Emploi et Développement social Canada
Employment and Social Development Canada

Maintenant et demain
L'excellence dans tout ce que nous entreprenons

Évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats

Rapport Final

Le 2 février 2015

Direction générale de la politique stratégique et de la recherche

SP-1097-04-15F

Canada

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : **publicentre.edsc.gc.ca**
Ce document est offert sur demande en médias substituts en composant le
1 800 O-Canada (1-800-622-6232), téléscripteur (ATS) 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
Nº de cat. : Em20-26/2015F-PDF
ISBN : 978-0-660-23510-3

EDSC
Nº de cat. : SP-1097-04-15F

Évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats

Rapport final

Direction de l'évaluation
Direction générale de la politique stratégique et de la recherche
Emploi et Développement social Canada

Le 2 février 2015

TABLE DES MATIÈRES

Liste des abréviations iv

Liste des tableaux iv

Sommaire v

Réponse de la direction ix

1. Introduction 1

1.1 Profil des programmes 1

2. Portée et méthodologie de l'évaluation 2

2.1 Portée de l'évaluation 2

2.2 Méthodologie 2

2.3 Contraintes et limites 3

3. Pertinence 3

4. Rendement – Efficacité 4

4.1 Programmes du marché du travail, participation des employeurs et partenariats4

4.2 Profil des participants 9

4.3 Résultats des participants à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones 10

4.4 Analyse des impacts différentiels : Application des résultats de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones à l'évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats 11

5. Rendement – Efficience et économie 13

5.1 Analyse coûts-avantages 13

5.2 Principales conclusions sur la qualité et la collecte des données 17

6. Conclusions et recommandations 17

Annexe 1 – Profil des participants à la SFCEA et au FCP 21

Annexe 2 – Interventions relevant de la SFCEA et du FCP par type de PEMS principales 2

Liste des abréviations

AE	Assurance-emploi
AS	Aide sociale
ATI	Aide au travail indépendant
DC	Développement des compétences
EDMT	Entente sur le développement du marché du travail
EDRHA	Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EPA	Équivalent de plan d'action
FCP	Fonds pour les compétences et les partenariats
FISCFA	Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
PCEA	Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
SAE	Services d'aide à l'emploi
SDRHA	Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
SEA	Signataire d'entente autochtone
SFCEA	Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones
SSC	Subventions salariales ciblées

Liste des tableaux

Tableau 1 : Résultats sur le marché du travail des clients de la SFCEA en 2010 13
Tableau 2 : Coût de la SDRHA par incidence salariale 17
Tableau 3 : Avantages et coûts additionnels de l'exécution des PCEA 18
Tableau 4 : Résumé des clients et des coûts de la SFCEA 18
Tableau 5 : Résumé des clients et des coûts du FCP 19
Tableau 6 : Résultats du plan d'action des clients de la SFCEA en 2011-2012 et 2012-2013 20
Tableau 7 : Résultats des plans d'action des clients du FCP en 2012-2013 20

Sommaire

Les Canadiens autochtones connaissent depuis toujours des taux de chômage supérieurs, une plus faible participation à la population active et une plus forte dépendance à l'aide au revenu que les Canadiens non autochtones. Pour y remédier, des programmes du marché du travail sont proposés aux Autochtones afin d'accroître leur participation au marché du travail et d'aider les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits à se préparer à l'emploi, ainsi qu'à en trouver un et à le conserver.

La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) est un programme fédéral quinquennal (de 2010 à 2015) conçu pour accroître le nombre d'Autochtones (membres des Premières Nations, Inuits, Métis et Indiens inscrits et non inscrits vivant hors des réserves) qui occupent un emploi et intègrent le marché du travail. Au moyen d'ententes de contribution pluriannuelles, le programme procure à des organismes autochtones une aide financière qu'ils affectent à des programmes et services de développement des ressources humaines.

Lancé en 2010 et financé jusqu'en mars 2015, le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) est un programme de contributions fondé sur la demande et les partenariats, qui investit dans des projets à court terme de développement des compétences, de formation et d'emploi des Autochtones (membres des Premières Nations, Métis et Indiens inscrits et non inscrits vivant hors des réserves). Le FCP est un programme distinct, mais complémentaire de la SFCEA.

La SFCEA et le FCP devraient tous deux avoir pour effet d'augmenter le nombre d'Autochtones occupant un emploi et intégrés au marché du travail.

L'évaluation de la SFCEA et du FCP couvre des activités de programme réalisées entre avril 2010 et janvier 2014, et se concentre sur trois priorités stratégiques : développement des compétences fondé sur la demande; partenariats; responsabilisation à l'égard de résultats améliorés. La présente évaluation s'inscrit dans une démarche calibrée qui met l'accent sur des aspects où les connaissances font défaut, comme les partenariats de la SFCEA et du FCP, et la mesure selon laquelle le développement des compétences fondé sur la demande a eu lieu, tout en intégrant de multiples champs d'enquête et en tablant sur les résultats d'évaluations similaires, le cas échéant et au besoin.

Résultats de l'évaluation

Pertinence des programmes

Les résultats de l'évaluation démontrent la pertinence de la SFCEA et du FCP. Ces mesures concordent avec les priorités du gouvernement du Canada, et les programmes du marché du travail à l'intention des Canadiens autochtones suscitent toujours un besoin manifeste. Les données indiquent que les deux programmes évoluent vers l'atteinte des résultats recherchés.

Partenariats et participation

Des partenariats officiels et officieux au titre du développement du marché du travail sont conclus avec des établissements d'enseignement et des employeurs des secteurs public et privé. Les données signalent également la forte probabilité que ces partenariats soient viables à long terme, une fois l'entente de financement arrivée à échéance :

- Le nombre de partenariats créés est estimé à 3 500 (2 350 pour la SFCEA; 1 150 pour le FCP).
- En tout, 71 % des partenaires étaient des employeurs des secteurs privé (40 %) et public (31 %).
- La majorité des partenariats créés pourraient être qualifiés d'*officiels*. Les partenariats officiels avec les employeurs avaient plus de chance d'assurer le maintien en poste du travailleur après la période de financement.
- La majorité des signataires d'entente autochtone (SEA) s'attendaient à ce que leurs partenariats se poursuivent. Un plus grand nombre de partenaires de la SFCEA (90 %) que du FCP (80 %) croyaient que leur partenariat avec leurs signataires d'entente se poursuivrait.

Malgré tous les efforts déployés pour nouer des partenariats, des difficultés subsistent. Le roulement du personnel semble un problème constant qui, en raison du manque de capacités internes, impose une surcharge de travail au personnel et aux gestionnaires des signataires d'entente autochtone. En outre, la participation chronophage a parfois nui à la capacité du signataire d'établir et de maintenir des partenariats.

Programmes du marché du travail fondés sur la demande

Entre autres priorités stratégiques visant à remédier aux lacunes du développement économique durable soulevées par l'évaluation précédente (2009) de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), la SFCEA devait veiller à ce que le développement des compétences se fonde sur la demande. Comme le démontre l'évaluation, les signataires d'entente autochtone adoptent une approche axée sur la demande et harmonisent leurs programmes du marché du travail aux demandes du marché du travail de leur région :

- Environ 81 % des partenaires employeurs ont déclaré que le fait de travailler avec des SEA témoignait d'une approche axée sur la demande en vue de répondre aux besoins de leur industrie, province ou région, en matière de développement des compétences.
- Dans une proportion de 92 %, les partenaires estimaient que le programme lancé par le SEA en milieu de travail se fondait sur la demande.
- Selon 61 % des partenaires employeurs, les SEA avaient ciblé une formation qui répondait à leurs besoins particuliers de compétences professionnelles.

Même si les professions recherchées étaient ciblées, les signataires d'entente autochtone se butent toujours à des problèmes tels que le manque de débouchés économiques dans les collectivités éloignées; l'instabilité du secteur des ressources naturelles; le faible

niveau de scolarité ou de compétences essentielles de la population ciblée; les mauvaises perceptions des employeurs à l'égard de l'embauche des Autochtones. De plus, même si les employeurs et les établissements d'enseignement ont travaillé avec les signataires d'entente pour dénicher des débouchés d'emploi et des activités de formation axées sur la demande locale, le manque de données justes et à jour sur le marché local de l'emploi a restreint leur aptitude à prévoir avec précision les débouchés d'emploi demandés.

Résultats des participants à la SFCEA

L'analyse des résultats a permis de mesurer la différence entre la situation annuelle moyenne sur le marché du travail des participants à la SFCEA au cours des cinq années qui ont précédé leur participation au programme, et leur situation dans l'année suivant leur première année de participation. Il convient d'interpréter ces résultats avec prudence, puisqu'ils portent sur une période relativement courte suivant le début de la participation. Sachant cela, les données démontrent que :

- Les revenus annuels moyens d'emploi des participants ont gagné 17 points de pourcentage (+1 621 $).
- Le taux d'emploi a augmenté de 5 points de pourcentage entre les deux périodes.
- La proportion des participants touchant des prestations d'assurance-emploi a augmenté de 3 points de pourcentage, tandis que le montant annuel moyen des prestations d'assurance-emploi a cru de 37 points de pourcentage (+266 $), ce qui suggère un resserrement de l'intégration au marché du travail après la participation au programme.
- Les participants ont également connu une faible augmentation du recours aux prestations d'aide sociale.

Impacts différentiels de la SFCEA et du FCP

Dans le but de calibrer le niveau d'effort affecté à l'évaluation, les évaluateurs ont résumé et utilisé les résultats des évaluations des mesures précédentes que sont la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) et les Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA). Ces résultats de remplacement s'appliquaient assez bien à la SFCEA et au FCP, respectivement, puisque la SDRHA et les PCEA proposaient aux clients autochtones des programmes et services essentiels très similaires. Les résultats de l'analyse des impacts différentiels ont démontré que, dans l'ensemble, la SDRHA et les PCEA ont bien réussi à augmenter les revenus d'emploi des participants et leur taux d'emploi. À la lumière de ces observations, la SFCEA et le FCP devraient produire des retombées similaires.

Coût moyen

Appliquant les indicateurs de résultats du plan d'action du participant le plus récent, tels qu'ils sont soumis par les signataires d'entente autochtone dans la fiche d'information normalisée, l'analyse des coûts a établi le coût moyen par client à 6 122 $ pour la SFCEA, et à 9 469 $ pour le FCP. Puisque 42,3 % des clients de la SFCEA affichaient

des résultats positifs après leur participation au programme en 2012-2013 (emploi, travail indépendant ou retour aux études), le coût moyen estimatif par client à qui la SFCEA a réussi était de 14 700 $. Il convient de signaler que le dernier montant est sans doute surestimé, puisque l'évaluation ne portait que sur une année suivant la participation au programme. Par conséquent, les résultats de quelque 21 % des clients de la SFCEA ne sont pas encore établis, car ils participaient toujours au programme au moment de l'évaluation. Quant au FCP, il est encore trop tôt pour estimer le coût par client y ayant participé avec succès, car bon nombre d'entre eux (46 %) étaient toujours inscrits au moment de l'évaluation.

Exigences en matière de données sur les programmes et collecte

En général, les représentants des signataires d'entente autochtone estimaient que les données administratives appliquées à l'analyse des résultats étaient de qualité. La nature technique difficile des exigences en matière de données et des systèmes de gestion des cas, compte tenu du roulement du personnel (à Service Canada, à Emploi et Développement social Canada [EDSC] et chez les signataires d'entente), et les exigences redditionnelles d'EDSC et d'autres ministères, en proportion du temps consacré à la prestation des services aux clients, ont restreint la capacité des signataires d'entente de s'acquitter de leurs obligations.

Recommandations

La Direction de l'évaluation soumet les recommandations suivantes à l'examen d'EDSC, afin d'améliorer la pertinence et les résultats de la SFCEA et du FCP :

Recommandation n^{o} 1 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de prendre des mesures visant à encourager la conclusion d'ententes officielles entre les signataires d'entente autochtone et les partenaires employeurs, dans la mesure du possible.

Recommandation n^{o} 2 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC d'élaborer des stratégies, de concert avec les signataires d'entente autochtone, afin de renforcer la conclusion et le maintien de partenariats, notamment pour résoudre les problèmes liés à la capacité des signataires d'entente autochtone (formation et orientation offertes par l'administration centrale) ainsi que pour enrayer les mauvaises perceptions que l'embauche des Autochtones inspire aux employeurs.

Recommandation n^{o} 3 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de concevoir des stratégies qui s'attaquent aux résultats escomptés des signataires d'entente autochtone desservant des collectivités éloignées. Parmi les problèmes d'éloignement à corriger, notons la rareté des débouchés économiques et des industries, et l'instabilité du secteur.

Recommandation n^{o} 4 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de continuer de voir à ce que les signataires d'entente autochtone reçoivent une formation continue sur la collecte des données et la gestion des cas.

Recommandation n^{o} 5 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de continuer de simplifier les processus de collecte de données pour les signataires d'entente autochtone, notamment en adoptant des exigences uniformes et communes quant à la communication de données et en évitant les chevauchements et les dédoublements lorsque c'est possible.

Recommandation n^{o} 6 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC d'élaborer une stratégie qui élargira l'accès des signataires d'entente autochtone à des données opportunes sur le marché du travail, afin d'appuyer la prestation de leurs services.

Réponse de la direction

Introduction

La Direction générale des compétences et de l'emploi et la Direction générale des opérations de programmes tiennent à remercier tous ceux qui ont participé à la présente évaluation à la fois formative et sommative de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et du Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Ces deux directions générales (responsables du programme) soulignent particulièrement la contribution des nombreux organismes partenaires et bénéficiaires de financement à titre d'informateurs clés. Elles approuvent les résultats de l'évaluation et proposent la réponse suivante de la direction.

Recommandations et mesures de suivi prévues

Recommandation n^{o} 1 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de prendre des mesures visant à encourager la conclusion d'ententes officielles entre les signataires d'entente autochtone et les partenaires employeurs, lorsque c'est approprié et dans la mesure du possible.

Les responsables du programme reconnaissent que les partenariats officiels et officieux affectés à l'exécution de la SFCEA et du FCP affichent des résultats favorisant l'acquisition de compétences essentielles qui rehaussent l'employabilité des participants et aboutissent à l'emploi. Par conséquent, EDSC continuera d'exiger des signataires d'entente qu'ils concluent et maintiennent des partenariats officiels avec les employeurs, les établissements d'enseignement et d'autres intervenants.

Les leçons utiles exposées dans la présente évaluation et dans les évaluations précédentes du marché du travail des Autochtones seront intégrées à la conception, à l'exécution et aux activités de surveillance et de mesure du nouveau programme après 2015.

De façon plus précise, EDSC propose de renforcer les partenariats en vue de futures ententes visant des formations menant à l'emploi en s'inspirant des pratiques adoptées par le programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA). En effet, dans le cadre de ce partenariat, les organisations autochtones et les partenaires de projet constituaient, pour gérer le projet, une organisation sans but lucratif incorporée légalement. Ce modèle, qui bénéficierait de la participation accrue d'EDSC, permettrait d'accroître la participation de toutes les parties puisqu'elles auraient toutes une plus grande influence sur les résultats. Lorsqu'il n'est pas possible d'établir des partenariats officiels, EDSC souhaite favoriser les partenariats officieux puisqu'il a été démontré qu'ils aident à obtenir des résultats favorables en ce qui concerne l'emploi.

Recommandation n^{o} 2 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC

d'élaborer des stratégies, de concert avec les signataires d'entente autochtone, afin de renforcer la conclusion et le maintien de partenariats, notamment pour résoudre les problèmes liés à la capacité des signataires d'entente autochtone (formation et orientation offertes par l'administration centrale) ainsi que pour enrayer les mauvaises perceptions que l'embauche des Autochtones inspire aux employeurs.

Les responsables du programme acceptent cette recommandation et reconnaissent que le soutien des partenariats est une activité continue à valeur ajoutée qu'EDSC et Service Canada peuvent proposer aux bénéficiaires du financement. Une attention sera accordée à l'optimisation des actuelles mesures de soutien, comme la section consacrée aux partenariats du *Bulletin du marché du travail autochtone,* lequel est produit par EDSC à l'intention des signataires d'entente; la sollicitation de commentaires au sujet du *Guide du partenariat* et, au besoin, son amélioration; l'élaboration ou la détermination d'outils et de nouvelles ressources appuyant la création et le maintien de partenariats officiels, y compris la surveillance de l'efficacité des partenariats. Les priorités clés du soutien des partenariats et des stratégies connexes seront mises au point et relevées au moment de la conception et de la mise en œuvre des programmes du marché du travail à l'intention des Autochtones après 2015.

De façon plus précise, EDSC jouera un rôle plus actif dans l'établissement de partenariats entre les signataires d'entente autochtone et les employeurs. La structure organisationnelle proposée, sans but lucratif, contribuera à la réalisation de cet objectif. ESDC améliorera également la coordination avec les employeurs et les signataires d'entente autochtone pour les aider à faire connaître leurs réussites, offrir une valeur ajoutée et favoriser la prise de décision éclairée dans le cadre du processus d'établissement de partenariats.

Recommandation n^{o} 3 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de concevoir des stratégies qui s'attaquent aux résultats escomptés des signataires d'entente autochtone desservant des collectivités éloignées. Parmi les problèmes d'éloignement à corriger, notons la rareté des débouchés économiques et des industries, et l'instabilité du secteur.

Les responsables du programme reconnaissent qu'il est essentiel de remédier aux difficultés soulevées dans la présente recommandation afin de favoriser l'emploi et l'amélioration de l'employabilité des Autochtones participant aux programmes fédéraux du marché du travail qui leur sont destinés. Les difficultés ont fait l'objet des réunions de participation des intervenants (organismes autochtones nationaux, signataire d'entente autochtone, secteur privé, gouvernements provinciaux et territoriaux) et de sondages électroniques tenus en 2013-2014, et elles seront abordées dans le cadre de la conception de la politique et des programmes consacrés après 2015 au marché du travail des Autochtones.

De plus, au cours de l'élaboration des programmes après 2015, les responsables chercheront des moyens d'atténuer les difficultés associées aux coûts élevés de

l'exécution des programmes dans les collectivités éloignées. Une étude a été commandée par EDSC en mars 2008[1] pour mieux saisir les différences de coûts et de prix assumés par les signataires d'entente et les signataires d'entente auxiliaire dans les collectivités nordiques et éloignées, et les effets de ces différences sur leurs activités et sur la prestation de leurs services. L'étude a confirmé des écarts de coût importants entre les signataires d'entente des régions nordiques et reculées, et les signataires d'entente des collectivités non éloignées du Sud. Elle a par ailleurs fait ressortir que l'accessibilité déficiente et le dispersement des points de service augmentaient les coûts, et qu'une affectation plus équitable des fonds devrait tenir compte des coûts supérieurs.

Pour fixer les cibles en matière d'emploi, on tiendra compte de l'éloignement et des difficultés associées au transport, ainsi que des coûts élevés d'exploitation des entreprises dans le Nord. Les cibles initiales qui sont fixées dans les régions éloignées sont souvent liées à une ou deux occasions d'emploi, qui peuvent être retardées ou annulées; les besoins en ressources humaines peuvent être moins importants que prévu; la période de temps nécessaire pour que la cohorte de clients soit prête à l'emploi peut aussi poser problème.

De façon plus précise, EDSC propose de travailler en plus étroite collaboration avec les signataires d'entente autochtone pour cerner les difficultés et aider à faire en sorte que l'on mette davantage l'accent sur les sources alternatives d'emploi ou que l'on réajuste les cibles au besoin.

Recommandation n^{o} 4 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de continuer de voir à ce que les signataires d'entente autochtone reçoivent une formation continue sur la collecte des données et la gestion des cas.

Les responsables du programme reconnaissent que l'efficacité des pratiques de collecte de données et de gestion des cas et, dans cette optique, l'exactitude et la pertinence des données sur les clients doivent reposer sur un soutien continu et utile apporté aux bénéficiaires. Il faudra pour cela maintenir le soutien technique direct offert aux bénéficiaires, au besoin, développer des conseils sur la gestion des données sur les clients et les distribuer aux bénéficiaires à temps pour l'instauration des programmes du marché du travail destinés aux Autochtones après 2015.

Recommandation n^{o} 5 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de continuer de simplifier les processus de collecte de données pour les signataires d'entente autochtone, notamment en adoptant des exigences uniformes et communes quant à la communication de données et en évitant les chevauchements et les dédoublements lorsque c'est possible.

Les responsables du programme reconnaissent qu'un engagement constant à simplifier les

[1] Stratégie de développement des ressources humaines autochtones : études des coûts pour le Nord et les régions éloignées, 31 mars 2008. Étude commandée par Ressources humaines et Développement social Canada.

exigences redditionnelles imposées aux bénéficiaires les rapprocherait, eux et les bénéficiaires, d'une compréhension mutuellement avantageuse de la surveillance du rendement. Utilisés judicieusement pour surveiller l'atteinte des résultats escomptés, les rapports peuvent être essentiels à des programmes rentables et percutants. Pour y arriver, la Direction générale des compétences et de l'emploi et la Direction générale des opérations de programmes rencontreront une fois l'an (premier trimestre [T1] de chaque exercice) les principaux intervenants du Ministère, afin d'examiner la pertinence actuelle des stratégies de mesure du rendement des programmes, les instruments servant à la collecte des données, les conseils sur la gestion des données sur les clients et la production de rapports, les directives internes et les pratiques d'assurance de la qualité. Des ajustements et des mises à jour seront effectués en conséquence.

Recommandation n^{o} 6 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC d'élaborer une stratégie qui élargira l'accès des signataires d'entente autochtone à des données opportunes sur le marché du travail, afin d'appuyer la prestation de leurs services.

Les responsables du programme reconnaissent que des données opportunes et pertinentes sur le marché du travail, afin d'éclairer la prise de décisions stratégiques et opérationnelles, représentent une précieuse contribution que le Ministère peut apporter aux organismes autochtones exécutant des programmes du marché du travail. En 2014-2015, La Direction générale des compétences et de l'emploi et la Direction générale des opérations de programmes solliciteront les commentaires des utilisateurs sur la pertinence et l'utilité du *Bulletin du marché du travail autochtone*. Le Bulletin s'entend actuellement de l'outil de programme qui fournit des renseignements sur le marché du travail et le secteur aux organismes autochtones proposant des programmes du marché du travail. La distribution directe du Bulletin auprès des signataires d'entente autochtone se poursuivra une fois qu'il sera publié, de façon à les tenir informés des enjeux et des tendances du marché du travail. EDSC continuera d'encourager les signataires d'entente, au moyen du Bulletin et de réunions, à accéder aux sites Guichet emplois, Jumelage d'emploi et Recherche d'emploi d'EDSC qui fournissent des renseignements opportuns au sujet des employeurs qui cherchent à embaucher des travailleurs au Canada. EDSC explorera également d'autres façons d'obtenir des renseignements améliorés sur le marché du travail, particulièrement en ce qui a trait à la participation des Autochtones au marché du travail, afin d'orienter les programmes du marché du travail dans l'avenir.

1. Introduction

Le présent rapport résume les résultats de l'évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et du Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP). Les données exposées dans le présent rapport sont tirées de diverses sources d'enquêtes qualitatives et quantitatives et d'évaluations antérieures de programmes similaires. La réalisation et les résultats de l'évaluation sont répartis en six sections, à savoir :

- Section 1 : Description de la SFCEA et du FCP;
- Section 2 : Description de la portée, des méthodologies et des limites de l'évaluation;
- Sections 3, 4 et 5 : Présentation des principales conclusions sur la pertinence et le rendement (efficacité, efficience et économie);
- Section 6 : Résumé des principales conclusions et des recommandations clés.

1.1 Profil des programmes

La SFCEA succède à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Officiellement lancée en avril 2011, après une période de transition d'un an, la SFCEA est un programme fédéral conçu pour accroître le nombre d'Autochtones (membres des Premières Nations, Inuits, Métis et Indiens inscrits et non inscrits vivant hors des réserves) qui occupent un emploi et ont intégré la main-d'œuvre canadienne. Le programme met l'accent sur le développement de compétences fondé sur la demande; la conclusion de partenariats avec le secteur privé et d'autres ordres de gouvernement; la responsabilisation à l'égard de résultats améliorés.

Le financement de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones passe par des accords de contribution conclus avec des organismes autochtones, dont des organismes autonomes signataires d'un traité moderne. Le financement total de la SFCEA s'élève à 1,68 milliard de dollars et s'étale sur cinq ans (du 1er avril 2010 au 31 mars 2015). Il sert à la conception et à l'exécution de programmes du marché du travail fondés sur la demande, et de services et mesures de soutien connexes, notamment la garde d'enfants et les aides spéciales apportées aux personnes handicapées. Puisque la SFCEA applique une approche de partenariat afin de répondre aux besoins des Autochtones en matière d'emploi, les intervenants sont des organismes partenaires qui participent à des initiatives relevant de la Stratégie, dont d'autres ordres de gouvernement, le secteur privé et des organismes du secteur bénévole.

Le Fonds pour les compétences et les partenariats est un programme de contributions fondé sur le partenariat et sur la demande qui donne suite à des priorités gouvernementales (fédérales, provinciales et territoriales) et encourage le partenariat au moyen du financement de projets à court terme (c.-à-d. étalés sur un à trois ans) favorisant le développement des compétences, et la formation et l'emploi des Autochtones (membres des Premières Nations, Inuits, Métis et Indiens inscrits et non inscrits vivant hors des réserves). Succédant aux Partenariats pour les compétences et

l'emploi des Autochtones (PCEA), le FCP a été lancé en 2010 grâce à un investissement de 210 millions de dollars réparti sur cinq ans (son échéance est fixée au 31 mars 2015).

Comme pour la SFCEA, le FCP vise ultimement à accroître le nombre d'Autochtones qui occupent un emploi et intègrent le marché du travail. Pour y parvenir, le FCP amène les organismes autochtones à expérimenter et à faire preuve d'innovation en recourant à des partenariats pour créer des produits et services axés sur le marché du travail à l'intention des Autochtones. L'innovation s'entend ici de « nouveaux » systèmes, mesures de soutien, pratiques ou clients qu'un organisme (titulaire de projet) n'a jamais eu l'occasion de « mettre à l'essai » ou d'utiliser dans son environnement organisationnel particulier. Le financement est versé aux signataires d'entente autochtone de la SFCEA et à d'autres organismes autochtones, et comme pour la SFCEA, tous les projets associés au FCP doivent miser sur le partenariat (avec d'autres ordres de gouvernement, le secteur privé, des établissements d'enseignement et d'autres organismes autochtones).

2. Portée et méthodologie de l'évaluation

La présente section expose en détail la portée de l'évaluation et les méthodes utilisées pour réaliser les travaux mixtes d'évaluation du Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) et de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). Les contraintes et les limites qui ont influencé les conclusions de l'évaluation sont aussi évoquées.

2.1 Portée de l'évaluation

La présente évaluation a été rédigée en tenant compte de la *Politique sur l'évaluation* (2009) du Secrétariat du Conseil du Trésor et des rapports sur les questions essentielles de pertinence et de rendement (efficacité, efficience et économie). Elle couvre les activités de la SFCEA et du FCP réalisées entre le 1er avril 2010 et janvier 2014, et repose sur une approche calibrée, s'ajuste au niveau d'effort requis lorsque des connaissances font défaut et, au besoin, mise sur les résultats d'évaluations précédentes. L'évaluation se concentre sur trois priorités stratégiques, soit le développement des compétences fondé sur la demande, les partenariats et la responsabilisation à l'égard de résultats améliorés. Elle se fonde sur les résultats et s'inspire des constatations tirées d'analyses antérieures des impacts différentiels sur les programmes du marché du travail à l'intention des Autochtones, afin d'évaluer le rendement global.

2.2 Méthodologie

L'évaluation comportait de multiples champs d'enquête et s'est prêtée à un vaste processus d'examen par les pairs. Les activités de collecte des données se sont échelonnées entre juin 2013 et janvier 2014. L'évaluation s'est déroulée comme suit :

- soixante-huit entrevues avec des signataires d'entente autochtone;
- douze entrevues avec des responsables de programme;
- un sondage téléphonique auprès de 250 partenaires employeurs/formateurs de la SFCEA et du FCP;
- un examen des documents et des dossiers, dont des rapports et des documents de surveillance provenant de 59 signataires d'entente autochtone associés au FCP et 30 à la SFCEA.

De plus, des profils de client ont été dressés en reliant les données administratives sur les clients de 2010 de la SFCEA aux données sur l'assurance-emploi et à celles de l'Agence du revenu du Canada, afin de mesurer les résultats des programmes.

2.3 Contraintes et limites

Idéalement, l'évaluation porterait sur les retombées nettes de la SFCEA et du FCP sur l'emploi, les revenus d'emploi, l'aide sociale et les prestations d'assurance-emploi, de trois à cinq ans après la participation aux programmes. Cependant, seules les données

administratives de la SFCEA pour 2011-2012 et 2012-2013, et les données administratives du FCP pour 2012-2013 étaient disponibles. Le manque de données administratives sur les programmes et la période de suivi insuffisante après la participation aux programmes, ainsi que la disponibilité des données sur l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada pour 2011 seulement, ont rendu impossible une analyse rigoureuse des coûts-avantages dans le cadre de la présente évaluation. Par conséquent, l'analyse des incidences des programmes se limitait à dresser un profil des participants et à analyser les résultats un an après leur participation. Le dernier exercice complique particulièrement l'analyse des résultats du FCP, puisque la plupart des résultats d'emploi ne devaient pas se concrétiser avant au moins 2014 (près de la moitié devaient se produire après 2015). Les prochaines évaluations seront mieux en mesure d'examiner les résultats de la SFCEA et du FCP et les impacts nets, puisque des données additionnelles post-programme et de l'Agence du revenu du Canada deviendront accessibles en 2015-2016 et en 2016-2017. Dans le but d'atténuer l'incapacité d'analyser les impacts nets de la SFCEA et du FCP, les conclusions des évaluations précédentes de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) et des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) ont servi de données de remplacement, compte tenu de la grande similitude entre les programmes de la SDRHA et des PCEA sur le plan des services offerts et des types de clients desservis.

3. Pertinence

L'évaluation a déterminé que les programmes du marché du travail à l'intention des Canadiens autochtones répondent toujours à un besoin manifeste, et que la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) correspondent aux priorités du gouvernement du Canada. Depuis toujours, les Canadiens autochtones connaissent des taux de chômage supérieurs, des taux plus faibles de participation à la main-d'œuvre et une plus forte dépendance à l'aide au revenu que les Canadiens non autochtones. Les données tirées de la présente évaluation soulèvent les efforts consentis à la SFCEA et au FCP, en vue de surmonter ces difficultés et de refléter la priorité du gouvernement du Canada qui consiste à affecter des travailleurs à des professions très recherchées. La SFCEA et le FCP s'inscrivent dans les rôles et les responsabilités du gouvernement du Canada, puisqu'ils relèvent du mandat énoncé dans la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* (L.C. 2005, ch. 34).

4. Rendement – Efficacité

La présente section résume les principales conclusions sur le rendement de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et du Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP), et s'attarde particulièrement à l'efficacité des partenariats et du développement de compétences fondé sur la demande[2]. Elle traite de l'atteinte des résultats en matière d'emploi, et fournit une explication de la réussite des interventions de la SFCEA et du FPC sous forme de prestations d'emploi et de mesures de soutien (PEMS). Il a parfois été nécessaire d'évaluer le succès de la SFCEA et du FPC en substituant les résultats d'évaluations d'incidences antérieures.

4.1 Programmes du marché du travail, participation des employeurs et partenariats

Programmes du marché du travail

Un des objectifs de la SFCEA et du FCP était d'amener les signataires d'entente autochtone (SEA) à adapter leurs programmes aux demandes du marché du travail de leur région. Cette composante était considérée comme un pilier des programmes, et indiquait qu'un virage fondamental vers un modèle plus axé sur la demande avait été amorcé. Environ 81 % des employeurs ont déclaré que le fait de travailler avec des signataires d'entente témoignait de l'application d'une approche axée sur la demande afin de répondre aux besoins de leur industrie, province ou région en matière de développement des compétences. En outre, 92 % des partenaires interrogés (95 % des partenaires du FCP et 89 % des partenaires de la SFCEA) estimaient que les programmes en milieu de travail lancés par les signataires d'entente, grâce à leur participation, se fondaient sur la demande. Cela comprend 96 % des partenaires employeurs.

L'évaluation a établi que les signataires d'entente ciblent leurs programmes ou services de formation en fonction des compétences professionnelles prisées par les employeurs ou l'industrie. À titre d'exemple, 61 % des employeurs interrogés ont indiqué que leurs partenariats avec des signataires d'entente avaient produit de la formation adaptée aux compétences professionnelles particulièrement recherchées par les employeurs. De plus, tous les signataires et cosignataires d'entente de la SFCEA et du FCP, ainsi que la majorité des signataires d'entente de la SFCEA, ont indiqué que la formation et le développement des compétences visaient directement les professions actuellement recherchées. Lorsqu'ils ont été instaurés, 72 % des partenaires employeurs ont affirmé que les programmes répondaient à pratiquement la totalité de leurs besoins en compétences. Presque tous les partenaires ont signalé une hausse de l'efficacité des partenariats, notamment pour la création d'emplois, l'embauche des Autochtones et

[2] Le développement des compétences fondé sur la demande se définit comme l'élaboration et la réalisation d'une série d'activités d'emploi et de formation qui reflètent les demandes du marché de l'emploi et les données sur le marché du travail à l'échelle locale et régionale. Cela permet aux signataires d'entente autochtone de cibler des débouchés d'emploi en fonction du besoin démontré, et ainsi de proposer des débouchés d'emploi plus durables.

l'offre de formation, lorsque ceux-ci ciblaient les besoins des organismes partenaires ou de l'industrie.

Malgré tous les efforts consentis pour cibler les professions recherchées, les signataires d'entente autochtone continuent de se heurter aux problèmes d'emploi suivants :

- Les débouchés économiques sont moins nombreux et peu d'industries génèrent de l'emploi dans les collectivités isolées ou reculées. Il arrive qu'un seul secteur puisse être ciblé près d'une collectivité, et souvent, les Autochtones étaient réticents à quitter leur collectivité pour une offre d'emploi. Au Nunavut, par exemple, la faible diversification de l'économie et l'absence de sites d'exploitation minière à proximité des réserves constituent des obstacles importants à l'établissement de partenariats et de programmes de formation et à l'emploi.
- Les ralentissements économiques, la nature saisonnière du travail, les fluctuations du marché ou les secteurs instables, comme ceux du pétrole, du gaz naturel et de l'exploitation minière, peuvent nuire aux engagements en matière d'emploi, puisque les employeurs hésitent à offrir des emplois permanents et à long terme.
- Le faible niveau de scolarité de la population visée, par rapport aux besoins de certains employeurs qui recherchent des travailleurs hautement spécialisés (ingénieurs, par exemple), peut compliquer le jumelage des personnes aux professions recherchées. La formation de travailleurs aux qualifications aussi poussées dépasse la compétence des programmes de formation de la SFCEA et du FCP.
- Le manque de données précises et à jour sur le marché du travail local rend difficile de prédire avec justesse les débouchés d'emploi recherchés.
- Quelques signataires d'entente en vertu du FCP ont indiqué que le peu de temps accordé à la mise au point des ententes, à la mobilisation de leur personnel de bureau et au lancement des programmes limitait leur aptitude à bien démarrer et à maintenir un projet.
- Les clients ayant de nombreuses difficultés à trouver un emploi, comme le manque de compétences essentielles (aptitudes à la vie quotidienne et compétences fondamentales), avaient besoin d'approches et de services holistiques et appropriés sur le plan de la culture, notamment de la formation préalable à l'emploi (littératie, sécurité, conseils sur les entrevues, etc.). Pour surmonter ces difficultés, il faut souvent de multiples interventions réparties sur une longue période.
- Les mauvaises perceptions persistaient chez certains employeurs, dont la discrimination, la désinformation et les malentendus culturels, ainsi que d'autres problèmes associés au milieu de travail qui concernent particulièrement l'embauche des Autochtones. Selon les signataires d'entente, il arrive que les employeurs refusent d'offrir une expérience de travail aux clients s'ils ne connaissent pas les qualifications des membres des Premières Nations ou s'ils perçoivent négativement leurs aptitudes en tant que travailleurs. Ces préjugés peuvent être difficiles à dissiper, car certains employeurs rechignent à se renseigner à ce sujet.

Participation des employeurs

L'obtention de la participation des employeurs est une mesure essentielle renforçant la participation des Autochtones aux programmes de développement des compétences fondés sur la demande. Le succès se manifeste par le soutien des employeurs et par la proportion des employeurs participant au programme qui répondent aux demandes actuelles du marché du travail ou aux pénuries de compétences.

Les données de l'évaluation révèlent que les employeurs des secteurs public et privé et les établissements d'enseignement sont au courant des programmes et services axés sur le marché du travail, et participent à leur élaboration avec les signataires d'entente autochtone (SEA). Dans l'ensemble, 71 % des partenaires connaissent les programmes et services mis au point par les signataires, mais les employeurs du secteur public (77 %) en ont une meilleure connaissance que ceux du secteur privé (61 %). Parmi les 71 partenaires sur 100 qui affirmaient connaître les programmes et services conçus par les signataires, la majorité d'entre eux (51 %) ont dit participer à leur élaboration à la demande des signataires. Il importe que les partenaires participent tôt à la conception d'un projet, d'un programme ou d'un service, de sorte qu'ils puissent en modeler de façon importante la structure, les objectifs et les activités, qu'ils les intègrent et les relient à leurs besoins et exigences professionnels. De tous les partenaires qui ont dit faire participer les signataires à la conception et à la mise au point de programmes ou de services axés sur le marché du travail, près de la moitié ont déclaré que lesdits programmes ou services étaient maintenant sur le marché du travail. Les partenaires de la SFCEA (61 %) étaient plus portés que ceux du FCP (40 %) à exécuter un programme ou un service. Cette tendance était également plus probable chez les employeurs du secteur public (65 %) que chez ceux du secteur privé (29 %).

Voici les modes de participation des partenaires les plus fréquents :

- Les employeurs et, dans une moindre mesure, les établissements d'enseignement :
  - ont travaillé avec les signataires d'entente autochtone à l'élaboration ou à la modification des programmes de formation ou mécanismes de prestation existants;
  - ont contribué à produire des données de recherche et des renseignements sur le marché du travail afin de cerner les débouchés d'emploi et possibilités de formation fondés sur la demande locale.
- Les employeurs ont commenté les compétences générales et les compétences essentielles recherchées, et les signataires d'entente autochtone ont réagi en élaborant des programmes et des services à l'appui de ces compétences, et en se concentrant sur ces derniers.

Lorsque les partenaires n'ont pas participé à l'élaboration des programmes et services du marché du travail, ceux-ci disposaient déjà de programmes de formation; souhaitaient embaucher des personnes ayant certaines compétences; ne désiraient pas participer à l'offre de la formation.

Les contributions financières et en nature des partenaires ont forgé des partenariats efficaces qui ont entraîné la création d'emplois, l'embauche d'Autochtones et la prestation de formation. En fait, les partenaires employeurs interrogés qui ont contribué financièrement ou en nature étaient plus portés à conserver un plus grand nombre de travailleurs après la fin du financement, que les employeurs n'ayant versé aucune contribution. De plus, les signataires d'entente autochtone croyaient avoir resserré leurs partenariats en veillant à ce que les partenaires s'investissent dans le programme ou le projet (le versement de contributions financières ou en nature est une exigence obligatoire des partenariats du FCP). La plupart des partenaires employeurs étaient de cet avis, signalant que leur partenariat avec le signataire d'entente autochtone s'en était trouvé plus efficace.

Voici les principaux résultats des contributions financières et en nature signalées par les partenaires interrogés :

- Quarante-quatre pour cent des partenaires employeurs ont contribué financièrement à leur partenariat avec les signataires d'entente autochtone (48 % pour la SFCEA et 37 % pour le FCP), tandis que 49 % des employeurs partenaires ont versé une contribution en nature (48 % pour la SFCEA et 50 % pour le FCP).
- La contribution financière moyenne se chiffrait à 41 000 $ pour la SFCEA, et à 129 000 $ pour le FCP, et la valeur moyenne des contributions en nature était estimée à 41 000 $ pour la SFCEA et à 102 000 $ pour le FCP. Les contributions en nature évoquées par les partenaires interrogées étaient les suivantes : bénévolat, notamment administration, formulation de commentaires, formation et tenue de réunions (52 % des répondants); absorption de coûts pour des intrants comme les formateurs, les conseillers, les frais de déplacement et les salaires (28 %); prêt de locaux, d'installations de formation et autres (21 %); fourniture d'équipement (19 %).
- Les employeurs du secteur public (56 %) avaient plus tendance à verser une contribution financière que ceux du secteur privé (42 %). De même, les employeurs du secteur public (68 %) étaient plus nombreux à verser une contribution en nature que ceux du secteur privé (34 %).
- Dans l'ensemble, les partenaires interrogés qui ont dit avoir signé une entente avec des signataires d'entente autochtone étaient beaucoup plus susceptibles de signaler une contribution financière de leur part (52,1 %), que les partenaires affirmant ne pas avoir signé d'entente (18,3 %).

Les partenariats découlant des ententes de financement visaient entre autres à assurer la viabilité à long terme, après la période de financement. La majorité des signataires d'entente autochtone interrogés estimaient que leurs partenariats se poursuivraient. C'était également le cas de 90 % des partenaires interrogés. Un plus grand nombre de partenaires de la SFCEA (96 %) que de partenaires du FCP (80 %) s'attendaient à poursuivre leurs partenariats avec leurs signataires d'entente.

Les signataires d'entente autochtone ont beaucoup travaillé à l'établissement de partenariats, mais des difficultés subsistent. La majorité des informateurs clés ont indiqué que le manque de temps et de ressources nuisait à l'établissement et au renforcement de

partenariats avec les employeurs. Par exemple, les signataires d'entente ont indiqué qu'il fallait investir du temps et des efforts de façon régulière pour créer et renforcer des partenariats, et que ceux-ci supposent une communication continue, du marketing et des démarches de suivi. L'ampleur de la tâche, ajoutée au roulement du personnel, représentait un fardeau trop lourd pour le personnel et les gestionnaires d'Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA). Les informateurs ont souligné qu'il fallait du temps pour établir un lien de confiance avec les éventuels employeurs partenaires, et ont décrit divers obstacles à la participation aux partenariats : les changements dans le marché du travail qui modifient les besoins en matière d'employés; les perceptions négatives à l'égard des travailleurs autochtones en raison des expériences passées ou des préjugés et les mauvaises relations vécues avec des collectivités des Premières Nations ou des conseils tribaux. Ces obstacles ont aussi limité la réussite du Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones[3] (FISCFA).

Partenariats au titre du développement du marché du travail

Une activité clé consistait à établir des partenariats actifs avec des employeurs des secteurs public et privé et des établissements d'enseignement, en vue de développer le marché du travail. Les signataires d'entente autochtone ont cherché à saisir les débouchés du marché du travail en transmettant aux clients les compétences nécessaires ou en répondant aux besoins actuels du marché du travail. Les partenariats étaient conçus de manière à renforcer les capacités, à diversifier la base de financement affectée à l'exécution des programmes de la SFCEA et à favoriser la viabilité des programmes.

Les signataires d'entente autochtone ont conclu des partenariats avec des employeurs et des établissements d'enseignement. Le nombre de partenariats officiels et officieux créés est estimé à 3 500 (2 350 pour la SFCEA; 1 150 pour le FCP). Puisqu'aucun calcul n'avait auparavant établi le nombre des partenaires créés à l'aide du financement de la SFCEA et du FCP ou de la SDRHA et des PCEA, aucune comparaison n'est possible, et cette estimation peut donc servir de point de référence aux prochaines évaluations. Dans l'ensemble, 71 % des partenaires étaient des employeurs des secteurs privé (40 %) ou public (31 %). Les partenaires employeurs associés au FCP (76 %) étaient plus nombreux que ceux associés à la SFCEA (67 %). Les employeurs du secteur privé étaient des entreprises nationales, régionales, locales ou communautaires. Environ le tiers des employeurs du secteur privé appartenaient au secteur des ressources naturelles, dont l'exploitation minière, l'exploitation de carrières, l'extraction pétrolière et gazière, l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse. Un autre tiers provenait des secteurs de la construction, de l'hébergement et des services d'alimentation. Les autres secteurs sont les soins de santé, l'aide sociale, les arts, les divertissements, les loisirs, etc.

La majorité des partenariats créés pourraient être qualifiés d'*officiels*. Un partenariat

[3] Le Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones était un programme du marché du travail destiné aux Autochtones et axé sur les projets qu'EDSC a proposés de 2009-2010 à 2010-2011.

officiel repose sur une entente écrite qui définit l'objectif du partenariat, les rôles et responsabilités de chacun et les résultats escomptés. Le partenariat officieux s'entend d'une collaboration en vue d'atteindre des buts compatibles et qui n'est régie par aucune entente officielle écrite. L'évaluation sommative des programmes de PCEA publiée en 2013 par EDSC reconnaissait l'importance des engagements convenus par écrit entre les partenaires et les signataires d'entente autochtone. De manière générale, la majorité des partenariats fondés sur la SFCEA et le FCP prenaient un caractère officiel puisqu'ils reposaient sur des ententes écrites. Dans les cas où les signataires d'entente ont financièrement aidé les partenaires employeurs à embaucher des travailleurs autochtones, les partenariats officiels entre les signataires et les employeurs avaient de meilleures chances de produire un nombre accru de travailleurs maintenus en poste après la fin du financement, comparativement aux partenariats officieux. Les données tirées de l'évaluation ont confirmé que la conclusion de partenariats officiels équivaut à une *pratique exemplaire.*

Dans certains cas, les ententes officieuses avec les partenaires étaient privilégiées, car elles minimisent les retards attribuables aux processus et exigences d'approbation, par les conseils d'administration ou conseils de bande, de services de conseillers juridiques; elles s'ajustent aux engagements (c.-à-d. incertitudes des employeurs à l'égard du moment et du volume des débouchés d'emploi); elles sont perçues par les petites collectivités comme favorisant une plus grande confiance entre les parties.

Relevées dans le présent rapport, les données de l'évaluation exposent d'autres éléments d'un partenariat efficace, tels que :

- des communications et une participation hâtives et fréquentes entre les parties;
- le développement de partenariats fructueux qui, étant un engagement à long terme, exige parfois du temps pour construire des relations, établir la confiance entre les parties et obtenir l'adhésion de chacun;
- des mesures mutuellement avantageuses fondées sur la collaboration et évoluant vers l'atteinte de résultats et la réussite.

La SFCEA est similaire aux Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et à d'autres programmes qu'EDSC consacre au marché du travail des Autochtones, comme les Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA), le Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones (FISCFA) et le Fonds pour les compétences et les partenariats. Les données tirées des évaluations des EDMT démontrent que les programmes sont complémentaires, dans la mesure où un client autochtone peut se faire aider par plus d'une source reliée à différents aspects de son plan de retour au travail. Par ailleurs, la SFCEA a été jugée complémentaire aux PCEA et au FISCFA, puisque chaque programme proposait une exécution spécialisée. Des mécanismes de gestion des cas entre la SDRHA/la SFCEA et les PCEA ont été établis afin d'éviter les recoupements. Une bonne partie des signataires d'entente autochtone de la SFCEA qui connaissaient les EDMT provinciales avaient tendance à collaborer et à appliquer les fonds des EDMT à la recherche, à la tenue de conférences et à la prestation d'une formation conjointe. L'étroite proximité des points de services provinciaux et territoriaux pour les EDMT a été un facteur clé favorable aux collaborations. Par contre, la

majorité des signataires d'entente du FPC ont dit ne pas travailler avec les signataires d'EDMT provinciales. Ceux qui ont affirmé ne pas collaborer avec les signataires d'EDMT ont entre autres évoqué les raisons suivantes : manque d'inclusion de la SFCEA dans les stratégies provinciales; manque perçu d'occasions de formuler des commentaires ou de participer à l'exécution des EDMT; frictions attribuables au recoupement des services et ayant généré de la compétitivité pour la clientèle.

Enfin, la majorité des signataires d'entente autochtone interrogés jugeaient leurs partenariats efficaces. De même, 91 % des partenaires employeurs et formateurs interrogés concluaient à l'efficacité de leur collaboration avec les signataires d'entente de la SFCEA et du PCF.

4.2 Profil des participants

La présente section décrit les caractéristiques des clients qui ont bénéficié de la SFCEA et du FCP.

Profil des participants

L'analyse du profil des participants tient compte de toutes les personnes qui ont commencé à participer à la SFCEA et au FCP entre avril 2010 et juillet 2013. Cela représente 67 568 participants à la SFCEA et 3 303 participants au FCP. L'annexe I fournit une répartition plus détaillée des caractéristiques sociodémographiques des participants à la SFCEA et au FCP par prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) principales. En résumé, le profil sociodémographique des participants démontre que la majorité des clients de la SFCEA et du FCP étaient membres d'une collectivité inuite, métisse ou de Première Nation. Plus d'hommes que de femmes ont participé dans l'ensemble (63 % pour le FCP et 53 % pour la SFCEA). Un peu plus de la moitié des clients avaient 30 ans ou moins. Chez les clients se prévalant de la SFCEA, 68,5 % ne touchaient pas de prestations de l'assurance-emploi, 21,6 % étaient d'anciens prestataires et 9,9 % réclamaient alors de l'assurance-emploi. À titre comparatif, 66,5 % des clients du FCP n'étaient pas prestataires, 22,5 % étaient d'anciens prestataires et 11 % étaient des prestataires actifs. Dans les cinq années qui ont précédé la participation à une intervention fondée sur la SFCEA ou sur le FCP, un peu plus de la moitié des participants ont pris part à une intervention de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)[4], et plus du tiers à une intervention découlant d'une Entente sur le développement du marché du travail (EDMT)[5] provinciale ou territoriale.

4.3 Résultats des participants à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones

[4] La SDRHA est la précurseure de la SFCEA; exploité entre le 1er avril 2009 et le 31 mars 2010, ce programme clé proposait des programmes du marché du travail aux Autochtones du Canada.
[5] Établies en 1996 à titre d'ententes de partenariat, le gouvernement fédéral se sert des EDMT pour transférer des fonds aux gouvernements provinciaux et territoriaux, pour la conception et l'exécution de programmes axés sur les compétences et l'emploi des Canadiens sans emploi qui sont admissibles à des prestations de l'assurance-emploi (AE).

Le tableau 1 présente une analyse de la situation sur le marché du travail des clients de la SFCEA en 2010, tous types d'intervention confondus, cinq ans avant leur participation au programme, la première année de leur participation et l'année suivante.

Tableau 1 : Résultats sur le marché du travail des clients de la SFCEA en 2010

	Avant le programme[2]	***Première année de participation au programme***	**Année suivant la première année de participation[3]**	**Écart entre la situation avant la participation et celle dans l'année ayant suivi la première année de participation**
Revenus[1]	9 458 $	*9 477 $*	11 079 $	**1 621 $*** **
En situation d'emploi	59 %	*62 %*	64 %	**5 pp*** **
Prestataires de l'AE	12 %	*19 %*	15 %	**3 pp *** **
Prestations d'AE	713 $	*1 378 $*	979 $	**266 $*** **
Semaines d'AE	2,28 semaines	*4,07 semaines*	2,87 semaines	**0,59 semaine*** **
Prestataires de l'AS	15 %	*18 %*	16 %	**1 pp*** **
Prestations d'AS[4]	858 $	*1 106 $*	977 $	**120 $*** **
Dépendance au soutien du revenu[5]	15 %	*23 %*	18 %	**3 pp*** **

[1]Revenus des personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée.
[2]Résultat annuel moyen avant le programme : résultats annuels moyens au cours des cinq années qui ont précédé la participation au programme.
[3]Résultats annuels dans l'année qui a suivi la première année de participation au programme. Cette période peut équivaloir à la deuxième année de participation de certains participants ou à la première année suivant leur participation au programme.
[4] Les prestations d'aide sociale (AS) comprennent les aides au revenu des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.
[5] Le pourcentage de dépendance à l'aide au revenu a été calculé en divisant le total des prestations d'assurance-emploi (AE) et d'aide sociale (AS) reçues par la somme des prestations d'AE et d'AS et des revenus.
* p< ,1, **p < ,05, *** p < ,01.
Remarque : Les revenus, les prestations d'assurance-emploi et les prestations d'aide sociale ne sont pas ajustés en fonction de l'inflation; pp = points de pourcentage.

Comme le démontre le tableau 1, les revenus d'emploi annuels moyens des participants ont augmenté de 1 621 $ entre la période précédant la participation au programme et l'année qui a suivi la première année de participation. De plus, le taux d'emploi a gagné cinq points de pourcentage entre les deux périodes. Cependant, la proportion des participants prestataires de l'assurance-emploi a grossi de trois points de pourcentage, et les prestations annuelles moyennes ont augmenté de 266 $. Le recours à la hausse à l'assurance-emploi pourrait être attribuable à l'expérience des prestataires non assurés[6]. Les prestataires non assurés sont des personnes qui ne travaillent pas et n'ont pas droit à l'assurance-emploi. Ils auraient participé à une intervention puis conservé un emploi le temps de devenir admissibles aux prestations. Même si la période de chômage qui a suivi a augmenté la proportion des prestataires, cette hausse suggère une plus grande intégration au marché du travail après la participation au programme.

[6] Les prestataires non assurés sont des personnes sans emploi qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. Ils représentent 71 % de tous les participants à la SFCEA considérés pour l'analyse des résultats.

Les participants ont aussi augmenté quelque peu leur recours aux prestations d'aide sociale. Une hausse d'un point de pourcentage de la proportion des participants qui reçoivent des prestations d'aide sociale et une augmentation de 120 $ du montant des prestations d'aide sociale perçues illustrent cette tendance. En outre, le taux de dépendance à l'aide au revenu a crû de trois points de pourcentage.

Dans l'ensemble, les conclusions de cette analyse des résultats devraient être interprétées avec prudence, car elles portent sur une période relativement courte qui a suivi le début de la participation. Plus précisément, l'année ayant suivi la première année de participation au programme représente toujours la période d'adhésion au programme de certains participants, tandis qu'elle correspond vraisemblablement à une période de transition pour ceux qui avaient terminé leur participation. Néanmoins, les gains qu'affichent le taux d'emploi et les revenus d'emploi indiquent que 1) les participants à la SFCEA ont été plus nombreux à se trouver de l'emploi après leur participation, et 2) ceux qui se sont trouvé du travail ont réussi à améliorer leurs revenus en travaillant plus d'heures ou en obtenant un emploi mieux rémunéré.

Les résultats de l'étude appuient par ailleurs les conclusions qui suggèrent que les clients qui s'étaient prévalus des programmes de formation ou autres dispensés par un signataire d'entente autochtone occupent un emploi. Quarante pour cent des partenaires employeurs (45 % pour la SFCEA et 31 % pour le FCP) ont embauché des participants. En moyenne, les employeurs ont embauché 8,5 participants, la majorité (73 %) ayant retenu à leur emploi de 1 à 5 participants.

4.4 Analyse des impacts différentiels : Application des résultats de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones à l'évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats

Faute de données administratives étalées sur une période de suivi suffisamment longue, les évaluateurs n'ont pas pu analyser les impacts différentiels de la SFCEA et du FPC; par conséquent, ils ont décidé d'utiliser les résultats des évaluations précédentes de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) et des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA). Ces deux programmes proposaient aux clients autochtones des programmes et services essentiels très similaires. Ils offraient aux clients une série semblable d'interventions sous forme ou de type de prestations d'emploi et de mesures de soutien (PEMS), lesquelles comportaient dans une grande mesure les mêmes caractéristiques et misaient sur des conditions sociales comparables. En fait, plus de 50 % des clients de la SFCEA avaient déjà pris part à une intervention de la SDRHA. De plus, 78 des 79 signataires d'entente auparavant associés à la SDRHA ont continué d'offrir des services en vertu de la SFCEA

nouvellement établie. Cela dit, il est raisonnable de croire que les résultats de la SDRHA et des PCEA procurent des données de remplacement valables pour la SFCEA et le FCP.

Voici les principaux résultats de l'évaluation de la SDRHA (2009) :

Développement des compétences (DC) — (37 % des participants)
La participation à la SDRHA a augmenté le taux d'emploi et les revenus des prestataires de l'assurance-emploi et des clients non admissibles, et réduit le recours à l'aide sociale et la dépendance à l'aide au revenu de source gouvernementale. Les clients non admissibles à l'assurance-emploi ont été plus nombreux à réclamer de l'assurance-emploi dans la période qui a suivi la fin du programme, ce qui reflète une hausse de l'admissibilité compte tenu des activités d'emploi qui ont suivi la participation au programme. Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont enregistré un taux d'emploi à la hausse, mais des revenus moindres et des résultats mitigés en ce qui concerne les prestations d'assurance-emploi et la dépendance au soutien du revenu.

Subventions salariales ciblées (SSC) — (4 % des participants)
La participation à la SDRHA a rehaussé le taux d'emploi et les revenus de tous les clients. Les anciens prestataires de l'assurance-emploi et les clients qui y sont non admissibles ont recouru en plus grand nombre à l'assurance-emploi grâce à leurs revenus assurables, mais ont été moins nombreux à réclamer de l'aide sociale.

Travail indépendant (TI) — (1 % des participants)
La participation à la SDRHA a entraîné une baisse du taux d'emploi et des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi.

Partenariats pour la création d'emplois (PCE) — (4 % des participants)
La participation à la SDRHA a augmenté les revenus d'emploi des prestataires actifs de l'assurance-emploi seulement. De plus, le taux d'emploi de tous les groupes de clients a marqué une hausse. Les anciens prestataires de l'assurance-emploi et les clients qui y sont non admissibles ont recouru en plus grand nombre à l'assurance-emploi, mais ont été moins nombreux à réclamer de l'aide sociale.

Services d'aide à l'emploi (SAE) — (18 % des participants)
La participation à la SDRHA a augmenté le taux d'emploi à court terme et les revenus d'emplois des prestataires actifs de l'assurance-emploi et des clients qui n'y sont pas admissibles.

L'analyse des impacts différentiels des PCEA a été appliquée aux clients du FCP, puisque les deux programmes se fondaient sur des projets et composaient tous les deux avec des partenaires généraux et particuliers de l'industrie.

Voici les principaux résultats de l'analyse des impacts différentiels des PCEA :

- Les participants ont vu leur revenu d'emploi augmenter grâce aux PCEA. Les hausses différentielles cumulatives au regard du revenu d'emploi ont varié entre 3 567 $ et 5 170 $ au cours des quatre années qui ont suivi le début de la participation. Les

PCEA ont aussi exercé une influence positive sur le taux d'emploi des participants.

- Les hausses différentielles cumulatives ont été plus marquées pour les participants à des projets axés sur un type de développement industriel particulier (comme une mine) que pour les participants à des projets plus généraux (p. ex. construction ou foresterie).
- Les impacts différentiels ont aussi été évalués à l'aide d'un groupe de référence différent composé d'Autochtones ayant touché des prestations d'emploi dans le cadre d'une Entente sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA), afin de vérifier si l'attention particulière accordée par les PCEA à l'industrie, la participation plus directe du secteur privé aux programmes et les liens entre l'exécution du programme et le marché du travail avaient produit de meilleurs résultats que le modèle de prestation des EDRHA moins motivé par la demande. Pour le groupe de référence des EDRHA, le revenu d'emploi des participants aux PCEA a connu une hausse cumulative statistiquement significative de 2 939 $ pendant la période de quatre ans suivant le début de leur participation. Ces résultats révèlent que l'approche des PCEA est arrivée plus efficacement que celle des EDRHA à aider les participants qui ont travaillé après avoir participé au programme à améliorer leur situation d'emploi, c'est-à-dire à obtenir des emplois mieux rémunérés ou à travailler un plus grand nombre d'heures qu'avant leur participation.

Dans l'ensemble, les résultats de l'analyse des impacts différentiels de la SDRHA et des PCEA ont démontré que les deux programmes arrivaient efficacement à augmenter le taux d'emploi et les revenus des participants. Compte tenu des similitudes entre la SDRHA/les PCEA et la SFCEA/le FCP, ces résultats suggèrent des constatations similaires pour les clients de la SFCEA et du FCP.

5. *Rendement – Efficience et économie*

La présente section résume les grandes conclusions de l'évaluation qui portent sur l'analyse des coûts liés aux programmes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et du Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP).

5.1 Analyse coûts-avantages

Les évaluateurs n'ont pas été en mesure d'effectuer une analyse coût-efficacité de la SFCEA et du FCP. Cependant, ils ont réussi à calculer le coût moyen par participant et à se reporter aux conclusions d'évaluations antérieures représentatives du rapport coûts-avantages de la SFCEA et du FCP.

Coûts-avantages

Comme l'indiquait la section 4.3, l'évaluation de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) peut fournir des données de remplacement pour l'analyse coût-efficacité de la SFCEA. L'évaluation de la SDRHA a démontré que les interventions associées aux services d'aide à l'emploi et aux subventions salariales ciblées (SSC) auprès des prestataires actifs de l'assurance-emploi, aux services d'aide à l'emploi ciblant les anciens prestataires de l'assurance-emploi et aux services d'aide à l'emploi à l'intention des non-prestataires offraient le meilleur rapport coûts-avantages. Le tableau 2 décrit le rapport entre ce qu'il en coûte au Ministère pour chaque dollar gagné par les clients. Plus le chiffre indiqué dans le tableau est faible, moins il en coûte au Ministère; par conséquent, le rapport coûts-avantages s'en trouve meilleur.

Tableau 2 : Coût de la SDRHA par incidence salariale

Incidence salariale par type de client	Coût par incidence des principales PEMS				
	DC	SSC	TI	PCE	SAE
Prestataires actifs	1,65 $	0,94 $	-	4,58 $	0,18 $
Anciens prestataires	-	1,56 $	-	-	1,11 $
Non-prestataires	1,65 $	3,13 $	-	-	0,64 $

Source : Rapport d'évaluation sommaire de la SDRHA – 2009

Les données de l'évaluation des PCEA ont remplacé celles faisant défaut au FCP. Les retombées des quatre années de participation aux PCEA se chiffraient en tout à 3 120 $ (voir le tableau 3). En comparaison, le coût total moyen de l'exécution des PCEA était de 16 484 $ par participant d'un point de vue social, et de 9 705 $ par participant selon la perspective gouvernementale[7]. Les coûts et avantages des PCEA, un programme axé sur

[7] Selon une perspective sociale globale, le coût se fonde sur les dépenses totales du projet, soit la contribution d'EDSC et des partenaires. Du point de vue du gouvernement, le coût ne tient compte que de la contribution d'EDSC.

des projets, ont aussi été comparés à ceux de la SDRHA, un programme de grande portée. Selon une perspective sociale, la participation aux PCEA a davantage augmenté les revenus d'emploi que la participation à la SDRHA (avantage additionnel de 2 833 $). Cependant, les PCEA coûtent 10 102 $ de plus (coût additionnel) par participant que la SDRHA. Par conséquent, sous un angle social, le coût additionnel de l'exécution des PCEA comparativement à l'exécution de la SDRHA était de 7 269 $ supérieur à l'avantage additionnel. Toutefois, d'un point de vue gouvernemental, les coûts additionnels (3 323 $) de l'exécution des PCEA, comparativement à ceux de la SDRHA, dépassaient légèrement (490 $) l'avantage additionnel (2 833 $).

Tableau 3 : Avantages et coûts additionnels de l'exécution des PCEA

Coûts-avantages	Avantage	Coût	Différence
Coût et avantage des PCEA			
Perspective sociale	3 120 $	16 484 $	-13 364 $
Perspective gouvernementale		9 705 $	-6 585 $
Coût et avantage additionnels des PCEA par rapport à ceux de la SDRHA			
Perspective sociale	2 833 $	10 102 $	-7 269 $
Perspective gouvernementale		3 323 $	-490 $

Source : Rapport d'évaluation sommaire du PCEA – 2013

Analyse des coûts par participant : Comparaison aux résultats d'évaluations précédentes

Une simple analyse des coûts, fondée sur les contributions d'EDSC, a permis de calculer le coût moyen par participant et le coût moyen par client occupant un emploi. Les conclusions de l'évaluation de la SDRHA offraient la comparaison la plus appropriée pour la SFCEA. Le coût moyen par client de la SFCEA se chiffrait à 5 836 $ en 2011-2012, et à 6 231 $ en 2012-2013, ou à 6 122 $ pour les deux années, soit un peu plus que celui fixé à 5 900 $ par participant de la SDRHA (voir le tableau 4). Ces coûts supérieurs s'expliquent en partie par les efforts et les coûts accrus qu'exige l'approche fondée sur la demande des programmes du marché du travail qui s'inscrivent dans la SFCEA. Le taux annuel d'inflation de 2 % peut aussi justifier en partie les coûts à la hausse.

Les résultats de l'évaluation des PCEA et du Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones (FISCFA) ont fourni la meilleure comparaison qui soit pour le FCP. Le coût moyen par client assumé par le gouvernement pour le FCP était de 9 469 $ (voir le tableau 5), soit 5 % de moins que pour les PCEA qui ont coûté 10 000 $, et 8 % de plus que pour le FISCFA dont le coût s'élevait à 8 700 $.

Tableau 4 : Résumé des clients et des coûts de la SFCEA

Exercice	Dépenses totales (AE +	Total des	Coût par client

	Trésor)	clients[1]	
2011-2012	287 398 414 $	49 245	5 836 $
2012-2013	292 685 016 $	46 974	6 231 $
Total	589 083 430 $	96 219	6 122 $

[1] Dans le présent cas, les clients s'entendent des participants à la SFCEA dotés de plans d'action nouveaux ou continus au cours d'un exercice donné.

Tableau 5 : Résumé des clients et des coûts du FCP

Exercice	Dépenses totales (AE + Trésor)	Total des clients	Coût par client
2012-2013	44 800 096 $	4 731	9 469 $

Une analyse rigoureuse du coût par participant occupant un emploi sera possible lorsque les évaluateurs arriveront à mesurer l'emploi des clients sur une plus longue période, après la fin de leur participation, à l'aide de documents fiscaux. Entre-temps, pour obtenir des indications limitées sur le coût par participant occupant un emploi, les évaluateurs ont produit des estimations approximatives fondées sur les derniers résultats déclarés par les signataires d'entente autochtone dans la fiche d'information normalisée (FIN) d'EDSC et sur les dépenses totales affectées aux programmes pour les exercices 2011-2012 et 2012-2013.

En tout, comme le démontre le tableau 6, 48 014 clients de la SFCEA disposant de plans d'action nouveaux ou continus ont été enregistrés dans la base de données en 2011-2012, et 45 380 clients en 2012-2013[8,9]. De ces nombres, 42,3 % (n = 39 470) ont trouvé du travail ou sont devenus des travailleurs indépendants ou sont retournés aux études. Puisque les coûts des programmes de la SFCEA en 2011-2012 et en 2012-2013 totalisaient 589 000 $, et tenaient compte de toutes les personnes s'étant trouvé un emploi ou étant devenues travailleurs indépendants ou étant retournées aux études, l'évaluation a estimé à 14 700 $ le coût de la SFCEA par client ayant connu le succès. Il convient de signaler que ces coûts sont sans doute surestimés, compte tenu de la forte proportion de clients de la SFCEA qui, en 2011-2012 et en 2012-2013 (21 %), participaient encore au programme au moment de l'évaluation (voir la mention « résultat à venir » dans le tableau 6). En outre, 8 % en moyenne des clients de la SFCEA pour les deux exercices n'ont pu être joints, si bien que leur situation après leur participation reste inconnue.

[8] Le nombre de clients est présenté pour chaque plan d'action et chaque exercice. Il s'agit des clients disposant d'un nouveau plan d'action, des clients déjà dotés d'un plan d'action amorcé au cours de l'année précédente (report) et des clients comptant plus d'un plan d'action pendant l'année en cours. Par conséquent, le nombre total de clients servis en 2011-2012 et en 2012-2013 excède le nombre de clients uniques identifiés au moyen des numéros d'assurance sociale (n=87 596). Si seuls les clients uniques étaient pris en compte pour chaque exercice, l'analyse ferait omission de tous les clients servis deux ou trois fois (à chaque exercice).

[9] Pour les trois signataires d'entente autochtone, les résultats des clients n'ont pas été signalés dans le fichier de données sur le FCP d'EDSC. Il y a donc un écart entre le nombre de clients de la SFCEA que signale le tableau 4 (n= 96 219) et le nombre de résultats obtenus par les clients de la SFCEA qui figure au tableau 6 (n= 93 349).

Tableau 6 : Résultats du plan d'action des clients de la SFCEA en 2011-2012 et 2012-2013

Résultat	2011-2012		2012-2013	
	Fréq.	%	Fréq.	%
Sans emploi, mais prêt à travailler	9 933	20,7	7 045	15,5
En situation d'emploi	15 904	33,1	13 295	29,3
Travailleur indépendant	419	0,9	294	0,7
Retourné aux études	5 272	11,0	4 286	9,4
Non précisé – le client n'a pu être joint	4 630	9,6	3 103	6,8
Retiré de la population active	331	0,7	323	0,7
Résultat à venir[1]	6 774	14,0	12 447	27,4
Apprenti – DC	1 162	2,0	1 087	2,4
Expérience de travail – emploi d'étudiant	3 339	7,0	3 219	7,0
Orienté vers les agences	250	0,5	281	0,6
Total	**48 014**	**100**	**45 380**	**100**

[1] « Résultat à venir » indique un résultat non précisé par un agent chargé des cas. Personnes susceptibles de participer encore ou ayant récemment terminé leur participation.

Pour le FCP (voir le tableau 7), il est trop tôt pour estimer les coûts par client à qui le FCP a réussi, puisque les clients étaient encore trop nombreux à participer au programme (voir la mention « résultat à venir » dans le tableau 7) au moment de l'évaluation (46 %) ou n'ont pu être joints (5 %). Le grand nombre de clients participant toujours au programme du FCP n'a rien de surprenant, car l'évaluation se limitait à une analyse des résultats dans l'année qui a suivi la participation au programme. Pour le FCP, la majorité des résultats d'emploi n'étaient pas attendus avant au moins 2014 (presque la moitié seraient connus après 2015). Les prochaines évaluations seront mieux en mesure d'examiner les résultats et les impacts nets de la SFCEA et du FCP en 2015-2016 et en 2016-2017, lorsque des données administratives supplémentaires seront produites après la participation au programme et que les données de l'Agence du revenu du Canada deviendront accessibles.

Tableau 7 : Résultats des plans d'action des clients du FCP en 2012-2013

Résultat	Fréq.	%
Sans emploi, mais prêt à travailler	575	12,2
En situation d'emploi	933	19,7
Travailleur indépendant	21	0,4
Retourné aux études	215	4,5
Non précisé – le client n'a pu être joint	250	5,3
Retiré de la population active	9	0,2
N'a pas interrompu ses études	4	0,1
Résultat à venir[1]	2 195	46,4
Apprenti – DC	43	0,9
Expérience de travail – emploi d'étudiant	18	0,34

Orienté vers les agences	468	10,0
Total	**4 731**	**100**

[1] « Résultat à venir » indique un résultat non précisé par un agent chargé des cas. Personnes susceptibles de participer encore ou ayant récemment terminé leur participation.

5.2 Principales conclusions sur la qualité et la collecte des données

Les évaluateurs ont examiné et évalué la qualité des données administratives, de même que les mesures utilisées pour aider les signataires d'entente autochtone (SEA) à recueillir des données. Dans l'ensemble, les données administratives de la SFCEA et du FCP sont de qualité, et les signataires d'entente ont saisi la plupart des données exigées. Les signataires d'entente doivent rendre compte à EDSC de 34 variables normalisées des fichiers de données. Ils font régulièrement des rapports sur 28 des domaines présentant le plus d'intérêt pour les gestionnaires et évaluateurs de programme. Sept variables ont fait l'objet de rapports incomplets, c'est-à-dire que, d'une année à l'autre, il y manquait de 1 % à 78 % des données. Cependant, ces sept variables étant accessoires (p. ex. initiales du client et numéro de téléphone), elles n'ont eu aucune incidence sur l'évaluation.

La majorité des répondants des signataires d'entente autochtone ont signalé que les responsables des programmes de la SFCEA et du FCP ont fourni des outils et des mesures de soutien afin de renforcer les capacités des signataires au titre de la collecte des données, de la gestion de cas et de la préparation de rapports, et ainsi d'accroître la qualité et l'intégrité des données. Au nombre de ces mesures de soutien, notons des manuels, des modèles et de la formation, ainsi qu'une aide individuelle dispensée par le personnel régional de Service Canada. Malgré la disponibilité de ces mesures de soutien, les signataires d'entente ont qualifié de problématique le lourd fardeau redditionnel, tout particulièrement lorsque des restrictions budgétaires venaient limiter le temps et le personnel disponibles. De plus, ces exigences en matière de surveillance et de rapport venaient s'ajouter à bien d'autres exigences du même ordre, aussi bien de la part d'EDSC que d'autres ministères et des provinces. Par ailleurs, les informateurs clés ont indiqué que les exigences en matière de surveillance et de rapport manquaient d'uniformité : ils ont fait état de contradictions et de divergences dans les données saisies par le PCEA et le FCP ainsi que de changements apportés aux modèles de rapports et de collecte de données. De plus, le roulement du personnel (à Service Canada, à EDSC et chez les signataires d'entente) a fait en sorte que les nouveaux employés ont eu du mal à composer avec la nature technique des données exigées et des systèmes de gestion des cas servant au transfert des données à EDSC. De façon générale, les informateurs clés ont relevé que les signataires peinaient à s'acquitter de leurs obligations redditionnelles.

6. Conclusions et recommandations

Pertinence
Les résultats de l'évaluation démontrent la pertinence de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (FCEA) et du Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP). La SFCEA et le FCP font partie des priorités du gouvernement fédéral, et leur exécution s'inscrit dans les responsabilités de ce dernier. Les programmes du marché du travail à l'intention des Canadiens autochtones suscitent toujours un besoin manifeste.

Partenariats et participation
L'évaluation établit que des partenariats visant à développer le marché du travail sont conclus avec des établissements d'enseignement et des employeurs des secteurs public et privé. L'évaluation a fait ressortir plusieurs leçons tirées de la conclusion de partenariats efficaces. À titre d'exemple, les ententes officielles écrites entre les signataires d'entente autochtone (SEA) et les employeurs peuvent être considérées comme des pratiques exemplaires qui produisent de meilleurs résultats d'emploi après la participation au programme. Cependant, certains partenaires employeurs préféraient les ententes officieuses, étant donné les incertitudes que font planer les éventuels débouchés d'emploi, et certains signataires d'entente de petites collectivités croyaient qu'elles inspirent une plus grande confiance aux parties.

Recommandation n^{o} 1 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de prendre des mesures visant à encourager la conclusion d'ententes officielles entre les signataires d'entente autochtone et les partenaires employeurs, dans la mesure du possible.

Les employeurs des secteurs public et privé et les établissements de formation sont informés des programmes du marché du travail conçus par les signataires d'entente autochtone, et ils ont participé à leur élaboration. Les employeurs du secteur public ont tendance à participer davantage que ceux du secteur privé. Les signataires d'entente ont obtenu des contributions financières et en nature. Les données suggèrent également que les partenariats sont durables. Les signataires ont cependant déclaré que la nature chronophage de la conclusion et du maintien des partenariats pose problème, surtout en raison du roulement du personnel. De plus, le temps qu'exige la participation a parfois nui à la capacité du signataire d'établir et de maintenir des partenariats, et l'embauche d'Autochtones se bute aux mauvaises perceptions des employeurs.

Recommandation n^{o} 2 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC d'élaborer des stratégies, de concert avec les signataires d'entente autochtone, afin de mieux favoriser la conclusion et le maintien de partenariats, notamment pour résoudre les problèmes liés à la capacité des signataires d'entente autochtone (formation et orientation offertes par l'administration centrale) ainsi que pour enrayer les mauvaises perceptions que l'embauche des Autochtones inspire aux employeurs.

Programmes du marché du travail fondés sur la demande
Comme les données l'indiquent, les signataires d'entente autochtone empruntent une approche fondée sur la demande et adaptent leurs programmes du marché du travail aux demandes du marché du travail de leur région. Dans l'ensemble, les employeurs estimaient que les efforts consentis par les signataires pour cibler certaines professions témoignaient d'une approche fondée sur la demande. Des programmes de développement des compétences axés sur les professions recherchées ont été élaborés. De façon générale, les programmes ou services de formation se concentraient sur les besoins en compétences spécialisées d'un organisme partenaire ou de l'industrie. Malgré tous les efforts mis afin de cibler les professions demandées, des difficultés ont été relevées. Il s'agissait de la rareté des débouchés économiques ou des industries dans les collectivités éloignées, de l'instabilité du secteur des ressources naturelles, du faible niveau de scolarité et de compétences essentielles de la population cible, et du manque de données sur le marché du travail.

Recommandation n^{o} 3 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de concevoir des stratégies qui s'attaquent aux résultats escomptés des signataires d'entente autochtone desservant des collectivités éloignées. Parmi les problèmes d'éloignement à corriger, notons la rareté des débouchés économiques et des industries, et l'instabilité du secteur.

Recommandation n^{o} 4 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de continuer de voir à ce que les signataires d'entente autochtone reçoivent une formation continue sur la collecte des données et la gestion des cas.

Résultats des participants
Une plus forte proportion de participants à la SFCEA occupaient un emploi dans l'année qui a suivi leur première année de participation au programme (64 %), comparativement à la proportion moyenne annuelle de ceux qui occupaient un emploi dans les cinq ans ayant précédé leur participation (5 points de pourcentage). En moyenne, par ailleurs, les participants à la SFCEA ont enregistré des revenus d'emploi de 1 621 $ supérieurs, dans l'année qui a suivi leur première année de participation au programme (11 079 $), à ce qu'ils gagnaient avant leur participation (9 458 $). Ces résultats fournissent les premières indications d'une proportion croissante de participants à la SFCEA qui ont été en mesure de se trouver un emploi après leur participation; ceux qui se sont déniché un emploi ont amélioré leurs revenus en travaillant plus d'heures ou en accédant à un emploi mieux rémunéré. L'analyse des résultats démontre aussi que les participants ont davantage eu recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale, et ont affiché une plus forte dépendance au soutien du revenu dans l'année qui a suivi leur première année de participation au programme, comparativement aux années qui ont précédé leur participation. La proportion accrue des prestations d'assurance-emploi implique cependant une participation plus forte au marché du travail après la participation au programme.

Exigences en matière de données sur les programmes et collecte
Dans l'ensemble, les données administratives qui ont étayé l'analyse des résultats étaient

de qualité. La nature technique des données exigées et des systèmes de gestion des cas, compte tenu des problèmes de capacité des signataires (p. ex. roulement du personnel), et les exigences redditionnelles d'EDSC et d'autres ministères empêchent les signataires de bien s'acquitter de leurs obligations.

Recommandation n^{o} 5 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC de continuer de simplifier les processus de collecte de données pour les signataires d'entente autochtone, notamment en adoptant des exigences uniformes et communes quant à la communication de données et en évitant les chevauchements et les dédoublements lorsque c'est possible.

Recommandation n^{o} 6 : La Direction de l'évaluation recommande à EDSC d'élaborer une stratégie qui élargira l'accès des signataires d'entente autochtone à des données opportunes sur le marché du travail, afin d'appuyer la prestation de leurs services.

Coût moyen

En appliquant l'indicateur de résultat du dernier plan d'action du participant, tel qu'il est signalé par les signataires d'entente autochtone dans la fiche d'information normalisée, l'analyse des coûts a révélé que le coût moyen s'établissait à 6 122 $ par client de la SFCEA, et à 9 469 $ par client du FCP. Puisque 42,3 % des clients de la SFCEA avaient enregistré des résultats positifs en 2012-2013 après leur participation au programme (emploi, travail indépendant ou retour aux études), les coûts moyens estimés par client à qui la SFCEA a réussi étaient de 14 700 $. Il convient de signaler que le dernier montant est sans doute exagéré, puisque l'évaluation se limitait à une analyse étalée sur l'année qui a suivi la participation au programme. Par conséquent, les résultats de quelque 21 % des clients de la SFCEA n'étaient pas encore établis, car ils participaient encore au programme au moment de l'évaluation. Pour ce qui est du FCP, il est trop tôt pour dresser une estimation des coûts par client à qui le FCP a réussi, car bon nombre d'entre eux (46 %) étaient encore inscrits au programme au moment de l'évaluation.

Annexe 1 – Profil des participants à la SFCEA et au FCP[10]

Profil sociodémographique des participants à la SFCEA et au FPC par PEMS principales (proportions)												
	SFCEA GLOBALE						FCP GLOBAL					
Caractéristique	**DC**	**SSC**	**ATI**	**PCE**	**SAE seule-ment**	**Total**	**DC**	**SSC**	**ATI**	**PCE**	**SAE seulement**	**Total**
Nombre d'observations						67 568						3 303
Pourcentage de participants	44 %	4 %	1 %	5 %	46 %	100 %	43 %	4 %	0 %	1 %	51 %	100 %
Sexe												
Homme	50 %	55 %	49 %	58 %	55 %	53 %	59 %	65 %	0 %	60 %	66 %	63 %
Femme	49 %	44 %	49 %	41 %	44 %	46 %	39 %	34 %	0 %	40 %	31 %	35 %
Âge												
30 ans ou moins (jeunes)	57 %	45 %	23 %	57 %	51 %	53 %	54 %	54 %	0 %	64 %	51 %	52 %
De 31 à 40 ans	20 %	25 %	26 %	20 %	22 %	21 %	24 %	29 %	0 %	19 %	23 %	24 %
De 41 à 50 ans	14 %	18 %	26 %	14 %	17 %	16 %	14 %	13 %	0 %	15 %	18 %	16 %
51 ans ou plus (travailleurs plus âgés)	8 %	11 %	25 %	8 %	10 %	9 %	8 %	4 %	0 %	2 %	8 %	8 %
Statut d'Autochtone												
Première Nation	75 %	85 %	73 %	89 %	79 %	78 %	74 %	74 %	0 %	83 %	90 %	82 %
Métis	16 %	6 %	17 %	2 %	8 %	11 %	5 %	21 %	0 %	9 %	3 %	5 %
Inuit	5 %	6 %	3 %	7 %	7 %	6 %	16 %	1 %	0 %	4 %	2 %	8 %
Indien non inscrit / non précisé	4 %	4 %	7 %	3 %	6 %	5 %	6 %	5 %	0 %	4 %	5 %	5 %
État matrimonial												
Marié ou conjoint de fait	20 %	25 %	30 %	21 %	19 %	20 %	19 %	19 %	0 %	17 %	20 %	19 %
Veuf, divorcé ou séparé	5 %	5 %	7 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	0 %	0 %	5 %	5 %
Célibataire	53 %	48 %	40 %	51 %	51 %	52 %	53 %	57 %	0 %	60 %	53 %	53 %
Remarque : En raison des nombres arrondis ou des données manquantes, les totaux pourraient ne pas arriver à 100 %.												

[10] Le profil sociodémographique des participants à la SFCEA et au FCP se fonde sur un équivalent de plan d'action (EPA). Un plan d'action est un outil par lequel les activités de la SFCEA et du FCP sont cernées et réalisées afin d'aider une personne à retourner au travail. Cependant, l'enregistrement des plans d'action dans les systèmes administratifs ne suffit pas pour caractériser la participation. Aux fins de la présente évaluation, des équivalents de plan d'action ont remplacé le plan d'action. L'équivalent de plan d'action se définit comme une intervention unique ou une série d'interventions menées à moins de six mois d'intervalle.

Développement des compétences (DC)
Subventions salariales ciblées (SSC)
Aide au *travail indépendant* (ATI)
Partenariats pour la création d'emplois (PCE)
Services d'aide à l'emploi (SAE)

Nombre et proportion des équivalents de plan d'action par type de PEMS principales		
	SFCEA	**FCP**
Prestataires actifs		
Nombre d'EPA	6 653	365
Proportion des prestataires actifs pour l'ensemble des EPA	9,9%	11%
Anciens prestataires		
Nombre d'EPA	14 602	743
Proportion des anciens prestataires pour l'ensemble des EPA	21,6 %	22,5 %
Non-prestataires		
Nombre d'EPA	46 313	2 195
Proportion des non-prestataires pour l'ensemble des EPA	68,5 %	66,5 %
Total des prestataires actifs et anciens, et des non-prestataires		
Nombre total d'EPA	67 568	3 303

Participants à la SFCEA/au FCP s'étant prévalu d'autres programmes du marché du travail d'EDSC		
Présence d'interventions relevant d'autres initiatives	Proportion des participants à la SFCEA avant le programme (tous les prestataires n=67 568)	Proportion des participants au FCP avant le programme (tous les prestataires n=3 303)
Intervention relevant de l'EDRHA	57,2 %	53,6 %
Intervention relevant des PCEA	4,1 %	12,0 %
Intervention relevant des EDMT	38,9 %	38,5 %
Intervention relevant de la SFCEA	12,9 %	11,6 %
Intervention relevant du FCP	0,2 %	2,1 %

Remarque : La période précédant la participation au programme peut être de cinq ans, tout au plus

Annexe 2 – Interventions relevant de la SFCEA et du FCP par type de PEMS principales

Interventions relevant de la SFCEA et du FCP par type de PEMS principales et définition des PEMS

Intervention relevant de la SFCEA par type d'intervention à des fins d'évaluation	
Interventions relevant de la SFCEA	**Principales interventions à des fins d'évaluation**
1. Recherche d'emploi et exploration de carrières	SAE
2. Évaluation diagnostique	SAE
3. Orientation professionnelle	SAE
4. Développement des compétences – Compétences essentielles	SAE
5. Développement des compétences – Perfectionnement scolaire	DC – Formation en salle de classe
6. *Formation professionnelle spécialisée – Baccalauréat	DC – Formation en salle de classe
7. *Formation professionnelle spécialisée – Diplôme	DC – Formation en salle de classe
8. *Formation professionnelle spécialisée – Certificat	DC – Formation en salle de classe
9. *Formation professionnelle spécialisée – Apprentissage	Les apprentis sont exclus de l'échantillon DC
10. Formation professionnelle spécialisée – Reconnue par l'industrie	DC – Formation en salle de classe
11. Expérience de travail – Emploi d'étudiant	Exclue, ne représente qu'un petit pourcentage des interventions de la SFCEA et du FCP
12. Expérience de travail – Subventions salariales	SSC
13. Expérience de travail – Partenariats pour la création d'emplois	PCE
14. Aide au travail indépendant	ATI
15. Stratégies de préparation à la recherche d'emploi	SAE
16. Mesures d'aide au début d'un emploi	SAE
17. Orientation par l'employeur	SAE
18. Mesures d'aide à la conservation d'un emploi	SAE
19. Orientation vers des agences	Exclue, ne représente qu'un petit pourcentage des interventions de la SFCEA et du FCP

Aux fins de la présente étude, les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) sont définies comme suit :

Prestations d'emploi :

- Développement des compétences (DC) – Le développement des compétences aide directement des personnes à acquérir des compétences de base à avancées. Les clients sont responsables de choisir leurs cours de formation, de s'y inscrire et d'en acquitter les droits. Les signataires d'entente autochtone associés à la SFCEA et au FCP aident financièrement le client à assumer les cours de formation.

- Subventions salariales ciblées (SSC) – Les subventions salariales ciblées aident les personnes, dont celles qui sont particulièrement désavantagées sur le marché du travail, à se trouver un emploi qui leur procurera de l'expérience de travail. Les SSC encouragent les employeurs à embaucher des personnes qu'ils ne recruteraient pas normalement s'ils ne touchaient pas les subventions. On espère ainsi que les employeurs conserveront les clients visés par les SSC au sein de leur personnel une fois les subventions arrivées à échéance.

- Aide au travail indépendant (ATI) – L'aide au travail indépendant aide les personnes sans emploi à créer leur propre emploi en démarrant une entreprise.

- Partenariats pour la création d'emplois (PCE) – Les partenariats pour la création d'emploi encouragent les employeurs et les organismes à créer des débouchés d'emploi « supplémentaires » valables grâce auxquels les clients gagneront de l'expérience et dénicheront des emplois permanents.

Mesures de soutien :

- Services d'aide à l'emploi (SAE) – Les services d'aide à l'emploi procurent une aide financière, souvent à des organismes secondaires, au moyen d'ententes de services, dans le but de les aider à offrir des services d'emploi aux personnes sans emploi. Les types d'activités s'inscrivant dans les services d'aide à l'emploi sont : orientation personnalisée, clubs de recherche d'emploi, ateliers sur la recherche d'emploi, accès aux données sur le marché du travail, aide à la rédaction d'un curriculum vitae, formation aux techniques d'entrevue, élaboration de solutions en matière de travail indépendant.