DGAAI ont fait leurs preuves et représentent un bon investissement.

Mesure de suivi : Les programmes en S-T de la DGAAI dépendent de l'autorisation du programme Rescol, qui prendra fin le 31 mars 2004. Les programmes de la SEJ d'Industrie Canada pour les exercices futurs, seront déterminés lorsque l'orientation de la DGAAI sera connue. Les activités reliées à la composante initiative jeunesse de Compétence.ca seront tout probablement abandonnées en 2003-2004 en raison de la réduction des activités du programme Compétence.ca ⁽¹⁾.

En 2003-2004, les programmes feront la promotion de l'IJ auprès d'un plus grand nombre de bibliothèques, de ministères de l'Éducation, d'établissements d'enseignement et d'organismes sans but lucratif en vue de soutenir l'accès accru aux TIC et l'utilisation efficace des TIC par les apprenants canadiens et les professionnels de l'apprentissage. Par exemple, le Programme d'acquisition d'une expérience de travail professionnelle(PAEP) du programme OPE est en train de mettre en œuvre une stratégie axée sur le perfectionnement des compétences et le perfectionnement professionnel, qui aura des répercussions positives sur les jeunes stagiaires ainsi que sur les jeunes bénévoles qui contribuent à exécuter le programme.

Calendrier : 2003-2004

Recommandation 2 : Simplifier le processus de présentation des propositions et de financement de façon à ce que les organismes reçoivent leur financement à temps pour embaucher les jeunes au moment où ils en ont le plus besoin et qu'ils n'aient pas à demander un « financement temporaire ». De plus, il faudrait répondre rapidement aux organismes qui demandent du financement à Industrie Canada de façon à ce qu'ils puissent élaborer des plans en conséquence (voir la section 5).

Réponse de la direction : D'accord

Mesure de suivi : Les programmes sont en train d'élaborer un ensemble de critères qui permettront aux organismes de recevoir en temps opportun le financement dont ils ont besoin. L'approbation rapide des demandes de financement permettra aux bénéficiaires de mieux planifier les opérations et d'obtenir les contributions des autres partenaires du programme. Les bénéficiaires seront ainsi en mesure de dépenser les fonds de base ou les fonds additionnels au cours de l'exercice. De plus, Industrie Canada est intervenue dans des discussions avec le DRHC afin que le processus d'examen du budget à mi-exercice soit mené plus tôt dans l'année pour permettre une décision relative à l'approbation du budget au plus tard à la mi-octobre.

Calendrier : 2003-2004

(1) Les mesures de suivi du programme IJ Compétence.ca dépendront de la continuité de la composante IJ de ce programme.

Recommandation 3 : Améliorer les mesures de contrôle et les bases de données.

Les activités de contrôle et d'évaluation des programmes en S-T de la SEJ de la DGAAI profiteraient d'une base de données à jour et plus complète sur les employeurs et les jeunes stagiaires, contenant des informations sur les moyens de communiquer avec eux et des données démographiques. Industrie Canada a permis aux évaluateurs de consulter la « base de données sur les entrevues de sortie des jeunes » où se retrouvent toutes les données sur les jeunes et les façons de communiquer avec ceux qui ont participé à l'« entrevue de sortie » à la fin de leur stage. La base de données ne contenait aucune information sur les moyens de communiquer avec les jeunes qui avaient travaillé dans le cadre d'un programme en S-T, mais n'avaient pas rempli le questionnaire. Il serait plus utile pour Industrie Canada de recueillir ce type de renseignement auprès de tous les jeunes stagiaires des programmes de la DGAAI, non pas seulement de ceux qui ont rempli le questionnaire. De cette façon, les évaluateurs pourraient à l'avenir augmenter grandement la validité des résultats puisque leur étude porterait sur l'ensemble des jeunes stagiaires plutôt que sur un sous-échantillon sélectionné de façon autonome; les études à long terme en tireraient aussi profit.

Afin de tenir une base de données exactes (information et statistiques), Industrie Canada devrait obliger les employeurs à soumettre des renseignements plus détaillés sur leurs organisations et leurs jeunes stagiaires dans le cadre du processus administratif. Cela pourrait être effectué en ligne, conformément à l'esprit des programmes. De plus, cela permettrait de répondre au besoin de la contribution continue des employeurs, et serait particulièrement utile si on y ajoutait un bref sondage sur la satisfaction et les résultats, pouvant comprendre des questions tirées de l'outil commun de mesure du Conseil du Trésor portant sur la satisfaction des clients (voir les sections 3 et 4.7).

Réponse de la direction : D'accord

Mesure de suivi : En février 2003, on a examiné le CGRR de Rescol en vue de s'assurer qu'il tient compte des critères du CGRR cadre de la SEJ établis par Développement des ressources humaines Canada incluant, la collecte des données et l'établissement de rapport. À cette fin, les programmes sont en train de mettre au point un nouvel ensemble d'outils d'évaluation qui permettront de mieux suivre les jeunes qui ont participé aux programmes. (voir également la mesure de suivi à la recommandation 4). La base de données sera revue pour s'assurer que la collecte des données rencontre les exigences de rapport du nouveau programme Objectif Carrière et fournit les renseignements nécessaires sur les employeurs et les jeunes stagiaires.

Calendrier : 2003-2004

Recommandation 4 : Évaluer les besoins des utilisateurs des programmes. *Si l'on veut que les investissements d'Industrie Canada donnent un jour des résultats relatifs à l'autoroute de l'information, il faudra évaluer de façon plus minutieuse l'incidence des programmes sur leur clientèle (p. ex. les clients des organismes qui emploient les jeunes stagiaires ou les clients qui reçoivent l'enseignement des jeunes stagiaires). (Voir les sections 4.3 et 4.5.)*

Réponse de la direction : D'accord

Mesure de suivi : Le travail résultant de l'intégration d'une base de données à jour et les exigences en matière de surveillance (mises de l'avant dans la recommandation 3) permettront de jeter les assises nécessaires pour évaluer les besoins des utilisateurs des programmes. Par suite du réalignement de la SEJ, il faudra désormais évaluer les participants à Objectif carrière afin de s'assurer que le programme contribue à aider les jeunes qui correspondent au profil du participant et qui peuvent bénéficier de l'aide propre à favoriser l'avancement de leurs carrières. Les responsables des initiatives jeunesse de la DGAAI vont mettre au point l'outil requis au cours du présent exercice. En plus de cet outil d'évaluation, d'autres activités spécifiques aux programmes seront entreprises. Par exemple, le PAEP du programme OPE est en train d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie axée sur le perfectionnement des compétences et le perfectionnement professionnel des jeunes qui pourrait avoir d'importantes répercussions sur les compétences en employabilité acquises par les jeunes participants.

Calendrier : 2003-2004

Recommandation 5 : Évaluer les besoins d'organismes canadiens ciblés. *Si l'on veut savoir dans quelle mesure il faut étendre des programmes de ce type, il faut évaluer les besoins des organismes à l'échelle du pays. Cette étude porterait sur différentes questions, par exemple la demande d'employés qui connaissent l'informatique ou Internet, les besoins relatifs à l'accès aux ordinateurs et à Internet, les besoins en mutation du personnel en place relativement aux lacunes des connaissances au chapitre des TIC (p. ex. le personnel en place a-t-il besoin de formation ou de cours de recyclage dans le domaine de l'informatique, des logiciels ou d'Internet?). Ces informations soutiendraient l'élaboration des futurs programmes en S-T de la SEJ de la DGAAI (voir les sections 4.5 et 4.6).*

Réponse de la direction : D'accord, selon l'orientation future de la DGAAI

Mesure de suivi : Si la direction décide de poursuivre ce genre de programmes à l'avenir, une évaluation des besoins des organisations ciblées sera entreprise afin de s'assurer que les besoins des programmes en S-T de la DGAAI sont alignés avec ceux des organisations.

Calendrier : Après 2003-2004

2.0 Recommandations relatives à la structure des programmes

Recommandation 6 : Améliorer la sensibilisation aux programmes. *Bon nombre de jeunes stagiaires ne savaient pas qu'ils participaient à un programme financé par le gouvernement, et ce, bien après avoir été embauchés; plus d'un tiers des répondants ont appris l'existence du programme grâce à un professeur ou à un ami (section 4.7). On peut donc croire que les informations concernant les programmes en S-T de la SEJ de la DGAAI sont mal diffusées. Compte tenu de l'objet des stages, il serait peut-être souhaitable que les informations concernant les programmes soient affichées sur Internet, par exemple sur un site Web bien connu de recherche d'emplois, en plus des sites du gouvernement.*

Réponse de la direction : D'accord, avec des qualifications. La diffusion des renseignements par l'entremise de moyens informels (ex. par le biais des enseignants et/ou amis) peut être un moyen approprié de communication.

Mesure de suivi : Chaque programme possède son site Web. De plus, le site principal des renseignements sur l'emploi de la jeunesse de la DRHC, fournit des liens utiles par rapport à tous les programmes de la DGAAI qui livrent la SEJ. Les programmes continueront de travailler avec leurs partenaires en vue de mieux promouvoir la SEJ et sensibiliser davantage les jeunes et les employeurs par rapport aux activités d'emploi des jeunes rendues possibles grâce au financement du gouvernement fédéral. On est également à considérer pour l'exercice 2003-2004, l'élaboration d'une stratégie de communication pour Industrie Canada, portant sur la SEJ, qui engloberait toutes les initiatives jeunesse du ministère. D'autres activités seront entreprises pour accroître la sensibilisation aux programmes. Par exemple, le programme des camps ISE va continuer à demander aux organismes d'ajouter de l'information concernant le financement à leur matériel promotionnel. Le programme OPE est à réviser l'information figurant dans la trousse d'information du PAEP et renforcera la pratique de remettre des trousseaux au moment de l'embauche.

Calendrier : 2003-2004

Recommandation 7 : Augmenter la durée des stages et offrir des horaires souples.

Les jeunes et les employeurs jugent que le programme devrait durer plus de 13 semaines; il pourrait ainsi suivre de plus près les trimestres scolaires, répondre à des besoins plus grands et permettre aux jeunes d'obtenir une expérience de travail plus importante (voir la section 5). Pour corriger la situation, on pourrait créer des postes annuels, à long terme ou à temps partiel, ce qui aiderait les organismes qui ont besoin d'aide tout au long de l'année. Ce type de programme aiderait aussi les jeunes qui fréquentent toujours l'école.

Réponse de la direction : D'accord. Dans les nouvelles lignes directrices portant sur Objectif carrière, il est précisé que la durée maximum de l'expérience de travail pour un participant est d'un an et qu'il s'agit normalement d'un emploi à temps plein (c.-à-d. 30+ heures par semaine). Au sein d'Industrie Canada, les lignes directrices sur la durée du travail sont souples de manière à répondre aux besoins de chaque programme et à ceux des participants.

Mesure de suivi : Les programmes de la DGAAI considèrent revoir les lignes directrices de la durée de l'expérience de travail pour s'assurer d'une meilleure harmonisation entre les exigences des programmes et les besoins des participants.

Calendrier : 2003-2004

Recommandation 8 : Fournir des occasions d'apprentissage mieux définies.

Puisque les programmes utilisent toujours le terme « stage », on peut supposer que les stagiaires acquerront de nouvelles compétences. Toutefois, puisque les employeurs trouvent plus d'avantages à embaucher des jeunes qui possèdent déjà des compétences et des connaissances considérables dans le domaine de l'informatique et d'Internet, ils ont tendance, le plus souvent, à embaucher les jeunes les plus expérimentés. En conséquence, les jeunes qui manquent d'expérience sont souvent laissés pour compte et n'ont pas l'occasion d'acquérir de l'expérience. De plus, les jeunes très qualifiés qui sont embauchés en connaissent souvent plus au sujet de l'informatique que leur employeur et jugent souvent qu'ils n'ont pas augmenté leurs connaissances dans le domaine des TIC pendant leur stage (voir la section 5). Pour corriger cette situation, on pourrait concevoir le programme de façon à mieux cerner le niveau de connaissances relatives aux TIC nécessaires pour un stage. Les employeurs devraient faire connaître clairement leurs objectifs et indiquer, dans la proposition soumise à Industrie Canada et lorsqu'ils s'adressent aux jeunes eux-mêmes, avant de les embaucher, les occasions d'apprentissage qu'ils peuvent offrir aux jeunes de façon qu'il n'y ait pas de malentendus. Il pourrait aussi être utile d'assurer un « jumelage » des stages en fonction du niveau d'expérience (voir recommandation 9).

Réponse de la direction : D'accord. Par suite du réalignement de la SEJ, il faudra désormais évaluer les participants à Objectif carrière afin de s'assurer que le programme contribue à aider les jeunes qui correspondent au profil du participant et qui peuvent bénéficier de l'aide propre à favoriser l'avancement de leurs carrières. D'autres activités spécifiques aux programmes seront entreprises pour favoriser et définir les occasions d'apprentissage pour les jeunes.

Mesure de suivi : Les programmes sont à mettre au point l'outil d'évaluation pour les participants pour 2003-2004. Parmi les autres activités spécifiques aux programmes, Rescol est en train d'élaborer une trousse d'information à l'intention des stagiaires et des employeurs, qui soulignera les buts et objectifs du programme. On demandera aux employeurs de communiquer clairement leurs objectifs et d'exposer les possibilités d'apprentissage dans leur proposition. Ces renseignements seront communiqués aux stagiaires une fois que ceux-ci auront été embauchés. Par ailleurs, les responsables du PAEP du programme OPE ont octroyé un contrat à la Fondation canadienne de l'avancement de la carrière (FCAC) pour qu'elle effectue une évaluation des besoins et interviewe les participants et les instructeurs aux ateliers d'OPE. Les responsables d'OPE examineront les constatations de la FCAC et évalueront les possibilités de bâtir et d'intégrer une culture axée sur le perfectionnement professionnel au sein des ateliers d'OPE.

Calendrier : 2003-2004

Recommandation 9 : Faciliter l'adoption d'une échelle salariale plus souple.

Parce que les stagiaires qui tendent à être embauchés possèdent de vastes connaissances, et les jeunes stagiaires et les employeurs sont d'avis que les stagiaires ne sont pas rémunérés en fonction de leurs compétences (voir la section 5). Pour corriger la situation, on pourrait demander aux employeurs d'offrir un salaire plus élevé aux jeunes les plus qualifiés, en leur accordant eux-mêmes un « supplément » tiré soit d'un financement accru d'Industrie Canada, soit de partenariats avec des organismes communautaires ou autres. On pourrait aussi atténuer une partie de ces problèmes en créant un programme de mentorat des jeunes stagiaires assorti d'une échelle salariale et de financement à paliers multiples, dans le cadre duquel les jeunes les plus qualifiés reçoivent un salaire plus élevé et doivent, en plus de leurs tâches régulières, assumer la responsabilité de l'enseignement aux stagiaires moins expérimentés qui sont moins bien rémunérés et ont besoin d'acquérir plus d'expérience dans le domaine des TIC. Ce type de modification devrait être lié à des stages plus longs.

Commentaire de la direction : D'accord

Mesure de suivi : On continuera de suggérer aux employeurs d'offrir un supplément aux salaires des participants. La DGAAI considère produire une échelle salariale suggérée, basée sur la formation et l'expérience, qui serait communiquée aux employeurs. Les programmes vont continuer de travailler à l'établissement de salaires qui représentent la meilleure valeur par dollar de compétence et d'employabilité chez les jeunes, et ce, dans les limites des programmes.

Calendrier : 2003-2004

3.0 Recommandations aux initiatives d'évaluation futures

Recommandation 10 : Planifier les évaluations futures en tenant compte de la portée et de la rentabilité.

Certaines des recommandations que l'on vient d'énoncer au sujet des rapports annuels des employeurs, des enquêtes auprès des employeurs et des bases de données améliorées soutiendront les évaluations futures. On a aussi proposé des recherches orientées sur les résultats qui permettront de cerner plus facilement des indicateurs de résultats exacts. Les évaluations futures de ces programmes devraient utiliser des méthodes qui permettent de cerner la façon dont le programme répond aux besoins changeants en matière de TIC, sa rentabilité et sa portée.

Réponse de la direction : D'accord. Selon l'orientation future de la DGAAI, la direction des programmes appuierait la nécessité d'inclure les besoins changeants en matière des TIC, la rentabilité et la portée dans les évaluations futures.

Mesure de suivi : Le CGRR de Rescol, révisé en février 2003, en tient compte. Cette

recommandation sera incluse dans les prochaines évaluations.

Calendrier : Évaluations, après 2003-2004