

Compétences+ Ontario (C+O) Évaluation du projet pilote 2016-2018

RAPPORT FINAL

Ministère du Travail, de la Formation et du Développement
des compétences

Table des matières

1.	Sommaire	1
1.1	Portée du programme	2
1.2	Prestation du programme	2
1.3	Efficacité du programme.....	3
1.4	Sommaire général	6
2.	Introduction	7
2.1	But de l'évaluation.....	7
2.1.1	Contexte du projet pilote C+O	7
2.1.2	Volets des services de C+O	8
2.1.3	Admissibilité des chercheurs d'emploi au programme C+O	8
2.1.4	Rôles des employeurs dans le cadre du programme C+O	9
2.1.5	Rôle des représentants de la main-d'œuvre.....	9
3.	Évaluation du projet pilote C+O : Méthode	11
3.1	Principales questions d'évaluation.....	11
3.2	Présentation des sondages	11
3.3	Méthodes d'évaluation	15
3.3.1	Données administratives	15
3.3.2	Administration des sondages	16
3.4	Outils de sondage	16
3.5	Groupe témoin	16
3.6	Taux de réponse aux sondages	18
3.7	Comparaison entre les répondants, les échantillons et les populations : explications relatives au caractère généralisable	20
3.7.1	Comparaison entre, d'une part, les répondants de C+O et, d'autre part, les échantillons et la population de C+O	21
3.7.2	Comparaison entre les répondants des SE et les échantillons des SE	21
3.8	Forces et limites du plan d'étude	21
3.8.1	Forces	21
3.8.2	Limites.....	23
3.9	Remarque sur la présentation et l'analyse.....	25
4.	Évaluation du projet pilote C+O : Portée du programme	26

4.1	Population cible de chercheurs d'emploi de C+O	26
4.2	Données démographiques de la population de C+O	26
4.2.1	Sommaire des données démographiques de la population globale de C+O	26
4.2.2	Données démographiques des échantillons de C+O par représentant de la main-d'œuvre	33
4.3	Portée – Récapitulatif	37
5.	Résultats de l'évaluation du projet pilote C+O : Prestation	38
5.1	Chercheurs d'emploi de C+O	38
5.1.1	Intention de recommander C+O	38
5.2	Forces et points à améliorer	41
5.2.1	Ce qui a bien fonctionné	41
5.2.2	Soutien financier	41
5.2.3	Services postérieurs au placement	42
5.2.4	Ce qui n'a pas bien fonctionné	42
5.2.5	Suggestions d'améliorations à apporter à C+O	44
5.3	Employeurs de C+O	45
5.3.1	Perception des compétences des chercheurs d'emploi	45
5.3.2	Perception des services reçus	47
5.3.3	Intention de recommander C+O	48
5.3.6	Difficultés éprouvées avec le programme ou les représentants de la main-d'œuvre	49
5.3.7	Suggestions d'améliorations	49
5.4	Prestation – Récapitulatif	50
6.	Résultats de l'évaluation du projet pilote C+O : Efficacité	52
6.1	Résultats en matière d'emploi pour les chercheurs d'emploi de C+O et des SE	52
6.1.1	Situation d'emploi	53
6.1.1.2	Raisons pour lesquelles le participant ne travaille pas	59
6.1.2	Type d'emploi	66
6.1.3	Revenu et nombre d'heures	68
6.1.4	Qualité de l'emploi	74
6.2	Amélioration perçue et concrète selon les chercheurs d'emploi de C+O	82
6.2.1	Amélioration des compétences liées à l'emploi	82

6.2.2 Amélioration de la capacité à rechercher et à conserver un emploi	88
6.2.3 Satisfaction des besoins et acquisition d'assurance.....	91
6.3 Employeurs de C+O	97
6.3.1 Résultats perçus par les employeurs	98
6.3.2 Maintien en poste après le programme C+O.....	100
6.4 Efficacité – Récapitulatif	101
6.4.1. Chercheurs d'emploi de C+O	101
6.4.2 Employeurs de C+O	103
7. Évaluation du projet pilote C+O : Conclusions	104
7.1 Réponses aux principales questions d'évaluation concernant les chercheurs d'emploi	104
7.2 Autres constatations concernant les chercheurs d'emploi de C+O	106
7.3 Réponses aux principales questions d'évaluation concernant les employeurs	107
7.4 Autres constatations concernant les employeurs	110
7.5 Conclusions générales	110
Annexe A. Calendrier	113
Annexe B. Profil des projets	115
Annexe C. Données démographiques	121
Annexe D. Sondage de suivi pour les chercheurs d'emploi de C+O et des SE (après 6, 12 et 18 mois).....	131
Questions pour les chercheurs d'emploi après 6 mois, 12 mois (partie 1) et 18 mois (partie 1).....	131
Questions du sondage pour les chercheurs d'emploi après 12 mois (partie 2) et 18 mois (partie 2).....	144
Annexe E. Sondage de suivi pour les chercheurs d'emploi de C+O et des SE (sondage ponctuel).....	161



1. Sommaire

Le projet pilote *Compétences+* Ontario (C+O), qui vise à soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre dans certains secteurs clés en croissance, a été lancé en novembre 2016 dans le cadre des travaux de modernisation et de transformation des services d'emploi et de formation en Ontario menés par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC).

Le projet pilote finance des projets sectoriels en vue d'établir des partenariats visant à offrir aux employeurs les services d'emploi et de formation dont ils ont besoin pour recruter et faire progresser les travailleurs ayant les bonnes compétences essentielles, compétences techniques et compétences relatives à l'employabilité. Ces projets aident aussi les chercheurs d'emploi à obtenir un emploi en leur offrant des services d'emploi et de formation propres à un secteur et en les mettant en relation avec les bons employeurs.

Compétences+ Ontario intègre une stratégie axée sur les secteurs qui tient compte de la nature dynamique des économies et du marché du travail régionaux ainsi que des besoins changeants des différents secteurs. Les projets mis en œuvre dans le cadre de *Compétences+* Ontario permettent au ministère de vérifier l'efficacité des programmes de partenariat axés sur des secteurs donnés.

Le MTFDC a confié à CCI Research Inc. (CCI Research) l'administration de l'évaluation du projet pilote C+O, laquelle consistait à sonder les chercheurs d'emploi et les employeurs de C+O, de même qu'un groupe témoin (clients des Services d'emploi (SE) ayant participé ou non au Programme d'alphabétisation et de formation de base (Programme AFB)).

Les représentants de la main-d'œuvre participants ont recueilli des données administratives pertinentes sur les chercheurs d'emploi de C+O, y compris des données démographiques et les résultats de l'évaluation des compétences professionnelles et essentielles. Les chercheurs d'emploi ont été invités à répondre à trois sondages de suivi (après 6, 12 et 18 mois) une fois la formation ou le stage dans le cadre du programme C+O terminé. Les employeurs ont également été invités à répondre à trois sondages de suivi (toujours après 6, 12 et 18 mois) pour connaître leurs impressions et discuter des résultats de C+O.

En raison de modifications apportées à certains projets (p. ex. la révision des calendriers d'inscription), quelques chercheurs d'emploi et employeurs n'ont pu répondre aux sondages à intervalles. Un sondage ponctuel a donc été mené auprès de ceux-ci. Les questions des sondages portaient sur la situation d'emploi, les études et la formation, les caractéristiques du ou des emplois actuels et les commentaires sur le programme C+O.

Le rapport qui suit présente les résultats des sondages, et analyse la portée, la prestation et l'efficacité de C+O.



1.1 Portée du programme

Le projet pilote C+O a été conçu pour mettre des chercheurs d'emploi éloignés du marché du travail en relation avec des employeurs ayant des postes à pourvoir dans des métiers peu ou moyennement spécialisés ne nécessitant pas d'études postsecondaires.

Les données administratives sur la population de chercheurs d'emploi (n = 1 023) montrent que la majorité des répondants possédait peu de compétences professionnelles, avait eu de faibles revenus par le passé et avait besoin de développer des compétences préalables à l'emploi (61 %). Environ le tiers (35 %) avait des antécédents de faible maintien en poste, et la moitié (51 %) était sans emploi depuis au moins six mois.

Si les chercheurs d'emploi de C+O étaient âgés de 18 à 67 ans, la plus importante cohorte était composée de personnes âgées de 18 à 29 ans (39 %), et la deuxième plus importante, de personnes âgées de 30 à 39 ans (29 %), ces deux cohortes comptant pour 68 % de la population participante totale. Les participants âgés de 40 à 49 ans constituaient 20 % de la population totale. Dans l'ensemble, 88 % des participants étaient âgés de 18 à 49 ans.

En ce qui concerne le niveau de scolarité, 25 % des répondants n'avaient pas terminé leurs études secondaires, 39 % avaient terminé leurs études secondaires, et 31 % avaient effectué des études postsecondaires partielles.

Par conséquent, les données démographiques sur la population de C+O confirment que le projet pilote atteint sa population cible.

1.2 Prestation du programme

Chercheurs d'emploi

Les questions des sondages liées à la prestation du programme portaient sur la façon dont les chercheurs d'emploi¹ et les employeurs percevaient C+O, y compris ce qui avait bien fonctionné et les améliorations qui pouvaient être apportées aux services reçus.

Dans les sondages de suivi, seule une faible minorité de chercheurs d'emploi de C+O ont indiqué avoir utilisé des services d'emploi après le placement (n = 9 dans le sondage après 12 mois, et n = 4 dans le sondage après 18 mois).

Lorsqu'on a demandé aux chercheurs d'emploi ce qui avait bien fonctionné pendant leur participation à C+O, « l'apprentissage en classe et les enseignants » (de 15 % à 29 %), « l'épanouissement personnel » (de 12 % à 36 %) et la « satisfaction générale

¹Ces questions sur la prestation figuraient dans le sondage ponctuel et dans ceux réalisés après 12 et 18 mois, mais pas dans celui réalisé après 6 mois. Voir l'annexe D pour consulter la liste des questions.



en ce qui concerne C+O » (de 12 % à 16 %) figuraient parmi les réponses les plus fréquentes dans le sondage ponctuel et dans ceux réalisés après 12 et 18 mois.

Le sondage ponctuel comptait une question supplémentaire, à savoir si le soutien financier offert dans le cadre de C+O répondait aux besoins individuels en matière de formation. Dans l'échantillon du sondage ponctuel, 41 % des répondants (n = 339 sur 835) ont indiqué avoir eu recours au soutien financier de C+O. Parmi les 300 répondants au sondage ponctuel, 43 % (n = 129 sur 300) ont indiqué avoir eu recours au soutien financier pendant leur participation. De ce nombre, 80 % ont dit être satisfaits de la mesure dans laquelle le soutien financier a répondu à leurs besoins en matière de formation.

À la question de savoir ce qui avait moins bien fonctionné, la réponse la plus fréquente était « rien ou aucun problème » (de 35 % à 53 %) dans le sondage ponctuel et dans ceux après 12 et 18 mois menés auprès des chercheurs d'emploi. Toutefois, « insatisfaction à l'égard de la formation » ressortait dans le sondage ponctuel et dans ceux après 12 et 18 mois (de 7 % à 9 %).

Lorsqu'on demandait aux répondants quelles améliorations pourraient être apportées à C+O, la réponse la plus fréquente était « rien à améliorer » (de 42 % à 58 %). Toutefois, « une meilleure formation » était la deuxième réponse la plus fréquente (de 9 % à 16 %).

Dans l'ensemble, ces constatations concordent avec le fait que plus de 70 % des répondants au sondage ponctuel et à ceux réalisés après 12 et 18 mois seraient prêts à recommander le programme C+O à d'autres personnes (de 71 % à 79 %).

Employeurs

La grande majorité des employeurs² étaient satisfaits des compétences générales, des compétences essentielles et des compétences techniques des chercheurs d'emploi. En outre, la plupart des employeurs se sont dits satisfaits des services reçus de C+O, ont trouvé ces services utiles, et recommanderaient C+O à d'autres entreprises cherchant à pourvoir des postes.

1.3 Efficacité du programme

Chercheurs d'emploi

Dans le sondage ponctuel et dans ceux menés après 12 et 18 mois³, la majorité des répondants affirmaient que C+O avait contribué à leurs :

²Notons que seulement deux employeurs ont rempli un sondage 6 mois après la fin du placement de leur cohorte de chercheurs d'emploi, alors que de 10 à 14 employeurs ont répondu aux autres sondages. Par conséquent, les résultats s'appuient sur le sondage ponctuel et sur ceux réalisés après 12 et 18 mois et doivent être interprétés avec prudence vu le nombre total de répondants.

³De 60 à 66 chercheurs d'emploi de C+O ont rempli les sondages après 6, 12 ou 18 mois. Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 6, 12 ou 18 mois, ou les trois. Les groupes de répondants ne sont donc pas



- compétences améliorant l'employabilité (68 % et 88 %);
- compétences professionnelles générales (69 % et 81 %);
- compétences particulières à un emploi (68 % et 81 %).

De même, la plupart affirmaient que C+O les avait aidés à améliorer leurs compétences pour rechercher un emploi (70 % et 90 %) et le conserver (70 % et 82 %). En outre, la majorité des répondants aux sondages après 12 mois (86 %) et 18 mois (81 %) et au sondage ponctuel (68 %) affirmaient que les activités de formation de C+O avaient répondu à leurs besoins.

Les participants de C+O ayant répondu au sondage après 6 mois étaient plus susceptibles d'occuper un emploi que les participants des SE avec ou sans le Programme AFB (68 % par rapport à 27 % et 29 %), et ceux ayant répondu au sondage après 12 mois étaient plus susceptibles d'occuper un emploi que les participants des SE sans le Programme AFB (60 % par rapport à 38 %). Cependant, il n'y avait aucun écart entre les groupes de répondants au sondage après 18 mois (65 % pour C+O, 58 % pour les SE avec le Programme AFB et 48 % pour les SE sans le Programme AFB).

Dans tous les sondages, la principale raison pour laquelle les chercheurs d'emploi ne travaillaient pas était que malgré leur désir de travailler, leur recherche était infructueuse, ou alors qu'ils cherchaient un emploi ou un meilleur emploi (de 38 % à 56 %). Les deuxième et troisième principales raisons différaient selon les sondages et les projets.

Un plus grand nombre de répondants aux sondages menés après 6 et 12 mois travaillaient dans le même secteur que celui de leur formation C+O (62 % et 65 %) qu'au sondage après 18 mois (49 %). Toutefois, parmi les répondants qui ne travaillaient pas dans leur secteur de formation, environ la moitié ou plus (de 52 % à 64 %) étaient d'avis que C+O avait néanmoins amélioré leurs compétences liées à l'emploi (compétences en recherche d'emploi et compétences professionnelles).

La plupart des participants travaillaient encore pour le même employeur au moment de répondre aux sondages après 6 mois (72 %) et 12 mois (61 %) ainsi qu'au sondage ponctuel (68 %), mais moins de la moitié ont indiqué travailler pour le même employeur au moment de répondre au sondage après 18 mois (36 %).

Dans tous les sondages, la majorité de ceux qui avaient un emploi ont affirmé avoir les mêmes ou plus de responsabilités professionnelles, quel que soit l'endroit où ils travaillaient (de 55 % à 75 %). De 30 % à 44 % des répondants occupaient un meilleur poste qu'au début de leur formation.

nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre. Tous les sondages ne contenaient pas toutes les questions (voir l'annexe). Au total, 300 chercheurs d'emploi de C+O ont rempli le sondage ponctuel. Les répondants au sondage ponctuel ne sont pas les mêmes que ceux les répondants aux sondages à intervalles.



Aucun écart significatif n'a été constaté pour ce qui est du nombre d'heures travaillées par semaine, du salaire hebdomadaire et du salaire horaire entre les groupes du programme C+O, des SE avec le Programme AFB et des SE sans le Programme AFB dans les sondages après 6, 12 et 18 mois.

Selon tous les sondages à intervalles et le sondage ponctuel :

1. le nombre moyen d'heures travaillées par semaine allait de 33,2 heures à 40,9 heures;
2. le salaire hebdomadaire moyen variait de 560,83 \$ à 739,77 \$;
3. le taux horaire moyen allait de 16,80 \$ à 18,60 \$.

D'après le sondage ponctuel, le taux horaire moyen des hommes (19,39 \$) était plus élevé que celui des femmes (15,75 \$), ce qui pourrait être attribuable aux différences entre les secteurs d'emploi.

La satisfaction professionnelle des répondants de C+O aux sondages après un certain nombre de mois et au sondage ponctuel était élevée (de 73 % à 87 %), et aucun écart significatif n'a été constaté entre les groupes de C+O et ceux des SE avec ou sans le Programme AFB.

Employeurs

Globalement, les employeurs ayant répondu au sondage après 18 mois étaient d'avis que le programme C+O avait comblé des lacunes en matière de compétences, qu'il avait généré des résultats tangibles et que les participants au programme étaient prêts à travailler. Les résultats du sondage après 12 mois et du sondage ponctuel étaient partagés, mais dans les deux cas la plupart des employeurs étaient malgré tout d'avis que les participants de C+O à leur emploi étaient prêts à travailler (3 employeurs sur 5 dans le sondage après 12 mois et 5 employeurs sur 6 dans le sondage ponctuel).

Parmi les employeurs ayant répondu aux sondages après 12 et 18 mois, moins de la moitié ont affirmé que certains chercheurs d'emploi n'avaient pas obtenu d'emploi dans leur entreprise après leur période d'essai (respectivement 4 employeurs sur 10 et 3 employeurs sur 11). En revanche, plus de la moitié des employeurs ayant répondu au sondage ponctuel ont affirmé que certains chercheurs d'emploi n'avaient pas obtenu d'emploi dans leur entreprise après leur période d'essai (10 employeurs sur 14). Les principales raisons pour lesquelles les employeurs ont déclaré ne pas avoir offert d'emploi aux participants après la période d'essai étaient d'abord un absentéisme continu ou une ponctualité défailante, ensuite un rendement global médiocre.

En réponse au sondage ponctuel et à ceux après 12 et 18 mois, plus de la moitié des employeurs ont indiqué que moins de 50 % des chercheurs d'emploi de C+O qu'ils avaient embauchés étaient toujours employés par leur entreprise.



1.4 Sommaire général

Il a été établi que le projet pilote C+O a atteint son groupe cible, notamment des personnes ayant besoin d'une formation professionnelle intensive ou ayant peu de succès sur le plan de l'emploi, un revenu familial modeste ou des compétences relatives à l'employabilité ou des compétences essentielles limitées.

Les sondages ont révélé que tant les chercheurs d'emploi que les employeurs avaient vécu une expérience généralement positive pendant leur participation au programme C+O et étaient satisfaits de la prestation du programme. Dans cet ordre d'idées, les chercheurs d'emploi de C+O avaient tendance à se dire d'avis que leurs compétences relatives à l'employabilité, leurs compétences professionnelles générales et leurs compétences particulières à un emploi s'étaient améliorées à la suite de leur participation à C+O (pourcentage global d'accord de 68 % à 88 % chez tous les répondants à l'ensemble des sondages), et que le programme les avait également aidés à améliorer des compétences utiles pour rechercher et conserver un emploi (pourcentage global d'accord de 70 % à 90 % chez tous les répondants à l'ensemble des sondages). D'ailleurs, la majorité des employeurs ayant répondu aux sondages après 12 mois (7 sur 10) et 18 mois (8 sur 11) ainsi qu'au sondage ponctuel (9 sur 14) n'ont pas suggéré d'améliorations à apporter à C+O.

Les suggestions des autres employeurs portaient principalement sur l'amélioration de la formation et de la préparation ainsi que la modification de l'attitude des chercheurs d'emploi à l'égard de leur préparation à l'emploi et la réduction de l'absentéisme. Cependant, la vaste majorité des employeurs ayant répondu aux sondages après 12 et 18 mois et au sondage ponctuel étaient satisfaits des services de C+O et ont trouvé ces services utiles.

En ce qui concerne les résultats en matière d'emploi, les chercheurs d'emploi de C+O étaient plus susceptibles d'occuper un emploi six mois après la fin de la formation ou du placement que les deux groupes des SE (68 % des participants de C+O par rapport à 27 % et 29 % de ceux des groupes des SE). Ces écarts s'estompaient à long terme (60 % des participants de C+O par rapport à 38 % et 54 % de ceux des groupes des SE après 12 mois, et 65 % des participants de C+O par rapport à 48 % et 58 % de ceux des SE après 18 mois). De plus, aucun des sondages n'a révélé d'écart entre les salaires et les heures travaillées par semaine entre les groupes.

La principale raison pour laquelle les répondants ne travaillaient pas était que malgré leur désir de travailler, leur recherche était infructueuse, ou alors qu'ils cherchaient un emploi ou un meilleur emploi (de 38 % à 56 % dans l'ensemble des sondages). Une autre raison fréquemment invoquée par près de 45 % des répondants au sondage après 18 mois, était qu'une blessure, une maladie ou un handicap les empêchait de travailler. Par ailleurs, environ le tiers (35 % et 38 %) des répondants au sondage après 18 mois et au sondage ponctuel ont indiqué qu'ils attendaient des réponses d'employeurs.



2. Introduction

2.1 But de l'évaluation

Le projet pilote *Compétences+ Ontario* (C+O) est conçu pour permettre au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC ou le « ministère ») de vérifier l'efficacité de programmes de partenariat orientés vers des secteurs donnés et axés sur la formation et les compétences professionnelles. Plus précisément, le projet pilote C+O vise à pourvoir les postes vacants désignés par des employeurs ontariens dans certains secteurs en particulier.

De décembre 2017 à juin 2019, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC ou « le ministère ») a entrepris une évaluation du projet pilote C+O pour mesurer l'efficacité de programmes de partenariat orientés vers des secteurs donnés et axés sur la formation et les compétences professionnelles.

L'évaluation avait pour objectifs :

- i. de mesurer les résultats en matière d'emploi et d'employabilité des chercheurs d'emploi de C+O, y compris le développement des compétences;
- ii. d'examiner les résultats des chercheurs d'emploi de C+O au fil du temps et à l'échelle de différents groupes sociodémographiques;
- iii. de mesurer l'efficacité de C+O en ce qui concerne la satisfaction des besoins des employeurs;
- iv. de mesurer l'efficacité de services de partenariat orientés vers des secteurs donnés et s'intéressant à la préparation à l'emploi.

2.1.1 Contexte du projet pilote C+O

Le projet pilote C+O a été conçu pour promouvoir le perfectionnement de la main-d'œuvre grâce au financement de partenariats entre des représentants de la main-d'œuvre et des employeurs en vue de pourvoir des postes vacants dans certains secteurs clés en croissance. Il a permis d'élaborer les services d'emploi et de formation nécessaires pour recruter et faire progresser les travailleurs ayant les bonnes compétences essentielles, compétences techniques et compétences améliorant l'employabilité. Le projet pilote C+O vise aussi à aider les chercheurs d'emploi à obtenir un emploi en leur offrant des services de formation et d'emploi propres à un secteur et en les mettant en relation avec les bons employeurs⁴. Les objectifs du projet pilote étaient les suivants :

⁴<http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/sao.html>



- être axé sur le secteur d'emploi dans tous les aspects de la prestation, dont la formation professionnelle ainsi que les services antérieurs à l'emploi, pendant l'emploi et postérieurs à l'emploi;
- répondre aux besoins des employeurs, plus précisément pour ce qui est des compétences liées aux postes vacants, ainsi qu'aux particularités de l'économie locale;
- miser sur l'avancement, c'est-à-dire préparer les chercheurs d'emploi à non seulement obtenir un emploi, mais aussi à réussir et à avancer sur le plan professionnel.

2.1.2 Volets des services de C+O

Les volets en personne des services de C+O étaient les suivants : le recrutement, les services antérieurs à l'emploi, la formation sur les compétences essentielles et techniques, les services d'emploi, comme le jumelage travailleur-emploi et le placement, ainsi que les services postérieurs à l'emploi, comme le maintien en poste et la gestion continue des cas. Ces volets étaient tous obligatoires.

2.1.3 Admissibilité des chercheurs d'emploi au programme C+O

Pour être admissibles à C+O, les chercheurs d'emploi devaient :

- avoir besoin de services intensifs d'acquisition de compétences et de formation pour obtenir un emploi et progresser sur le plan professionnel;
- avoir eu peu de succès sur le plan de l'emploi (p. ex. chômage de longue durée, sous-emploi ou emplois précaires, y compris des interruptions dans l'historique de travail);
- avoir un revenu familial modeste (c.-à-d. avoir un revenu inférieur à la mesure de faible revenu de Statistique Canada ou dépendre de sources de revenu hors travail, comme de l'aide sociale ou de prestations d'assurance-emploi);
- avoir des compétences relatives à l'employabilité limitées (p. ex. ne pas détenir de diplôme d'études postsecondaires ou d'accréditation d'une école de métiers, avoir besoin d'une formation sur les compétences essentielles ou de rattrapage connexe)⁵;
- vouloir poursuivre leur carrière dans le secteur désigné et démontrer des chances de réussir le programme et de pourvoir un poste vacant par la suite.

⁵Le niveau de compétences essentielles (p. ex. littératie, mathématiques) était déterminé au moyen d'un test d'évaluation des compétences essentielles.



2.1.4 Rôles des employeurs dans le cadre du programme C+O

Les rôles des employeurs durant le projet pilote du programme C+O d'emploi et de formation axé sur les secteurs étaient multiples :

- ils pouvaient être des partenaires dans le développement et la prestation de services d'emploi et de formation axés sur les secteurs;
- ils pouvaient également être des clients qui profitaient d'un accès à un bassin de travailleurs ayant les bonnes compétences essentielles, techniques et relatives à l'employabilité pour pourvoir des postes vacants de premier échelon dans leurs entreprises.

Soulignons que les employeurs invités à participer au projet pilote ont tous offert un placement ou un travail à l'essai. Ils étaient donc en mesure d'évaluer le programme de différents points de vue.

2.1.5 Rôle des représentants de la main-d'œuvre

Les représentants de la main-d'œuvre du projet pilote C+O ont fait office d'intermédiaires entre le MTFDC, les employeurs et les chercheurs d'emploi. Ils ont été choisis en fonction de leur emplacement et de leur capacité à exercer divers rôles. En effet, les représentants de la main-d'œuvre, en plus de travailler avec les employeurs et les chercheurs d'emploi, devaient trouver les fournisseurs de formation (ou offrir la formation eux-mêmes) et les jumeler adéquatement aux chercheurs d'emploi.

En ce qui concerne les chercheurs d'emploi, les représentants de la main-d'œuvre devaient notamment coordonner les services antérieurs à l'emploi, les services pendant l'emploi, les placements et les services postérieurs à l'emploi. Les rôles des représentants de la main-d'œuvre à l'égard des employeurs partenaires consistaient surtout à gérer et à distribuer les fonds, à trouver des chercheurs d'emploi adéquats pour les placements et à régler tout autre problème auquel se heurtaient les employeurs.

Le tableau 2-1 présente les représentants de la main-d'œuvre qui ont participé au projet pilote C+O, leur domaine, leur emplacement géographique et le nombre de chercheurs d'emploi ayant participé à leurs projets. Un tableau à l'annexe A contient une description détaillée de chacun des projets.



Tableau 2-1 : Représentants de la main-d'œuvre de C+O

Représentant de la main-d'œuvre	Nom du projet	Secteur ou domaine de l'industrie	Région	Ville(s)	Nombre de chercheurs d'emploi de C+O
YMCA du Grand Toronto	Construction Connections	Construction	Centre	Toronto	293
Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	NA	Tourisme d'accueil et services alimentaires	Centre	Toronto	196
Four County Labour Market Planning Board	connect2SKILLS	Fabrication	Ouest	Walkerton	89
Quinte Economic Development Commission	Elevate Plus	Fabrication	Est	Belleville Cobourg Trenton	178
Supercom Industries Limited	NA	Services publics	Nord	Thunder Bay	267



3. Évaluation du projet pilote C+O : Méthode

3.1 Principales questions d'évaluation

Voici les principales questions d'évaluation adressées aux chercheurs d'emploi de C+O :

- Dans quelle mesure le projet pilote C+O attire-t-il des participants éloignés du marché du travail?
- Dans quelle mesure la formation et les périodes d'essai mènent-elles à des placements?
- Dans quelle mesure les participants ont-ils développé leurs compétences techniques, essentielles et relatives à l'employabilité?
- Dans quelle mesure la participation au projet pilote C+O a-t-elle influencé les résultats en matière d'emploi des participants?
- Dans quelle mesure les participants obtiennent-ils des emplois assortis de responsabilités correspondant à celles de leur placement au sein de l'entreprise ou du secteur de leur formation?
- Dans quelle mesure les participants cherchent-ils à obtenir des services postérieurs à l'emploi?

Voici les principales questions d'évaluation adressées aux employeurs de C+O :

- Dans quelle mesure les employeurs jugent-ils que les participants sont prêts à travailler au début du placement?
- Dans quelle mesure les employeurs embauchent-ils ou gardent-ils les participants après la formation ou le placement?
- Dans quelle mesure la formation de C+O et les services antérieurs à l'emploi combrent-ils les besoins des employeurs en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre?
- Dans quelle mesure les partenariats entre les représentants de la main-d'œuvre, les fournisseurs de formation et les employeurs ont-ils été consolidés par C+O?
- Dans quelle mesure les employeurs attribuent-ils au projet pilote C+O l'augmentation des capacités dans le domaine de compétences visé?

3.2 Présentation des sondages

Voici les sondages sur lesquels repose la présente évaluation :



1. Chercheurs d'emploi de C+O : sondages à intervalles de 6 mois

Une étude en trois temps (intervalles de 6 mois) a été menée auprès des participants de C+O : ceux-ci devaient remplir un sondage 6, 12 et 18 mois après leur participation aux activités liées à l'emploi (p. ex. placement ou travail à l'essai)⁶.

La base de sondage comprenait 188 participants au total. Les caractéristiques démographiques de la base de sondage sont présentées au tableau 3-1, les taux de réponse, au tableau 3-2, et la ventilation par projet et par représentant de la main-d'œuvre, au tableau 3-3. Les sondages après 6, 12 et 18 mois ont été menés auprès des chercheurs d'emploi de C+O du 12 décembre 2017 au 30 juin 2019 (voir l'annexe D). Le taux de réponse moyen à l'ensemble des sondages à intervalles menés auprès des chercheurs d'emploi de C+O était de 37 %.

2. Chercheurs d'emploi des SE : sondages à intervalles de 6 mois

Pour mesurer les effets du projet pilote C+O sur les résultats en matière d'emploi des participants, le MTFDC a créé un groupe témoin formé de participants aux Services d'emploi (SE)⁷ choisis selon certaines caractéristiques sociodémographiques :

- la région;
- le statut d'Autochtone;
- la participation à la population active;
- le faible maintien en poste;
- l'expérience de travail;
- le temps écoulé depuis les dernières études;
- les compétences professionnelles;
- la source de revenu;
- le sexe;
- l'éducation;
- l'âge;
- l'appartenance à un groupe désigné (membre d'une minorité visible, personne handicapée, nouvel arrivant, francophone, personne sourde).

⁶Bien que l'intention des sondages à intervalles de 6 mois était de sonder les chercheurs d'emploi selon un protocole à mesures répétées, les chercheurs d'emploi sondés n'ont pas tous répondu aux trois sondages (certains ont répondu à un ou deux sondages et d'autres, à tous les sondages à intervalles de 6 mois). Par conséquent, les sondages administrés après 6, 12 et 18 mois dans le cadre de cette étude peuvent, ou non, avoir été remplis par les mêmes participants d'une fois à l'autre.

⁷Le MTFDC a jumelé les chercheurs d'emploi des SE à ceux de C+O selon certaines caractéristiques sociodémographiques au moyen d'un algorithme de classification utilisant l'appariement par score de propension, ce qui a permis de sélectionner des membres du groupe des SE pour que la distribution des caractéristiques sociodémographiques ressemble à celle du groupe de C+O. Voir l'annexe E pour plus de précisions.



Les participants des SE ont été choisis pour former le groupe témoin parce que les objectifs et les volets de prestation des SE et de C+O sont semblables, même si C+O offre une formation professionnelle plus ciblée et intensive qui s'articule autour des besoins des employeurs (à savoir, le programme comble les lacunes définies par les employeurs participants).

À des fins de comparaison, les participants des SE ont été divisés en deux groupes : ceux qui avaient participé au Programme d'alphabétisation et de formation de base (« SE avec le Programme AFB ») et les autres (« SE sans le Programme AFB »). Le groupe témoin composé des participants des SE avec le Programme AFB a été créé pour refléter le volet intensif lié aux compétences essentielles de C+O.

L'échantillon fourni par le MTFDC était composé de 505 participants, dont certains avaient suivi une formation d'AFB et d'autres non :

1. des chercheurs d'emploi des SE ayant aussi suivi une formation d'AFB (SE avec le Programme AFB) (n = 162);
2. des chercheurs d'emploi des SE n'ayant pas suivi de formation d'AFB (SE sans le Programme AFB) (n = 343).

Les sondages après 6, 12 et 18 mois ont été menés auprès des chercheurs d'emploi des SE du 5 mai 2018 au 30 juin 2019 (voir l'annexe D). Les participants du groupe témoin des SE et ceux du groupe de C+O ont répondu aux mêmes questions concernant leur situation d'emploi, leurs études et leur formation ainsi que les caractéristiques de leurs emplois actuels. Les groupes des SE avec le Programme AFB et sans le Programme AFB affichaient chacun un taux de réponse de 28 % aux sondages après 6, 12 et 18 mois.

3. Employeurs de C+O : sondages à intervalles de 6 mois

Une étude en trois temps (intervalles de 6 mois) a été menée auprès des employeurs de C+O : ceux-ci devaient remplir un sondage 6, 12 et 18 mois après la fin du placement ou du travail à l'essai de la cohorte⁸.

Plus précisément, on a contacté et recruté des employeurs à la suite du placement ou du travail à l'essai dans leur entreprise d'une cohorte (groupe) de chercheurs d'emploi de C+O plus ou moins au moment des sondages après 6, 12 et 18 mois. Au total, 31 employeurs pouvaient être approchés pour ces sondages.

⁸Comme dans le cas des chercheurs d'emploi, les sondages menés après 6, 12 et 18 mois dans le cadre de cette étude peuvent, ou non, avoir été remplis par les mêmes employeurs d'une fois à l'autre.



Les taux de réponse des employeurs figurent au tableau 3-1. Les sondages après 6, 12 et 18 mois ont été menés auprès des employeurs du 7 janvier 2018 au 30 juin 2019 (voir l'annexe D). Le taux de réponse moyen à l'ensemble des sondages à intervalles menés auprès des employeurs était de 34 %.

4. Chercheurs d'emploi de C+O : sondage ponctuel

En plus des sondages à intervalles, un sondage ponctuel a été mené auprès des chercheurs d'emploi de C+O après leur participation au programme. Ce sondage a été réalisé auprès d'un échantillon de chercheurs d'emploi de C+O distinct (en l'occurrence, les participants qui n'avaient pas été contactés pour les sondages à intervalles); les questions qu'il contenait étaient semblables à celles des sondages à intervalles. Aucun groupe témoin n'a été établi pour cette cohorte.

Les mêmes critères d'admissibilité et la même méthode de recrutement ont été appliqués aux chercheurs d'emploi de C+O qui participaient au sondage ponctuel qu'à ceux qui participaient aux sondages à intervalles de 6 mois. Le sondage ponctuel a été mené auprès des participants qui n'avaient pas été inclus dans les sondages à intervalles dans les délais prévus en raison de modifications apportées à certains projets (p. ex. la révision des calendriers d'inscription). Le sondage ponctuel, dont les questions étaient semblables à celles des sondages à intervalles, a donc servi à recueillir les impressions des chercheurs d'emploi qui n'avaient pas participé aux autres sondages.

Le sondage ponctuel a été mené auprès des chercheurs d'emploi du 20 avril 2019 au 30 juin 2019 (voir l'annexe E). Les données administratives fournies par le MTFDC visaient 836 participants. Le taux de réponse à ce sondage était de 36 %. Le tableau 3-2 présente une ventilation des taux de réponse par projet.

5. Employeurs de C+O : sondage ponctuel

Un sondage ponctuel a été mené auprès des employeurs de C+O après la participation d'une cohorte à un placement ou à un travail à l'essai. Ce sondage a été réalisé auprès d'un échantillon d'employeurs de C+O distinct; les questions qu'il contenait étaient semblables à celles des sondages à intervalles.

Les mêmes critères d'admissibilité et la même méthode de recrutement ont été appliqués aux employeurs de C+O qui participaient au sondage ponctuel qu'à ceux qui participaient aux sondages à intervalles de 6 mois. Comme dans le cas du sondage ponctuel mené auprès des chercheurs d'emploi, ce sondage ponctuel a servi à recueillir les impressions des employeurs qui n'avaient pas participé aux autres sondages.



Le sondage ponctuel a été réalisé auprès des employeurs du 28 mai 2019 au 30 juin 2019 (voir l'annexe E). Au total, 32 employeurs pouvaient être approchés pour ce sondage. Le taux de réponse à ce sondage était de 37 %. Le tableau 3-2 présente une ventilation des taux de réponse par projet.

3.3 Méthodes d'évaluation

3.3.1 Données administratives

Après le lancement du projet d'évaluation, en octobre 2017, CCI Research et le MTFDC ont mis en place un processus pour transférer les données de C+O entre leurs bases de données respectives. À des intervalles de temps déterminés pendant l'étude, le MTFDC fournissait à CCI Research les données préalables aux sondages sur chacun des participants de C+O et des SE⁹, et CCI Research renvoyait les données des sondages associées à chacun des répondants et à leurs données préalables.

Les données préalables aux sondages concernant les chercheurs d'emploi de C+O, les chercheurs d'emploi des SE et les employeurs portaient, selon le cas, sur :

- les caractéristiques démographiques (p. ex. le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, la citoyenneté canadienne);
- l'évaluation préalable des compétences essentielles et de la formation;
- les coordonnées (le prénom et le nom, l'adresse courriel, l'adresse postale, le numéro de téléphone);
- le représentant de la main-d'œuvre et le programme d'emploi local;
- l'employeur et le placement (p. ex. le nom de l'entreprise, l'emplacement, le poste lié au placement);
- les dates de début et de fin du placement et de la participation au programme;
- la langue de préférence;
- la région de l'Ontario.

Les données sur les caractéristiques démographiques et l'évaluation préalable des compétences essentielles et de la formation de la population globale de C+O ont servi à déterminer la mesure dans laquelle le projet pilote rejoignait sa population cible et présentait un caractère généralisable.

La section 2 décrit les caractéristiques des populations ontariennes à qui s'adresse le programme C+O, lesquelles ont servi de repère pour la comparaison avec la population du projet pilote. La section 3.5 présente sommairement la population du projet pilote C+O et les caractéristiques de l'échantillon. L'annexe C contient plus de détails sur ces caractéristiques.

⁹ Voir la section 3.5, *Groupe témoin*, pour des explications concernant le choix de former le groupe témoin du projet pilote C+O de participants des SE.



Une fois les sondages terminés, les données recueillies ont été liées aux données préalables aux sondages de chacun des chercheurs d'emploi de C+O et des employeurs participants, ainsi que de chacun des participants des SE, puis transmises par CCI Research au MTFDC.

3.3.2 Administration des sondages

Pour les sondages à intervalles de 6 mois menés auprès des chercheurs d'emploi, CCI Research a contacté et recruté des chercheurs d'emploi de C+O plus ou moins 6, 12 et 18 mois après la fin de leur participation au programme d'emploi (placement ou travail à l'essai) dans le cadre de C+O, de même que des chercheurs d'emploi des SE.

Pour les sondages à intervalles de 6 mois menés auprès des employeurs de C+O, on a communiqué avec eux pour les inviter à participer aux sondages 6, 12 et 18 mois après la période de placement ou de travail à l'essai offert par les employeurs à une cohorte de chercheurs d'emploi.

Les groupes ont reçu des lettres et un courriel d'invitation ainsi que trois courriels de rappel les invitant à participer au sondage en ligne. De plus, le sondage a été réalisé par téléphone auprès des participants qui n'avaient pas fourni d'adresse courriel et de ceux qui n'avaient pas répondu au sondage en ligne.

3.4 Outils de sondage

Chaque sondage visait un ou des groupes-échantillons particuliers (chercheurs d'emploi de C+O, chercheurs d'emploi des SE, employeurs de C+O) et une période précise (sondages après 6, 12 et 18 mois et un sondage ponctuel). Les questions portaient sur divers sujets, y compris la situation d'emploi, les caractéristiques des emplois actuels des chercheurs d'emploi et leur satisfaction à l'égard de la formation et des compétences acquises grâce au programme C+O. L'annexe D renferme des renseignements sur le contenu des sondages et la façon dont ils traitaient des principales questions d'évaluation.

3.5 Groupe témoin

Pour comprendre les effets du projet pilote sur les résultats des participants, un groupe témoin a été formé de participants aux Services d'emploi (SE) pour simuler une situation hypothétique où le programme n'aurait pas existé, une condition essentielle pour déterminer s'il existe un lien entre le programme et un résultat en particulier.

Le tableau 3-3 compare les caractéristiques démographiques sommaires des chercheurs d'emploi des deux échantillons des SE et de la population globale de C+O.



L'utilisation d'un algorithme utilisant l'appariement par score de propension a permis d'assurer une correspondance étroite entre la population de C+O et les échantillons des SE afin que les groupes soient comparables entre eux¹⁰.

Tableau 3-3: Caractéristiques démographiques de la population de chercheurs d'emploi de C+O et des échantillons des SE*

Données démographiques	C+O (n = 1 023)	SE avec le Programme AFB (n = 162)	SE sans le Programme AFB (n = 343)
Sexe	<ul style="list-style-type: none"> • 74 % d'hommes • 26 % de femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • 67 % d'hommes • 33 % de femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • 70 % d'hommes • 30 % de femmes
Âge	<ul style="list-style-type: none"> • Âge moyen de 35 ans • 39 % ont de 18 à 29 ans • 32 % ont 40 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> • Âge moyen de 40 ans • 28 % ont de 18 à 29 ans • 44 % ont 40 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> • Âge moyen de 40 ans • 24 % ont de 18 à 29 ans • 46 % ont 40 ans et plus
État civil	<ul style="list-style-type: none"> • 78 % sont des personnes célibataires, divorcées, séparées ou veuves 	<ul style="list-style-type: none"> • 71 % sont des personnes célibataires ou séparées 	<ul style="list-style-type: none"> • 65 % sont des personnes célibataires, séparées, divorcées ou veuves
Éducation	<ul style="list-style-type: none"> • 31 % ont effectué des études postsecondaires partielles • 25 % n'ont pas terminé leurs études secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> • 34 % ont effectué des études postsecondaires partielles • 30 % n'ont pas terminé leurs études secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> • 37 % ont effectué des études postsecondaires partielles • 25 % n'ont pas terminé leurs études secondaires
Temps écoulé depuis les dernières études	<ul style="list-style-type: none"> • 49 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • 31 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • 55 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans
Citoyens canadiens et nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none"> • 7 % sont de nouveaux arrivants • 14 % ne sont pas citoyens 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 % sont de nouveaux arrivants • 10 % ne sont pas citoyens 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 % sont de nouveaux arrivants • 11 % ne sont pas citoyens
Obstacles sociaux ou à l'emploi potentiels	<ul style="list-style-type: none"> • 12 % de minorités visibles • 9 % de personnes handicapées • 23 % d'Autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 % de minorités visibles • 25 % de personnes handicapées • 12 % d'Autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> • 11 % de minorités visibles • 19 % de personnes handicapées • 17 % d'Autochtones
Source de revenu	<ul style="list-style-type: none"> • 17 % n'ont aucune source de revenu 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 % n'ont aucune source de revenu 	<ul style="list-style-type: none"> • 31 % n'ont aucune source de revenu

¹⁰Bien que cela ne soit pas démontré dans le tableau, la méthode d'appariement par score de propension permet non seulement l'appariement de différents groupes selon des covariables semblables (comme les caractéristiques démographiques) mais aussi l'appariement de ces covariables pour obtenir des distributions de populations semblables également.



Données démographiques	C+O (n = 1 023)	SE avec le Programme AFB (n = 162)	SE sans le Programme AFB (n = 343)
	principale <ul style="list-style-type: none"> • 70 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH 	principale <ul style="list-style-type: none"> • 65 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH 	principale <ul style="list-style-type: none"> • 52 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH
Évaluation préalable à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • 61 % ont besoin de développer leurs compétences professionnelles préalables à l'emploi • 35 % ont des antécédents de faible maintien en poste • 51 % sont sans emploi depuis au moins 6 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • 70 % ont besoin de développer leurs compétences professionnelles • 24 % ont des antécédents de faible maintien en poste 	<ul style="list-style-type: none"> • 67 % ont besoin de développer leurs compétences professionnelles • 44 % ont des antécédents de faible maintien en poste

* L'annexe C fournit une description détaillée des données démographiques des chercheurs d'emploi de C+O et des participants aux SE ayant répondu aux sondages.

3.6 Taux de réponse aux sondages

Le tableau 3-1 présente les taux de réponse et les marges d'erreur de chacun des sondages, et le tableau 3-2, une ventilation des taux de réponse par projet.

Tableau 3-1 : Taux de réponse et marges d'erreur par groupe-échantillon

Groupe-échantillon	Période de sondage	Répondants au sondage (n)	Échantillon de participants (N)	Taux de réponse (n/N)	Marge d'erreur*
Employeurs de C+O	Après 6 mois	2	9	22 %	NA
Employeurs de C+O	Après 12 mois	10	28	36 %	NA
Employeurs de C+O	Après 18 mois	11	31	36 %	NA
Employeurs de C+O	Sondage ponctuel	14	38	37 %	NA
Chercheurs d'emploi de C+O	Après 6 mois	66	136	49 %	8,7 %
Chercheurs d'emploi de C+O	Après 12 mois	62	188	33 %	10,2 %
Chercheurs d'emploi de C+O	Après 18 mois	60	188	32 %	10,5 %



Groupe-échantillon	Période de sondage	Répondants au sondage (n)	Échantillon de participants (N)	Taux de réponse (n/N)	Marge d'erreur*
Chercheurs d'emploi de C+O	Sondage ponctuel	300	836	36 %	4,5 %
Chercheurs d'emploi des SE avec le Programme AFB	Après 6 mois	24	113	21 %	NA
Chercheurs d'emploi des SE avec le Programme AFB	Après 12 mois	55	162	34 %	10,8 %
Chercheurs d'emploi des SE avec le Programme AFB	Après 18 mois	45	162	27 %	12,5 %
Chercheurs d'emploi des SE sans le Programme AFB	Après 6 mois	56	228	25 %	11,4 %
Chercheurs d'emploi des SE sans le Programme AFB	Après 12 mois	102	343	30 %	8,2 %
Chercheurs d'emploi des SE sans le Programme AFB	Après 18 mois	97	343	28 %	8,4 %

* Les marges d'erreur sont calculées en supposant que le résultat est de 50 % et que le niveau de confiance est de 95 %. En raison de la petite taille des bases de sondage, les résultats de certains groupes-échantillons ne comportent pas de marge d'erreur.

Tableau 3-2 : Taux de réponse par projet de C+O

Groupe-échantillon**	Période de sondage	Répondants au sondage (n)	Échantillon de participants (N)	Taux de réponse (n/N)	Marge d'erreur*
Construction Connections	Après 6 mois	17	34	50 %	NA
Construction Connections	Après 12 mois	18	35	51 %	NA
Construction Connections	Après 18 mois	14	35	41 %	NA
Construction Connections	Sondage ponctuel	94	258	36 %	8,1 %
Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	Après 6 mois	25	54	46 %	NA
Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	Après 12 mois	19	73	26 %	NA
Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	Après 18 mois	22	73	30 %	NA
Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	Sondage ponctuel	59	123	48 %	9,24 %



Groupe-échantillon**	Période de sondage	Répondants au sondage (n)	Échantillon de participants (N)	Taux de réponse (n/N)	Marge d'erreur*
connect2SKILLS	Après 6 mois	7	12	58 %	NA
connect2SKILLS	Après 12 mois	4	12	33 %	NA
connect2SKILLS	Après 18 mois	5	12	42 %	NA
connect2SKILLS	Sondage ponctuel	27	77	35 %	NA
Elevate Plus	Après 6 mois	17	36	47 %	NA
Elevate Plus	Après 12 mois	21	68	31 %	NA
Elevate Plus	Après 18 mois	19	68	28 %	NA
Elevate Plus	Sondage ponctuel	37	110	34 %	13,2 %
Supercom Industries Ltd.	Sondage ponctuel	82	267	31 %	9,0 %

* Les marges d'erreur sont calculées en supposant que le résultat est de 50 % et que le niveau de confiance est de 95 %. En raison de la petite taille des bases de sondage, les résultats de certains groupes-échantillons ne comportent pas de marge d'erreur.

** Un des répondants au sondage ponctuel n'a fourni aucune donnée sur le représentant de la main-d'œuvre ou le programme. Par conséquent, pas il n'a pas été inclus dans les dénombrements par programme C+O.

3.7 Comparaison entre les répondants, les échantillons et les populations : explications relatives au caractère généralisable

Après l'examen des données démographiques de base de l'ensemble des groupes de chercheurs d'emploi de C+O et des SE qui étaient disponibles dans les dossiers fournis pour l'étude, on a entrepris de déterminer la mesure dans laquelle les données démographiques des répondants au sondage C+O étaient raisonnablement comparables à leur échantillon respectif (n = 188 pour les sondages à intervalles et n = 300 pour le sondage ponctuel¹¹) (tableau C-1 à l'annexe C).

On a également cherché à établir si une correspondance existait entre les diverses caractéristiques démographiques des répondants des SE et de l'échantillon initial fourni par le MTFDC (tableaux C-2 et C-3 à l'annexe C). Bien que les données démographiques de la population des SE soient présentées dans leurs tableaux respectifs à des fins d'illustration, les groupes-échantillons des SE n'ont pas été comparés à la population globale des SE (N = 49 750).

¹¹Les répondants au sondage ponctuel ont été comparés à la population globale de C+O, comme l'échantillon du sondage ponctuel était semblable à la population globale et était formé de la grande majorité de celle-ci.



3.7.1 Comparaison entre, d'une part, les répondants de C+O et, d'autre part, les échantillons et la population de C+O

Dans l'ensemble, l'évaluation des données démographiques des répondants de C+O démontre qu'elles sont en grande partie semblables à celles de leur échantillon ou population (tableau C-1 à l'annexe C). Plus précisément, bien qu'il existe certaines variations entre les données démographiques des répondants, les répondants de C+O aux sondages à intervalles semblent être raisonnablement comparables à l'échantillon fourni (n = 188), et les répondants de C+O au sondage ponctuel semblent être raisonnablement comparables à la population de C+O, qui comprenait toutes les personnes contactées pour l'étude (N = 1 023).

Par ailleurs, la proportion de répondants qui ne sont pas citoyens canadiens ou qui sont de nouveaux arrivants est légèrement supérieure parmi les participants aux sondages à intervalles par rapport à l'échantillon fourni pour ces sondages (n = 188), particulièrement dans les sondages après 12 et 18 mois¹².

De plus, bien que la représentation des Autochtones dans les sondages à intervalles soit comparable à celle de l'échantillon fourni (n = 188), elle est négligeable dans l'ensemble des sondages à intervalles, puisque le projet comptant le plus grand nombre de participants autochtones est inclus uniquement dans le sondage ponctuel (Supercom Industries Inc.).

3.7.2 Comparaison entre les répondants des SE et les échantillons des SE

Les répondants des SE sont eux aussi assez représentatifs des échantillons fournis par le MTFDC et conçus pour être jumelés aux participants de C+O, même si les femmes ont eu plus tendance que les hommes à répondre aux sondages des SE après 12 et 18 mois, alors que les hommes constituent la majorité de l'échantillon (tableaux C-2 et C-3 à l'annexe C).

3.8 Forces et limites du plan d'étude

L'évaluation du projet pilote C+O s'appuie sur un plan d'étude complexe pour examiner le projet sous différents angles. Il est donc important de tenir compte des forces et des limites du plan et de la méthode de recherche.

3.8.1 Forces

Les forces du plan d'étude sont présentées ici.

Accès à une base de données complète sur les participants

- Le ministère a pu fournir le plein accès aux données sur les participants pour les trois sondages à intervalles et le sondage ponctuel. Tous les chercheurs d'emploi et les employeurs de C+O ont été invités à participer à l'étude. Avoir

¹²Les points d'intérêt abordés dans le texte sont surlignés dans le tableau correspondant par souci de commodité.



accès à une population complète pour un projet de recherche sociale est plutôt rare, et consolide la validité de l'étude.

Représentativité des données démographiques

- Puisqu'on a des données sur la population, il est possible de comparer les caractéristiques démographiques clés des répondants à celles de la population ou de la base de sondage pour évaluer si les résultats de l'étude peuvent être généralisés, comme il est expliqué dans la prochaine section du rapport.

Groupe témoin pour les sondages à intervalles de 6 mois

- L'échantillon de chercheurs d'emploi des SE a été minutieusement élaboré afin que les caractéristiques démographiques du groupe témoin soient semblables à celles des participants de C+O¹³. Il est donc possible de comparer les effets du programme de C+O sur ses participants et ceux des programmes d'emploi existants sur le groupe des SE. Ainsi, le plan d'étude permet d'évaluer ce qui aurait été susceptible de se produire si ce n'était du projet pilote.

Analyse longitudinale

- Les sondages menés au cours de périodes successives (c.-à-d. les sondages après 6, 12 et 18 mois) permettent d'observer les tendances et les changements au fil du temps plutôt qu'un seul résultat.
- L'aspect longitudinal de la présente étude repose sur l'administration des sondages à intervalles, dont une partie des répondants étaient les mêmes d'un à l'autre, ce qui accentue la fiabilité des résultats.

Haut taux de réponse général

- Les taux de réponse moyens étaient assez similaires pour toutes les périodes des sondages à intervalles (taux de réponse de près d'un tiers), comme le montre le tableau 3-1. Pour des populations comme celle-ci, qui sont plus susceptibles de déménager et d'avoir un accès moins régulier à des ordinateurs et à des téléphones mobiles, le taux de réponse peut être jugé raisonnable pour toutes les périodes de sondage.
- En outre, le sondage ponctuel offre un groupe-échantillon de répondants fiable et de bonne taille, et par le fait même, des données supplémentaires.

¹³Comme il a été mentionné précédemment, le MTFDC a jumelé les chercheurs d'emploi des SE à ceux de C+O selon certaines caractéristiques sociodémographiques au moyen d'un algorithme de classification utilisant l'appariement par score de propension, ce qui a permis de sélectionner des membres du groupe des SE pour que la distribution des caractéristiques sociodémographiques ressemble à celle du groupe de C+O.



3.8.2 Limites

Tous les projets de recherche sociale ont des limites, et l'évaluation de C+O ne fait pas exception. Toutefois, dans ce contexte, les limites sont des outils pour mieux comprendre comment cette étude peut renseigner le lecteur.

Absence de groupe témoin pour le sondage ponctuel

- Un sondage ponctuel a servi à évaluer les résultats des autres participants de C+O qui n'avaient pas répondu aux sondages à intervalles, mais aucun groupe témoin n'a pu être établi pour cette cohorte. Comme il a été mentionné, un groupe témoin sert à attribuer les résultats potentiels à l'intervention faisant l'objet de l'étude, ce qui n'est donc pas possible dans le cas du sondage ponctuel. Tout de même, la taille importante de l'échantillon offre en elle-même un indicateur fiable et exact des résultats.

Grandes marges d'erreur dans les groupes de répondants

- En raison de la petite taille de certains échantillons, les marges d'erreur dans les groupes de répondants aux sondages à intervalles sont relativement élevées (supérieures à +/-15 %), en supposant que le taux de réponse est de 50 %¹⁴. Des marges d'erreur plus grandes impliquent qu'il faut un écart plus grand pour établir une signification statistique; certains écarts apparents pourraient donc ne pas répondre aux critères pour être considérés comme significatifs.

Écarts entre les groupes non pris en compte

- Même si l'échantillon fourni devait comporter les mêmes caractéristiques démographiques que celui de C+O, certaines variables non prises en compte dans le cadre de l'étude peuvent différer d'un échantillon à l'autre (p. ex. la motivation à participer au programme). Toutefois, même s'il n'est pas possible d'évaluer tous les facteurs potentiels, la comparaison des données démographiques disponibles laisse supposer que les groupes des SE sont raisonnablement comparables à la population de C+O.

Données sur les participants incomplètes ou désuètes

- Diverses méthodes ont été utilisées pour tenter de communiquer avec tous les participants à l'aide des coordonnées fournies, mais il s'est avéré que la population de C+O (et certains participants de l'échantillon des SE) était difficile à joindre pour différentes raisons (p. ex. changement d'adresse ou de numéro de

¹⁴Une marge d'erreur est une estimation de l'écart possible (p. ex. +/- 5 %) avec les résultats de l'étude. Si le chercheur continuait de tirer au hasard des échantillons de taille similaire dans la même population, 95 % de ces échantillons se situeraient dans cette étendue. Par exemple, si 50 % des répondants sont « en accord » avec la réponse, et que la marge d'erreur est de 5 %, si on tirait un autre échantillon de la même taille dans la population, la probabilité que la proportion de la réponse « en accord » se situe dans un intervalle de 45 % à 55 % est de 95 %. Un taux de réponse de 50 % est considéré comme le pire des scénarios, parce qu'il entraîne la marge d'erreur la plus élevée, et par conséquent, une estimation conservatrice.



téléphone). Ce genre de situation n'est pas rare dans les enquêtes de suivi visant certaines populations, particulièrement celles en transition ou aux besoins plus complexes. Des mesures ont été mises en place dans le cadre du projet pour mettre à jour les coordonnées des participants au fil des sondages, mais les coordonnées deviennent malgré tout moins fiables au fil du temps.

Taux de réponse des employeurs

- On a tenté de communiquer avec tous les employeurs, mais le taux de réponse au sondage après 6 mois était faible (22 %). Ainsi l'étude ne tient pas compte des résultats de ce sondage. On sait, par expérience, qu'il est souvent difficile de sonder des employeurs, peut-être en raison de leur horaire chargé ou de leurs priorités opérationnelles. Dans certains cas, il est également difficile de joindre la personne la mieux placée pour répondre au sondage.
- Il convient de noter que les taux de réponse aux sondages après 12 et 18 mois ainsi qu'au sondage ponctuel étaient légèrement supérieurs (36 % et 37 %), même si le nombre absolu d'employeurs ayant répondu demeure faible (n = 10 et n = 14) en raison du nombre peu élevé d'employeurs disponibles dans l'échantillon fourni.

Perte

- Les études longitudinales comportent toujours un risque de perte ou de variabilité du taux de réponse à chaque intervalle. Notons donc que les répondants aux sondages à intervalles de 6 mois n'étaient donc pas nécessairement les mêmes à toutes les périodes (autrement dit, les chercheurs d'emploi de C+O peuvent avoir répondu à un ou deux sondages après 6, 12 et 18 mois, ou aux trois). Les résultats en eux-mêmes doivent donc être interprétés avec prudence. Toute comparaison statistique entre les périodes doit être conservatrice vu ce facteur « inter-sujets » (autrement dit, l'analyse perçoit chaque période de sondage comme un échantillon composé de participants différents, ce qui complique l'obtention de résultats statistiquement significatifs).
- Selon le cas, les résultats des sondages à intervalles sont présentés de deux façons : (1) tous les participants ayant répondu aux sondages à intervalles, (2) seuls les participants ayant répondu aux trois sondages ou à la fois à ceux après 12 mois et après 18 mois lorsque celui après 6 mois ne comprenait pas la question donnée. Même si le nombre de réponses était relativement faible dans certains cas, les résultats des participants ayant répondu aux trois sondages ont servi à comparer les tendances au fil du temps et, dans bien des cas, à établir un parallèle avec la tendance générale émanant des résultats de l'ensemble des participants.



3.9 Remarque sur la présentation et l'analyse

Les résultats généraux des sondages à intervalles et du sondage ponctuel¹⁵ sont présentés séparément, mais les résultats par projet sont présentés uniquement pour le sondage ponctuel, puisque la plupart du temps, les taux de réponse aux sondages à intervalles sont trop faibles pour une analyse par projet.

De plus, bien que les taux de réponse au sondage ponctuel soient généralement élevés, dans certains cas le nombre de réponses est insuffisant pour permettre une analyse par projet. C'est le cas lorsque des questions ne s'appliquent pas à certains répondants en raison de la logique du sondage. Le lecteur doit tenir compte du nombre de réponses à chaque question lorsqu'il interprète les résultats.

Les comparaisons présentées sont fondées sur des tests de statistique inférentielle (tests Z, tests t ou analyses de la variance), et tout résultat présenté comme étant « statistiquement significatif », « significativement plus élevé », « significativement moins élevé », « moins susceptible » ou « plus susceptible » qu'un autre désigne des écarts statistiquement significatifs entre les groupes comparés. Un résultat statistiquement significatif est un résultat qui n'est probablement pas le fruit du hasard; on peut donc l'attribuer (ou l'associer) à l'intervention.

En revanche, les résultats assortis d'écarts statistiquement non significatifs sont qualifiés de « semblables » ou de « similaires » ou encore comme ne présentant « aucun écart ». À des fins de concision et de pertinence, la plupart des écarts non significatifs ne sont pas mentionnés. Il faut souligner que le faible nombre de réponses tend à faire baisser la probabilité d'un écart statistiquement significatif, même si l'écart peut sembler important.

La plupart des comparaisons statistiques entre les différents groupes ont été réalisées à l'aide d'un test Z avec deux proportions. La prise en compte du nombre de réponses pour chaque résultat et l'ajout d'un facteur de correction¹⁶ au moment d'effectuer des comparaisons multiples entre les données d'un même groupe comptent parmi les principaux avantages du test z dans le cadre de la présente analyse¹⁷.

Pour faciliter l'interprétation des résultats dans le tableau, les résultats ayant une signification statistique sont surlignés avec une **couleur foncée** lorsque la valeur statistique est élevée, et avec une **couleur claire** lorsque la valeur statistique est faible.

¹⁵Lorsque le nombre de répondants est suffisant.

¹⁶Correction de Bonferroni (1936).

¹⁷L'absence du facteur de correction augmenterait le risque d'« erreur de type 1 » (c.-à-d. une « erreur de première espèce » ou la constatation d'un écart statistiquement significatif quand, en réalité, il n'y en a pas).



4. Évaluation du projet pilote C+O : Portée du programme

Cette section présente les principales caractéristiques sociodémographiques et liées au marché du travail des participants au projet pilote C+O en fonction de la population globale présentées par les données administratives. La principale question d'évaluation aux fins de l'analyse dans cette section est la suivante : « Dans quelle mesure les services et les mesures de soutien de C+O atteignent les populations visées? ».

4.1 Population cible de chercheurs d'emploi de C+O

Le projet pilote C+O a été conçu pour mettre des chercheurs d'emploi éloignés du marché du travail en relation avec des employeurs ayant des postes à pourvoir dans des métiers peu ou moyennement spécialisés ne nécessitant pas d'études postsecondaires. Comme il a été mentionné précédemment, pour qu'un chercheur d'emploi puisse être considéré comme étant « éloigné du marché du travail » et faire partie de la population cible définie pour le projet pilote C+O, il devait répondre aux critères suivants :

- avoir besoin de services intensifs d'acquisition de compétences et de formation pour obtenir un emploi et progresser sur le plan professionnel;
- avoir eu peu de succès sur le plan de l'emploi;
- avoir un revenu familial modeste;
- avoir des compétences relatives à l'employabilité ou des compétences essentielles limitées.

Les différentes caractéristiques démographiques des participants de C+O décrites dans les données administratives devraient donc généralement cadrer avec ces critères.

4.2 Données démographiques de la population de C+O

4.2.1 Sommaire des données démographiques de la population globale de C+O

Le tableau 4-1 présente le sommaire des données démographiques de la population globale de chercheurs d'emploi du projet pilote C+O. Les données sont également réparties entre les échantillons fournis par le MTFDC pour les sondages à intervalles et le sondage ponctuel. Les deux échantillons forment ensemble la population de chercheurs d'emploi du projet pilote C+O.

L'examen des données démographiques sur la population globale de C+O (N = 1 023) tend à démontrer que, dans l'ensemble, le projet pilote atteint sa population cible. En effet, il a été établi qu'environ 3 personnes sur 5 (61 %) dans la population globale avaient besoin de développer leurs compétences professionnelles préalables à l'emploi, et qu'environ la moitié (51 %) de la population était sans emploi depuis au moins 6 mois, mais que seulement un tiers (35 %) avait des antécédents de faible maintien en poste.



En ce qui concerne le revenu, 70 % des participants comptaient sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenus ou dépendaient des prestations du programme OT ou du POSPH au moment de leur inscription au projet pilote C+O. Près de 1 participant sur 5 (16 %) a indiqué n'avoir aucune source de revenu principale.

En ce qui concerne le niveau de scolarité, 25 % des répondants n'avaient pas terminé leurs études secondaires, 39 % avaient terminé leurs études secondaires, et 31 % avaient effectué des études postsecondaires partielles. Par ailleurs, environ la moitié (49 %) n'étaient plus aux études depuis plus de 6 ans. Aucun écart n'a été relevé entre le temps écoulé depuis les études et le besoin de développer des compétences professionnelles préalables à l'emploi. Aucun écart significatif n'a été relevé non plus à l'égard du temps écoulé depuis le dernier emploi et le niveau de scolarité.

En ce qui concerne les autres caractéristiques démographiques, environ les trois quarts (74 %) des participants au projet pilote C+O étaient des hommes, et une proportion similaire des participants (78 %) étaient célibataires (y compris des personnes divorcées, séparées ou veuves). Près d'un quart (23 %) des participants se sont déclarés Autochtones, mais selon les données administratives, seulement 12 % étaient membres d'une minorité visible. De plus, toujours selon les données administratives, 14 % des participants n'étaient pas citoyens canadiens et 9 % avaient un handicap.

Dans l'ensemble aucun écart important n'a été relevé entre la population globale et les deux échantillons. Comme il est précisé dans la section suivante, qui décrit les participants de C+O par projet, la majorité des chercheurs d'emploi autochtones participaient au projet Supercom Industries Inc., et ceux-ci ont répondu au sondage ponctuel et non aux sondages à intervalles en raison des retards dans l'inscription des participants. Ainsi, la représentation des Autochtones dans l'échantillon pour les sondages à intervalles semble plus faible que dans la population globale de C+O.

Tableau 4-1 : Caractéristiques démographiques de la population et des échantillons de chercheurs d'emploi de C+O

Données démographiques	Échantillon fourni pour le sondage administré après 6 mois (n = 188)	Échantillon fourni pour le sondage ponctuel (n = 835)	Population globale de chercheurs d'emploi de C+O (N = 1 023)
Sexe	• 69 % d'hommes	• 76 % d'hommes	• 74 % d'hommes
Âge	<ul style="list-style-type: none"> • Âge moyen de 37 ans • 30 % ont de 18 à 29 ans • 34 % ont de 30 à 39 ans • 22 % ont de 40 à 49 ans • 13 % ont 50 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> • Âge moyen de 34 ans • 41 % ont de 18 à 29 ans • 27 % ont de 30 à 39 ans • 19 % ont de 40 à 49 ans • 12 % ont 50 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> • Âge moyen de 35 ans • 39 % ont de 18 à 29 ans • 29 % ont de 30 à 39 ans • 20 % ont de 40 à 49 ans • 12 % ont 50 ans et plus



Données démographiques	Échantillon fourni pour le sondage administré après 6 mois (n = 188)	Échantillon fourni pour le sondage ponctuel (n = 835)	Population globale de chercheurs d'emploi de C+O (N = 1 023)
État civil	<ul style="list-style-type: none"> • 73 % sont des personnes célibataires, divorcées, séparées ou veuves 	<ul style="list-style-type: none"> • 79 % sont des personnes célibataires, divorcées, séparées ou veuves 	<ul style="list-style-type: none"> • 78 % sont des personnes célibataires, divorcées, séparées ou veuves
Éducation	<ul style="list-style-type: none"> • 39 % ont effectué des études postsecondaires partielles • 41 % ont terminé leurs études secondaires ou l'équivalent • 19 % n'ont pas terminé leurs études secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> • 29 % ont effectué des études postsecondaires partielles • 40 % ont terminé leurs études secondaires ou l'équivalent • 26 % n'ont pas terminé leurs études secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> • 31 % ont effectué des études postsecondaires partielles • 39 % ont terminé leurs études secondaires ou l'équivalent • 25 % n'ont pas terminé leurs études secondaires
Temps écoulé depuis les dernières études ou la formation	<ul style="list-style-type: none"> • 56 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • 47 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • 49 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans
Citoyens canadiens et nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none"> • 11 % sont de nouveaux arrivants • 19 % ne sont pas citoyens 	<ul style="list-style-type: none"> • 7 % sont de nouveaux arrivants • 13 % ne sont pas citoyens 	<ul style="list-style-type: none"> • 7 % sont de nouveaux arrivants • 14 % ne sont pas citoyens
Obstacles sociaux ou à l'emploi potentiels	<ul style="list-style-type: none"> • 2 % d'Autochtones • 16 % de minorités visibles • 15 % de personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> • 28 % d'Autochtones • 11 % de minorités visibles • 7 % de personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> • 23 % d'Autochtones • 12 % de minorités visibles • 9 % de personnes handicapées
Source de revenu	<ul style="list-style-type: none"> • 12 % n'ont aucune source de revenu principale • 79 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH 	<ul style="list-style-type: none"> • 17 % n'ont aucune source de revenu principale • 68 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 % n'ont aucune source de revenu principale • 70 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH



Données démographiques	Échantillon fourni pour le sondage administré après 6 mois (n = 188)	Échantillon fourni pour le sondage ponctuel (n = 835)	Population globale de chercheurs d'emploi de C+O (N = 1 023)
Évaluation préalable à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • 61 % ont besoin de développer leurs compétences professionnelles préalables à l'emploi • 53 % ont des antécédents de faible maintien en poste • 63 % sont sans emploi depuis au moins 6 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • 61 % ont besoin de développer leurs compétences professionnelles préalables à l'emploi • 31 % ont des antécédents de faible maintien en poste • 48 % sont sans emploi depuis au moins 6 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • 61 % ont besoin de développer leurs compétences professionnelles préalables à l'emploi • 35 % ont des antécédents de faible maintien en poste • 51 % sont sans emploi depuis au moins 6 mois

On a également analysé les relations entre divers facteurs démographiques dans la population globale de C+O afin de déterminer si certaines caractéristiques étaient liées entre elles de façon régulière. On a donc examiné les relations entre, notamment, le maintien en poste, la préparation à l'emploi et la source de revenu pour déterminer la mesure dans laquelle ces facteurs avaient tendance à varier en même temps. Les caractéristiques des groupes à risque, comme les Autochtones, les minorités visibles ou les personnes handicapées, ont aussi fait l'objet d'une analyse. Enfin, on a examiné les données liées à l'âge et au sexe pour voir si certaines tendances se dessinaient.

Antécédents de maintien en poste

Dans la population globale des chercheurs d'emploi de C+O, 35 % des participants avaient des antécédents de faible maintien en poste (tableau 4-1). Parmi eux, la grande majorité (88 %) avait besoin de développer leurs compétences les préparant à l'emploi, alors que 51 % des personnes n'ayant pas d'antécédents de faible maintien en poste avaient besoin de développer ces compétences. On observe donc que les personnes ayant des antécédents de faible maintien en poste étaient plus susceptibles d'avoir besoin de développer leurs compétences les préparant à l'emploi que les autres.

De plus, 86 % des participants ayant des antécédents de faible maintien en poste comptaient sur une forme ou une autre d'aide sociale (POSPH, programme OT, AE) ou en dépendaient avant de participer à C+O, alors que 10 % n'avaient aucune source de revenu. En comparaison, parmi ceux qui n'avaient pas d'antécédents de faible maintien en poste, 65 % recevaient une forme ou une autre d'aide sociale, et 21 % n'avaient aucune source de revenu. Par conséquent, les personnes ayant des antécédents de faible maintien en poste étaient également plus susceptibles d'avoir besoin d'une aide sociale que les autres.



Préparation à l'emploi

Au total, 61 % des chercheurs d'emploi de C+O avaient besoin de développer leurs compétences professionnelles préalables à l'emploi (tableau 4-1). Parmi eux, environ les trois quarts (76 %) recevaient une forme ou une autre d'aide sociale avant de participer à C+O. La moitié (50 %) des personnes ayant besoin de développer leurs compétences préparant à l'emploi avaient des antécédents de faible maintien en poste, alors qu'une minorité des personnes dont les compétences préparant à l'emploi étaient jugées satisfaisantes ou bonnes avait des antécédents de faible maintien en poste (respectivement 11 % et 24 %). De plus, 72 % des personnes ayant besoin de développer leurs compétences préparant à l'emploi avaient au plus fait des études secondaires, par rapport à 62 % des personnes dont les compétences préparant à l'emploi étaient satisfaisantes, et 40 % dont les compétences préparant à l'emploi étaient bonnes.

Source de revenu

La majorité des chercheurs d'emploi de C+O (70 %) recevait une forme ou une autre d'aide sociale avant de participer à C+O (tableau 4-1). Les personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires comptaient pour 29 % des personnes recevant de l'aide sociale, pour 13 % des personnes sans emploi avant C+O et pour 21 % des personnes n'ayant aucune source de revenu. Parmi les personnes recevant de l'aide sociale, 43 % avaient des antécédents de faible maintien en poste, ce qui était le cas d'environ 1 personne sur 5 occupant déjà un emploi (ou étant travailleur autonome) ou n'ayant aucune source de revenu (respectivement 15 % et 20 %). On peut donc supposer que les personnes qui recevaient de l'aide sociale étaient moins susceptibles d'avoir effectué des études postsecondaires partielles que celles qui occupaient un emploi avant leur participation au programme. Elles étaient également plus susceptibles d'avoir des antécédents de faible maintien en poste que celles n'ayant aucun revenu au préalable.

Autochtones

Au total, 23 % des participants de C+O se sont identifiés comme Autochtones (tableau 4-1). Parmi eux, seulement 19 % avaient des antécédents de faible maintien en poste, alors que c'était le cas pour 40 % des personnes non autochtones. Environ le tiers des répondants autochtones (35 %) avaient besoin de développer leurs compétences préparant à l'emploi, comparativement à 70 % des participants non autochtones. Le tiers des participants autochtones (32 %) n'avaient aucune source de revenu avant C+O par rapport à 12 % des participants non autochtones. Les résultats démontrent donc que même si les participants autochtones étaient moins susceptibles d'avoir besoin de développer des compétences préparant à l'emploi ou d'avoir des antécédents de faible maintien en poste, ils étaient plus susceptibles de n'avoir aucune source de revenu.

En ce qui concerne l'éducation, 42 % des participants autochtones n'avaient pas terminé leurs études secondaires, alors que c'était le cas pour 21 % des participants



non autochtones. Un peu plus du tiers des participants non autochtones (36 %) avaient effectué des études postsecondaires partielles, par rapport à 19 % des participants autochtones.

Personnes handicapées

Environ 1 participant de C+O sur 10 (9 %) s'est identifié comme une personne handicapée (tableau 4-1). Le niveau de scolarité le plus fréquent chez les participants de C+O, tant ceux ayant un handicap (42 %) que les autres (41 %), était une attestation d'études secondaires ou l'équivalent. En outre, 35 % des participants ayant un handicap et 32 % de ceux sans handicap avaient effectué des études postsecondaires partielles.

Des antécédents de faible maintien en poste ont été rapportés chez 43 % des participants ayant un handicap et chez 34 % de ceux sans handicap. Parmi les participants ayant un handicap, 56 % avaient besoin de développer leurs compétences préparant à l'emploi, alors que c'était le cas de 62 % des participants sans handicap.

En ce qui concerne les sources de revenu avant le programme C+O, 62 % des participants ayant un handicap recevaient une forme d'aide sociale par rapport à 66 % des participants sans handicap. De plus, 5 % des participants handicapés ont déclaré n'avoir aucune source de revenu, alors qu'aucun n'a déclaré être employé ou travailleur autonome. Pour ce qui est des participants sans handicap, 18 % d'entre eux n'avaient aucune source de revenu, et 4 % étaient employés ou travailleurs autonomes. Ainsi, les résultats démontrent que même si les participants handicapés avaient des niveaux de scolarité et des compétences préparant à l'emploi semblables à ceux des autres participants, ils étaient moins susceptibles de n'avoir aucune source de revenu avant de participer à C+O.

Membres d'une minorité visible

Au total, 12 % des répondants de C+O se sont identifiés comme membres d'une minorité visible (tableau 4-1). De ce nombre, environ 1 personne sur 5 (18 %) n'avait pas terminé ses études secondaires, alors que c'était le cas de 27 % des participants qui ne s'étaient pas identifiés comme membres d'une minorité visible. Au chapitre des études postsecondaires, 43 % des membres d'une minorité visible avaient effectué des études postsecondaires partielles, par comparaison avec 31 % des autres répondants.

Environ le tiers (34 %) des participants de C+O qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible avaient des antécédents de faible maintien en poste, ce qui était comparable à 35 % des autres participants. Environ les deux tiers (67 %) des membres d'une minorité visible avaient besoin de développer leurs compétences préparant à l'emploi, alors que c'était le cas pour 61 % des autres répondants.

Pour ce qui est de la source de revenu avant le programme C+O, 63 % des participants membres d'une minorité visible recevaient une forme d'aide sociale, comparativement à 74 % des autres participants.



On constate donc que les résultats concernant les antécédents de faible maintien en poste, les compétences préparant à l'emploi et les études postsecondaires étaient relativement semblables parmi les répondants qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible et les autres répondants. Cependant, les membres d'une minorité visible étaient moins susceptibles d'être bénéficiaires de l'aide sociale que les autres.

Âge

Les participants de C+O étaient âgés de 18 à 68 ans, et leur âge moyen était de 35 ans. Avant leur participation au programme, 26 % des répondants âgés de 18 à 29 ans ont dit n'avoir « aucun revenu » par rapport à 12 % des répondants âgés de 30 à 39 ans, à 8 % de ceux âgés de 40 à 49 ans et à 16 % de ceux âgés de 50 ans et plus. Par contre, 61 % des répondants âgés de 18 à 29 ans recevaient une forme d'aide sociale, comparativement à 80 % de ceux âgés de 30 à 39 ans, à 85 % de ceux âgés de 40 à 49 ans et à 76 % de ceux âgés de 50 ans et plus.

Seulement 12 % des répondants âgés de 18 à 29 ans avaient terminé des études postsecondaires, comparativement à 24 % de ceux âgés de 30 à 39 ans, à 26 % de ceux âgés de 40 à 49 ans et à 33 % de ceux âgés de 50 ans et plus.

Sexe

Au nombre des participants de C+O, 74 % étaient des hommes, et 26 % étaient des femmes (tableau 4-1). En ce qui concerne la répartition des répondants selon l'âge, un grand nombre d'hommes (41 %) étaient âgés de 18 à 29 ans, et 32 % étaient âgés de 30 à 39 ans. Quant aux femmes, elles étaient également réparties dans les tranches d'âge des 18 à 29 ans (31 %) et des 40 à 49 ans (31 %). Une proportion plus faible d'hommes (10 %) et de femmes (17 %) étaient âgés de 50 ans et plus. L'âge moyen des hommes était de 34 ans, et celui des femmes était de 38 ans.

En ce qui a trait à l'éducation, 27 % des hommes et 19 % des femmes n'avaient pas terminé leurs études secondaires, alors que 42 % des femmes et 31 % des hommes avaient effectué une partie de leurs études postsecondaires. Ces données coïncident avec le fait que les femmes représentent plus de la moitié des diplômés postsecondaires au Canada¹⁸.

En ce qui concerne les sources de revenu, 75 % des femmes et 72 % des hommes recevaient une forme d'aide sociale, alors que 14 % des femmes et 18 % des hommes ont indiqué n'avoir aucune source de revenu. Près de 7 hommes sur 10 (69 %) avaient besoin de développer leurs compétences préparant à l'emploi, par rapport à 40 % des femmes. Au total, 36 % des hommes et 27 % des femmes avaient des antécédents de faible maintien en poste.

¹⁸EDGE, Jessica, Eleni KACHULLS et Matthew MCKEAN (2018). *Gender Equity, Diversity, and Inclusion: Business and Higher Education Perspectives*, Ottawa, Le Conference Board du Canada. https://www.conferenceboard.ca/temp/4b468faa-9b5c-4c33-bd58-d1c2e4557379/9620_Gender-Equality_RPT.pdf



En conséquence, les résultats concernant les études postsecondaires et les antécédents de faible maintien en poste étaient semblables pour les femmes et les hommes, mais les hommes étaient plus susceptibles d'avoir besoin de développer leurs compétences préparant à l'emploi. En outre, la proportion d'hommes et de femmes qui recevaient des prestations d'aide sociale était similaire.

Globalement

Dans l'ensemble, l'analyse qui précède démontre que les antécédents de maintien en poste, les sources de revenu antérieures et les compétences préparant à l'emploi sont tous interreliés. Plus précisément, les antécédents de faible maintien en poste sont liés au fait de dépendre d'une forme d'aide sociale et d'avoir besoin de développer des compétences préparant à l'emploi. Ces résultats étaient prévisibles dans la mesure où la population cible de C+O est formée de personnes éloignées du marché du travail.

Une analyse approfondie des caractéristiques démographiques de certains groupes laisse supposer que différentes tendances existent au sein des groupes à risque.

Par exemple, un nombre important des participants membres d'une minorité visible avaient effectué des études postsecondaires partielles, mais avaient tout de même besoin de développer leurs compétences préparant à l'emploi, et un tiers avaient des antécédents de faible maintien en poste.

Même si les participants autochtones avaient un faible niveau de scolarité et que nombre d'entre eux n'avaient aucune source de revenu avant leur participation au programme C+O, une proportion relativement faible de ce groupe de participants avait des antécédents de faible maintien en poste ou avait besoin de développer des compétences préparant à l'emploi. Toutefois, rappelons que les participants autochtones étaient surtout associés à un projet en particulier (Supercom Industries Inc.).

Les données démographiques sur les participants de C+O coïncidaient, pour la plupart, aux objectifs du projet pilote, malgré de légères variations.

4.2.2 Données démographiques des échantillons de C+O par représentant de la main-d'œuvre

Les données démographiques de la population de C+O ont été analysées par projet. Le tableau 4-2 résume les données démographiques de la population de chercheurs d'emploi de C+O classées selon les cinq grands projets¹⁹ ou représentants de la main-d'œuvre du projet pilote C+O. Ces données démographiques sont présentées dans le

¹⁹Un « projet » désigne l'un ou l'autre des fournisseurs de services d'emploi ou projets locaux suivants, qui faisaient partie du projet pilote C+O :

- Construction Connections
- connect2SKILLS
- Elevate Plus
- Hospitality Workers Training Centre
- Supercom Industries Ltd.



contexte des projets suivants (voir l'annexe C pour une description détaillée de chaque projet) :

1. Construction Connections – Offre de la formation et des possibilités de carrière dans l'industrie de la construction à des résidents qui vivent dans des communautés où se déroulent les projets et soutient des projets d'infrastructure de grande envergure à Toronto et des engagements en vue de l'embauche d'apprentis.
2. Hospitality Workers Training Centre – Offre des programmes de formation professionnelle aux nouveaux venus dans l'industrie du tourisme d'accueil dans six domaines : l'entretien ménager, les services aux invités, le service de banquet, le service de restaurant, l'aide en cuisine et le préapprentissage en cuisine.
3. connect2SKILLS – Offre de la formation dans les industries de la fabrication pour les fournisseurs de pièces automobiles.
4. Elevate Plus – Offre de la formation dans les industries de la fabrication, en l'occurrence dans les secteurs de la transformation des aliments, du plastique et de l'emballage, des fils et des câbles, des produits en papier et de la fabrication de pointe ou des chaînes logistiques connexes.
5. Supercom Industries Ltd. – Prépare des membres de six communautés autochtones touchées par la construction de la ligne du projet de raccordement électrique Est-Ouest entre Thunder Bay et Wawa au travail dans le secteur de l'énergie.

L'analyse des données démographiques de la population de C+O sous cet angle fait ressortir des variations marquées entre les groupes (tableau 4-2). Par exemple, comme il en a été fait mention précédemment, il apparaît que la majorité des chercheurs d'emploi de C+O d'origine autochtone participaient au projet Supercom Industries Ltd., qui comptait 77 % de participants autochtones²⁰. De plus, le seul projet qui comptait une majorité de femmes (53 %) était le Hospitality Workers Training Centre.

En effet, le projet Hospitality Workers Training Centre tranche avec les quatre autres projets des représentants de la main-d'œuvre puisque les hommes y comptaient pour seulement 47 % des participants, et que les proportions de nouveaux arrivants (22 %) et de personnes qui ne sont pas citoyennes (37 %) y étaient relativement plus élevées.

Les projets Hospitality Workers Training Centre et Construction Connections comptaient les plus fortes proportions de participants ayant effectué des études postsecondaires partielles (48 % et 41 %) ainsi que les plus faibles proportions de participants n'ayant pas terminé leurs études secondaires (11 % et 18 %).

De plus, les projets Hospitality Workers Training Centre et Supercom Industries Ltd. affichaient les plus faibles proportions de participants ayant besoin de développer leurs

²⁰Les points d'intérêt abordés dans le texte sont surlignés dans le tableau correspondant par souci de commodité.



compétences préparant à l'emploi (25 % et 26 %) et ayant des antécédents de faible maintien en poste (14 % et 12 %).

Compte tenu de ces écarts entre les données démographiques des participants de C+O analysées par projet, les résultats sont examinés et présentés par projet lorsque les écarts sont importants. Par conséquent, les résultats par projet ne peuvent pas nécessairement être généralisés à la population globale de C+O. Chaque projet a plutôt ses caractéristiques propres.

Tableau 4-2 : Caractéristiques démographiques de la population de C+O par projet

Données démographiques	Construction Connections (n = 293)	Hospitality Workers Training Centre (HWTC) (n = 196)	connect2SKILLS (n = 89)	Elevate Plus (n = 178)	Supercom Industries Ltd. (n = 267)
Sexe	<ul style="list-style-type: none"> 93 % d'hommes 	<ul style="list-style-type: none"> 47 % d'hommes 	<ul style="list-style-type: none"> 74 % d'hommes 	<ul style="list-style-type: none"> 82 % d'hommes 	<ul style="list-style-type: none"> 73 % d'hommes
Âge	<ul style="list-style-type: none"> Âge moyen de 34 ans 41 % ont de 18 à 29 ans 30 % ont 40 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> Âge moyen de 37 ans 31 % ont de 18 à 29 ans 43 % ont 40 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> Âge moyen de 35 ans 44 % ont de 18 à 29 ans 34 % ont 40 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> Âge moyen de 36 ans 34 % ont de 18 à 29 ans 32 % ont 40 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> Âge moyen de 33 ans 43 % ont de 18 à 29 ans 25 % ont 40 ans et plus
État civil	<ul style="list-style-type: none"> 79 % sont des personnes célibataires ou veuves 	<ul style="list-style-type: none"> 74 % sont des personnes célibataires, séparées ou veuves 	<ul style="list-style-type: none"> 79 % sont des personnes célibataires ou séparées 	<ul style="list-style-type: none"> 83 % sont des personnes célibataires, séparées ou veuves 	<ul style="list-style-type: none"> 78 % sont des personnes célibataires, séparées ou divorcées
Éducation	<ul style="list-style-type: none"> 41 % ont effectué des études postsecondaires partielles 18 % n'ont pas terminé leurs études secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> 48 % ont effectué des études postsecondaires partielles 11 % n'ont pas terminé leurs études secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> 19 % ont effectué des études postsecondaires partielles 30 % n'ont pas terminé leurs études secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> 18 % ont effectué des études postsecondaires partielles 27 % n'ont pas terminé leurs études secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> 20 % ont effectué des études postsecondaires partielles 39 % n'ont pas terminé leurs études secondaires



Données démographiques	Construction Connections (n = 293)	Hospitality Workers Training Centre (HWTC) (n = 196)	connect2SKILLS (n = 89)	Elevate Plus (n = 178)	Supercom Industries Ltd. (n = 267)
Temps écoulé depuis les dernières études ou la formation	<ul style="list-style-type: none"> 42 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans 42 % ne sont plus aux études depuis 1 à 6 ans 	<ul style="list-style-type: none"> 55 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans 25 % ne sont plus aux études depuis 1 à 6 ans 	<ul style="list-style-type: none"> 61 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans 28 % ne sont plus aux études depuis 1 à 6 ans 	<ul style="list-style-type: none"> 60 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans 21 % ne sont plus aux études depuis 1 à 6 ans 	<ul style="list-style-type: none"> 40 % ne sont plus aux études depuis plus de 6 ans 40 % ne sont plus aux études depuis 1 à 6 ans
Citoyens canadiens et nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none"> 9 % sont de nouveaux arrivants 20 % ne sont pas citoyens 	<ul style="list-style-type: none"> 22 % sont de nouveaux arrivants 37 % ne sont pas citoyens 	<ul style="list-style-type: none"> 2 % sont de nouveaux arrivants 5 % ne sont pas citoyens 	<ul style="list-style-type: none"> 2 % sont de nouveaux arrivants 2 % ne sont pas citoyens 	<ul style="list-style-type: none"> 0 % sont de nouveaux arrivants 0 % ne sont pas citoyens
Obstacles sociaux ou à l'emploi potentiels	<ul style="list-style-type: none"> 5 % d'Autochtones 22 % de minorités visibles 2 % de personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> 2 % d'Autochtones 21 % de minorités visibles 16 % de personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> 5 % d'Autochtones 2 % de minorités visibles 15 % de personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> 9 % d'Autochtones 4 % de minorités visibles 15 % de personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> 77 % d'Autochtones 2 % de minorités visibles 4 % de personnes handicapées
Source de revenu	<ul style="list-style-type: none"> 10 % n'ont aucune source de revenu principale 70 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH 	<ul style="list-style-type: none"> 14 % n'ont aucune source de revenu principale 69 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH 	<ul style="list-style-type: none"> 10 % n'ont aucune source de revenu principale 88 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH 	<ul style="list-style-type: none"> 9 % n'ont aucune source de revenu principale 76 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH 	<ul style="list-style-type: none"> 33 % n'ont aucune source de revenu principale 61 % comptent sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendent des prestations du programme OT ou du POSPH



4.3 Portée – Récapitulatif

Dans l'ensemble, l'analyse des caractéristiques démographiques fondées sur les données administratives de C+O démontre que le projet pilote a réussi à offrir des mesures de soutien et des services au groupe cible, notamment les personnes ayant besoin d'une formation professionnelle intensive ou ayant peu de succès sur le plan de l'emploi, un revenu familial modeste ou des compétences relatives à l'employabilité ou des compétences essentielles limitées. Il faudrait toutefois envisager des façons de cibler davantage de participants ayant des antécédents de faible maintien en poste. Certaines caractéristiques démographiques ont tendance à varier selon les projets. Voilà pourquoi les résultats des sondages sont examinés séparément par projet, autant que faire se peut, pour dégager les éléments clés.



5. Résultats de l'évaluation du projet pilote C+O : Prestation

Cette section présente les résultats des sondages après 12 et 18 mois²¹ et du sondage ponctuel en ce qui concerne la perception et la satisfaction des participants et des employeurs de C+O à l'égard du programme, les améliorations qu'ils proposent et leurs autres expériences de la prestation du programme²². Les questions sur la prestation portaient notamment sur le recours à du soutien financier durant la participation à C+O, le recours aux services postérieurs à l'emploi à la suite de la participation au programme ainsi que l'intention des chercheurs d'emploi et des employeurs de recommander le programme C+O.

5.1 Chercheurs d'emploi de C+O

5.1.1 Intention de recommander C+O

L'intention de recommander le programme à d'autres est une façon de mesurer la satisfaction générale concernant la participation à C+O. Dans l'ensemble, la majorité des répondants aux sondages après 12 mois (86 %) et 18 mois (81 %) ainsi qu'au sondage ponctuel (78 %) ont indiqué qu'ils recommanderaient le programme à quiconque recherche ce type de services (tableau 5-1). Cette mesure indique donc que la vaste majorité des participants étaient satisfaits des services de C+O.

²¹Les questions 16 à 21 sur la prestation n'ont pas été posées aux chercheurs d'emploi de C+O dans le sondage après 6 mois, ni aux chercheurs d'emploi des SE. Les questions sur la prestation du programme figuraient dans le sondage après 6 mois auprès des employeurs; cependant, seulement deux employeurs y ont répondu. Ces résultats ne font donc pas l'objet d'une analyse distincte.

²²Aucune question sur la prestation du programme n'a été posée au groupe témoin des SE. Par conséquent, aucune comparaison n'est présentée.

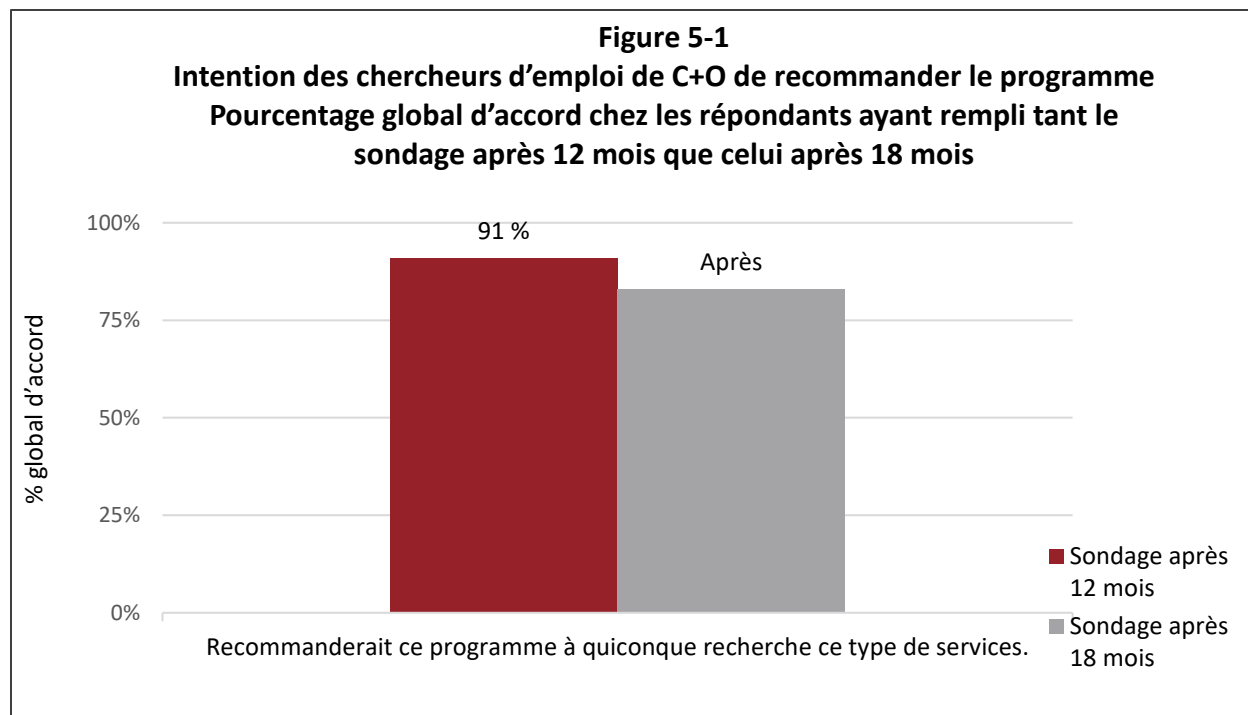


Tableau 5-1 : Intention des chercheurs d'emploi de C+O de recommander le programme Tous les participants – Par sondage
Tableau 5-1A : Je recommanderais ce programme [C+O] à quiconque recherche ce type de services

Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 12 mois (n = 51)	86 %	53 %	33 %	2 %	2 %	6 %	4 %
Après 18 mois (n = 58)	81 %	53 %	28 %	7 %	3 %	7 %	2 %
Ponctuel (n = 300)	78 %	45 %	33 %	6 %	6 %	8 %	3 %

* Le nombre total de répondants est indiqué pour chaque sondage (n). Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 6, 12 ou 18 mois, ou les trois. Les groupes de répondants ne sont donc pas nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre.

Parmi les répondants ayant rempli tant le sondage après 12 mois que celui après 18 mois, l'intention de recommander le programme est demeurée relativement élevée au fil du temps, puisque plus de 4 répondants sur 5 ont affirmé être en accord dans chacun des sondages (83 % et 91 %) (figure 5-1).



12 mois n = 34 18 mois n = 34



Seuls les résultats du sondage ponctuel ont été analysés pour déterminer l'intention de recommander le programme C+O par projet en raison du nombre moins élevé de répondants aux sondages après 12 et 18 mois, particulièrement une fois ceux-ci répartis par projet. Les répondants au sondage ponctuel ayant participé aux projets Construction Connections (71 %) et Supercom Industries Ltd. (65 %) étaient moins nombreux à avoir indiqué être en accord que ceux ayant participé aux projets Hospitality Workers Training Centre (92 %) et Elevate Plus (95 %) (tableau 5-2). Cependant, la vaste majorité des répondants, tous projets et tous sondages à intervalles confondus, a indiqué avoir l'intention de recommander le programme à d'autres personnes (de 65 % à 100 %).

Tableau 5-2 : Intention des chercheurs d'emploi de C+O de recommander le programme Tous les participants – Par projet (pourcentage global (« Fortement en accord » + « En accord ») – Par projet

Tableau 5-2A : Je recommanderais ce programme [C+O] à quiconque recherche ce type de services.

Sondage	Construction Connections	Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	Connect2SKILLS*	Elevate Plus	Supercom Industries Ltd.
Après 12 mois	78 %	92 %	NA	88 %	NA
Après 18 mois	79 %	86 %	NA	71 %	NA
Sondage ponctuel	71 %	92 %	85 %	95 %	65 %

* Le nombre de répondants est faible, particulièrement parmi les participants au projet connect2SKILLS dans les sondages après 12 et 18 mois, comme l'indique la liste ci-dessous.

Construction Connections : après 12 mois, n = 18; après 18 mois, n = 14; sondage ponctuel, n = 94

Hospitality Workers Training Centre : après 12 mois, n = 12; après 18 mois, n = 22; sondage ponctuel, n = 59

connect2SKILLS : sondage ponctuel, n = 27; nombre de réponses aux sondages à intervalles trop faible pour être mentionné

Elevate Plus : après 12 mois, n = 17; après 18 mois, n = 17; sondage ponctuel, n = 38

Supercom Industries Ltd. : sondage ponctuel, n = 82



5.2 Forces et points à améliorer

5.2.1 Ce qui a bien fonctionné

Afin d'en savoir plus sur l'expérience des chercheurs d'emploi de C+O, on a posé une question ouverte aux répondants sur ce qui avait bien fonctionné, selon eux, pendant leur participation au programme. Les réponses, très variées, ont été analysées et classées par thèmes, dont les plus fréquents sont présentés sommairement ci-dessous.

De façon générale, le climat dans la classe (enseignants et apprentissage en classe) et l'épanouissement personnel figuraient parmi les réponses fréquentes dans les sondages après 12 et 18 mois. Dans le sondage ponctuel, les commentaires positifs ayant trait à la formation étaient les plus répandus.

Dans le sondage après 12 mois (n = 45), les principales réponses étaient les suivantes :

- 1) Apprentissage en classe et enseignants (29 %)
- 2) Épanouissement personnel (18 %)
- 3) Satisfaction générale en ce qui concerne C+O (16 %)

Dans le sondage après 18 mois (n = 50), les principales réponses étaient les suivantes :

- 1) Épanouissement personnel (36 %)
 - 2) Apprentissage en classe et enseignants (30 %)
 - 3) Résultats (p. ex. obtenir un emploi, obtenir une accréditation, poursuivre des études postsecondaires) (12 %)
- Interactions et relations avec d'autres personnes en formation (12 %)
Satisfaction générale en ce qui concerne C+O (12 %)

Dans le sondage ponctuel (n = 241), les principales réponses étaient les suivantes :

- 1) Formation (27 %)
 - 2) Apprentissage en classe et enseignants (15 %)
 - 3) Résultats (p. ex. emploi, accréditation, études postsecondaires) (12 %)
- Satisfaction générale en ce qui concerne C+O (12 %)
Épanouissement personnel (12 %)

Les réponses variaient d'un représentant de la main-d'œuvre ou d'un projet à l'autre; aucune tendance par projet ne s'est dégagée de ces réponses ni des réponses à d'autres questions ouvertes.

5.2.2 Soutien financier

Le sondage ponctuel contenait une question précise sur le recours à du soutien financier pendant la participation à C+O²³. Le soutien financier pouvait être offert sous

²³La question sur le soutien financier ne figurait pas dans les sondages après 12 et 18 mois.



forme de services, comme la fourniture d'équipement spécial, d'aménagements en milieu de travail et de transports. Les données préalables aux sondages indiquaient si un répondant avait eu recours ou non à ces services de formation; on a donc demandé à ceux qui y avaient eu recours s'ils en étaient satisfaits.

Parmi les 300 répondants au sondage ponctuel, moins de la moitié (43 %, n = 129) ont eu recours à du soutien financier pendant leur participation à C+O. De ce nombre, 80 % ont dit être satisfaits de la mesure dans laquelle les services de soutien financier ont répondu à leurs besoins en matière de formation. Lorsqu'on ventile ce résultat par projet, au moins les trois quarts (de 75 % à 89 %²⁴) des répondants ont dit être satisfaits dans l'ensemble des projets. Dans l'ensemble, les résultats indiquent que les participants admettent sans réserve que le soutien financier a répondu à leurs besoins lorsqu'ils y ont eu recours pendant les services de formation (aucun tableau fourni).

5.2.3 Services postérieurs au placement

Seuls quelques répondants aux sondages à intervalles ont eu recours aux services postérieurs au placement (3 %, ou 5 sur 188). Il peut s'agir :

- de services de soutien supplémentaires (p. ex. le transport pour se rendre au lieu de travail et en revenir);
- d'aide pour conserver l'emploi actuel ou pour planifier une nouvelle carrière;
- d'aide pour de meilleures perspectives d'emploi.

5.2.4 Ce qui n'a pas bien fonctionné

Lorsqu'on leur a demandé ce qui n'a pas bien fonctionné pendant leur participation à C+O, environ la moitié de tous les répondants aux sondages après 12 et 18 mois ont indiqué qu'il n'y avait aucun problème (47 % et 53 %). Le tiers de tous les répondants au sondage ponctuel ont répondu la même chose (35 %). Environ 1 répondant sur 10 (de 8 % à 16 %) dans l'ensemble des sondages a indiqué qu'il ne savait pas, que la question ne s'appliquait pas ou qu'il préférerait ne pas répondre à la question.

La seule réponse constante entre les sondages après 12 et 18 mois portait sur les difficultés liées au placement (7 % et 9 %). Les deuxième et troisième réponses les plus courantes dans le sondage ponctuel étaient la difficulté à rechercher un emploi après C+O et l'insatisfaction à l'égard de la formation.

Les commentaires des chercheurs d'emploi de C+O sur les éléments qui n'avaient pas bien fonctionné pendant leur participation étaient donc plutôt limités, la plupart des participants n'ayant même rapporté aucun problème. Les autres ont surtout mentionné les difficultés liées au placement ou au travail à l'essai, les difficultés à rechercher un emploi après la formation et l'insatisfaction à l'égard de la formation elle-même.

²⁴Construction Connections : sondage ponctuel, n = 12; Hospitality Training and Food Services : sondage ponctuel, n = 8; connect2SKILLS : sondage ponctuel, n = 2; Elevate Plus : sondage ponctuel, n = 16; Supercom Industries Ltd. : sondage ponctuel, n = 71.



Dans le sondage après 12 mois (n = 43), les principales réponses étaient les suivantes :

- 1) Rien ou aucun problème (47 %)
- 2) Je ne sais pas, sans objet, aucun commentaire (12 %)
- 3) Difficultés liées au placement ou au travail à l'essai (9 %)
- 4) Insatisfaction générale ou inutilité de C+O (7 %)
Insatisfaction à l'égard de la formation (qualité, durée, contenu) (7 %)

Dans le sondage après 18 mois (n = 45), les principales réponses étaient les suivantes :

- 1) Rien ou aucun problème (53 %)
- 2) Je ne sais pas, sans objet, aucun commentaire (16 %)
- 3) Insatisfaction à l'égard de la formation (qualité, durée, contenu) (9 %)
- 4) Difficultés liées au placement ou au travail à l'essai (7 %)
- 5) Heures incommodes (4 %)

Dans le sondage ponctuel (n = 228), les principales réponses étaient les suivantes :

- 1) Rien ou aucun problème (35 %)
- 2) Difficulté à rechercher un emploi par la suite (12 %)
- 3) Insatisfaction à l'égard de la formation (qualité, durée, contenu) (9 %)
- 4) Je ne sais pas, sans objet, aucun commentaire (8 %)



5.2.5 Suggestions d'améliorations à apporter à C+O

Lorsqu'on a demandé aux participants de donner des suggestions pour améliorer C+O, la réponse la plus fréquente dans tous les sondages était qu'il n'y avait rien à améliorer, et la seconde portait sur l'amélioration de la formation. L'amélioration des placements figurait à la troisième place dans les sondages après 12 et 18 mois.

Même si peu de répondants ont suggéré des améliorations, les commentaires peuvent orienter les efforts d'amélioration continue à venir, principalement en ce qui a trait à la formation et aux placements. Les commentaires sur la formation portaient notamment sur la durée de la formation, son contenu et la communication avec les formateurs, des aspects qui pourraient être améliorés en développant et en peaufinant le programme. En outre, les stratégies de placement pourraient être revues pour assurer la satisfaction des participants à ce sujet.

Dans le sondage après 12 mois (n = 45), les principales réponses étaient les suivantes :

- 1) Rien à améliorer (58 %)
 - 2) Meilleure formation (meilleur personnel, plus de communication, durée prolongée, meilleur contenu) (9 %)
 - 3) Placements ou périodes d'essai (plus grand choix, possibilité de faire des essais, affectations mieux réfléchies) (9 %)
 - 4) Aide supplémentaire pour rechercher un emploi ou possibilité d'avoir un suivi (4 %)
- Je ne sais pas, sans objet, aucun commentaire (4 %)

Dans le sondage après 18 mois (n = 45), les principales réponses étaient les suivantes :

- 1) Rien à améliorer (42 %)
 - 2) Meilleure formation (meilleur personnel, plus de communication, durée prolongée, meilleur contenu) (16 %)
 - 3) Placements ou périodes d'essai (plus grand choix, possibilité de faire des essais, affectations mieux réfléchies) (9 %)
 - 4) Un plus grand choix de formations professionnelles (4 %)
- Publicité fiable (ne pas promettre d'emploi à la fin de la formation) (4 %)
- Aide supplémentaire pour rechercher un emploi ou possibilité d'avoir un suivi (4 %)

Dans le sondage ponctuel (n = 237), les principales réponses étaient les suivantes :

- 1) Rien à améliorer (43 %)
 - 2) Meilleure formation (meilleur personnel, plus de communication, durée prolongée, meilleur contenu) (13 %)
 - 3) Je ne sais pas, sans objet, aucun commentaire (6 %)
 - 4) Meilleure communication (5 %)
- Placements ou périodes d'essai (plus grand choix, possibilité de faire des essais, affectations mieux réfléchies) (5 %)



5.3 Employeurs de C+O

Les tableaux 5-3 à 5-6 présentent le nombre de réponses à chacune des questions sur la prestation dans les sondages après 12 et 18 mois et dans le sondage ponctuel réalisés auprès des employeurs. Deux employeurs seulement ont rempli un sondage 6 mois après la fin du placement de leur cohorte de chercheurs d'emploi; les résultats ne sont donc pas présentés dans les tableaux ni dans le texte, vu l'impossibilité de généraliser les réponses à la population élargie d'employeurs (N = 31). De 10 à 14 employeurs ont répondu aux autres sondages. Le dénombrement des réponses sert à illustrer les tendances générales, mais ces dernières doivent être interprétées avec prudence.

5.3.1 Perception des compétences des chercheurs d'emploi

Les employeurs ont répondu à une série de questions sur leur satisfaction à l'égard des participants qu'ils ont recrutés par l'intermédiaire de C+O et des services offerts par le programme. Le tableau 5-3 présente le nombre de réponses à chacune des questions sur la satisfaction dans les sondages à intervalles.

Dans l'ensemble des sondages, les employeurs ont généralement répondu « satisfait » ou « très satisfait » en ce qui concerne les niveaux de compétences générales, de compétences essentielles et de compétences techniques des participants de C+O qu'ils ont recrutés.

Tableau 5-3 : Satisfaction des employeurs relativement aux compétences des participants, Nombre de réponses*

Tableau 5-3A : Globalement, à quel point êtes-vous satisfait des compétences non techniques des participants? Les compétences non techniques comprennent, par exemple, la gestion de l'attitude personnelle en milieu de travail, le travail d'équipe et la gestion du temps.

Sondage**	Très satisfait	Satisfait	Ni satisfait ni insatisfait	Insatisfait	Très insatisfait	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 5)	0	4	1	0	0	0
Après 18 mois (n = 6)	1	5	0	0	0	0
Sondage ponctuel (n = 6)	0	5	1	0	0	0



Tableau 5-3B : Globalement, à quel point êtes-vous satisfait du niveau des compétences essentielles (littératie et numératie) des participants

Sondage**	Très satisfait	Satisfait	Ni satisfait ni insatisfait	Insatisfait	Très insatisfait	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 5)	2	2	1	0	0	0
Après 18 mois (n = 6)	2	4	0	0	0	0
Sondage ponctuel (n = 6)	1	4	1	0	0	0

Tableau 5-3C : Globalement, à quel point êtes-vous satisfait du niveau des compétences techniques des participants? Les compétences techniques ont trait aux compétences particulières requises pour effectuer les tâches liées à un emploi.

Sondage**	Très satisfait	Satisfait	Ni satisfait ni insatisfait	Insatisfait	Très insatisfait	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 5)	1	3	1	0	0	0
Après 18 mois (n = 6)	1	4	1	0	0	0
Sondage ponctuel (n = 6)	0	3	1	1	0	1

* Ces questions ont été posées si Q1A > 0 %.

** Le nombre total de répondants est indiqué pour chaque sondage (n). Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 6, 12 ou 18 mois, ou les trois. Les groupes de répondants ne sont donc pas nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre.



5.3.2 Perception des services reçus

En général, les employeurs ayant répondu aux sondages après 12 mois (8 sur 10) et 18 mois (9 sur 11) et au sondage ponctuel (10 sur 14) étaient satisfaits des services de C+O et ont trouvé ces services utiles (respectivement 7 sur 10, 9 sur 10 et 9 sur 14) (tableau 5-4). Toutefois, quelques-uns n'étaient pas d'accord avec les affirmations positives et ont suggéré quelques points à améliorer dans la prestation du programme.

Tableau 5-4 : Perception des employeurs à l'égard des services du projet pilote C+O; Nombre de réponses

Tableau 5-4A: Je suis ravi des services que j'ai obtenus dans le cadre du programme *Compétences+ Ontario*.

Sondage*	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 10)	3	5	0	1	0	1
Après 18 mois (n = 11)	3	6	0	2	0	0
Sondage ponctuel (n = 14)	1	9	2	2	0	0

Tableau 5-4B: Les services obtenus dans le cadre du programme *Compétences+ Ontario* m'ont été utiles

Sondage*	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 10)	2	5	1	1	0	1
Après 18 mois (n = 11)	2	7	0	2	0	0
Sondage ponctuel (n = 14)	2	7	2	3	0	0

* Le nombre total de répondants est indiqué pour chaque sondage (n). Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 6, 12 ou 18 mois, ou les trois. Les groupes de répondants ne sont donc pas nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre.



5.3.3 Intention de recommander C+O

En général, les employeurs ayant répondu aux sondages après 12 mois (7 sur 10) et après 18 mois (8 sur 11) recommanderaient C+O à d'autres entreprises qui désirent combler des lacunes dans les compétences de leurs employés. (tableau 5-5). Toutefois, 6 répondants sur 14 au sondage ponctuel n'étaient pas d'accord avec cette affirmation.

Tableau 5-5 : Perception des employeurs à l'égard du programme C+O
Nombre de réponses

Tableau 5-5A: Je recommande le programme *Compétences+ Ontario* aux entreprises qui désirent combler des lacunes dans les compétences de leurs employés.

Sondage*	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 10)	2	5	0	2	0	1
Après 18 mois (n = 11)	3	5	1	1	1	0
Sondage ponctuel (n = 14)	2	6	3	3	0	0

* Le nombre total de répondants est indiqué pour chaque sondage (n). Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 6, 12 ou 18 mois, ou les trois. Les groupes de répondants ne sont donc pas nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre.

5.3.5 Participation au développement de la formation de C+O

Dans l'ensemble, environ la moitié des employeurs ayant répondu aux sondages après 12 et 18 mois ont indiqué avoir participé au développement de la formation de C+O (respectivement 5 sur 10 et 5 sur 11), alors que 10 employeurs sur 14 ayant répondu au sondage ponctuel ont affirmé avoir participé au développement de la formation (tableau 5-6).



Tableau 5-6 : Participation des employeurs au développement de la formation de C+O Nombre de réponses

Tableau 5-6A : Votre entreprise a-t-elle participé au développement des services d'emploi et de formation de *Compétences+ Ontario*?

Sondage*	Oui	Non	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 10)	5	4	1
Après 18 mois (n = 11)	5	4	2
Sondage ponctuel (n = 14)	10	2	2

* Le nombre total de répondants est indiqué pour chaque sondage (n). Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 6, 12 ou 18 mois, ou les trois. Les groupes de répondants ne sont donc pas nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre.

5.3.6 Difficultés éprouvées avec le programme ou les représentants de la main-d'œuvre

Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient éprouvé des difficultés sur le plan de la collaboration avec leur programme local ou leur représentant de la main-d'œuvre pendant le projet pilote C+O, 8 employeurs sur 10 ont répondu « non » au sondage après 12 mois²⁵. Le seul employeur ayant répondu par l'affirmative a indiqué que c'était en raison du manque de préparation des personnes en formation.

Parmi les répondants au sondage après 18 mois, 9 employeurs sur 11 ont répondu n'avoir éprouvé aucune difficulté²⁶. Le seul employeur ayant répondu par l'affirmative a dit que le candidat n'était pas adéquat.

De même, 11 employeurs sur 14 ayant répondu au sondage ponctuel ont affirmé n'avoir éprouvé aucune difficulté sur le plan de la collaboration avec leur programme local ou leur représentant de la main-d'œuvre²⁷. Dans les deux cas où les employeurs avaient éprouvé des difficultés, celles-ci étaient dues à des problèmes de communication (malentendus). En l'occurrence, un employeur a indiqué que la cohorte de chercheurs d'emploi croyait que leur placement était rémunéré, et un autre employeur lié à différents projets était d'avis que le programme local ne répondait pas aux exigences préalablement définies pour le travail et requises de la cohorte de chercheurs d'emploi.

5.3.7 Suggestions d'améliorations

Sur 10 employeurs, 7 n'ont suggéré aucune amélioration à faire à C+O dans le sondage après 12 mois. Cependant, un employeur avait des critiques sur les placements de ses chercheurs d'emploi. Alors que certains ont été jugés excellents, d'autres n'étaient pas aussi dévoués dans leur travail. Un autre employeur du même projet a suggéré

²⁵De plus, la question ne s'appliquait pas à un des employeurs.

²⁶De plus, la question ne s'appliquait pas à un des employeurs.

²⁷De plus, la question ne s'appliquait pas à un des employeurs.



d'effectuer au moins deux suivis sur place pour évaluer les progrès au cours du placement, et d'offrir aux chercheurs d'emploi un plus grand choix d'employeurs avec lesquels travailler pour assurer un meilleur jumelage entre les compétences des chercheurs d'emploi et les besoins des employeurs. Enfin, un employeur d'un autre projet a recommandé que les employeurs soient informés des compétences professionnelles à enseigner aux cohortes de chercheurs d'emploi. Cela peut être utile pour répondre aux préoccupations sur la formation qui ont été abordées dans l'analyse des questions ouvertes destinées aux chercheurs d'emploi.

Parmi les 11 répondants aux sondages après 18 mois, 8 n'ont suggéré aucune amélioration à apporter à C+O. Cependant, des employeurs de l'un des projets ont suggéré de mieux préparer les participants au travail et d'effectuer des suivis hebdomadaires au cours du premier mois, tant auprès des employeurs que des chercheurs d'emploi, pour évaluer les progrès de ces derniers. En outre, un employeur d'un autre projet a indiqué que, malgré que le programme lui-même soit une bonne idée, certains participants avaient des problèmes d'absentéisme et de comportement.

Dans le sondage ponctuel, 9 des 14 employeurs n'ont pas suggéré d'améliorations pour C+O en général. Les suggestions des autres portaient principalement sur l'amélioration de la formation et de la préparation à l'emploi ainsi que de l'attitude des chercheurs d'emploi et sur la réduction de l'absentéisme. Ces suggestions ont été formulées par des employeurs liés à deux projets. L'aide à la formation a également été citée dans les suggestions d'améliorations à apporter au programme.

5.4 Prestation – Récapitulatif

Les sondages ont révélé que tant les chercheurs d'emploi que les employeurs avaient vécu une expérience généralement positive pendant leur participation au programme C+O et étaient satisfaits de la prestation du programme. Plus des trois quarts des chercheurs d'emploi recommanderaient le programme à quiconque recherche ce type de services (pourcentage global d'accord de 78 % à 86 % chez tous les répondants à l'ensemble des sondages).

Les commentaires positifs formulés par les chercheurs d'emploi étaient liés en grande partie à l'épanouissement personnel à la suite de la participation au programme, aux expériences positives relatives à l'apprentissage en classe et aux enseignants ainsi qu'aux bons résultats, comme l'obtention d'un emploi ou d'une attestation à la suite de la participation à C+O. Les commentaires formulés à l'égard des difficultés ou des suggestions d'améliorations à apporter au programme étaient moins nombreux, mais ils concernaient généralement la qualité de la formation et des placements. Les commentaires pour chaque projet étaient insuffisants pour dégager une tendance relative aux améliorations propres à chacun.

Les employeurs ayant répondu aux sondages étaient peu nombreux, mais leurs commentaires étaient généralement positifs. Dans l'ensemble, ils étaient satisfaits des compétences générales, des compétences essentielles et des compétences techniques des participants au programme, étaient satisfaits des services de C+O et ont trouvé ces



services utiles. Même si les employeurs ont exprimé de l'insatisfaction, les commentaires formulés en réponse aux questions ouvertes ne permettaient pas d'examiner en profondeur les façons de résoudre les difficultés ou d'améliorer le programme. Malgré tout, certains répondants ont précisé que des directives relatives à la formation et à la préparation ainsi que des suivis auprès des participants et des employeurs pourraient être utiles.



6. Résultats de l'évaluation du projet pilote C+O : Efficacité

Les résultats liés à l'efficacité du programme permettent d'évaluer les résultats et les retombées du projet pilote C+O ainsi que la mesure dans laquelle les objectifs du programme sont atteints. Les sondages à intervalles et le sondage ponctuel menés auprès des chercheurs d'emploi et des employeurs ont tous abordé la question de l'efficacité, notamment en comparant les principales caractéristiques des emplois occupés par les chercheurs d'emploi de C+O après le programme ainsi que les chercheurs d'emploi des SE, comme :

- la situation d'emploi;
- l'employeur, le poste et les responsabilités professionnelles;
- les heures de travail et le salaire types;
- la satisfaction professionnelle.

L'évaluation de l'efficacité du programme repose également sur l'analyse de la perception qu'ont les chercheurs d'emploi de C+O de celle-ci en ce qui concerne l'amélioration de :

- leurs compétences relatives à l'employabilité et de leurs compétences professionnelles;
- leurs techniques de recherche d'emploi et de leur capacité à maintenir un emploi;
- leur confiance à l'égard des prochaines étapes de leur carrière.

Les employeurs de C+O ont aussi fait part de leurs commentaires sur l'efficacité du programme et les résultats en matière d'emploi concernant :

- la préparation à l'emploi des chercheurs d'emploi;
- le maintien des emplois des chercheurs d'emploi;
- les postes vacants pourvus.

6.1 Résultats en matière d'emploi pour les chercheurs d'emploi de C+O et des SE

Pour évaluer l'efficacité de C+O, on a d'abord examiné les résultats en matière d'emploi rapportés par les chercheurs d'emploi après leur participation. Dans les sondages après 6, 12 et 18 mois, les questions portant sur la situation d'emploi, la qualité de l'emploi et la satisfaction professionnelle ont été posées aux chercheurs d'emploi de C+O et aux deux groupes témoin des SE (avec et sans le Programme AFB), alors que le sondage ponctuel ne s'adressait qu'aux participants de C+O.



6.1.1 Situation d'emploi

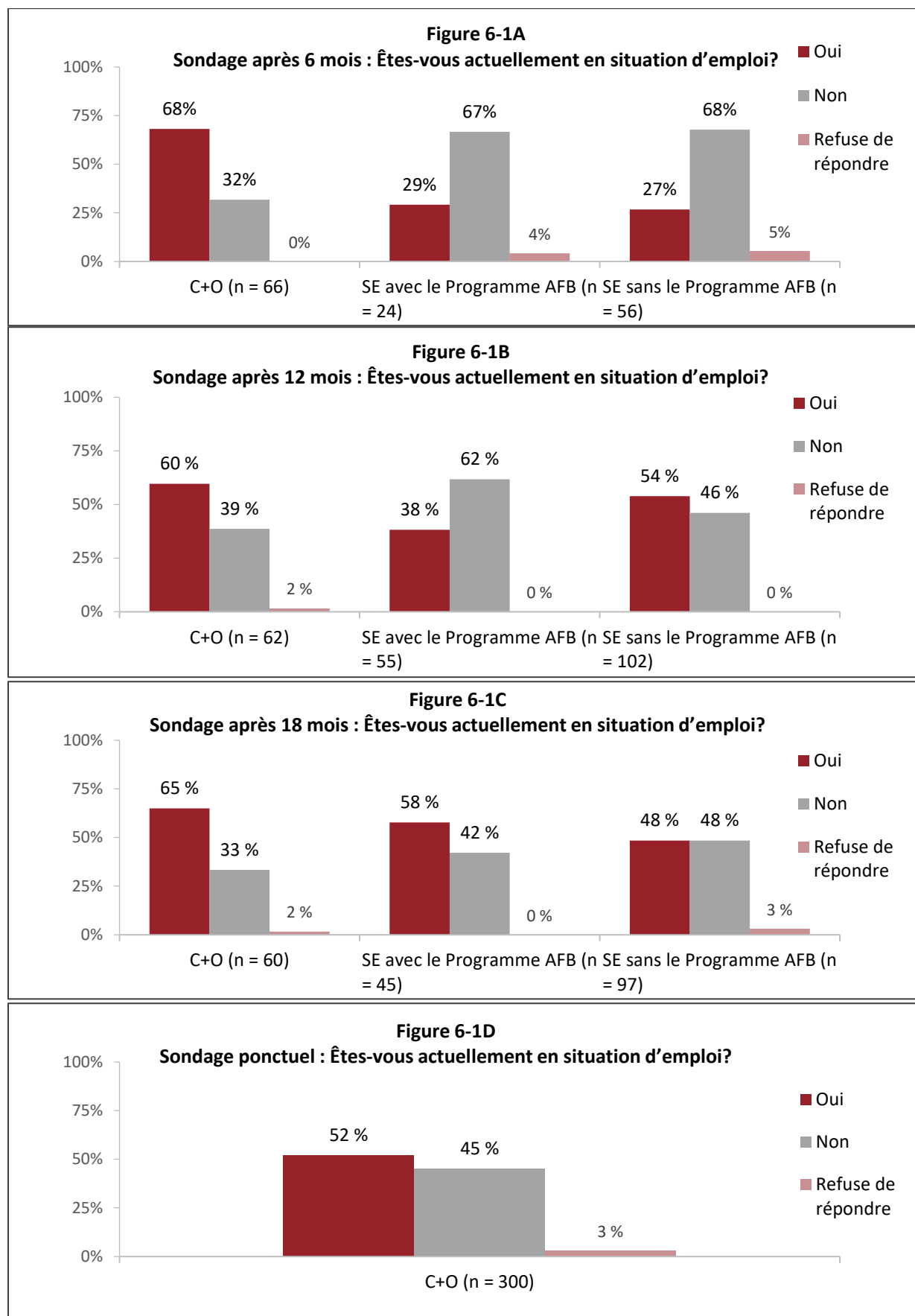
6.1.1.1 Actuellement en situation d'emploi

Une fois leur programme de formation professionnelle terminé, les chercheurs d'emploi avaient l'occasion, selon le projet, d'acquérir de l'expérience de travail dans un secteur dans le cadre d'un placement ou d'une période de travail à l'essai. Parfois, les employeurs pouvaient leur offrir un emploi par la suite. D'autres fois, les chercheurs d'emploi devaient s'appuyer sur leur formation professionnelle et les services de soutien postérieurs au programme qui leur étaient offerts pour commencer leur recherche d'emploi. Des sondages de suivi ont été réalisés à intervalles de 6, 12 et 18 mois pour évaluer la situation d'emploi des chercheurs d'emploi de C+O et des SE.

Dans l'ensemble des sondages à intervalles, environ les deux tiers (de 60 % à 68 %) des chercheurs d'emploi de C+O ont dit occuper un emploi, alors que c'était le cas de la moitié (52 %) des répondants au sondage ponctuel (figures 6-1A à 6-1D).

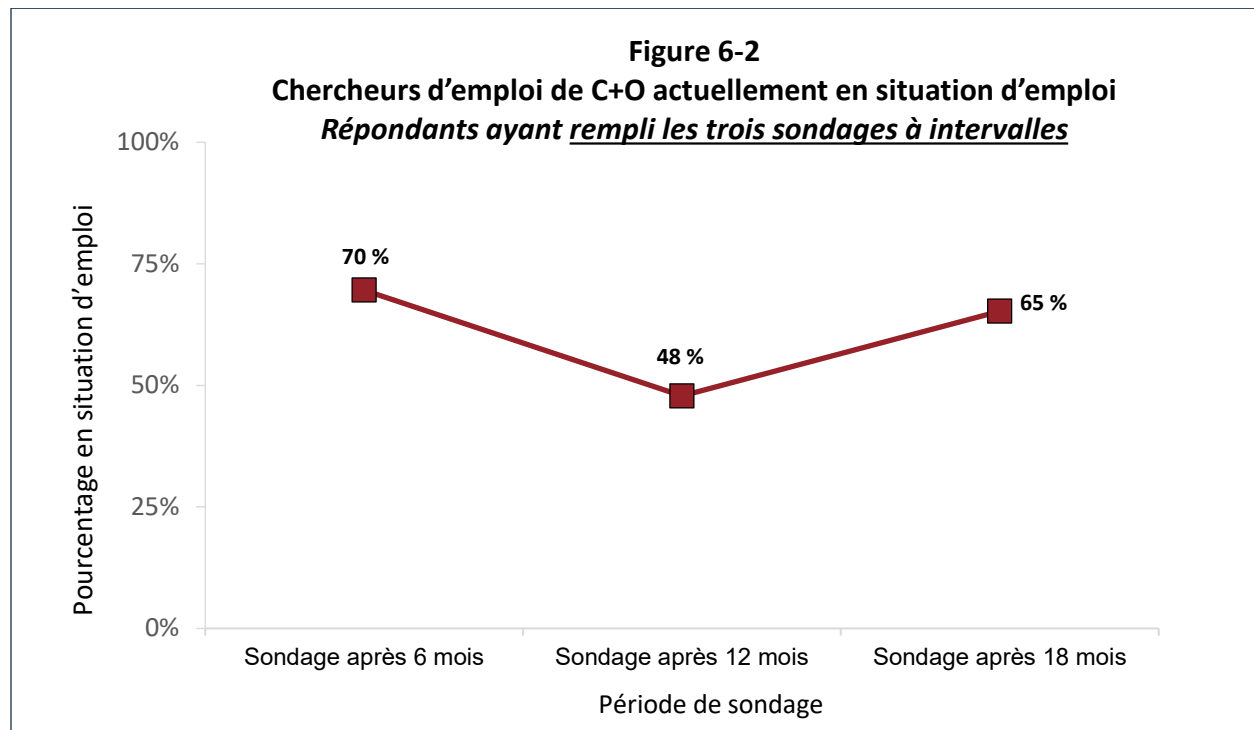
Au moment du sondage après 6 mois, les participants de C+O étaient plus susceptibles d'occuper un emploi que les participants des SE avec ou sans le Programme AFB (68 % par rapport à 27 % et 29 %, figure 6-1A). Au moment du sondage après 12 mois, les répondants de C+O étaient plus susceptibles d'occuper un emploi que les participants des SE sans le Programme AFB (60 % par rapport à 38 %, figure 6-1B), mais aussi plus susceptibles que les participants des SE avec le Programme AFB (60 % par rapport à 54 %, figure 6-1B). Au moment du sondage après 18 mois, les répondants de chacun des groupes étaient presque aussi nombreux à occuper un emploi (65 % pour C+O, 58 % pour les SE avec le Programme AFB et 48 % pour les SE sans le Programme AFB, figure 6-1C)²⁸.

²⁸Les participants ayant répondu « Je ne sais pas » à la question 1A « Êtes-vous actuellement en situation d'emploi? » ont été exclus des calculs présentés dans les tableaux 6-1A à 6-1D.





L'examen des résultats du groupe de répondants ayant rempli les trois sondages à intervalles (n = 23) permet d'effectuer une analyse longitudinale des tendances au fil du temps²⁹. Parmi les chercheurs d'emploi de C+O qui avaient répondu aux trois sondages à intervalles (exactement les mêmes répondants), la proportion de ceux qui étaient en situation d'emploi variait de 48 % à 70 % dans les trois périodes (figure 6-2).



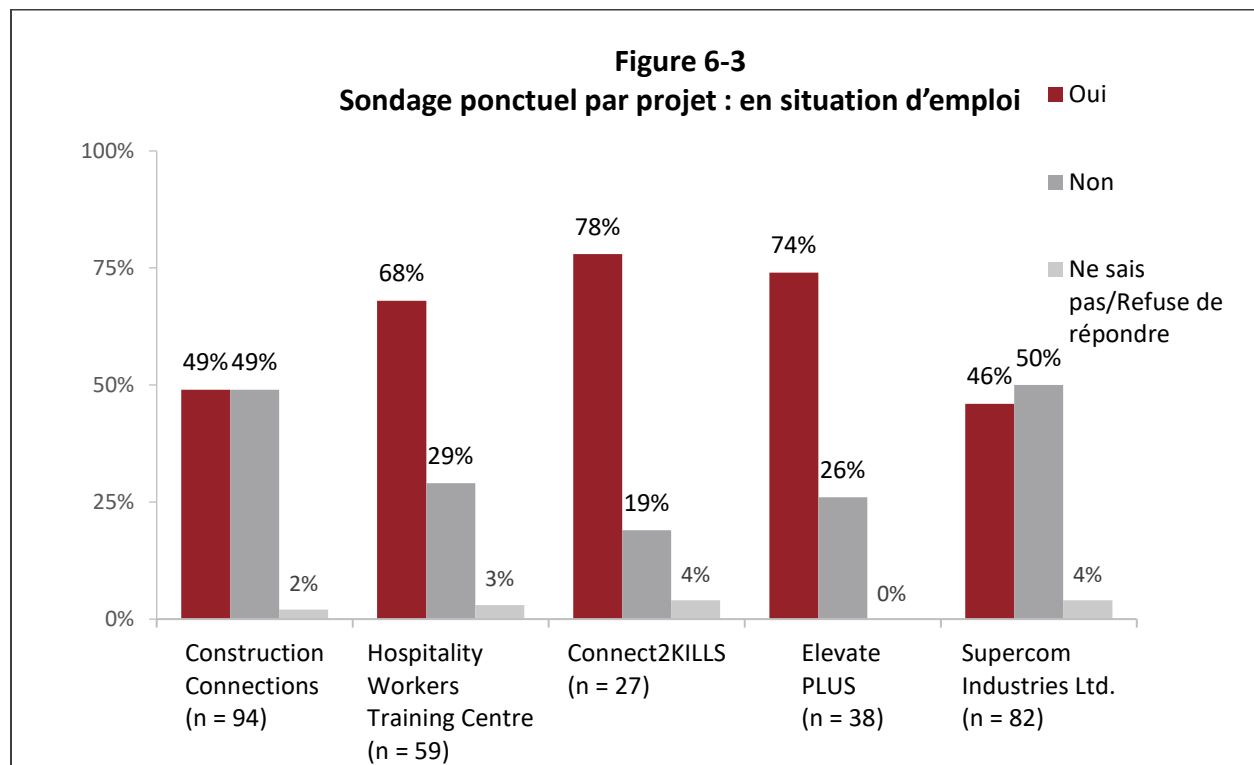
²⁹Rappelons que les chercheurs d'emploi de C+O peuvent avoir répondu à un ou deux sondages après 6, 12 et 18 mois, ou aux trois. Idéalement, l'analyse longitudinale met l'accent sur les répondants ayant rempli tous les sondages applicables, dans ce cas-ci ceux après 6, 12 et 18 mois, dont certaines questions portaient sur les résultats en matière d'emploi.



n = 23 pour les trois sondages à intervalles Par ailleurs, il était intéressant d'examiner les résultats en matière d'emploi séparément pour chaque projet afin d'en dégager les tendances. Cependant, comme les sondages après 6, 12 et 18 mois comptent moins de répondants que le sondage ponctuel, particulièrement lorsqu'on les répartit par projet, seuls les résultats de ce dernier sondage sont présentés ici par projet.

L'analyse par projet des résultats en matière d'emploi du sondage ponctuel révèle qu'environ les deux tiers ou les trois quarts des chercheurs d'emploi des projets Hospitality Workers Training Centre (68 %), Elevate Plus (74 %) et connect2SKILLS (78 %) étaient en situation d'emploi au moment de répondre au sondage (figure 6-3). De plus, environ la moitié des répondants ayant participé aux projets Construction Connections (49 %) et Supercom Industries Ltd. (46 %) ont dit être en situation d'emploi.

Lorsqu'on compare la situation d'emploi entre les projets, le nombre de participants aux projets Construction Connections et Supercom Industries Ltd. à être en situation d'emploi était significativement moins élevé que le nombre de participants aux projets Elevate Plus et connect2SKILLS, et le nombre de participants au projet Supercom Industries Ltd. à être en situation d'emploi était également moins élevé que le nombre de participants au projet Hospitality Workers Training Centre.





Les écarts entre les taux d'emploi d'un projet à l'autre pourraient s'expliquer par le temps écoulé depuis la participation au programme C+O, comme les plus longues périodes de temps peuvent augmenter ou diminuer la probabilité d'occuper un emploi par la suite. Des écarts significatifs ont été notés entre les projets en ce qui concerne le nombre de mois écoulés depuis le début de la participation des répondants à la formation C+O. En effet, les participants au projet Supercom Industries Ltd. étaient ceux qui avaient commencé leur programme C+O depuis le plus longtemps (17 mois), suivis des participants aux projets Construction Connections et Hospitality Workers Training Centre, pour lesquels le temps écoulé depuis le début de leur participation était similaire (respectivement 15 mois et 14 mois), puis des participants aux projets connect2SKILLS et Elevate Plus (13 mois pour chacun). Cependant, lorsqu'on regarde la corrélation entre le temps écoulé depuis le début de la participation au programme C+O et la probabilité d'être en situation d'emploi, aucun lien n'a été trouvé entre les deux variables. Par conséquent, le temps écoulé depuis le début de la participation ne devrait pas être considéré comme un facteur associé à une probabilité moindre d'occuper un emploi par la suite.

Pour analyser les résultats en matière d'emploi des différents participants de C+O, on a également examiné les réponses à la question du sondage ponctuel sur la situation d'emploi selon différentes répartitions démographiques, comme le montre le tableau 6-1. Les participants n'ayant pas terminé leurs études secondaires (25 %) étaient significativement moins susceptibles d'être en situation d'emploi que ceux ayant terminé leurs études secondaires (58 %) ou des études postsecondaires (65 %). Il s'agit du seul écart statistiquement significatif entre les groupes.

Tableau 6-1 : Sondage ponctuel de C+O : proportion actuellement en situation d'emploi par groupe démographique

Données démographiques: Sexe

Sexe	n	En situation d'emploi
Homme	226	53 %
Femme	73	49 %

Données démographiques: Âge (ans)

Âge (ans)	n	En situation d'emploi
18 à 29	113	56 %
30 à 39	74	46 %
40 à 49	61	54 %
50 et plus	52	52 %



Données démographiques: Éducation

Éducation	n	En situation d'emploi
Pas d'études secondaires	61	25 %
Études secondaires ou l'équivalent	122	58 %
Études postsecondaires partielles	31	45 %
Études postsecondaires	77	65 %

Données démographiques: Personne handicapée

Personne handicapée	n	En situation d'emploi
Oui	27	44 %
Non	273	53 %

Données démographiques: Membre d'une minorité visible

Membre d'une minorité visible	n	En situation d'emploi
Oui	32	53 %
Non	268	52 %

Données démographiques: Autochtone

Autochtone	n	En situation d'emploi
Oui	65	43 %
Non	235	55 %

Données démographiques: Source de revenu antérieure

Source de revenu antérieure	n	En situation d'emploi
POSPH, programme OT, AE ou dépendaient d'une forme d'aide sociale	194	45 %
Employé ou travailleur autonome	14	57 %
Aucun	61	64 %

Données démographiques: Antécédents de faible maintien en poste

Antécédents de faible maintien en poste	n	En situation d'emploi
Oui	83	45 %
Non	181	57 %



Données démographiques: Compétences préparant à l'emploi

Compétences préparant à l'emploi	n	En situation d'emploi
À améliorer	177	46 %
Satisfaisantes	93	60 %
Bonnes	11	55 %

6.1.1.2 Raisons pour lesquelles le participant ne travaille pas

On a demandé aux répondants de C+O ayant indiqué être sans emploi de préciser les raisons pour lesquelles il en était ainsi. Ces raisons peuvent aider à comprendre la situation relative à l'emploi des participants au programme C+O dans l'ensemble et par projet.

La principale raison pour laquelle les chercheurs d'emploi ne travaillaient pas, tous sondages et tous projets confondus, était que malgré leur désir de travailler, leur recherche était infructueuse, ou alors qu'ils cherchaient un emploi ou un meilleur emploi (de 38 % à 56 % dans l'ensemble des sondages, et de 41 % à 80 % à l'échelle de tous les projets dans le sondage ponctuel) (tableaux 6-2 et 6-3).

Une autre raison fréquemment invoquée, par près de la moitié des répondants (45 %) au sondage après 18 mois, était qu'une blessure, une maladie ou un handicap les empêchait de travailler. Par ailleurs, environ le tiers (35 % et 38 %) des répondants au sondage après 18 mois et au sondage ponctuel ont dit être en attente de réponses d'employeurs (tableau 6-2).

Soulignons que chez les participants au projet Construction Connections, les réponses « problèmes liés au transport » (35 %), « aucun travail disponible » (28 %) et « actuellement, je suis un étudiant ou en formation » (28 %) figuraient au troisième et au quatrième rangs des raisons les plus fréquentes (tableau 6-3). Les résultats étaient semblables pour le projet Supercom Industries Ltd., les deuxième et troisième raisons les plus fréquentes étant « aucun travail disponible » et « problèmes liés au transport » (32 %). Les deux raisons sont liées à la mobilité et à l'emplacement géographique et influencent les résultats en matière d'emploi pour ces projets.



Tableau 6-2: Sondages menés auprès des chercheurs d'emploi de C+O : raisons pour lesquelles le participant ne travaille pas*

Raison	Après 6 mois (n = 21)	Après 12 mois (n = 24)	Après 18 mois (n = 20)	Sondage ponctuel (n = 135)
Désir de travailler, mais recherche d'emploi infructueuse/en recherche d'un emploi ou d'un meilleur emploi	38 %	46 %	55 %	56 %
Blessure, maladie ou handicap	24 %	17 %	45 %	19 %
Grossesse, accouchement, responsabilités familiales	14 %	13 %	15 %	16 %
En attente de réponses d'employeurs potentiels	10 %	21 %	35 %	38 %
Aucun travail disponible (dans la région ou lié aux compétences)	10 %	4 %	30 %	27 %
Actuellement, je suis un étudiant ou en formation	5 %	8 %	10 %	19 %
Problèmes liés au transport (coût, disponibilité)	0 %	17 %	20 %	30 %
Emploi temporaire ou saisonnier terminé	0 %	17 %	10 %	15 %
Mise à pied	0 %	13 %	15 %	18 %
En attente d'être admis à un programme de formation ou d'études	0 %	8 %	10 %	10 %
Crainte de perdre des aides financières (POSPH, Ontario au travail ou aide sociale)	0 %	8 %	5 %	16 %
Incapacité permanente à travailler	0 %	4 %	15 %	6 %
En attente d'un rappel au travail (par un ancien employeur)	0 %	4 %	10 %	15 %
Incarcération	0 %	0 %	0 %	2 %
Jamais obtenu d'emploi	0 %	0 %	0 %	10 %
Admission à un programme de formation ou d'études refusée	0 %	0 %	5 %	5 %
Autre	19 %	13 %	5 %	6 %
Je ne sais pas	0 %	4 %	5 %	0 %
Je préfère ne pas répondre	0 %	0 %	0 %	2 %

* Les 3 réponses les plus fréquentes sont grisées.



Tableau 6-3 : Sondage ponctuel mené auprès des chercheurs d'emploi de C+O : raisons pour lesquelles le participant ne travaille pas*

Raison	Construction Connections (n = 46)	Hospitality Workers Training Centre (n = 17)	connect2SKILLS (n = 21)	Supercom Industries Ltd. (n = 41)
Désir de travailler, mais recherche d'emploi infructueuse/en recherche d'un emploi ou d'un meilleur emploi	48 %	41 %	57 %	63 %
En attente de réponses d'employeurs potentiels	43 %	41 %	33 %	29 %
Problèmes liés au transport (coût, disponibilité)	35 %	24 %	19 %	32 %
Actuellement, je suis un étudiant ou en formation	28 %	29 %	10 %	12 %
Aucun travail disponible (dans la région ou lié aux compétences)	28 %	18 %	24 %	34 %
Blessure, maladie ou handicap	20 %	18 %	43 %	7 %
Emploi temporaire ou saisonnier terminé	20 %	18 %	5 %	12 %
En attente d'être admis à un programme de formation ou d'études	17 %	18 %	5 %	5 %
En attente d'un rappel au travail (par un ancien employeur)	17 %	18 %	0 %	20 %
Crainte de perdre des aides financières (POSPH, Ontario au travail ou aide sociale)	17 %	18 %	14 %	12 %
Jamais obtenu d'emploi	15 %	6 %	5 %	12 %
Grossesse, accouchement, responsabilités familiales	13 %	24 %	5 %	20 %
Mise à pied	11 %	12 %	10 %	27 %
Admission à un programme de formation ou d'études refusée	9 %	0 %	5 %	5 %
Incarcération	7 %	0 %	0 %	0 %
Incapacité permanente à travailler	4 %	12 %	5 %	0 %
Autre	9 %	6 %	10 %	2 %
Je ne sais pas	0 %	0 %	0 %	0 %
Je préfère ne pas répondre	2 %	12 %	0 %	0 %

* Les 3 réponses les plus fréquentes sont grisées.

Le projet Elevate Plus n'a pas été inclus dans l'analyse en raison du faible nombre de réponses (n = 10).



Lorsqu'on classe les chercheurs d'emploi de C+O par catégories de non-emploi, 7 répondants sur 10 (70 %) qui ne travaillaient pas au moment de répondre au sondage ponctuel étaient en recherche d'emploi ou disponibles pour travailler (et par conséquent, chômeurs), alors que cette situation valait pour 46 % à 60 % des répondants aux sondages à intervalles. Les autres chercheurs d'emploi pouvaient être considérés comme inactifs parce qu'ils ne cherchaient pas d'emploi ou n'étaient pas disponibles pour travailler (tableau 6-4).

Tableau 6-4 : Chercheurs d'emploi de C+O : non-emploi; Tous les participants concernés – Par sondage

Sondage	n	Disponible pour travailler*	Non disponible pour travailler
Après 6 mois	21	52 %	48 %
Après 12 mois	24	46 %	54 %
Après 18 mois	20	60 %	40 %
Sondage ponctuel	135	70 %	30 %

* Les répondants ayant choisi l'une des réponses suivantes à la Q1E (sondages après 6, 12 ou 18 mois) ou à la Q1D (sondage ponctuel) ont été classés dans la catégorie « En recherche d'emploi / Disponible pour travailler » :

- Désir de travailler, mais recherche d'emploi infructueuse/en recherche d'un emploi ou d'un meilleur emploi
- En attente d'un rappel au travail (par un ancien employeur)
- Aucun travail disponible (dans la région ou lié aux compétences)
- En attente de réponses d'employeurs potentiels

Les autres ont été classés dans la catégorie « Ne cherche pas / Non disponible pour travailler ».

6.1.1.3 À l'emploi du même employeur

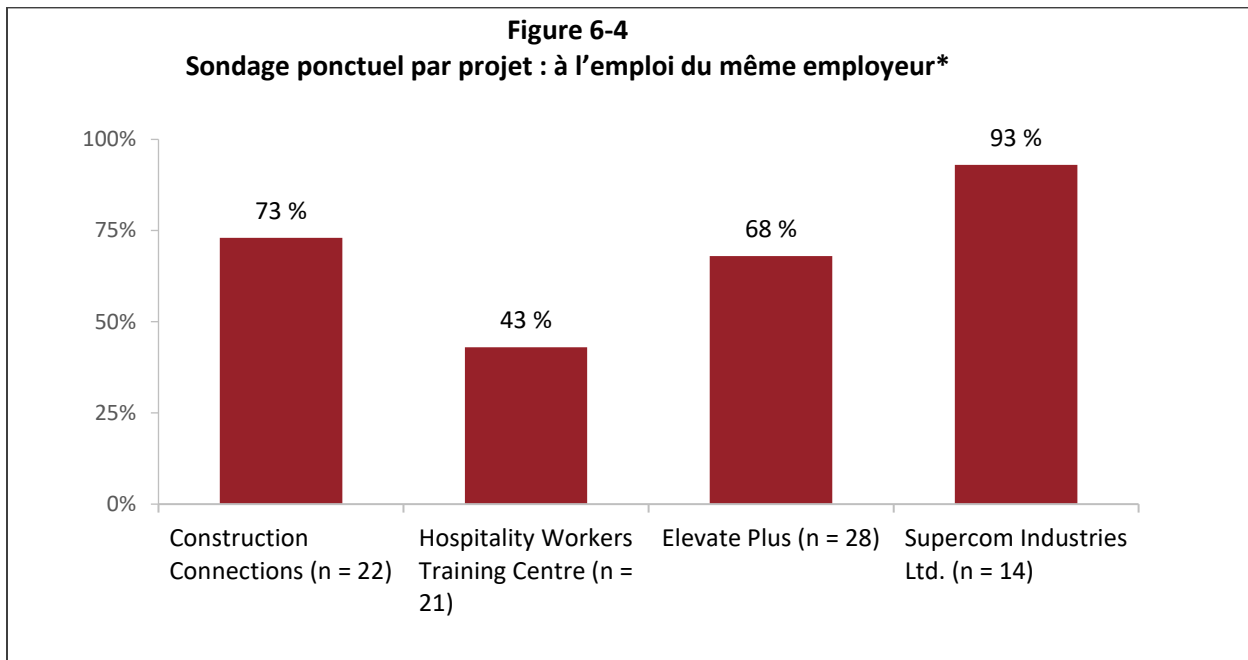
Lorsqu'on a demandé aux participants de C+O qui travaillaient s'ils étaient toujours employés auprès de l'employeur où ils avaient effectué leur travail à l'essai, environ 7 répondants sur 10 ont répondu par l'affirmative au sondage après 6 mois (72 %) et au sondage ponctuel (68 %). C'était le cas de 61 % des répondants au sondage après 12 mois. Les répondants au sondage après 18 mois étaient significativement moins nombreux (36 %) à être employés auprès du même employeur que les répondants aux sondages après 6 et 12 mois ainsi qu'au sondage ponctuel (tableau 6-5).



Tableau 6-5 : Chercheurs d'emploi de C+O employés auprès du même employeur que leur placement ou leur travail à l'essai; Tous les participants concernés – Par sondage (« Êtes-vous toujours employé auprès de l'employeur où vous avez effectué votre placement ou votre travail à l'essai? »)

Sondage	Oui	Non
Après 6 mois (n = 18)	72 %	28 %
Après 12 mois (n = 18)	61 %	39 %
Après 18 mois (n = 28)	36 %	64 %
Sondage ponctuel (n = 87)	68 %	32 %

La répartition par projet des résultats du sondage ponctuel a démontré que, même si presque tous les participants au projet Supercom Industries Ltd. qui travaillaient au moment de répondre au sondage étaient employés auprès du même employeur (93 %) ³⁰, c'était le cas de seulement 73 % des participants au projet Construction Connections, de 68 % des participants au projet Elevate Plus et de 43 % des participants au projet Hospitality Workers Training Centre (figure 6-4).



* Le projet connect2SKILLS a été exclu en raison du faible nombre de réponses (n = 2).

³⁰Notons que le nombre de participants au projet Supercom Industries Ltd. est relativement faible (n = 14).



6.1.1.4 Raisons pour lesquelles le participant ne travaille plus pour le même employeur

Le tableau 6-6 répertorie les raisons pour lesquelles les participants au programme n'étaient plus employés auprès du même employeur de C+O. Les principales raisons étaient souvent les mêmes d'un sondage à intervalles à un autre, la réponse « raisons personnelles » étant la plus fréquente dans les sondages après 6 mois (75 %) et 12 mois (37 %), et la deuxième plus fréquente dans le sondage après 18 mois (42 %). La « recherche de meilleures conditions de travail » figurait également parmi les réponses les plus courantes dans les sondages après 12 mois (37 %) et 18 mois (45 %). Dans le sondage ponctuel, la principale raison pour laquelle les participants de C+O n'étaient plus employés auprès du même employeur était : « Le service de placement professionnel a pris fin et je n'ai pas été embauché » (24 %).

Tableau 6-6 : Sondages menés auprès des chercheurs d'emploi de C+O : raisons pour lesquelles le participant ne travaille plus pour le même employeur de C+O*

Raison	Après 6 mois (n = 16)	Après 12 mois (n = 27)	Après 18 mois (n = 38)	Sondage ponctuel (n = 107)
Raisons personnelles	75 %	37 %	42 %	20 %
Recherche de meilleures heures de travail	44 %	30 %	32 %	22 %
Recherche de meilleures conditions de travail	38 %	37 %	45 %	18 %
Recherche de meilleures possibilités de formation	38 %	26 %	37 %	18 %
Recherche d'un meilleur lieu de travail	38 %	26 %	24 %	18 %
Recherche d'un poste d'un échelon supérieur ou comportant des perspectives de promotion	31 %	19 %	32 %	16 %
Recherche d'un emploi plus rémunérateur	25 %	19 %	34 %	15 %
Le service de placement professionnel a pris fin et je n'ai pas été embauché	25 %	7 %	13 %	24 %
C'était le choix de mon employeur	13 %	19 %	29 %	16 %
Autres raisons	6 %	15 %	13 %	19 %
Je ne sais pas	0 %	7 %	0 %	3 %
Refuse de répondre	0 %	7 %	5 %	11 %

* Les 3 réponses les plus fréquentes sont grisées.

Les raisons pour lesquelles le participant n'était plus à l'emploi du même employeur de C+O (tableau 6-7) variaient davantage entre les projets dans le sondage ponctuel, mais



la raison « Le service de placement professionnel a pris fin et je n'ai pas été embauché » était fréquente dans l'ensemble des 5 projets (de 17 % à 36 %).

Tableau 6-7: Sondages menés auprès des chercheurs d'emploi de C+O : raisons pour lesquelles le participant ne travaille plus pour le même employeur de C+O

Raison	Construction Connections (n = 25)	Hospitality Workers Training Centre (n = 25)	connect2SKILLS (n = 15)	Elevate Plus (n = 18)	Supercom Industries Ltd. (n = 24)
Recherche de meilleures possibilités de formation	28 %	16 %	13 %	17 %	13 %
Recherche d'un meilleur lieu de travail	24 %	16 %	0 %	28 %	17 %
Recherche de meilleures conditions de travail	24 %	4 %	20 %	44 %	4 %
Le service de placement professionnel a pris fin et je n'ai pas été embauché	20 %	36 %	20 %	28 %	17 %
Recherche de meilleures heures de travail	20 %	28 %	7 %	33 %	21 %
Recherche d'un poste d'un échelon supérieur ou comportant des perspectives de promotion	20 %	12 %	20 %	28 %	4 %
Recherche d'un emploi plus rémunérateur	20 %	12 %	7 %	22 %	13 %
C'était le choix de mon employeur	12 %	8 %	33 %	22 %	13 %
Raisons personnelles	4 %	16 %	33 %	39 %	17 %
Autre	32 %	16 %	13 %	17 %	13 %
Je ne sais pas	4 %	0 %	7 %	0 %	4 %
Refuse de répondre	8 %	8 %	13 %	6 %	21 %

* Les 3 réponses les plus fréquentes sont grisées.



6.1.2 Type d'emploi

6.1.2.1 Secteur d'emploi actuel

On a également demandé aux chercheurs d'emploi de C+O qui travaillent au moment du sondage (pour le même employeur ou non) de préciser le secteur dans lequel ils travaillaient et de fournir une description de leur emploi. Ces renseignements ont servi à coder les emplois en fonction des grandes classifications des industries³¹ en vue de comparer les secteurs d'emploi pendant et après la formation.

Au moment des sondages après 6 mois et après 12 mois et du sondage ponctuel, au moins 3 répondants sur 5 (de 63 % à 65 %) travaillaient dans le même secteur que celui de leur formation professionnelle, alors qu'une proportion significativement moins élevée de répondants (48 %) travaillaient dans le même secteur au moment du sondage après 18 mois. Le sondage ponctuel a révélé que 63 % des répondants travaillaient dans le même secteur que celui de leur formation professionnelle (tableau 6-8).

Tableau 6-8: Comparaison entre le secteur d'emploi et le secteur de formation des répondants de C+O : Tous les participants concernés – Par sondage

Sondage	Même secteur	Secteur différent
Après 6 mois (n = 46)	65 %	35 %
Après 12 mois (n = 39)	64 %	36 %
Après 18 mois (n = 40)	48 %	53 %
Sondage ponctuel (n = 157)	63 %	37 %

6.1.2.2 Changement de secteur

Pour caractériser les changements de secteur chez les participants qui travaillent dans un secteur différent de celui de leur formation professionnelle, une analyse supplémentaire a été effectuée pour connaître les secteurs dans lesquels les participants avaient trouvé un emploi. Le tableau 6-9 énumère les secteurs d'emploi des répondants au sondage ponctuel ayant indiqué travailler dans un autre secteur, lorsque celui-ci pouvait être défini clairement. Comme le montre le tableau, le commerce de détail (22 %) était le secteur le plus courant, suivi de celui de la construction (15 %) et des services d'hébergement et de restauration (13 %).

³¹Les industries ont été classées selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).



Tableau 6-9: Répondants de C+O au sondage ponctuel travaillant dans un secteur différent de celui de leur formation C+O

Secteur	Pourcentage (n = 55)
Commerce de détail	22 %
Construction	15 %
Services d'hébergement et de restauration	13 %
Transport et entreposage	11 %
Extraction minière	7 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	7 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	7 %
Industrie de l'information	4 %
Soins de santé et assistance sociale	4 %
Arts, spectacles et loisirs	4 %
Fabrication	4 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2 %
Finance et assurances	2 %

6.1.2.3 Application des compétences professionnelles au secteur

On a analysé et comparé l'expérience des participants qui travaillaient dans le même secteur que celui de leur formation à celle des participants qui travaillaient dans un secteur différent au moment du sondage ponctuel. Le tableau 6-10 compare l'amélioration perçue et concrète des compétences professionnelles des répondants au sondage ponctuel ayant indiqué travailler dans le même secteur que celui de leur formation et celles des répondants ayant indiqué travailler dans un secteur différent³². Les résultats indiquent que les répondants qui travaillaient dans le même secteur que celui de leur formation C+O étaient plus susceptibles d'affirmer que le programme avait amélioré leur capacité à rechercher un emploi (81 % par rapport à 59 %) et à le conserver (80 % par rapport à 64 %), qu'il avait amélioré leurs compétences professionnelles générales (78 % par rapport à 52 %) et avait amélioré leurs compétences particulières à un emploi (77 % par rapport à 53 %). L'amélioration perçue des compétences relatives à l'employabilité était semblable dans les deux groupes (70 % et 64 %).

³²Les résultats propres à l'ensemble des perceptions et des expériences des chercheurs d'emploi de C+O sont présentés dans une autre section du rapport.



Notons que même si les chercheurs d'emploi qui travaillaient dans un secteur différent étaient la plupart du temps moins susceptibles que les autres d'être en accord avec les affirmations sur l'amélioration des compétences, la moitié ou plus (de 52 % à 64 %) étaient néanmoins d'avis que C+O avait amélioré leurs compétences décrites dans les affirmations du tableau 6-10. Ces résultats démontrent que la formation C+O peut aider les chercheurs d'emploi à obtenir et à conserver un emploi même en dehors de leur secteur de formation.

Les résultats suggèrent donc que la formation professionnelle de C+O propre à un secteur est soit :

- très utile dans le même secteur d'emploi;
- souvent adaptable à des emplois dans un secteur autre que celui de la formation.

Tableau 6-10 : Amélioration perçue et concrète des compétences professionnelles des chercheurs d'emploi de C+O : Répondants au sondage ponctuel travaillant dans le même secteur que celui de leur formation par rapport à ceux travaillant dans un secteur différent

Sondage	Même secteur % global d'accord (n = 99)	Secteur différent % global d'accord (n = 58)
Cela m'a aidé à améliorer les compétences que je peux utiliser pour rechercher un emploi.	81 %	59 %
J'ai pu améliorer les compétences que je peux utiliser pour conserver un emploi.	80 %	64 %
Mes compétences liées à l'employabilité se sont améliorées.	70 %	64 %
Mes compétences professionnelles générales nécessaires pour ce poste se sont améliorées.	78 %	52 %
Mes compétences particulières à un emploi se sont améliorées.	77 %	53 %

6.1.3 Revenu et nombre d'heures

6.1.3.1 Heures de travail et salaire

Le tableau 6-11 présente les heures travaillées et les salaires moyens des participants de C+O et des groupes témoin des SE. Les résultats montrent que le nombre moyen d'heures travaillées par semaine des répondants de C+O aux sondages après 6, 12 et 18 mois étaient statistiquement semblables au nombre moyen d'heures travaillées par semaine des groupes des SE avec et sans le Programme AFB. De même, il n'y avait aucun écart entre les salaires horaires et hebdomadaires des répondants de C+O aux sondages après 6, 12 et 18 mois et ceux des groupes des SE avec et sans le Programme AFB. Les répondants au sondage ponctuel travaillaient en moyenne



37,1 heures par semaine, et gagnaient en moyenne 18,60 \$ de l'heure et 688,59 \$ par semaine.

Tableau 6-11: Heures travaillées et salaires moyens : Tous les participants concernés – Par sondage (Résultats*)

Tableau 6-11A : Sondage après 6 mois

Sondage	Nombre moyen d'heures par semaine	Salaire hebdomadaire moyen***	Salaire horaire moyen****
C+O	33,2	560,83 \$	17,49 \$

Tableau 6-11B: Sondage après 12 mois

Sondage	Nombre moyen d'heures par semaine	Salaire hebdomadaire moyen***	Salaire horaire moyen****
C+O	38,1	663,80 \$	16,80 \$
SE avec le Programme AFB	35,5	590,58 \$	16,34 \$
SE sans le Programme AFB	34,7	572,44 \$	17,33 \$

Tableau 6-11C: Sondage après 18 mois

Sondage	Nombre moyen d'heures par semaine	Salaire hebdomadaire moyen***	Salaire horaire moyen****
C+O	40,9	739,77 \$	17,83 \$
SE avec le Programme AFB	32,7	507,65 \$	16,74 \$
SE sans le Programme AFB	33,8	628,08 \$	18,20 \$



Tableau 6-11D: Sondage ponctuel

Sondage	Nombre moyen d'heures par semaine	Salaires hebdomadaire moyen***	Salaires horaire moyen****
C+O	37,1**	688,59 \$	18,60 \$ 60

* On a demandé aux répondants d'indiquer le nombre d'heures travaillées par semaine ainsi que leur salaire horaire, hebdomadaire, bimensuel ou annuel, mais ils n'étaient pas tenus de répondre. Le nombre moyen d'heures par semaine, le salaire hebdomadaire moyen et le salaire horaire moyen ont été calculés indépendamment l'un de l'autre en fonction des renseignements fournis par chacun des répondants.

** Une valeur aberrante a été exclue du calcul du nombre moyen d'heures par semaine puisque le répondant avait indiqué qu'il travaillait 179 heures par semaine. Cette valeur a également été exclue du calcul des salaires.

*** Quelques valeurs aberrantes (n = 4) ont été exclues du calcul du salaire hebdomadaire moyen, particulièrement lorsque les répondants avaient indiqué gagner un salaire hebdomadaire de 100 \$ ou moins et travailler plus de 10 heures par semaine (ou lorsque le résultat des calculs correspondait à ces données).

**** Quelques valeurs aberrantes (n = 13) ont été exclues du calcul du salaire horaire moyen, particulièrement lorsque les répondants avaient indiqué gagner un salaire horaire de moins de 10 \$ ou de plus de 80 \$ (ou lorsque le résultat des calculs correspondait à ces données).

Répondants de C+O au sondage après 6 mois : nombre moyen d'heures par semaine, n = 40; salaire hebdomadaire moyen, n = 35; salaire horaire moyen, n = 32.

Les répondants au sondage après 6 mois des SE avec le Programme AFB ont été exclus en raison du faible nombre de réponses.

Les répondants au sondage après 6 mois des SE sans le Programme AFB ont été exclus en raison du faible nombre de réponses.

Répondants de C+O au sondage après 12 mois : nombre moyen d'heures par semaine, n = 33; salaire hebdomadaire moyen, n = 28; salaire horaire moyen, n = 26.

Répondants des SE avec le Programme AFB au sondage après 12 mois : nombre moyen d'heures par semaine, n = 21; salaire hebdomadaire moyen, n = 16; salaire horaire moyen, n = 16.

Répondants des SE sans le Programme AFB au sondage après 12 mois : nombre moyen d'heures par semaine, n = 50; salaire hebdomadaire moyen, n = 42; salaire horaire moyen, n = 40.

Répondants de C+O au sondage après 18 mois : nombre moyen d'heures par semaine, n = 35; salaire hebdomadaire moyen, n = 30; salaire horaire moyen, n = 30.

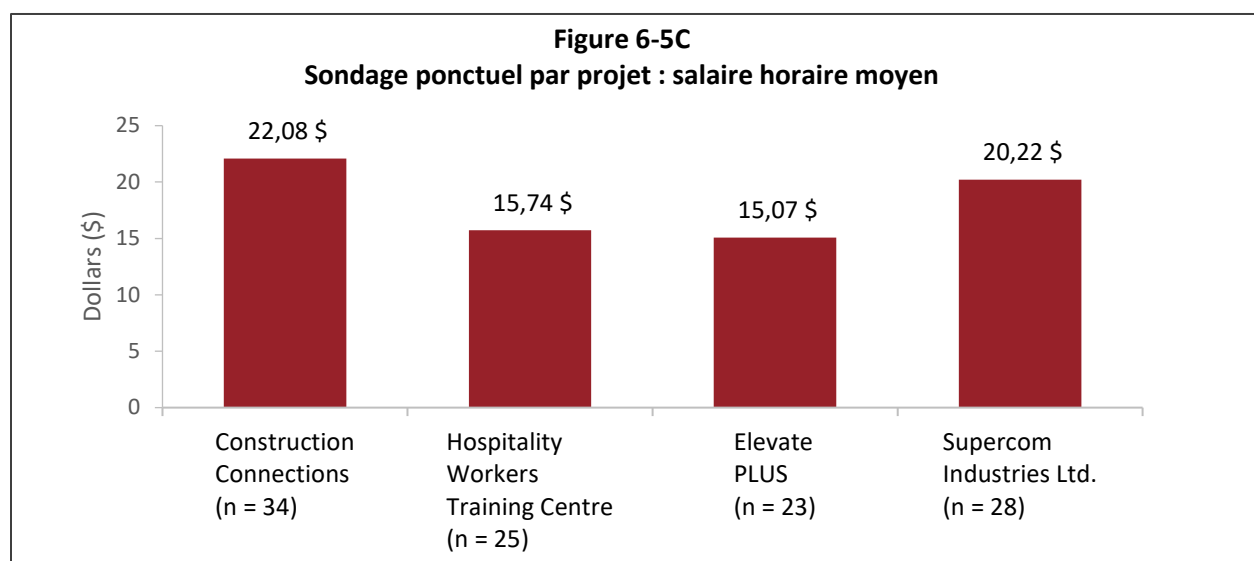
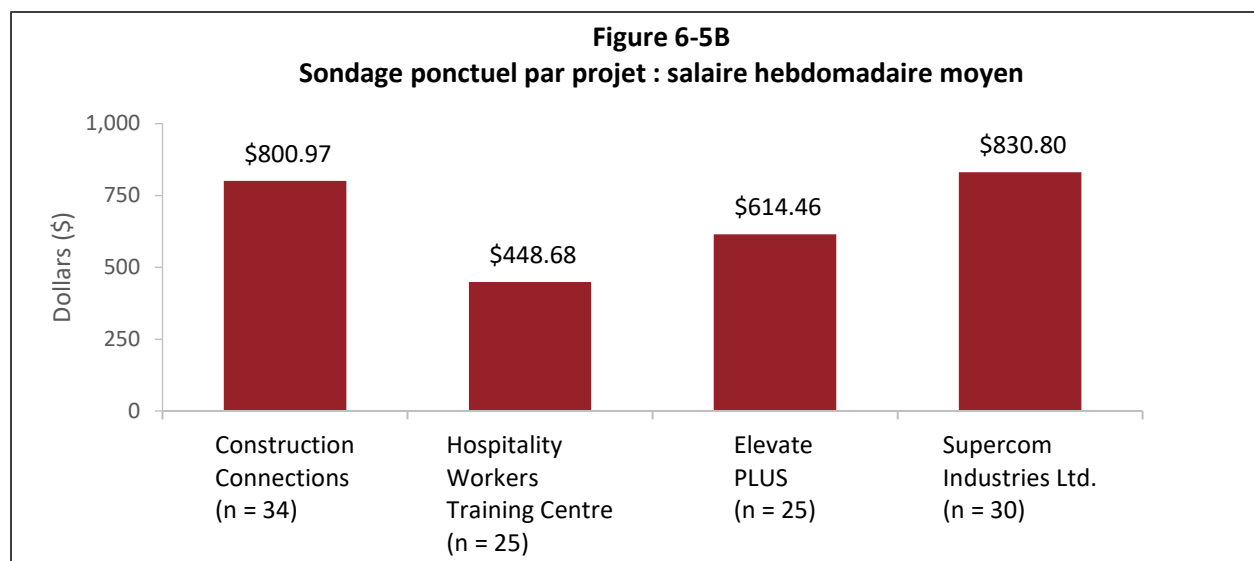
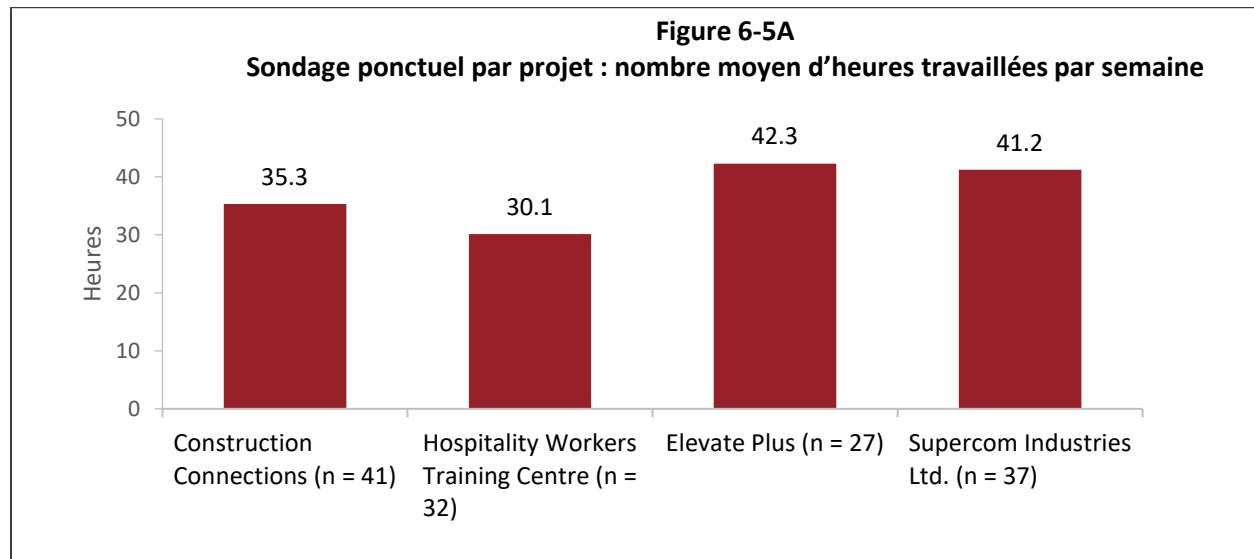
Répondants des SE avec le Programme AFB au sondage après 18 mois : nombre moyen d'heures par semaine, n = 23; salaire hebdomadaire moyen, n = 20; salaire horaire moyen, n = 20.

Répondants des SE sans le Programme AFB au sondage après 18 mois : nombre moyen d'heures par semaine, n = 43; salaire hebdomadaire moyen, n = 37; salaire horaire moyen, n = 36.

Répondants de C+O au sondage ponctuel : nombre moyen d'heures par semaine, n = 143; salaire hebdomadaire moyen, n = 119; salaire horaire moyen, n = 115.

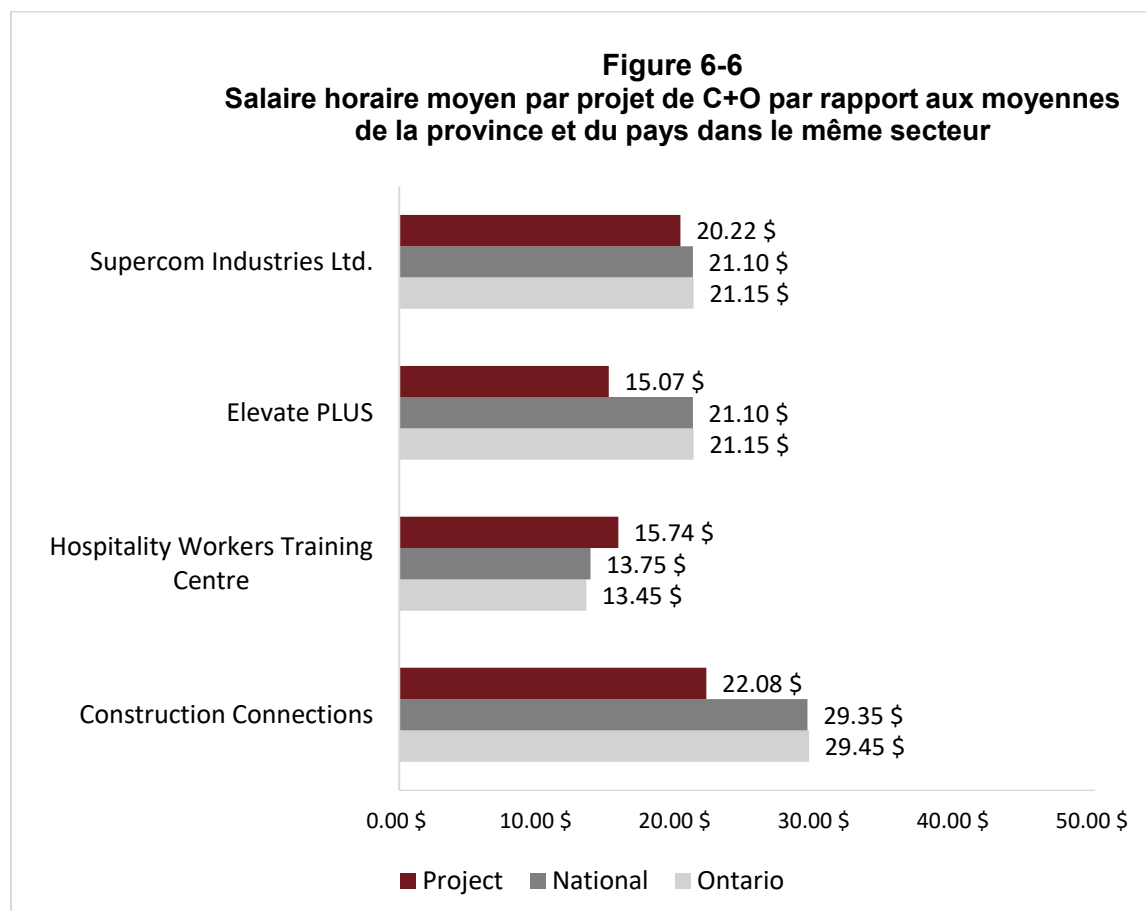
L'examen des résultats du sondage ponctuel par projet³³ révèle que les participants au projet Hospitality Workers Training Centre (M = 30,1 heures) ont indiqué travailler un nombre d'heures significativement moins élevé par semaine que ceux des projets Elevate Plus (M = 42,3 heures) et Supercom Industries Ltd. (M = 41,2 heures) (figure 6-5A). De plus, les participants au projet Hospitality Workers Training Centre gagnaient un salaire hebdomadaire significativement moins élevé (M = 448,68 \$) que ceux des projets Supercom Industries Ltd. (M = 830,80 \$), Construction Connections (M = 800,97 \$) et Elevate Plus (M = 614,46 \$) (figure 6-5B). Le salaire hebdomadaire plus bas des participants au projet Hospitality Workers Training Centre peut être attribuable à la moyenne inférieure d'heures travaillées par semaine, mais les résultats ont aussi révélé que les répondants de ce projet gagnaient des salaires horaires inférieurs (M = 15,74 \$) à ceux des participants aux projets Construction Connections (M = 22,08 \$) et Supercom Industries Ltd. (M = 20,22 \$) (figure 6-5C).

³³Le projet connect2SKILLS a été exclu en raison du faible nombre de réponses (n = 5).





La figure 6-6 compare les salaires horaires dans chacun des projets et les salaires moyens des travailleurs du même secteur en Ontario et à l'échelle nationale³⁴. Les projets Elevate Plus (15,07 \$) et Construction Connections (22,08 \$) affichent tous deux des salaires inférieurs aux moyennes provinciales et nationales par plus de 5,00 \$³⁵. Bien que ces comparaisons permettent d'analyser globalement les salaires d'un secteur, il n'est pas possible de comparer directement la moyenne des salaires d'un secteur avec la moyenne des salaires des emplois offerts dans le cadre de C+O, puisque ces derniers sont trop peu nombreux pour être représentatifs de l'ensemble d'un secteur.



Lorsqu'on examine les salaires horaires en fonction des caractéristiques démographiques des participants de C+O (tableau 6-12), on constate que le salaire horaire moyen des hommes était significativement plus élevé que celui des femmes (19,39 \$ comparativement à 15,75 \$). Aucun écart significatif n'a été relevé quant aux salaires horaires des hommes (16,85 \$) et des femmes (14,71 \$) du projet Hospitality Workers Training Centre. Les autres projets ne comptaient pas suffisamment de

³⁴Statistique Canada, Tableau 14-10-0103-01 Moyenne du salaire horaire versé aux employés à temps plein et emploi salarié selon le genre de travail, l'industrie et la profession.
 DOI : <https://doi.org/10.25318/1410010301-fra>

³⁵Ces écarts n'ont pas pu faire l'objet d'un test de signification.



répondantes pour effectuer un test de signification. Aucun écart significatif n'a été trouvé entre les autres groupes démographiques (tableau 6-12).

Tableau 6-12 :Données démographiques et salaires des chercheurs d'emploi de C+O ayant répondu au sondage ponctuel

Données démographiques	n	Salaire horaire moyen
Sexe	Sexe	Sexe
Homme	88	19,39 \$
Femme	26	15,75 \$
Âge (ans)	Âge (ans)	Âge (ans)
18 à 29	44	18,67 \$
30 à 39	25	18,78 \$
40 à 49	25	18,74 \$
50 et plus	21	18,05 \$
Éducation	Éducation	Éducation
Pas d'études secondaires	11	20,30 \$
Études secondaires ou l'équivalent	54	18,43 \$
Études postsecondaires partielles	11	17,21 \$
Études postsecondaires	33	19,35 \$
Autochtone	Autochtone	Autochtone
Oui	22	19,65 \$
Non	93	18,35 \$
Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée
Oui	NA	NA*
Non	107	18,79 \$
Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible
Oui	NA	NA*
Non	106	18,75 \$



Données démographiques	n	Salaire horaire moyen
Source de revenu antérieure	Source de revenu antérieure	Source de revenu antérieure
POSPH, programme OT, AE ou dépendaient d'une forme d'aide sociale	68	19,26 \$
Employé ou travailleur autonome	NA	NA*
Aucun	31	18,36 \$
Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste
Oui	32	19,02 \$
Non	71	18,75 \$
Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi
À améliorer	60	19,55 \$
Satisfaisantes	38	18,16 \$
Bonnes	NA	NA*

* Les résultats ne sont pas présentés en raison du faible nombre de réponses (n = 3 à 9).

6.1.4 Qualité de l'emploi

6.1.4.1 Poste et responsabilités actuels

Pour analyser un autre aspect de l'emploi après la participation au projet pilote C+O, on a demandé aux répondants ayant indiqué être en situation d'emploi si leur poste actuel était de rang supérieur, du même rang ou de rang inférieur à celui du début de leur formation (dans les sondages à intervalles et le sondage ponctuel). On leur a également demandé s'ils avaient plus, autant ou moins de responsabilités en comparaison avec le moment où ils avaient commencé à travailler pour leur employeur.

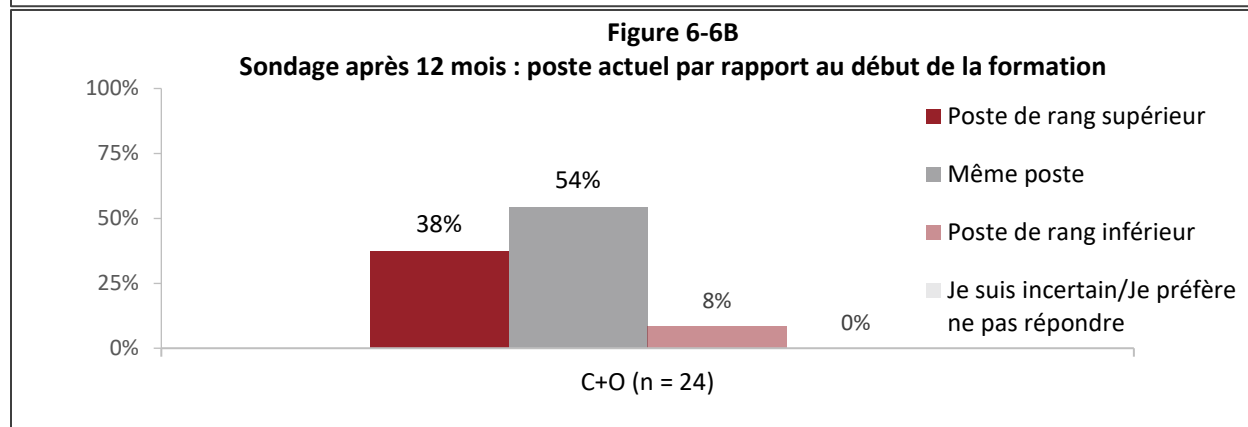
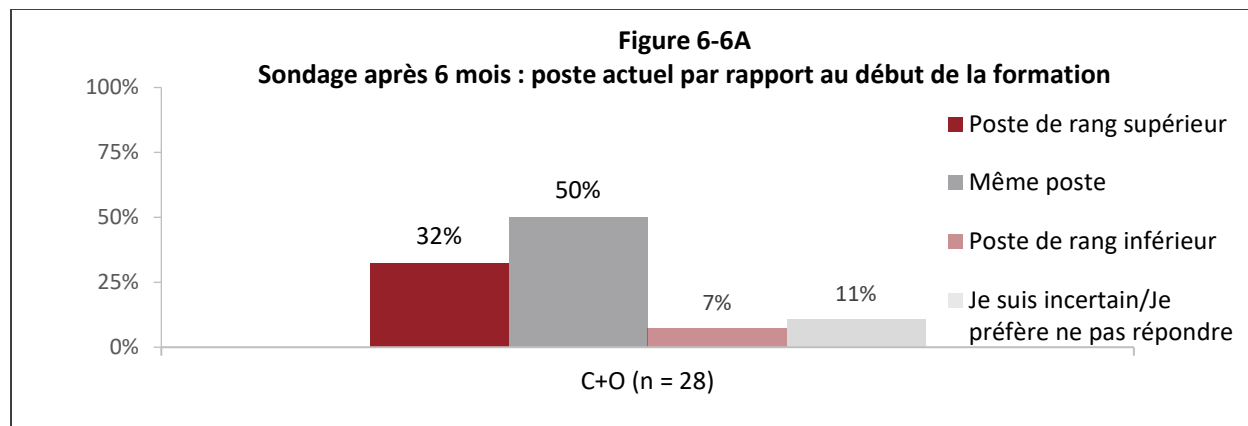
Environ la moitié des répondants occupaient toujours le même poste au moment des sondages après 6 mois (50 %) et 12 mois (54 %), alors qu'environ le tiers ou plus (de 32 % à 44 %) des répondants à tous les sondages à intervalles ont indiqué occuper des postes de rang supérieur. Au sondage ponctuel, 28 % des répondants ont affirmé occuper un poste de rang supérieur (figures 6-6A à 6-6D).

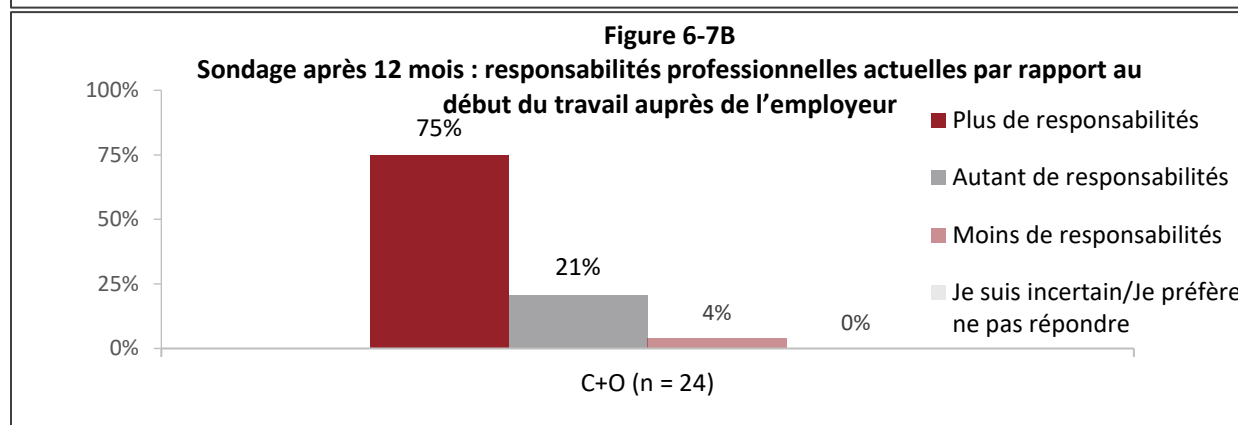
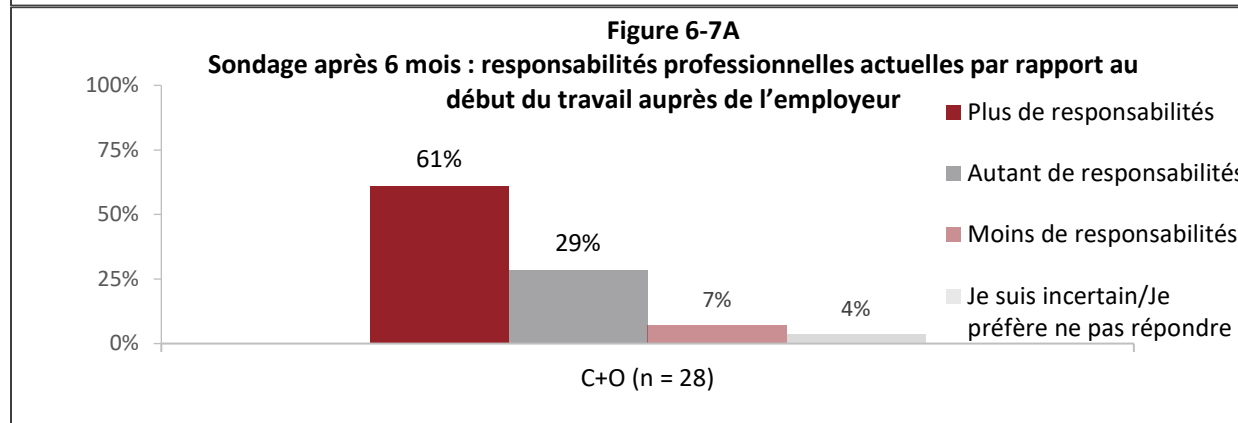
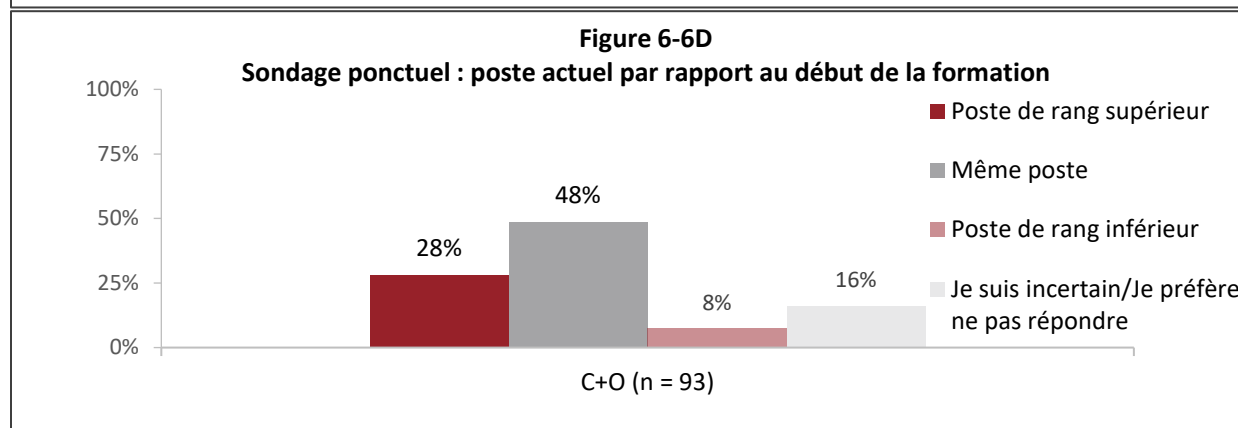
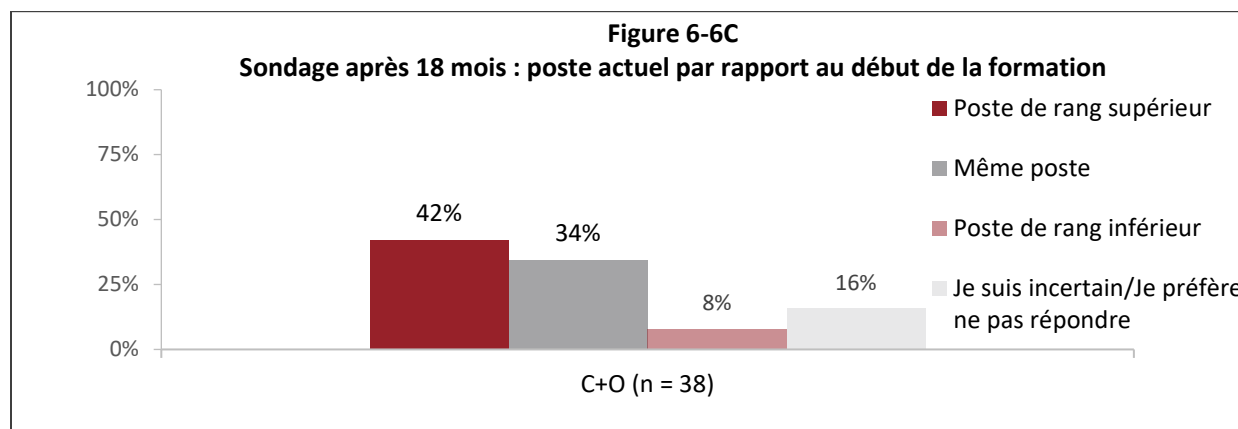
En ce qui concerne les responsabilités professionnelles, la majorité des répondants ont rapporté une augmentation après la fin du programme. Plus précisément, de 61 % à 75 % des répondants à l'ensemble des sondages à intervalles ont dit avoir plus de responsabilités comparativement au moment où ils ont commencé à travailler pour leur

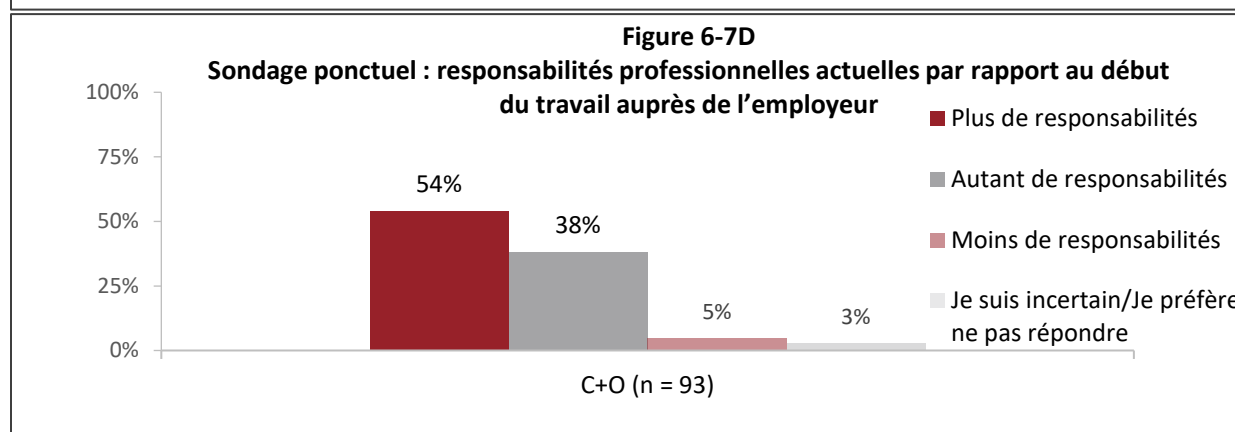
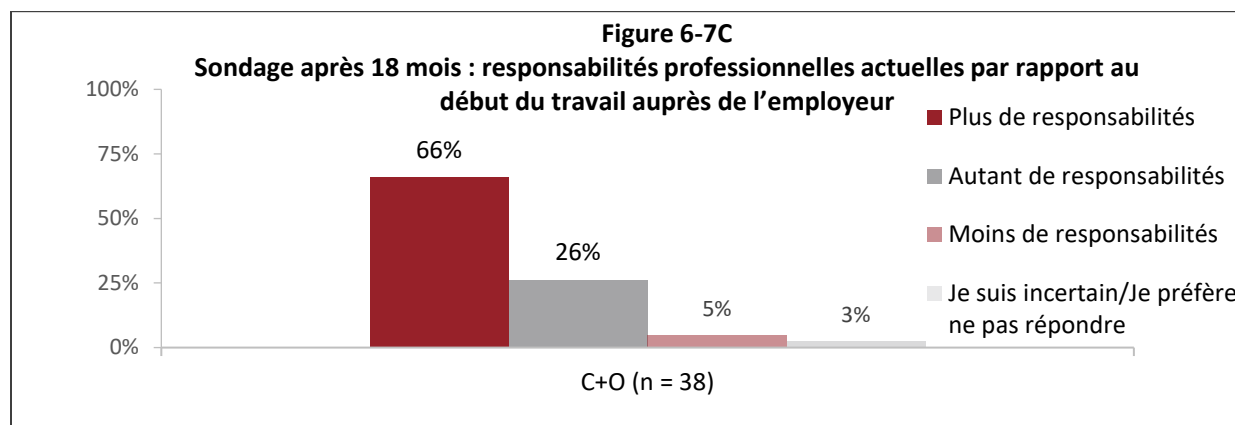


employeur. Au sondage ponctuel, 55 % des répondants ont dit avoir plus de responsabilités que pendant leur formation professionnelle (figures 6-7A à 6-7D).

Par conséquent, dans l'ensemble des sondages, bien que près du tiers ou plus des répondants de C+O aient indiqué occuper un poste de rang supérieur par rapport au moment où ils avaient commencé leur formation (de 28 % à 42 %), la majorité a dit avoir plus de responsabilités (de 54 % à 75 %).







6.1.4.2 Perspectives d'emploi actuelles

On a demandé aux répondants si leur emploi actuel leur offrait un grand nombre de possibilités d'avancement professionnel (comme gagner plus d'argent, obtenir une promotion, avoir davantage de responsabilités ou d'avantages sociaux). Les résultats ont été répartis selon si les répondants travaillaient pour le même employeur de C+O qu'au début de leur formation ou non. Bien que le nombre de répondants aux sondages après 12 et 18 mois soient relativement faibles, de 71 % à 90 % des répondants aux sondages après 12 et 18 mois ainsi qu'au sondage ponctuel qui travaillaient toujours pour leur employeur de C+O étaient d'avis que leur emploi actuel offrait de nombreuses possibilités d'avancement. De 54 % à 67 % des répondants qui ne travaillaient plus pour leur employeur de C+O ont indiqué que leur emploi actuel leur offrait des possibilités d'avancement (tableau 6-13).



Tableau 6-13: Possibilités d'avancement offertes dans le cadre de l'emploi actuel par type d'employeur

Sondage*	n	Toujours employé auprès de l'employeur de C+O (% global d'accord)	n	Employé auprès d'un autre employeur (% global d'accord)
Après 12 mois	11	73 %	NA	NA**
Après 18 mois	10	90 %	18	67 %
Sondage ponctuel	59	71 %	28	54 %

* En raison du faible nombre de réponses, les résultats du sondage après 6 mois n'ont pas été inclus dans le tableau.

** Les résultats ne sont pas présentés en raison du faible nombre de réponses (n = 7).

6.1.4.3 Satisfaction à l'égard de l'emploi actuel

Le programme C+O vise à offrir aux participants une formation menant à un emploi rémunérateur et à long terme. Même si l'objectif n'est pas la satisfaction professionnelle, celle-ci peut contribuer au maintien en poste des employés. Un manque de satisfaction professionnelle peut inciter une personne à changer d'emploi, mais également, dans certains cas, mener au chômage. Voilà pourquoi on a jugé bon de mesurer la satisfaction à l'égard de l'emploi actuel des chercheurs d'emploi à l'aide des sondages.

Les répondants à l'ensemble des sondages ont formulé des commentaires positifs sur leur satisfaction à l'égard de leur emploi actuel (pourcentage global de satisfaction de 73 % à 87 %). Les niveaux de satisfaction des participants aux SE avec le Programme AFB variaient de 76 % à 88 %, alors que ceux des participants aux SE sans le Programme AFB variaient de 60 % à 81 % (tableau 6-14). Les niveaux de satisfaction professionnelle étaient relativement similaires d'une période à l'autre et entre les groupes de C+O et des SE avec ou sans le Programme AFB.



Tableau 6-14: Satisfaction professionnelle des chercheurs d'emploi: Tous les participants concernés – Par sondage

Tableau 6-14A : C+O

Sondage*	% global de satisfaction	Très satisfait	Satisfait	Ni satisfait ni insatisfait	Insatisfait	Très insatisfait	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 6 mois (n = 45)	73 %	22 %	51 %	16 %	4 %	0 %	7 %
Après 12 mois (n = 37)	86 %	32 %	54 %	8 %	3 %	0 %	3 %
Après 18 mois (n = 39)	87 %	41 %	46 %	10 %	0 %	3 %	0 %
Sondage ponctuel (n = 157)	73 %	27 %	45 %	13 %	7 %	3 %	2 %

Tableau 6-14B: SE avec le Programme AFB*

Sondage*	% global de satisfaction	Très satisfait	Satisfait	Ni satisfait ni insatisfait	Insatisfait	Très insatisfait	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 12 mois (n = 21)	76 %	38 %	38 %	14 %	0 %	10 %	0 %
Après 18 mois (n = 26)	88 %	42 %	46 %	4 %	4 %	0 %	4 %

Tableau 6-14C: SE sans le Programme AFB

Sondage*	% global de satisfaction	Très satisfait	Satisfait	Ni satisfait ni insatisfait	Insatisfait	Très insatisfait	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 6 mois (n = 15)	60 %	20 %	40 %	13 %	7 %	0 %	20 %
Après 12 mois (n = 55)	73 %	24 %	49 %	15 %	7 %	2 %	4 %

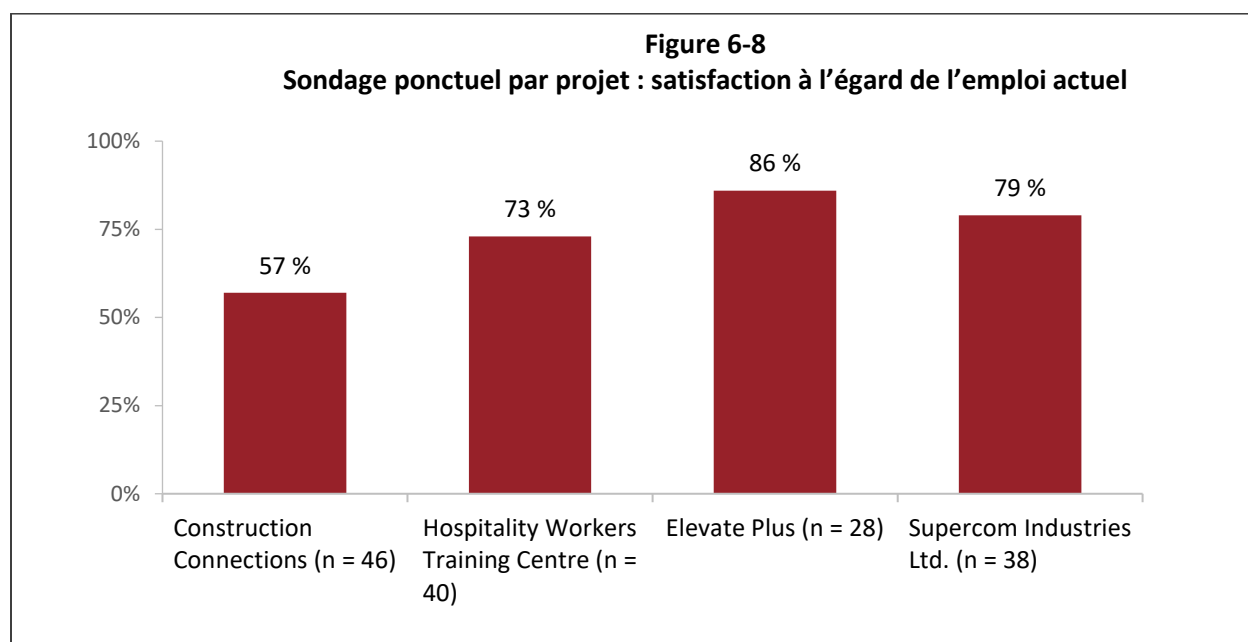


Sondage*	% global de satisfaction	Très satisfait	Satisfait	Ni satisfait ni insatisfait	Insatisfait	Très insatisfait	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 18 mois (n = 47)	81 %	26 %	55 %	9 %	4 %	6 %	0 %

* Les répondants au sondage après 6 mois des SE avec le Programme AFB ont été exclus en raison du faible nombre de réponses (n = 7).

La répartition des résultats du sondage ponctuel par projet montre que de 73 % à 86 % des répondants des projets Hospitality Workers Training Centre, Elevate Plus et Supercom Industries Ltd. ont indiqué être satisfaits de leur emploi actuel, alors que c'était le cas de 57 % des participants au projet Construction Connections (figure 6-8).

Le taux de satisfaction légèrement moins élevé parmi les participants au projet Construction Connections peut expliquer en partie les résultats plus faibles en ce qui concerne la perception que les chercheurs d'emploi ont du programme, qui seront examinés plus en détail dans la section qui suit.



* Le projet connect2SKILLS a été exclu en raison du faible nombre de réponses (n = 5).

Les résultats concernant la satisfaction professionnelle des participants au projet Construction Connections ont été analysés plus en profondeur. Lorsqu'on compare les résultats des participants au projet Construction Connections, on constate que les répondants qui travaillent dans le même secteur que celui de leur formation ou de leur travail à l'essai (71 %) sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi actuel comparativement à ceux qui travaillent dans un secteur différent (27 %) (tableau 6-15).



Tableau 6-15: Sondage ponctuel par projet : satisfaction à l'égard de l'emploi actuel : Répondants travaillant dans le même secteur que celui de leur formation C+O par rapport à ceux travaillant dans un secteur différent

Projet	n	Même secteur % global d'accord (% de n)	n	Secteur différent % global d'accord (% de n)
Globalement	99	74 %	58	71 %
Construction Connections	31	71 %	15	27 %
Hospitality Workers Training Centre	27	63 %	13	92 %
Elevate Plus	22	86 %	NA	NA*
Supercom Industries Ltd.	16	75 %	22	82 %

Le projet connect2SKILLS a été exclu en raison du faible nombre de réponses (n = 2).

* Les résultats ne sont pas présentés en raison du faible nombre de réponses (n = 6).

D'un point de vue démographique, les trois principales constatations relatives au projet Construction Connections par rapport aux autres projets est que celui-ci affiche la plus grande proportion d'hommes (93 %), le pourcentage le plus élevé de participants ayant besoin de développer leurs compétences professionnelles préalables à l'emploi (95 %) et une importante proportion de participants hautement instruits (41 % des participants ayant effectué des études postsecondaires partielles).

On a analysé les réponses aux questions portant sur ce qui n'avait pas bien fonctionné pendant le programme, et les suggestions d'améliorations formulées par les participants de Construction Connections. Les réponses aux deux questions étaient très variées, et aucune n'était plus fréquente que les autres.

En outre, le lieu de travail du projet Construction Connections a son importance. Comme il a été mentionné précédemment, les réponses « problèmes liés au transport » (35 %) et « aucun travail disponible » (28 %) figuraient aux deuxième et troisième rangs des raisons les plus fréquentes pour lesquelles le participant ne travaillait pas (tableau 6-3). Les chercheurs d'emploi ont besoin d'un moyen de transport fiable jusqu'à leur lieu de travail, puisque l'emplacement des chantiers de construction peut changer, et que la probabilité qu'ils travaillent dépend de la présence de chantiers dans la région où ils sont en mesure de se déplacer.

Les constatations relatives aux perceptions et aux expériences de C+O des participants au projet Construction Connections sont présentées plus en détail dans la prochaine section.



6.2 Amélioration perçue et concrète selon les chercheurs d'emploi de C+O

En plus des questions sur les résultats en matière d'emploi et les caractéristiques des emplois, les sondages après 12 et 18 mois contenaient des questions sur l'amélioration concrète des compétences liées à l'emploi des chercheurs d'emploi à la suite de leur participation au projet pilote C+O³⁶. Le sondage ponctuel contenait les mêmes questions³⁷.

Il est important de noter que le temps écoulé depuis la fin de la période de formation, du placement ou du travail à l'essai a été pris en compte dans l'analyse du sondage ponctuel pour déterminer s'il pouvait influencer les résultats. Cela dit, l'analyse a démontré que le temps écoulé (en mois) ne semblait pas présenter de corrélation avec les résultats du sondage ponctuel. En somme, les perceptions ne variaient pas selon le temps écoulé dans le sondage ponctuel.

6.2.1 Amélioration des compétences liées à l'emploi

La majorité des chercheurs d'emploi ayant répondu au sondage après 6 mois et au sondage ponctuel étaient d'avis que leurs compétences relatives à l'employabilité, leurs compétences professionnelles générales et leurs compétences particulières à un emploi s'étaient améliorées à la suite de leur participation au programme. Environ les deux tiers (de 68 % à 69 %) des répondants au sondage ponctuel et les trois quarts ou plus des répondants aux sondages après 12 et 18 mois (de 76 % à 88 %) se sont dits d'accord (« fortement en accord » + « en accord ») avec les affirmations (tableau 6-16).

Même s'ils n'ont pas été remplis par les mêmes répondants, les sondages après 12 et 18 mois montrent une perception relativement semblable des avantages relatifs aux compétences professionnelles que procure le programme. Cependant, un pourcentage global significativement moins élevé de répondants au sondage ponctuel que de répondants au sondage après 18 mois se sont dit d'avis que leurs compétences relatives à l'employabilité s'étaient améliorées (68 % par rapport à 88 %).

³⁶Les questions portaient précisément sur l'expérience des répondants relative au <Project Name> de <Service Provider> il y a environ <12, 18> mois.

³⁷Les questions sur l'amélioration perçue et concrète n'ont pas été posées aux chercheurs d'emploi de C+O dans le sondage après 6 mois, ni à aucun chercheur d'emploi des SE.



Tableau 6-16: Amélioration perçue des compétences des chercheurs d'emploi de C+O : Tous les participants – Par sondage

Tableau 6-16A: Mes compétences liées à l'employabilité (par exemple, la recherche d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitæ) se sont améliorées.

Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 12 mois (n = 51)	76 %	47 %	29 %	12 %	4 %	6 %	2 %
Après 18 mois (n = 58)	88 %	38 %	50 %	0 %	7 %	3 %	2 %
Sondage ponctuel (n = 300)	68 %	22 %	46 %	15 %	10 %	4 %	2 %

Tableau 6-16B : Mes compétences générales de travail nécessaires à l'emploi (par exemple, les épreuves de calcul ou de mathématiques, la lecture et la rédaction, le travail d'équipe, la gestion du temps) se sont améliorées.

Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 12 mois (n = 51)	80 %	35 %	45 %	12 %	0 %	6 %	2 %
Après 18 mois (n = 58)	81 %	34 %	47 %	10 %	5 %	2 %	2 %
Sondage ponctuel (n = 300)	69 %	26 %	43 %	15 %	8 %	4 %	3 %



Tableau 6-16C: Mes compétences particulières à un emploi (soit les compétences techniques nécessaires dans le cadre de mon emploi) se sont améliorées.

Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 12 mois (n = 51)	80 %	33 %	47 %	10 %	4 %	4 %	2 %
Après 18 mois (n = 58)	81 %	31 %	50 %	10 %	5 %	2 %	2 %
Sondage ponctuel (n = 300)	68 %	26 %	42 %	13 %	11 %	5 %	3 %

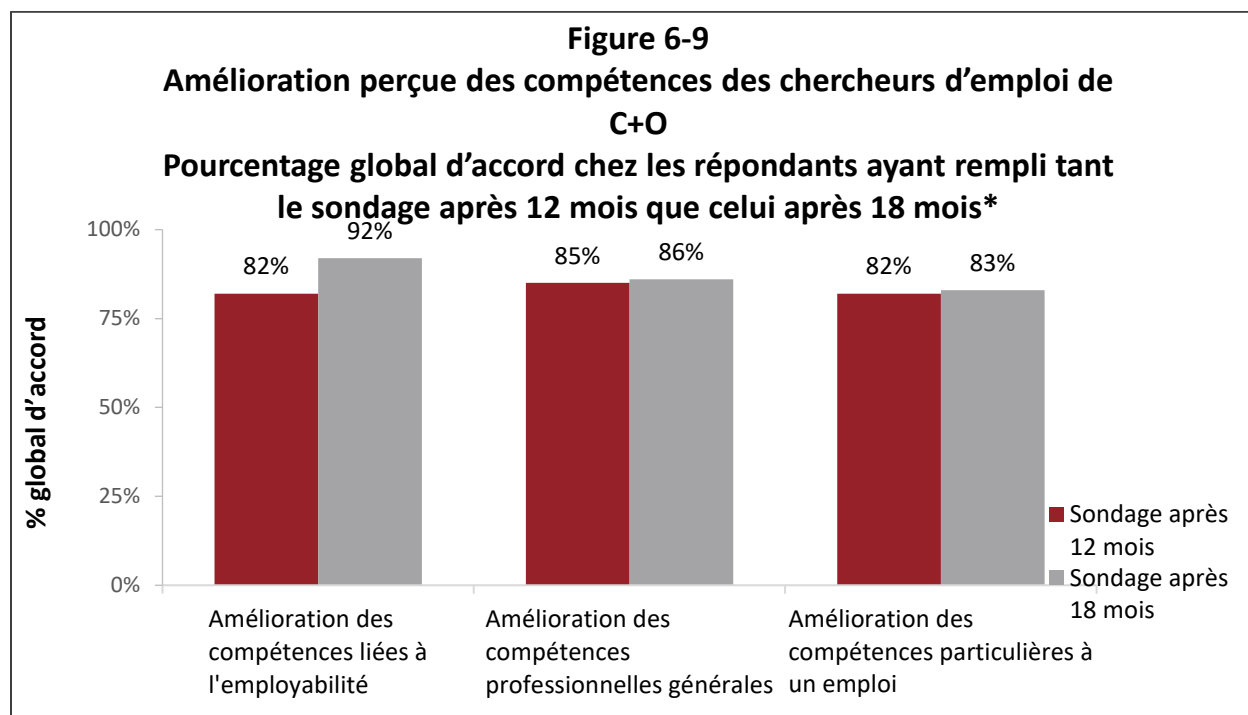
* Le nombre total de répondants est indiqué pour chaque sondage (n). Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 12 ou 18 mois, ou les deux. Les groupes de répondants ne sont donc pas nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre.

L'examen des résultats du groupe de répondants ayant rempli tant le sondage après 12 mois que celui après 18 mois (n = 34) permet d'effectuer une analyse longitudinale des tendances au fil du temps³⁸. Comme le montre la figure 6-9, le pourcentage global de participants se disant d'avis (« fortement en accord » + « en accord ») que leurs compétences s'étaient améliorées était semblable dans les deux sondages. En l'occurrence, au moins 4 répondants sur 5 étaient d'avis qu'ils avaient amélioré leurs compétences relatives à l'employabilité, leurs compétences professionnelles générales et leurs compétences particulières à un emploi à la suite de leur participation au projet pilote C+O (de 82 % à 92 %).

³⁸Rappelons que les chercheurs d'emploi de C+O peuvent avoir répondu à un ou deux sondages après 6, 12 et 18 mois, ou aux trois. Idéalement, l'analyse longitudinale met l'accent sur les répondants ayant rempli tous les sondages applicables, dans ce cas-ci ceux après 12 et 18 mois, dont certaines questions portaient sur les perceptions des chercheurs d'emploi.



Dans l'ensemble, les participants dressent donc un bilan positif des avantages que peut apporter le programme sur les compétences relatives à l'employabilité et à l'emploi.



* Ces questions n'ont pas été posées aux répondants au sondage après 6 mois.

12 mois, n = 34

18 mois, n = 34

Par ailleurs, il était intéressant d'examiner les perceptions des chercheurs d'emploi séparément pour chaque projet afin d'en dégager les tendances. Cependant, comme les sondages après 12 et 18 mois comptent moins de répondants que le sondage ponctuel, particulièrement lorsqu'on les répartit par projet, seuls les résultats de ce dernier sondage sont présentés ici par projet.

Comme le montre le tableau 6-17, bien qu'il semble y avoir certaines variations entre les projets en ce qui concerne l'amélioration perçue des compétences, on constate que le pourcentage global d'accord des participants au projet Construction Connections ayant répondu au sondage ponctuel est relativement moins élevé que celui des participants des autres projets. En effet, de 51 % à 59 % des participants au projet Construction Connections ayant répondu au sondage ponctuel étaient d'avis que leurs compétences s'étaient améliorées, par rapport à 64 % à 89 % des participants aux autres projets. Les résultats de chacune des questions liées à l'amélioration perçue des compétences du projet Construction Connections étaient significativement moins élevés que ceux d'au moins un autre projet (comme le montrent les données grisées dans le tableau 6-17).

Les moins bons résultats du projet Construction Connections peuvent expliquer en partie une constatation plus générale selon laquelle certains résultats du sondage



ponctuel semblent inférieurs à ceux des sondages après 12 et 18 mois. Il faut aussi souligner que les participants au projet Supercom Industries Inc. ont été inclus dans le sondage ponctuel seulement, et n'ont donc répondu à aucun sondage à intervalles. Comme le sondage ponctuel compte les deux plus grands groupes de répondants, les résultats de ces projets sont très influents et contribuent à la tendance générale des résultats sur la perception des chercheurs d'emploi³⁹.

Afin de comprendre pourquoi ces deux groupes ont une moins bonne perception de l'amélioration de leurs compétences relatives à l'employabilité et de leurs compétences professionnelles, il faut se reporter aux résultats en matière d'emploi à la section précédente, selon lesquels les participants des projets Construction Connections et Supercom Industries Ltd. avaient les niveaux d'emploi les moins élevés (respectivement 49 % et 46 %) parmi les répondants au sondage ponctuel (figure 6-3). De plus, certaines caractéristiques d'au moins un de ces projets peuvent avoir influencé les résultats en matière d'emploi et les perceptions. Par exemple, on sait que le parcours vers l'emploi des participants au projet Construction Connections est parfois plus long, car leur formation peut mener directement à un emploi, mais elle peut aussi mener à un apprentissage ou à un travail dans un bureau syndical, ce qui peut prolonger leur formation ou retarder le moment où ils occuperont un emploi. En fait, lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils étaient sans emploi au moment du sondage, 28 % des participants au projet Construction Connections ont indiqué qu'ils étaient actuellement étudiants ou en formation (tableau 6-12 dans la section sur les résultats en matière d'emploi). Dans le sondage ponctuel, la réponse « aucun travail disponible » était également fréquente parmi les participants aux projets Construction Connections et Supercom Industries Inc. ayant affirmé qu'ils ne travaillaient pas (tableau 6-12 dans la section sur les résultats en matière d'emploi). De plus, parmi les participants au projet Construction Connections qui travaillaient au moment du sondage ponctuel, mais pas pour le même employeur de C+O, 28 % ont indiqué que la raison expliquant ce changement était la « recherche de meilleures possibilités de formation », alors que 24 % ont répondu que la raison était la « recherche d'un meilleur lieu de travail » ou la « recherche de meilleures conditions de travail » (tableau 6-17 dans la section sur les résultats en matière d'emploi). Les participants au projet Construction Connections ont aussi indiqué être moins satisfaits de leur emploi actuel dans le sondage ponctuel (figure 6-8 dans la section sur les résultats en matière d'emploi). Dans une certaine mesure, ces facteurs permettent d'interpréter les perceptions des participants à ces projets, particulièrement à celui de Construction Connections.

³⁹Construction Connections : sondage ponctuel, n = 94; Supercom Industries Ltd. : sondage ponctuel, n = 82



Tableau 6-17: Amélioration perçue des compétences des chercheurs d'emploi de C+O:Tous les participants – Par projet (Pourcentage global (« Fortement en accord » + « En accord ») – Par projet)

Tableau 6-17A : Mes compétences liées à l'employabilité (par exemple, la recherche d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae) se sont améliorées.

Sondage	Construction Connections	Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	connect2SKILLS	Elevate Plus	Supercom Industries Ltd.
Sondage ponctuel	51 %	64 %	89 %	84 %	76 %

Tableau 6-17B: Mes compétences générales de travail nécessaires à l'emploi (par exemple, les épreuves de calcul ou de mathématiques, la lecture et la rédaction, le travail d'équipe, la gestion du temps) se sont améliorées.

Sondage	Construction Connections	Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	connect2SKILLS	Elevate Plus	Supercom Industries Ltd.
Sondage ponctuel	55 %	76 %	78 %	84 %	70 %

Tableau 6-17C: Mes compétences particulières à un emploi (soit les compétences techniques nécessaires dans le cadre de mon emploi) se sont améliorées.

Sondage	Construction Connections	Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	connect2SKILLS	Elevate Plus	Supercom Industries Ltd.
Sondage ponctuel	59 %	80 %	70 %	76 %	66 %

Construction Connections : sondage ponctuel, n = 94
 Hospitality Workers Training Centre : sondage ponctuel, n = 59
 connect2SKILLS : sondage ponctuel, n = 27
 Elevate Plus : sondage ponctuel, n = 38
 Supercom Industries Ltd. : sondage ponctuel, n = 82



6.2.2 Amélioration de la capacité à rechercher et à conserver un emploi

Dans l'ensemble des sondages, les chercheurs d'emploi de C+O ont formulé des commentaires positifs sur l'amélioration de leur capacité à rechercher et à conserver un emploi (pourcentage global d'accord de 70 % à 90 %) (tableau 6-18). Cependant, un pourcentage global moins élevé de répondants au sondage ponctuel que de répondants au sondage après 18 mois se sont dit d'avis que leur capacité à rechercher un emploi s'était améliorée (70 % par rapport à 90 %).

Tableau 6-18 : Amélioration perçue de la capacité à rechercher et à conserver un emploi des chercheurs d'emploi de C+O : Tous les participants – Par sondage

Tableau 6-18A : Cela [le programme C+O] m'a aidé à améliorer les compétences que je peux utiliser pour rechercher un emploi

Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 12 mois (n = 51)	86 %	39 %	47 %	8 %	2 %	4 %	0 %
Après 18 mois (n = 58)	90 %	43 %	47 %	2 %	5 %	2 %	2 %
Sondage ponctuel (n = 300)	70 %	33 %	37 %	10 %	10 %	8 %	3 %

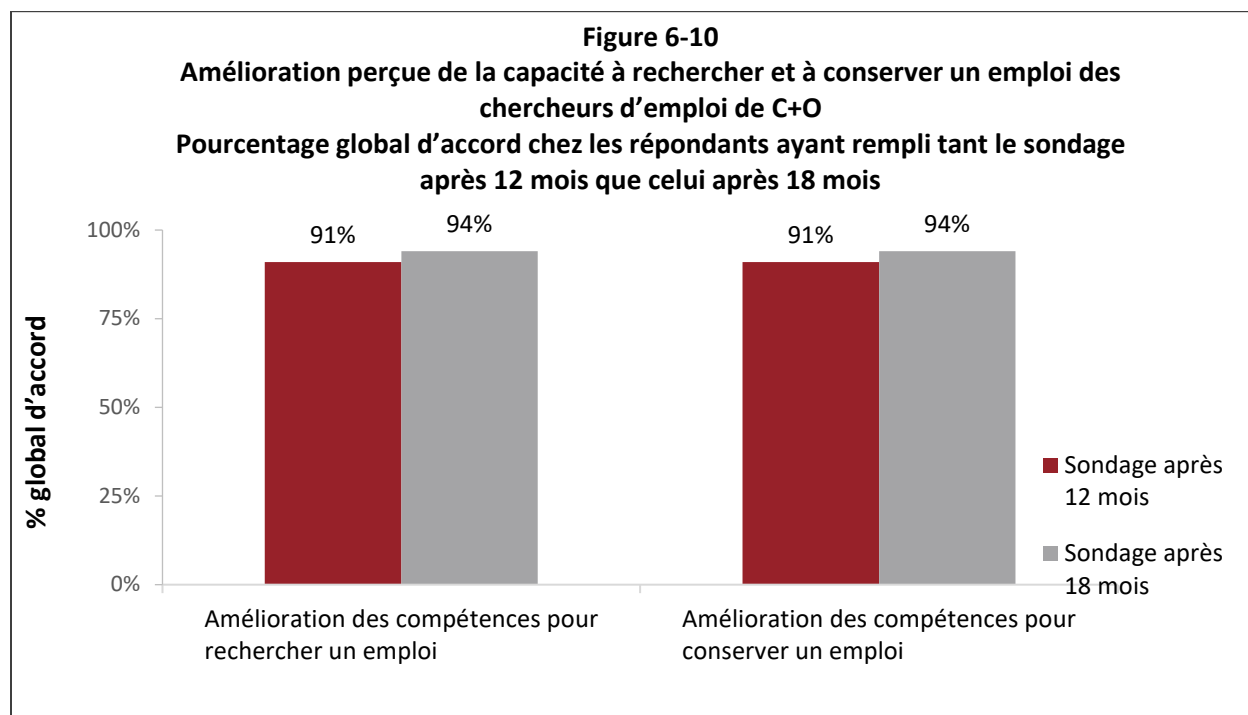


Tableau 6-18B : Cela [le programme C+O] m'a aidé à améliorer les compétences que je peux utiliser pour conserver un emploi

Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 12 mois (n = 51)	82 %	27 %	55 %	12 %	2 %	4 %	0 %
Après 18 mois (n = 58)	82 %	48 %	43 %	0 %	5 %	2 %	2 %
Sondage ponctuel (n = 300)	70 %	32 %	38 %	10 %	10 %	7 %	3 %

* Le nombre total de répondants est indiqué pour chaque sondage (n). Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 6, 12 ou 18 mois, ou les trois. Les groupes de répondants ne sont donc pas nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre.

Lorsqu'on compare les réponses des participants qui ont rempli les sondages après 12 et 18 mois, on remarque que le degré d'accord en ce qui concerne le fait que le programme C+O a aidé à améliorer leurs compétences pour rechercher et conserver un emploi était aussi élevé d'une période à l'autre (figure 6-10). Concrètement, au moins 9 répondants sur 10 étaient en accord avec ces affirmations dans les sondages après 12 et 18 mois (91 % et 94 %). On peut donc affirmer que la perception positive qu'avaient les répondants de leurs compétences pour rechercher et conserver un emploi était sensiblement la même au fil du temps.



12 mois, n = 34
 18 mois, n = 34

Lorsqu'on examine les résultats par projet, on constate que la plupart des répondants des 5 projets étaient d'avis que C+O les avait aidés à améliorer leurs compétences pour rechercher et conserver un emploi. Les participants au projet Construction Connections ayant répondu au sondage ponctuel étaient cependant les moins nombreux à partager cet avis (57 % et 55 %) (tableau 6-20).

Tableau 6-20 : Amélioration perçue de la capacité à rechercher et à conserver un emploi des chercheurs d'emploi de C+O : Tous les participants – Par projet (« Fortement en accord » + « En accord »)

Tableau 6-20A : Cela [le programme C+O] m'a aidé à améliorer les compétences que je peux utiliser pour rechercher un emploi.

Sondage	Construction Connections	Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	connect2SKILLS*	Elevate Plus	Supercom Industries Ltd.
Sondage ponctuel	57 %	81 %	85 %	82 %	66 %



Tableau 6-20B : Cela [le programme C+O] m'a aidé à améliorer les compétences que je peux utiliser pour conserver un emploi.

Sondage	Construction Connections	Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	connect2SKILLS*	Elevate Plus	Supercom Industries Ltd.
Sondage ponctuel	55 %	81 %	85 %	84 %	66 %

Construction Connections : sondage ponctuel, n = 94
 Hospitality Workers Training Centre : sondage ponctuel, n = 59
 connect2SKILLS : sondage ponctuel, n = 27
 Elevate Plus : sondage ponctuel, n = 38
 Supercom Industries Ltd. : sondage ponctuel, n = 82

6.2.3 Satisfaction des besoins et acquisition d'assurance

Tant au sondage après 12 mois qu'à celui après 18 mois, la grande majorité des répondants (81 % et 88 %) étaient d'avis que les activités de formation de C+O avaient répondu à leurs besoins et leur avaient donné de l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de leur carrière (tableau 6-21). Alors qu'environ les deux tiers (68 %) des répondants au sondage ponctuel étaient en accord avec chacune de ces affirmations, les résultats pour la question sur la satisfaction des besoins de ce même sondage étaient moins élevés que ceux du sondage après 12 mois (68 % par rapport à 86 %). Les résultats pour la question sur l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de carrière dans le sondage ponctuel étaient également moins élevés que ceux des sondages après 12 et 18 mois (68 % par rapport à 88 % et 86 % respectivement).



Tableau 6-21 : Perception des chercheurs d'emploi de C+O de la satisfaction des besoins et de l'acquisition d'assurance : Tous les participants – Par sondage

Tableau 6-21A : Les activités liées à la formation auxquelles vous avez participé ont répondu à vos besoins

Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 12 mois (n = 51)	86 %	37 %	49 %	2 %	6 %	4 %	2 %
Après 18 mois (n = 58)	81 %	33 %	48 %	9 %	7 %	2 %	2 %
Sondage ponctuel (n = 300)	68 %	22 %	46 %	12 %	11 %	7 %	3 %

Tableau 6-21B : Les activités liées à la formation auxquelles vous avez participé vous ont donné de l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de votre carrière

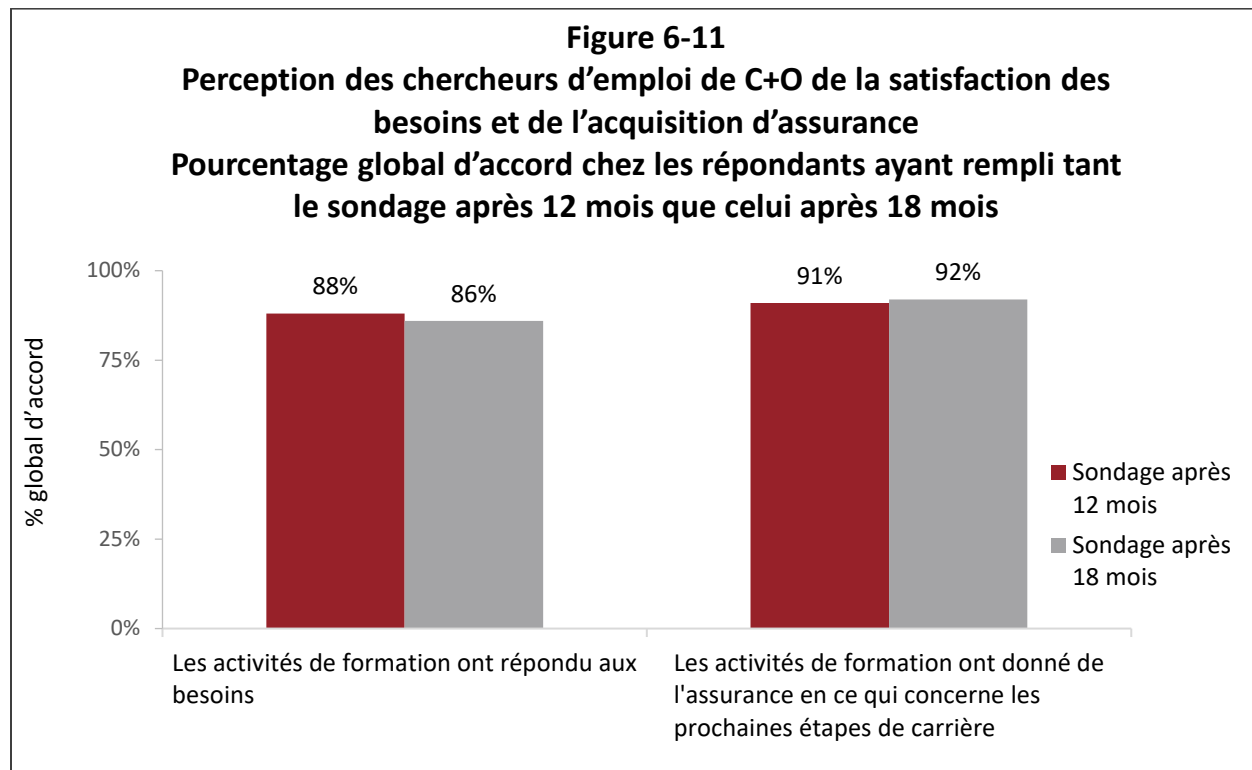
Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
Après 12 mois (n = 51)	88 %	41 %	47 %	4 %	2 %	4 %	2 %
Après 18 mois (n = 58)	86 %	48 %	38 %	5 %	5 %	2 %	2 %
Sondage ponctuel (n = 300)	68 %	29 %	39 %	13 %	10 %	7 %	3 %

* Le nombre total de répondants est indiqué pour chaque sondage (n). Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 12 ou 18 mois, ou les deux. Les groupes de répondants ne sont donc pas nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre.

La figure 6-11 montre les résultats des répondants ayant rempli tant le sondage après 12 mois que celui après 18 mois. Encore une fois, dans les deux sondages, les réponses aux questions à savoir si les activités de formation de C+O avaient répondu



aux besoins des répondants (86 % et 88 %) et leur avaient donné de l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de leur carrière (91 % et 92 %) étaient très positives et relativement semblables.



12 mois, n = 34
18 mois, n = 34

Environ les trois quarts, ou davantage, des participants aux projets Hospitality Workers Training Centre, connect2SKILLS et Elevate Plus étaient d'avis que les activités de formation de C+O avaient répondu à leurs besoins (74 % et 87 %) et leur avaient donné de l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de leur carrière (78 % et 84 %) (tableau 6-22). De la moitié aux deux tiers des participants aux projets Construction Connections et Supercom Industries Ltd. ont affirmé que les activités de formation de C+O avaient répondu à leurs besoins (55 % et 65 %) et leur avaient donné de l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de leur carrière (52 % et 68 %). Un pourcentage significativement moins élevé de participants au projet Construction Connections (55 %) par rapport à ceux des projets Elevate Plus (87 %) et Hospitality Workers Training Centre (78 %) estimaient que les activités de formation de C+O avaient répondu à leurs besoins, et un pourcentage encore une fois significativement moins élevé de participants au projet Construction Connections (52 %)^{***} que ceux du projet Elevate Plus (84 %) estimaient qu'elles leur avaient donné de l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de leur carrière.



Tableau 6-22 : Perception des chercheurs d'emploi de C+O de la satisfaction des besoins et de l'acquisition d'assurance; Tous les participants – Par projet (« Fortement en accord » + « En accord »)

Tableau 6-22A : Les activités liées à la formation auxquelles vous avez participé ont répondu à vos besoins.

Sondage	Construction Connections	Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	connect2SKILLS*	Elevate Plus	Supercom Industries Ltd.
Sondage ponctuel	55 %	78 %	74 %	87 %	65 %

Tableau 6-22B : Les activités liées à la formation auxquelles vous avez participé vous ont donné de l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de votre carrière.

Sondage	Construction Connections	Hospitality Workers Training Centre (HWTC)	connect2SKILLS*	Elevate Plus	Supercom Industries Ltd.
Sondage ponctuel	52 %	80 %	78 %	84 %	68 %

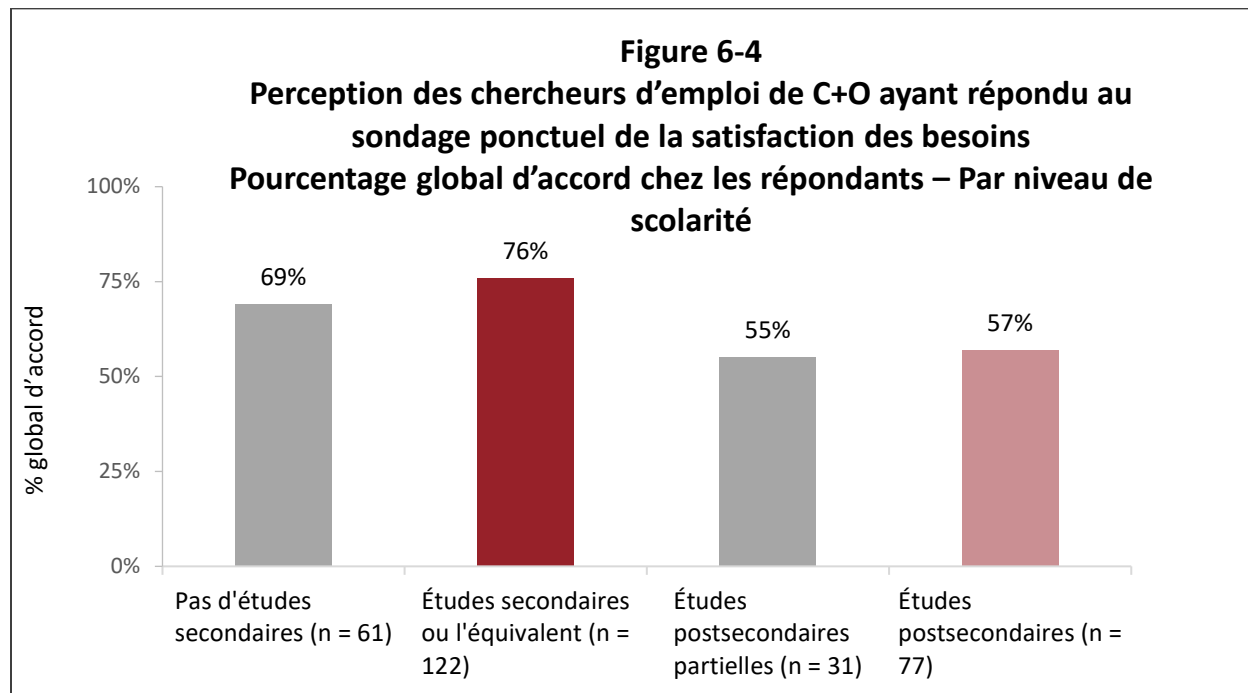
Construction Connections : sondage ponctuel, n = 94
 Hospitality Workers Training Centre : sondage ponctuel, n = 59
 connect2SKILLS : sondage ponctuel, n = 27
 Elevate Plus : sondage ponctuel, n = 38
 Supercom Industries Ltd. : sondage ponctuel, n = 82

Les réponses aux questions sur la satisfaction des besoins des chercheurs d'emploi et l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de leur carrière ont été réparties démographiquement pour en dégager les tendances liées à leurs expériences et à leurs perceptions relatives aux bénéfices du programme et à la mesure dans laquelle celui-ci les a préparés pour l'avenir (tableau 6-7). Les résultats étaient relativement semblables d'un groupe démographique à l'autre, la majorité des répondants de tous les groupes étant en accord avec ces éléments.

Un écart a toutefois été constaté entre les groupes selon le niveau de scolarité. Le nombre de répondants ayant déclaré que la formation comblait leurs besoins était significativement moins élevé parmi les participants ayant terminé des études postsecondaires que parmi ceux ayant terminé leurs études secondaires ou l'équivalent (tableau 6-23). Comme le montre la figure 6-12, la tendance générale veut que les participants ayant un niveau de scolarité plus élevé sont moins susceptibles de considérer que le programme a répondu à leurs besoins. Cette tendance est particulièrement illustrée par le fait que les personnes n'ayant pas terminé leurs études



secondaires étaient significativement moins susceptibles d'occuper un emploi (25 %) que celles ayant terminé leurs études secondaires (58 %) ou des études postsecondaires (65 %) (tableau 6-1 dans la section sur les résultats en matière d'emploi).



Comme les répondants ayant un niveau de scolarité plus élevé étaient moins susceptibles d'estimer que C+O avait répondu à leurs besoins, d'autres comparaisons ont été faites pour déterminer les aspects de la formation à améliorer afin de répondre aux besoins de ce groupe. On a constaté que les répondants ayant fait des études postsecondaires étaient moins susceptibles que ceux ayant fait des études secondaires de constater une amélioration de leurs compétences pour rechercher un emploi (65 % par rapport à 78 %) et de leurs compétences professionnelles générales (61 % par rapport à 75 %) à la suite de leur participation à C+O.

Aucun autre écart significatif n'a été relevé entre les divers groupes démographiques à ce sujet.

De façon plus générale, cette absence d'écart significatif entre les autres groupes démographiques peut être un constat positif qui confirme que C+O arrive à répondre aux besoins variés des différents groupes démographiques de chercheurs d'emploi et à les préparer à leur future carrière. La similitude entre les degrés d'accord des différents groupes démographiques (à savoir que la majorité des répondants étant en accord) donne également à penser que le programme répond aux besoins en matière de formation des participants de façon juste et équitable, ce qui est particulièrement important pour les groupes qui peuvent avoir des besoins complexes ou être confrontés à des obstacles à l'emploi.



Tableau 6-23: Perception des chercheurs d'emploi de C+O ayant répondu au sondage ponctuel de la satisfaction des besoins et de l'acquisition d'assurance – Pourcentage global d'accord par groupe démographique

Données démographiques : Sexe

Sexe	n	Besoins satisfaits	Assurance en ce qui concerne les prochaines étapes
Homme	226	66 %	67 %
Femme	73	74 %	74 %

Données démographiques : Âge (ans)

Âge (ans)	n	Besoins satisfaits	Assurance en ce qui concerne les prochaines étapes
18 à 29	113	66 %	65 %
30 à 39	74	66 %	72 %
40 à 49	61	74 %	71 %
50 et plus	52	67 %	69 %

Données démographiques : Éducation

Éducation	n	Besoins satisfaits	Assurance en ce qui concerne les prochaines étapes
Pas d'études secondaires	61	69 %	72 %
Études secondaires ou l'équivalent	122	76 %	71 %
Études postsecondaires partielles	31	55 %	71 %
Études postsecondaires	77	57 %	58 %

Données démographiques : Autochtone

Autochtone	n	Besoins satisfaits	Assurance en ce qui concerne les prochaines étapes
Oui	65	72 %	71 %
Non	235	67 %	68 %

Données démographiques : Personne handicapée

Personne handicapée	n	Besoins satisfaits	Assurance en ce qui concerne les prochaines étapes
Oui	27	59 %	70 %
Non	273	69 %	68 %



Données démographiques : Membre d'une minorité visible

Membre d'une minorité visible	n	Besoins satisfaits	Assurance en ce qui concerne les prochaines étapes
Oui	32	59 %	66 %
Non	268	69 %	69 %

Données démographiques : Source de revenu antérieure

Source de revenu antérieure	n	Besoins satisfaits	Assurance en ce qui concerne les prochaines étapes
POSPH, programme OT, AE ou dépendaient d'une forme d'aide sociale	194	70 %	72 %
Employé ou travailleur autonome	14	64 %	57 %
Aucun	61	66 %	64 %

Données démographiques : Antécédents de faible maintien en poste

Antécédents de faible maintien en poste	n	Besoins satisfaits	Assurance en ce qui concerne les prochaines étapes
Oui	83	70 %	71 %
Non	181	66 %	68 %

Données démographiques : Compétences préparant à l'emploi

Compétences préparant à l'emploi	n	Besoins satisfaits	Assurance en ce qui concerne les prochaines étapes
À améliorer	177	67 %	66 %
Satisfaisantes	93	70 %	72 %
Bonnes	11	73 %	73 %

6.3 Employeurs de C+O

Comme il a été mentionné précédemment, seulement 2 employeurs ont rempli un sondage 6 mois après la fin du placement de leur cohorte de chercheurs d'emploi, alors que de 10 à 14 employeurs ont répondu aux autres sondages (10 employeurs ont répondu au sondage après 12 mois, 11 au sondage après 18 mois et 14 au sondage ponctuel). Par conséquent, le dénombrement des réponses au sondage ponctuel et à ceux après 12 et 18 mois est présenté pour illustrer les tendances générales, mais celles-ci doivent être interprétées avec prudence.



6.3.1 Résultats perçus par les employeurs

Le sondage après 18 mois a révélé que les employeurs étaient d'avis que le programme C+O avait comblé des lacunes dans les compétences de leurs employés (4 sur 6), qu'il avait généré des avantages tangibles (5 sur 6) et que les participants au programme étaient prêts à travailler (5 sur 6). Les résultats du sondage après 12 mois et du sondage ponctuel étaient partagés, mais dans les deux cas, la plupart des employeurs (3 employeurs sur 5 dans le sondage après 12 mois et 5 employeurs sur 6 dans le sondage ponctuel) étaient malgré tout d'avis que les participants de C+O à leur emploi étaient prêts à travailler (tableau 6-24).

Tableau 6-24 : Perception des employeurs des résultats du programme C+O
 Nombre de réponses

Tableau 6-24A : La participation au programme *Compétences+ Ontario* nous a aidés à discerner les compétences manquantes au sein de notre entreprise

Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 5)	1	0	1	2	2	0	0
Après 18 mois (n = 6)	4	1	3	1	1	0	0
Sondage ponctuel (n = 6)	2	0	2	1	2	0	1



Tableau 6-24B : La participation de mon entreprise à *Compétences+ Ontario* a eu pour effet de générer des avantages tangibles pour nous (nous sommes désormais en mesure d'accepter un plus grand nombre de contrats grâce à l'ajout d'employés, à des gains de productivité et à l'accroissement des ventes)

Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 5)	2	0	2	2	0	0	1
Après 18 mois (n = 6)	5	1	4	0	1	0	0
Sondage ponctuel (n = 6)	2	0	2	3	1	0	0

Tableau 6-24C: Les participants à *Compétences+ Ontario* sont prêts à travailler dès le moment où ils sont placés en situation d'emploi

Sondage*	% global d'accord	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 5)	3	0	3	0	2	0	0
Après 18 mois (n = 6)	5	2	3	1	0	0	0
Sondage ponctuel (n = 6)	5	0	5	1	0	0	0



6.3.2 Maintien en poste après le programme C+O

Moins de la moitié des employeurs ayant répondu aux sondages après 12 mois (4 employeurs sur 10) et 18 mois (3 employeurs sur 11) ont affirmé que certains chercheurs d'emploi *n'avaient pas* obtenu d'emploi dans leur entreprise après leur période d'essai (tableau 6-25). Par ailleurs, 10 employeurs sur 14 ayant répondu au sondage ponctuel ont affirmé que certains chercheurs d'emploi *n'avaient pas* obtenu d'emploi dans leur entreprise après leur période d'essai.

Tableau 6-25 : Maintien en poste des chercheurs d'emploi auprès de l'employeur après leur participation au programme; Nombre de réponses

Tableau 6-25A : Est-il arrivé que des chercheurs d'emploi auprès de *Compétences+ Ontario* qui ont travaillé pendant une période d'essai pour votre entreprise n'aient pas obtenu d'emploi par la suite?

Sondage	Oui	Non	Je préfère ne pas répondre
Après 12 mois (n = 10)	4	5	1
Après 18 mois (n = 11)	3	5	3
Sondage ponctuel (n = 14)	10	4	0

* Le nombre total de répondants est indiqué pour chaque sondage (n). Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 6, 12 ou 18 mois, ou les trois. Les groupes de répondants ne sont donc pas nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre.

Dans l'ensemble des sondages, les deux principales raisons pour lesquelles les employeurs ont déclaré ne pas avoir gardé les chercheurs d'emploi de C+O qui avaient travaillé pendant une période d'essai pour leur entreprise étaient d'abord un absentéisme continu ou une ponctualité défailante, ensuite un rendement global médiocre.

Au total, 5 des 10 employeurs ayant répondu au sondage après 12 mois, 5 des 11 employeurs ayant répondu après 18 mois et 9 des 14 employeurs ayant répondu au sondage ponctuel ont affirmé avoir embauché moins de 50 % des chercheurs d'emplois de la cohorte du placement ou du travail à l'essai (tableau 6-26). Dans les sondages après 12 et 18 mois, la principale raison pour laquelle les employeurs ont dit ne pas avoir gardé ces chercheurs d'emploi après leur travail à l'essai était le rendement global médiocre⁴⁰.

⁴⁰Cette question de suivi ne figurait pas dans le sondage ponctuel pour les employeurs.



Tableau 6-26: Employeurs indiquant que des chercheurs d'emploi travaillent toujours dans leur entreprise; Nombre de réponses

Tableau 6-26 : Quel est le pourcentage de chercheurs d'emploi qui sont toujours employés par votre entreprise depuis la fin de l'assistance du service de placement professionnel?

Sondage	Moins de 50 %	50 % ou plus	Je ne suis pas certain
Après 12 mois (n = 10)	5	3	2
Après 18 mois (n = 11)	5	4	2
Sondage ponctuel (n = 14)	9	4	1

* Le nombre total de répondants est indiqué pour chaque sondage (n). Les répondants peuvent avoir rempli un des sondages après 6, 12 ou 18 mois, ou les trois. Les groupes de répondants ne sont donc pas nécessairement les mêmes d'un sondage à l'autre.

Tout compte fait, de nombreux employeurs ont indiqué que leurs participants de C+O ont été en mesure de conserver leur emploi après la période de formation, mais globalement leur nombre diminuait après 12 mois.

6.4 Efficacité – Récapitulatif

6.4.1. Chercheurs d'emploi de C+O

À retenir au sujet de l'efficacité du projet pilote : les chercheurs d'emploi de C+O étaient plus susceptibles de travailler six mois après la fin du programme que les participants des deux groupes des SE (68 % des participants de C+O par rapport à 27 % et 29 % de ceux des groupes des SE). Cependant, ces écarts s'estompaient à long terme (60 % des participants de C+O par rapport à 38 % et 54 % de ceux des groupes des SE après 12 mois, et 65 % des participants de C+O par rapport à 48 % et 58 % de ceux des SE après 18 mois). Dans tous les sondages, la principale raison pour laquelle les chercheurs d'emploi ne travaillaient pas était que malgré leur désir de travailler, leur recherche était infructueuse, ou alors qu'ils cherchaient un meilleur emploi (de 38 % à 56 %).

Dans le sondage ponctuel, le niveau de scolarité était la seule caractéristique démographique qui semblait être liée à l'emploi, puisque les participants de C+O ayant terminé leurs études secondaires ou des études postsecondaires étaient plus susceptibles de travailler que ceux qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires (58 % et 65 % par rapport à 25 %).

Le sondage ponctuel ainsi que ceux après 6 et 12 mois ont révélé que la plupart de participants de C+O étaient toujours employés auprès de l'employeur où ils avaient effectué leur placement ou leur travail à l'essai; toutefois, seulement 36 % ont affirmé travailler pour le même employeur au moment de répondre au sondage après 18 mois, ce qui suggère que le maintien en poste ne dure pas forcément.



Dans tous les sondages, environ la moitié des répondants ou plus travaillaient dans le même secteur que celui de leur formation C+O (de 62 % à 65 % des répondants aux sondages après 6 et 12 mois et au sondage ponctuel, et 49 % des répondants au sondage après 18 mois) et étaient d'avis que la formation qu'ils avaient reçue était adaptée à leur emploi actuel (pourcentage global d'accord de 70 % à 81 % chez les répondants au sondage ponctuel quant à l'amélioration de leurs compétences professionnelles). Néanmoins, la plupart de ceux qui ne travaillaient plus dans le même secteur mettaient toujours à profit les compétences et la formation acquises dans le cadre de C+O (pourcentage global d'accord de 52 % à 64 % chez les répondants au sondage ponctuel quant à l'amélioration de leurs compétences professionnelles). De plus, la majorité des chercheurs d'emploi de C+O ont dit être satisfaits de leur emploi, tous sondages confondus (de 73 % à 87 % à l'échelle des sondages).

Près d'un tiers ou plus des répondants occupaient des postes de rang supérieur au moment du sondage après 6 mois et ultérieurement (de 32 % à 42 % des répondants aux sondages après 6, 12 et 18 mois et 28 % des répondants au sondage ponctuel), et la majorité des répondants à tous les sondages ont indiqué avoir plus de responsabilités professionnelles (de 61 % à 75 % des répondants aux sondages après 6, 12 et 18 mois et 54 % des répondants au sondage ponctuel), ce qui signale des retombées positives du programme C+O sur la qualité des emplois.

En ce qui concerne le revenu, si la variabilité du nombre de réponses aux différents sondages ne permet pas de déceler d'éventuels écarts significatifs sous-jacents pour ce qui est du salaire et du nombre d'heures de travail par semaine, les réponses concernant les résultats en matière d'emploi soient généralement favorables à C+O. Par ailleurs, le salaire horaire moyen des hommes était significativement plus élevé que celui des femmes (19,39 \$ par rapport à 15,75 \$), ce qui peut s'expliquer par les différences entre les secteurs d'emploi.

En plus de répondre favorablement aux questions sur les résultats en matière d'emploi, les participants de C+O ont formulé des commentaires généralement positifs sur leurs perceptions et leurs expériences. Par exemple, les chercheurs d'emploi de C+O avaient tendance à se dire d'avis que leurs compétences relatives à l'employabilité, leurs compétences professionnelles générales et leurs compétences particulières à un emploi s'étaient améliorées à la suite de leur participation à C+O (pourcentage global d'accord de 68 % à 88 % chez tous les répondants à l'ensemble des sondages), et que le programme les avait également aidés à améliorer des compétences utiles pour rechercher et conserver un emploi (pourcentage global d'accord de 70 % à 90 % chez tous les répondants à l'ensemble des sondages). La grande majorité des chercheurs d'emploi étaient également d'avis que les activités de formation de C+O avaient répondu à leurs besoins et leur avaient donné de l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de leur carrière (pourcentage global d'accord de 68 % à 88 % chez tous les répondants à l'ensemble des sondages).

L'examen des tendances au fil du temps révèle que les perceptions et les expériences des chercheurs d'emploi ayant répondu à la fois au sondage après 12 mois et à celui



après 18 mois sont restées relativement stables d'une période de sondage à l'autre. De plus, les résultats étaient favorables dans l'ensemble des groupes de participants (lorsqu'on compare les différents groupes de chercheurs d'emploi au sondage ponctuel et à ceux après 12 et 18 mois), la majorité de ceux-ci se disant être satisfaits et avoir retiré des bénéfices de leur participation.

À la lumière de certaines réponses liées à l'efficacité du programme, on a constaté des variations d'un projet de C+O à l'autre, le projet Construction Connections étant celui dont les résultats étaient les moins positifs à plusieurs égards. Par exemple, les participants au projet Construction Connections avaient tendance à avoir une perception moins positive du programme et à légèrement être moins satisfaits de leur emploi. Par ailleurs, le sondage ponctuel a révélé que les participants aux projets Construction Connections et Supercom Industries Ltd. étaient moins nombreux à être en situation d'emploi.

6.4.2 Employeurs de C+O

Les résultats des sondages auprès des employeurs de C+O doivent être interprétés avec prudence en raison du faible nombre de répondants. Néanmoins, les commentaires reçus peuvent servir à évaluer l'efficacité du programme du point de vue des employeurs.

Les opinions des employeurs de C+O sur les résultats étaient quelque peu mitigées. Alors que les sondages à intervalles ont révélé que plus de la moitié des employeurs avaient embauché les chercheurs d'emploi à la fin de leur formation, moins de la moitié des employeurs ayant répondu au sondage ponctuel avaient fait de même.

Au moment de remplir le sondage ponctuel et ceux après 12 et 18 mois, les employeurs ont indiqué que moins de la moitié des chercheurs d'emploi qu'ils avaient formés étaient toujours à l'emploi de l'entreprise. Un rendement médiocre et des problèmes de ponctualité et d'absentéisme figuraient parmi les raisons les plus fréquentes pour lesquelles les employeurs ne gardaient pas certains participants. Il faut toutefois souligner que les employeurs n'ont pas tous expliqué leurs réponses.

Ensemble, les résultats des sondages remplis par les chercheurs d'emploi et les employeurs pourraient suggérer que les postes vacants ne sont pas tous pourvus grâce au programme en raison du faible pourcentage de chercheurs d'emploi toujours employés par les employeurs de C+O à long terme. À cet égard, rappelons malgré tout que la plupart des employeurs ayant répondu au sondage après 18 mois étaient d'avis que le programme C+O les avait aidés à discerner les compétences manquantes au sein de leur entreprise, qu'il avait généré des avantages tangibles, et que les chercheurs d'emploi étaient prêts à travailler au début de leur placement ou travail à l'essai. Ces résultats laissent donc supposer que le programme C+O répond aux objectifs des employeurs.



7. Évaluation du projet pilote C+O : Conclusions

Les prochaines pages contiennent une synthèse des résultats qui sont présentés de manière à répondre aux principales questions d'évaluation du projet pilote C+O ainsi que des observations supplémentaires sur les expériences et résultats des chercheurs d'emploi et des employeurs.

7.1 Réponses aux principales questions d'évaluation concernant les chercheurs d'emploi

1) Dans quelle mesure le projet pilote C+O attire-t-il des participants éloignés du marché du travail?

Pour ce qui est de la portée générale du programme, les données démographiques indiquent que le projet pilote C+O atteint la population cible, c'est-à-dire les personnes éloignées du marché du travail. C+O parvient à recruter des personnes à faible revenu et ne possédant pas la formation et les compétences professionnelles requises; en effet, au moment de leur inscription au projet pilote C+O, 70 % des participants comptaient sur des prestations d'AE, du programme Ontario au travail (OT) ou du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) comme principale source de revenu ou dépendaient des prestations du programme OT ou du POSPH, et 61 % avaient besoin de développer leurs compétences professionnelles préalables à l'emploi. Toutefois, seulement 35 % des participants du programme C+O avaient des antécédents de faible maintien en poste.

2) Dans quelle mesure la formation et les périodes d'essai mènent-ils à des placements?

La formation et les périodes d'essai dans le cadre du programme C+O mènent à des placements plus rapidement que les SE avec ou sans le Programme AFB, selon les groupes témoins. Plus précisément, les chercheurs d'emploi de C+O étaient plus susceptibles d'occuper un emploi six mois après la fin du programme que les deux groupes des SE (68 % des participants de C+O par rapport à 27 % et 29 % de ceux des groupes des SE). Cependant, ces écarts s'estompaient à long terme (60 % des participants de C+O par rapport à 38 % et 54 % de ceux des groupes des SE après 12 mois, et 65 % des participants de C+O par rapport à 48 % et 58 % de ceux des SE après 18 mois). Aucun écart n'a été relevé pour ce qui est du salaire et du nombre d'heures de travail.

3) Dans quelle mesure les participants ont-ils développé leurs compétences techniques, essentielles et relatives à l'employabilité?



La population cible du projet pilote C+O était formée de personnes éloignées du marché du travail. Les données administratives sur la population de participants au programme C+O révèlent que la majorité (61 %) avait de faibles compétences de préparation à l'emploi et avait eu de faibles revenus par le passé, dont 70 % qui recevaient des prestations d'aide sociale.

Dans ce contexte, la grande majorité des participants ayant répondu aux sondages après 12 mois et 18 mois ainsi qu'au sondage ponctuel a déclaré avoir remarqué une augmentation de leurs compétences professionnelles générales (de 69 % à 81 %), de leurs compétences particulières à un emploi (de 68 % à 81 %) et de leurs compétences relatives à l'employabilité (de 68 % à 88 %) à la suite de la formation de C+O. De plus, dans tous les sondages, au moins sept répondants sur dix (de 70 à 90 %) affirmaient que C+O les avait aidés à améliorer des compétences utiles pour rechercher et conserver un emploi. En outre, au moins huit sur dix (81 % et 86 %) des répondants aux sondages après 12 et 18 mois et environ deux tiers (68 %) des répondants au sondage ponctuel ont indiqué que les activités de formation auxquelles ils avaient participé répondaient à leurs besoins.

Donc, selon les autoévaluations des participants, il est clair que C+O améliore les compétences techniques, essentielles et relatives à l'employabilité.

4) Dans quelle mesure la participation au projet pilote C+O a-t-elle influencé les résultats en matière d'emploi des participants?

Lorsqu'on se penche uniquement sur la situation d'emploi des participants au moment du sondage, on observe qu'environ deux tiers (de 60 % à 68 %) des répondants aux sondages à intervalles travaillaient, ce qui était aussi le cas d'environ la moitié (52 %) des répondants au sondage ponctuel.

Dans le détail par projets de C+O, les résultats du sondage ponctuel révèlent qu'environ la moitié (46 % et 49 %) des participants des projets de Supercom Industries Limited et de Construction Connections travaillaient, comparativement à plus des deux tiers (de 68 % à 78 %) des participants des autres projets (Hospitality Workers Training Centre, connect2SKILLS et Elevate Plus).

5) Dans quelle mesure les participants obtiennent-ils des emplois assortis de responsabilités correspondant à celles de leur placement au sein de l'entreprise ou du secteur de leur formation?

Peu importe à quel moment ils répondaient au sondage, la majorité des chercheurs d'emploi du programme C+O avaient plus de responsabilités



professionnelles qu'à leur arrivée dans leur entreprise (de 61 % à 75 % pour les sondages après 6, 12 et 18 mois, et 54 % pour le sondage ponctuel). En outre, la grande majorité avait aussi tendance à occuper le même poste ou un meilleur poste qu'au début de leur formation, peu importe le sondage, avec un tiers ou plus des répondants qui a déclaré avoir un meilleur poste (de 32 % à 42 % pour les sondages après 6, 12 et 18 mois, et 28 % pour le sondage ponctuel).

La majorité des chercheurs d'emploi du programme C+O ont affirmé travailler pour le même employeur dans le sondage ponctuel et dans ceux après 6 et 12 mois (61 % à 72 %), ce qui était le cas de 36 % des répondants 18 mois après la fin du programme.

Près de deux tiers (de 63 % à 65 %) des chercheurs d'emploi occupaient un emploi dans le même secteur selon le sondage ponctuel et ceux après 6 et 12 mois, ce qui était le cas d'environ la moitié (48 %) après 18 mois. Toutefois, les compétences professionnelles acquises durant la formation du programme C+O sont souvent mises à profit même si les participants trouvent un emploi dans un autre domaine (dans le sondage ponctuel, de 52 % à 64 % des répondants travaillant dans un autre secteur ont indiqué avoir remarqué une amélioration perçue et concrète de leurs compétences professionnelles).

6) Dans quelle mesure les participants cherchent-ils à obtenir des services postérieurs à l'emploi?

Les résultats des sondages révèlent que seuls quelques participants du programme C+O ont cherché à obtenir des services postérieurs à l'emploi (seulement 5 cas au total selon les sondages après 12 et 18 mois). Bien qu'il soit impossible de déterminer la raison de ce manque de popularité, il est important d'examiner la stratégie de communication associée à l'offre de ces services aux participants et d'envisager l'ajout de communications après le programme à titre de rappel pour les chercheurs d'emploi.

7.2 Autres constatations concernant les chercheurs d'emploi de C+O

- Pour ce qui est de la portée générale du projet pilote, les données démographiques indiquent que C+O semble atteindre la population visée quand il est question du recrutement de personnes à faible revenu et ne possédant pas la formation et les compétences professionnelles nécessaires. En effet, au moment de leur inscription, 70 % des participants comptaient sur des prestations d'AE, du programme OT ou du POSPH comme principale source de revenu ou dépendaient des prestations du programme OT ou du POSPH, et 61 % avaient besoin de développer leurs compétences professionnelles préalables à l'emploi.



- Le nombre de répondants ayant déclaré que la formation comblait leurs besoins était significativement moins élevé parmi ceux ayant terminé des études postsecondaires que parmi ceux ayant terminé leurs études secondaires (57 % par rapport à 76 %, respectivement). Il s'agit du seul écart entre ces deux groupes démographiques en ce qui a trait à pertinence des activités de formation de C+O pour répondre à leurs besoins. Ainsi, tandis que les participants ayant fait des études postsecondaires pourraient profiter d'autres mesures visant à combler leurs besoins, le programme C+O semble répondre aux besoins de participants de divers groupes caractérisés par des facteurs démographiques variés consignés dans les données administratives du programme, y compris l'âge et le sexe, l'appartenance à une minorité visible ou à un peuple autochtone, ou encore une situation de handicap.
- Les résultats du sondage ponctuel montrent que les répondants n'ayant pas terminé leurs études secondaires étaient significativement moins susceptibles d'occuper un emploi (25 %) que ceux ayant terminé leurs études secondaires (58 %) ou des études postsecondaires (65 %). Il s'agit du seul écart statistiquement significatif concernant les données démographiques et les résultats en matière d'emploi.
- Dans l'ensemble des sondages, la principale raison pour laquelle les participants ne travaillaient pas était que malgré leur désir de travailler, leur recherche était infructueuse, ou alors qu'ils cherchaient un emploi ou un meilleur emploi (de 38 % à 56 %).
- En ce qui a trait aux problèmes et aux améliorations à apporter, le principal point, bien que soulevé par très peu de répondants, concernait des difficultés liées au placement, au travail à l'essai ou à la formation, y compris la durée de la formation, son contenu et la communication avec les formateurs. Il est possible d'améliorer ces éléments en développant et en peaufinant le programme.
- Les résultats en matière d'heures de travail et de salaire des groupes de C+O et des SE sont relativement similaires.

7.3 Réponses aux principales questions d'évaluation concernant les employeurs

Le sondage ponctuel et ceux après 12 et 18 mois ont chacun été remplis par 10 à 14 employeurs, et les résultats s'appuient donc sur le nombre d'occurrences pour illustrer les tendances générales des réponses. Compte tenu du faible nombre de réponses (qui est parfois encore plus faible pour certaines questions), il convient d'interpréter les résultats avec précaution.



1) Dans quelle mesure la formation de C+O et les services antérieurs à l'emploi comblent-ils les besoins des employeurs en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre?

Les employeurs ayant répondu au sondage réalisé 18 mois après la fin du programme avaient tendance (4 employeurs sur 6) à affirmer que le projet pilote C+O les avait aidés à discerner les compétences manquantes au sein de leur entreprise, mais ce n'était pas le cas de ceux ayant répondu au sondage après 12 mois (1 sur 5) ou au sondage ponctuel (2 sur 6). Cependant, ces résultats ne permettent pas de déterminer si ces employeurs étaient déjà conscients des compétences manquantes au sein de leur entreprise et ont voulu participer au programme C+O pour combler celles-ci.

La plupart des employeurs recommanderaient C+O à d'autres entreprises cherchant à combler des compétences manquantes, selon les résultats des sondages après 12 mois (7 sur 10) et après 18 mois (8 sur 11) et du sondage ponctuel (8 sur 14).

2) Dans quelle mesure les employeurs jugent-ils que les participants sont prêts à travailler au début du placement?

En général, les employeurs ayant répondu aux sondages après 12 mois (3 sur 5) et après 18 mois (5 sur 6) et au sondage ponctuel (5 sur 6) ont indiqué que les chercheurs d'emploi étaient prêts à travailler au début de leur placement.

Les compétences des participants permettent également d'évaluer le degré de préparation à l'emploi. À cet égard, les employeurs se disaient généralement satisfaits (« Très satisfait » ou « Satisfait ») dans leurs réponses aux questions sur les compétences générales, les compétences de base et les compétences techniques des chercheurs d'emploi⁴¹.

3) Dans quelle mesure les employeurs embauchent-ils ou gardent-ils les participants après la formation ou le placement?

À la fin du placement ou de l'essai, les employeurs avaient la possibilité d'embaucher les chercheurs d'emploi. Au total, 5 des 10 employeurs ayant répondu au sondage après 12 mois et 5 des 11 employeurs ayant répondu après 18 mois ont affirmé avoir embauché tous les chercheurs d'emploi à la fin de leur placement. Dans le sondage ponctuel, 10 des 14 employeurs ont indiqué qu'au moins un des participants n'avait pas obtenu de poste après la fin du placement. Dans l'ensemble des sondages, les deux principales raisons pour lesquelles les employeurs ont

⁴¹À l'exception d'une question dans le sondage ponctuel, où seulement trois des six employeurs se sont déclarés satisfaits des compétences techniques des participants.



déclaré ne pas avoir gardé les chercheurs d'emploi étaient d'abord un absentéisme continu ou une ponctualité défailante, ensuite un rendement global médiocre.

Il ne semble pas y avoir de tendance particulièrement forte associée au maintien en poste des chercheurs d'emploi au fil du temps par les 3 des 10 employeurs ayant répondu après 12 mois, les 3 des 11 employeurs ayant répondu après 18 mois et les 4 des 14 employeurs ayant répondu au sondage ponctuel qui employaient encore au moins 50 % des participants de C+O au moment de remplir le sondage. Les principales raisons pour lesquelles les employeurs ne gardaient pas certains participants à long terme concernaient divers problèmes généraux et précis en matière de rendement (d'après les sondages après 12 et 18 mois).

Ensemble, les résultats des sondages remplis par les chercheurs d'emploi et les employeurs indiquent qu'en général, la participation à C+O mène à un maintien de l'emploi modéré à élevé immédiatement après la fin du placement d'une cohorte donnée. Toutefois, à long terme, le nombre de chercheurs d'emploi travaillant toujours pour le même employeur diminue. Il faut garder en tête que les participants ne sont pas nécessairement congédiés; les raisons du départ peuvent être variées et attribuables à l'employé comme à l'employeur. Par exemple, des « raisons personnelles » étaient citées comme l'une des principales causes de départ par les participants à C+O, tous sondages confondus.

4) Dans quelle mesure les employeurs attribuent-ils au projet pilote C+O l'augmentation des capacités dans le domaine de compétences visé?

Les opinions quant à la production par C+O d'avantages tangibles pour les employeurs diffèrent. En effet, 5 des 6 employeurs ayant répondu au sondage après 18 mois convenaient (« Fortement en accord » et « En accord ») que leur participation à C+O avait généré des avantages tangibles (possibilité d'accepter plus de contrats grâce à l'ajout d'employés, gains de productivité ou accroissement des ventes, entre autres). Cependant, ce n'était pas le cas des répondants au sondage après 12 mois (2 sur 5) et au sondage ponctuel (2 sur 6), qui étaient plusieurs à affirmer que leur participation à C+O n'avait pas généré d'avantages tangibles.

5) Dans quelle mesure les partenariats entre les représentants de la main-d'œuvre, les fournisseurs de formation et les employeurs ont-ils été consolidés par C+O?

Les résultats révèlent que 5 des 10 employeurs ayant répondu après 12 mois, 5 des 11 employeurs ayant répondu après 18 mois et 10 des



14 employeurs ayant répondu au sondage ponctuel ont participé à l'élaboration des services d'emploi et de formation de C+O.

Dans le sondage ponctuel, 9 des 14 employeurs n'ont pas suggéré d'améliorations pour C+O en général. Les suggestions des autres portaient principalement sur l'amélioration de la formation et de la préparation à l'emploi ainsi que de l'attitude des chercheurs d'emploi et sur la réduction de l'absentéisme.

Par conséquent, bien que l'étude n'ait pas mesuré directement la solidité des liens entre les représentants de la main-d'œuvre, les fournisseurs de formation et les employeurs, il semble que certains éléments du programme pourraient être bonifiés à cet égard. Pour ce faire, on pourrait par exemple voir à améliorer la formation et à mieux préparer les chercheurs d'emploi afin d'améliorer les résultats positifs à la fois pour les participants et pour les employeurs.

7.4 Autres constatations concernant les employeurs

- Bien que 7 des 10 employeurs ayant répondu au sondage après 12 mois, 8 des 11 employeurs ayant répondu après 18 mois et 9 des 14 ayant répondu au sondage ponctuel n'aient pas proposé d'améliorations pour C+O en général, les autres ont fait des suggestions portant principalement sur l'amélioration de la formation et de la préparation, la modification de l'attitude des chercheurs d'emploi et la réduction de l'absentéisme.
- Dans l'ensemble, les employeurs ayant répondu aux sondages après 12 mois et 18 mois et au sondage ponctuel étaient satisfaits des services de C+O (7 sur 10, 9 sur 11 et 10 sur 14, respectivement) et ont trouvé ces services utiles (7 sur 10, 9 sur 11 et 9 sur 14, respectivement).

7.5 Conclusions générales

Le projet pilote C+O a démontré que le programme atteignait la population cible et rejoignait des personnes de groupes démographiques divers, celles ayant des antécédents de faible maintien en poste et celles ayant besoin d'améliorer leurs compétences les préparant à l'emploi.

Les résultats des sondages montrent que le programme C+O est en mesure de répondre aux besoins des chercheurs d'emploi en leur permettant d'acquérir des compétences pour chercher et garder un emploi. La plupart des chercheurs d'emploi ont aussi indiqué que le programme existant ne nécessitait que peu ou pas d'améliorations, même si la formation et le placement pourraient faire l'objet de modifications, selon quelques répondants.

Pour ce qui est des résultats en matière d'emploi, la principale force de C+O réside dans la rapidité à laquelle ses participants trouvent un emploi par rapport à ceux des



programmes des SE. Environ un an après avoir terminé un programme, les participants des SE ont tendance à rattraper ceux de C+O sur les plans de la situation et de la qualité d'emploi. Aucun autre écart n'a été relevé pour ce qui est des autres mesures liées aux résultats en matière d'emploi (à savoir le nombre d'heures de travail et le salaire) entre les participants de C+O et des SE avec ou sans le Programme AFB. Toutefois, cet écart sur le plan de la rapidité à rechercher un emploi peut avoir des effets considérables sur la réduction des dépenses en prestations d'aide sociale qui incomberaient au gouvernement si ces personnes étaient sans emploi. En 2017, le montant total consacré au financement direct des bénéficiaires de l'aide sociale en Ontario s'élevait à plus de 7,8 milliards de dollars⁴², et les dépenses gouvernementales consacrées au financement de l'aide sociale et aux programmes connexes⁴³ s'élevaient à 26,4 milliards de dollars⁴⁴. En juillet 2019, le programme OT comptait 442 571 bénéficiaires (240 279 cas)⁴⁵, et le POSPH, 522 257 bénéficiaires (378 581 cas)⁴⁶. Les projets pilotes comme C+O ont donc le potentiel de réduire les dépenses en aide sociale de la province à court et à long terme, grâce à l'embauche des participants.

La possibilité d'obtenir un emploi rapidement a aussi l'avantage de réduire l'effet de stigmatisation des personnes sans emploi à long terme, qui augmente le risque que ces personnes se retrouvent sans emploi de nouveau à cause de l'érosion de leurs compétences et de leur confiance ainsi que d'un attrait moins marqué de la part des employeurs⁴⁷.

Bien que le faible nombre d'employeurs ayant participé à l'étude limite la possibilité de tirer des conclusions générales, les réponses démontrent, dans une certaine mesure, que l'amélioration de la formation et de la préparation des chercheurs d'emploi pourrait favoriser le maintien en poste après la formation de C+O. Selon certains écarts notés entre les projets de C+O, ces améliorations devraient être envisagées globalement mais aussi projet par projet.

⁴²À savoir le maintien du revenu (5 104 \$) et les autres formes d'aide sociale (2 711 \$). De plus, en moyenne 1 931 \$ supplémentaires étaient consacrés à la rémunération des « bénéficiaires assurance sociale, assurance contre les accidents du travail ».

⁴³À savoir les « transferts courants aux administrations publiques », https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610045001&request_locale=fr.

⁴⁴Statistique Canada, *Tableau 36-10-0450-01 Revenus, dépenses et solde budgétaire - Administrations publiques, comptes économiques provinciaux et territoriaux (x 1 000 000)*, DOI : <https://doi.org/10.25318/3610045001-fra>, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv!recreate-nonTraduit.action?pid=3610045001&selectedNodeIds=1D7%2C2D3%2C3D92%2C3D93%2C3D94%2C3D95%2C3D106%2C3D108%2C3D115%2C3D117&checkedLevels=&refPeriods=20130101%2C20170101&dimensionLayouts=lay2%2Clayout2%2Clayout3%2Clayout2&vectorDisplay=false&request_locale=fr.

⁴⁵Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, *Programme Ontario au travail Rapport statistique mensuel - juillet 2019*, <https://www.mcass.gov.on.ca/fr/mcass/open/sa/owCaseLoadReport.aspx>, 2019.

⁴⁶Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, *Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées Rapport statistique mensuel - juillet 2019*, <https://www.mcass.gov.on.ca/fr/mcass/open/sa/odspCaseLoadReport.aspx>, 2019.

⁴⁷W. ARULAMPALAM, P. GREGG et M. GREGORY, « Unemployment Scarring », *The Economic Journal*, vol. 111, 2001, p. 577-585.



Le suivi et l'adaptation continus du programme sont essentiels à son succès présent et futur, particulièrement pour ce qui est de la mise en relation d'employeurs ayant des postes à pourvoir et de chercheurs d'emploi intéressés par ces postes. Selon les données les plus récentes, l'Ontario comptait plus de 160 000 postes vacants, dont 10 % l'étaient depuis 90 jours ou plus. Deux tiers de ces postes sont dans les industries de la construction, de la fabrication ainsi que de l'hébergement et des services de restauration⁴⁸, des domaines particulièrement adaptés aux projets actuels de C+O. De plus, environ la moitié des postes vacants de premier échelon ne requièrent aucune éducation formelle et une proportion similaire des postes vacants ne nécessite aucune expérience, alors qu'à peu près 30 % exigent un diplôme d'études secondaires⁴⁹. Ainsi, l'ensemble des résultats du projet pilote révèlent que C+O a le potentiel de combler ces lacunes en matière d'emploi dans l'avenir.

⁴⁸Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54917-fra.htm>, 2016. ISSN : 2291-0840

⁴⁹Statistique Canada, *Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2017001/article/54898-fra.htm>, 2016. ISSN : 2291-0840



Annexe A. Calendrier

Volet du projet	2016	2017				2018							2019			
	Nov.	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Févr.	Mars	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Juin	Juill.	Août	Sept.
Programme de projet pilote C+O	[Barre continue]															
Réunion de lancement du projet																
Conception des sondages : en ligne, au téléphone, en français																
Conception de la stratégie incitative																
Conception et automatisation des communications																
Processus de transfert de données et configuration du site avec SFTP																
Développement de la base de données et du tableau de bord en ligne																
Essai préliminaire du sondage																
Processus de transfert de données : fichiers entrants et sortants																
Administration des sondages																
Vérification des coordonnées pour les sondages et analyse des communications																
Mise à niveau de la base de données et du tableau de bord en ligne																
Période de collecte de données des sondages pour le rapport préliminaire																
Analyse et rapport préliminaires pour le MTFDC																
Période de collecte de données des sondages pour le rapport provisoire																
Analyse et rapport provisoires pour le MTFDC																



	2016	2017				2018							2019
Période de collecte de données des sondages pour le rapport final													
Analyse et rapport finaux pour le MTFDC													



Annexe B. Profil des projets

Tableau B-1 : Description des projets et des volets des services de C+O

Projet	Description	Volets des services
<p>Construction Connections</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offre de formation et de possibilités de carrière dans l'industrie de la construction à des résidents qui vivent dans les communautés où se déroulent les projets et qui sont démunis sur le plan économique, victimes de discrimination ou confrontés à divers obstacles liés à l'égalité des chances. • Aide à des employeurs de l'industrie de la construction à combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre à court et à long terme. • Soutien de projets d'infrastructure de grande envergure à Toronto et d'engagements en vue de l'embauche d'apprentis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Services antérieurs à l'emploi axés sur le secteur (compétences générales), y compris concernant la gestion des compétences de vie, la planification de carrière, l'exploration de carrières, les connaissances en matière de droits, de responsabilités et du rôle des travailleurs, le maintien d'un emploi et la réussite professionnelle, le soutien financier et le soutien social. • Services antérieurs à l'emploi axés sur le secteur (compétences spécialisées), y compris cours de premiers soins ainsi que sur le SIMDUT et la sécurité. • Placement des participants dans diverses occasions d'emploi – travail à l'essai, observation au poste de travail, formation particulière au poste de travail et mentorat. • Occasions d'emploi menant à ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> ○ préparation aux tests préalables à l'emploi des syndicats; ○ centres de formation technique; ○ programmes de préapprentissage; ○ apprentissage auprès d'employeurs; ○ adhésion à un syndicat; ○ projets d'infrastructure publics/recrutement.



Projet	Description	Volets des services
<p>Hospitality Workers Training Centre (HWTC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offre, par le principal concepteur de plans de formation intégrés et représentant de la main-d'œuvre, de programmes de formation professionnelle aux nouveaux venus dans l'industrie du tourisme d'accueil, et ce, dans six domaines : <ul style="list-style-type: none"> ○ l'entretien ménager; ○ les services aux invités; ○ le service de banquet; ○ le service de restaurant; ○ l'aide en cuisine; ○ le préapprentissage en cuisine. • Organisme de perfectionnement de la main-d'œuvre axé sur un secteur, qui travaille à la fois auprès des employeurs et auprès des travailleurs. • Offre de services d'emploi axés sur un secteur, y compris de services de recrutement et d'inscription, de formation professionnelle, de placement et de soutien postérieur à l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences générales préalables à l'emploi <ul style="list-style-type: none"> ○ Préparation préalable à l'emploi axée sur un secteur, préparation à l'emploi et formation de base. ○ Formation pour la préparation à l'emploi permettant aux participants de se familiariser avec les environnements de travail du tourisme d'accueil et les sensibilisant aux attitudes et aux comportements qui favorisent la réussite dans l'industrie. ○ Présentation aux participants des titres de compétences exigés et des parcours à suivre pour obtenir des postes de niveau supérieur dans le secteur du tourisme d'accueil. ○ Présentation aux participants du vocabulaire, des notions de littératie et de numératie et des compétences professionnelles propres au secteur, au besoin. • Compétences spécialisées techniques et essentielles <ul style="list-style-type: none"> ○ Formation professionnelle propre à un secteur faisant l'objet d'une consultation continue avec des employeurs locaux du tourisme d'accueil. ○ Formation professionnelle technique pour améliorer grandement les occasions d'emploi des participants pour des postes de premier échelon dans l'industrie du tourisme d'accueil.



Projet	Description	Volets des services
<p>connect2SKILLS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formation dans les industries de la fabrication, y compris celles : <ul style="list-style-type: none"> ○ des fournisseurs de pièces automobiles de niveau 1; ○ des fournisseurs de pièces automobiles de niveau 2. • Approfondissement d'un programme d'emploi existant grâce : <ul style="list-style-type: none"> ○ à l'élargissement des services pour les axer sur d'autres secteurs de la fabrication dans le domaine; ○ à l'amélioration de la réponse aux demandes des employeurs pour pourvoir des postes vacants; ○ à l'offre de soutien continu pour aider les clients à réussir et à progresser sur le plan professionnel et fournir aux employeurs les compétences nécessaires pour l'intégration de participants confrontés à des obstacles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences générales préalables à l'emploi <ul style="list-style-type: none"> ○ Compétences relatives à l'employabilité axées sur un secteur, y compris techniques de recherche d'emploi et gestion de l'attitude et du comportement personnels au travail, connaissance des attentes des employeurs, travail d'équipe et communication efficace. ○ Compétences en planification et en gestion de carrière pour progresser sur le plan professionnel, y compris offre d'orientation professionnelle et de planification de carrière continue. ○ Compétences liées à la gestion de l'attitude et du comportement personnels. ○ Connaissance des droits des travailleurs, y compris des devoirs des employés et des obligations des employeurs en vertu de la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i> et de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i> de 1990. • Compétences spécialisées techniques et essentielles <ul style="list-style-type: none"> ○ Formation professionnelle technique en vue de pourvoir les postes vacants. ○ Formation sur la sécurité professionnelle (y compris les attestations) en vue de pourvoir les postes vacants. ○ Placement d'apprentissage par l'expérience de deux semaines, y compris de l'observation au poste de travail et du travail à l'essai. ○ Certificat d'achèvement présentant les compétences et connaissances acquises par le participant au cours du programme.



Projet	Description	Volets des services
<p>Elevate Plus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formation dans les industries de la fabrication, y compris celles : <ul style="list-style-type: none"> ○ de la transformation des aliments, du plastique et de l'emballage; ○ des fils et des câbles; ○ des produits en papier; ○ de la fabrication de pointe ou des chaînes logistiques connexes. • Approfondissement d'un programme d'emploi existant grâce : <ul style="list-style-type: none"> ○ à l'élargissement des services pour les axer sur d'autres secteurs de la fabrication dans le domaine; ○ à l'amélioration de la réponse aux demandes des employeurs pour pourvoir des postes vacants; ○ à l'offre de soutien continu pour aider les clients à réussir et à progresser sur le plan professionnel et fournir aux employeurs les compétences nécessaires pour l'intégration de participants confrontés à des obstacles. ○ Mentorat pour renforcer la capacité des employeurs à soutenir leurs travailleurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mêmes volets que connect2SKILLS (voir ci-dessus).



<p>Supercom Industries Limited</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation des membres de six communautés autochtones touchées par la construction de la ligne du projet de raccordement électrique Est-Ouest entre Thunder Bay et Wawa en : <ul style="list-style-type: none"> ○ définissant les besoins en perfectionnement de la main-d'œuvre, particulièrement les postes vacants de premier échelon, les compétences essentielles et techniques ainsi que les compétences relatives à l'employabilité pour réussir; procédant au placement de candidats formés et prêts pour pourvoir les postes désignés; • élargissant les services pour les axer sur d'autres secteurs de l'énergie dans la région; • offrant du soutien continu pour aider les clients à réussir et à progresser sur le plan professionnel et fournissant aux employeurs les compétences nécessaires pour l'intégration de participants confrontés à des obstacles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1 – Programme de formation communautaire de 12 semaines axé sur les compétences générales pour la préparation dans le domaine de l'énergie et pour le perfectionnement personnel et le développement de carrière qui combine deux volets (formation en classe et activités d'enrichissement). • Préparation à l'emploi axée sur un secteur (attitude positive, responsabilité, capacité d'adaptation, désir d'apprendre, importance de la sécurité, de la santé et de l'environnement). • Connaissances axées sur le secteur (industrie de l'énergie) • Perfectionnement personnel et développement de carrière faisant partie intégrante du programme de préparation à l'emploi axé sur l'énergie. • Introduction au secteur de l'énergie, y compris introduction aux principes de base de l'électricité, aux étapes de la construction d'une ligne de transport d'énergie, à la production d'énergie, aux termes de base utilisés durant la production d'énergie, aux compétences professionnelles et à la formation requise pour occuper des emplois dans le secteur de l'énergie ainsi qu'à la sécurité sur les lieux de travail. • Niveau 2 – Compétences professionnelles liées à des postes – Formation professionnelle permettant l'acquisition de compétences spécialisées techniques et essentielles en vue de pourvoir les postes vacants, avec observation au poste de travail ou travail à l'essai. • Niveau 3 – Formation à un métier spécialisé – participants de C+O. • Niveau 4 – Préparation à l'emploi, placement d'apprentissage de transition de deux semaines. • Après avoir réussi le programme, les participants reçoivent du Collège
---	---	--



Projet	Description	Volets des services
		Confederation une attestation reconnaissant leurs réalisations.



Annexe C. Données démographiques

Tableau C-1 : Données démographiques des chercheurs d'emploi de C+O (population, échantillon, répondants)

Données démographiques	Population globale N = 1 023	Échantillon original N = 188	Après 6 mois N = 66	Après 12 mois N = 62	Après 18 mois N = 60	Répondants au sondage ponctuel N = 300
Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe
Homme	74 %	69 %	73 %	71 %	75 %	75 %
Femme	24 %	31 %	27 %	29 %	25 %	24 %
Autre identité de genre	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Non divulgué	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Âge (ans)	Moy. = 35 (Écart type = 11)	Moy. = 37 (Écart type = 10)	Moy. = 37 (Écart type = 11)	Moy. = 38 (Écart type = 10)	Moy. = 36 (Écart type = 10)	Moy. = 39 (Écart type = 18)
18 à 29	39 %	30 %	32 %	23 %	30 %	38 %
30 à 39	29 %	34 %	30 %	37 %	38 %	25 %
40 à 49	20 %	22 %	24 %	29 %	22 %	20 %
50 et plus	12 %	15 %	14 %	11 %	10 %	17 %
Non divulgué	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
État civil	État civil	État civil	État civil	État civil	État civil	État civil
En couple (mariage ou union de fait)	16 %	20 %	23 %	32 %	27 %	19 %
Célibataire	77 %	72 %	70 %	63 %	67 %	75 %
Personne séparée, divorcée ou veuve	1 %	2 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Non divulgué	6 %	6 %	8 %	5 %	6 %	4 %
Éducation	Éducation	Éducation	Éducation	Éducation	Éducation	Éducation
Pas d'études secondaires	25 %	19 %	18 %	18 %	20 %	20 %
Études secondaires ou l'équivalent	41 %	41 %	39 %	32 %	35 %	41 %



Données démographiques	Population globale N = 1 023	Échantillon original N = 188	Après 6 mois N = 66	Après 12 mois N = 62	Après 18 mois N = 60	Répondants au sondage ponctuel N = 300
Études postsecondaires partielles	11 %	15 %	14 %	15 %	12 %	10 %
Apprentissage, grade d'associé, certificat ou diplôme	15 %	16 %	17 %	21 %	18 %	20 %
Grade universitaire (y compris de 2 ^e et de 3 ^e cycle)	6 %	8 %	12 %	15 %	15 %	5 %
Non divulgué	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %
Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études
< 1 an	13 %	10 %	15 %	15 %	15 %	15 %
1 à 6 ans	33 %	29 %	29 %	21 %	30 %	29 %
Plus de 6 ans	49 %	56 %	53 %	61 %	52 %	51 %
Sans objet	2 %	5 %	3 %	3 %	3 %	1 %
Non divulgué	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %
Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée
Oui	9 %	15 %	20 %	19 %	17 %	9 %
Non	90 %	85 %	80 %	81 %	83 %	91 %
Non divulgué	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible
Oui	12 %	16 %	14 %	15 %	12 %	11 %
Non	87 %	84 %	86 %	85 %	88 %	89 %
Non divulgué	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien



Données démographiques	Population globale N = 1 023	Échantillon original N = 188	Après 6 mois N = 66	Après 12 mois N = 62	Après 18 mois N = 60	Répondants au sondage ponctuel N = 300
Oui	85 %	81 %	76 %	73 %	68 %	85 %
Non	14 %	19 %	24 %	27 %	32 %	15 %
Non divulgué	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant
Oui	7 %	11 %	11 %	21 %	23 %	9 %
Non	92 %	89 %	89 %	79 %	77 %	91 %
Non divulgué	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autochtone	Autochtone	Autochtone	Autochtone	Autochtone	Autochtone	Autochtone
Oui	23 %	2 %	3 %	3 %	3 %	24 %
Non	77 %	97 %	97 %	97 %	97 %	76 %
Soutien social	Soutien social	Soutien social	Soutien social	Soutien social	Soutien social	Soutien social
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH)	7 %	8 %	9 %	8 %	10 %	8 %
Ontario au travail (OT)	52 %	62 %	64 %	65 %	62 %	44 %
Assurance-emploi (AE)	8 %	6 %	5 %	5 %	5 %	10 %
OT, POSPH ou AE comme source de revenu	3 %	4 %	6 %	2 %	3 %	3 %
Employé ou travailleur autonome	4 %	3 %	6 %	6 %	5 %	5 %
Autre	6 %	6 %	5 %	3 %	3 %	7 %
Aucun	17 %	12 %	6 %	11 %	12 %	20 %
Non divulgué	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %
Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste



Données démographiques	Population globale N = 1 023	Échantillon original N = 188	Après 6 mois N = 66	Après 12 mois N = 62	Après 18 mois N = 60	Répondants au sondage ponctuel N = 300
Oui	35 %	53 %	50 %	45 %	43 %	28 %
Non	52 %	37 %	41 %	42 %	43 %	60 %
Sans objet	10 %	10 %	9 %	13 %	13 %	9 %
Non divulgué	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %
Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi
À améliorer	61 %	61 %	64 %	65 %	68 %	59 %
Satisfaisantes	29 %	31 %	29 %	31 %	20 %	31 %
Bonnes	4 %	7 %	8 %	5 %	12 %	4 %
Non divulgué	7 %	1 %	0 %	0 %	0 %	6 %



Tableau C-2 : Données démographiques des chercheurs d'emploi des SE avec le Programme AFB (population, échantillon, répondants)

Données démographiques	Population des SE N = 49 750	Échantillon avec le Programme AFB N = 162	Après 6 mois N = 24	Après 12 mois N = 55	Après 18 mois N = 45
Programme AFB	Programme AFB	Programme AFB	Programme AFB	Programme AFB	Programme AFB
Oui	5 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Non	95 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe
Homme	48 %	67 %	50 %	62 %	53 %
Femme	51 %	33 %	50 %	38 %	47 %
Autre	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre identité de genre	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Non divulgué	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Âge (ans)	Moy. = 39 (écart type = 13)	Moy. = 40 (écart type = 13)	Moy. = 43 (écart type = 14)	Moy. = 41 (écart type = 12)	Moy. = 41 (écart type = 14)
18 à 29	31 %	28 %	21 %	20 %	29 %
30 à 39	25 %	27 %	25 %	31 %	27 %
40 à 49	20 %	16 %	17 %	22 %	13 %
50 et plus	25 %	28 %	38 %	27 %	31 %
État civil	État civil	État civil	État civil	État civil	État civil
En couple (mariage ou union de fait)	36 %	15 %	13 %	11 %	16 %
Célibataire	56 %	70 %	67 %	76 %	73 %
Personne séparée, divorcée ou veuve	2 %	1 %	4 %	2 %	0 %
Non divulgué	6 %	14 %	17 %	11 %	11 %
Éducation	Éducation	Éducation	Éducation	Éducation	Éducation
Pas d'études secondaires	12 %	30 %	8 %	27 %	22 %
Études secondaires ou l'équivalent	29 %	36 %	21 %	35 %	38 %



Données démographiques	Population des SE N = 49 750	Échantillon avec le Programme AFB N = 162	Après 6 mois N = 24	Après 12 mois N = 55	Après 18 mois N = 45
Études postsecondaires partielles	6 %	7 %	8 %	5 %	11 %
Apprentissage, qualification professionnelle, certificat ou diplôme (y compris grade d'associé)	28 %	22 %	54 %	29 %	24 %
Grade universitaire (y compris de 2 ^e ou de 3 ^e cycle)	26 %	4 %	8 %	4 %	4 %
Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études
< 1 an	69 %	21 %	17 %	15 %	18 %
1 à 6 ans	18 %	45 %	42 %	42 %	44 %
Plus de 6 ans	4 %	31 %	33 %	40 %	31 %
Sans objet	8 %	2 %	8 %	4 %	0 %
Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée
Oui	10 %	25 %	25 %	20 %	31 %
Non	90 %	75 %	75 %	80 %	69 %
Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible
Oui	85 %	16 %	21 %	20 %	22 %
Non	15 %	84 %	79 %	80 %	78 %
Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien
Oui	78 %	90 %	79 %	91 %	89 %
Non	22 %	10 %	21 %	9 %	11 %
Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant
Oui	14 %	5 %	8 %	5 %	4 %
Non	86 %	95 %	92 %	95 %	96 %



Données démographiques	Population des SE N = 49 750	Échantillon avec le Programme AFB N = 162	Après 6 mois N = 24	Après 12 mois N = 55	Après 18 mois N = 45
Autochtone	Autochtone	Autochtone	Autochtone	Autochtone	Autochtone
Oui	22 %	12 %	4 %	13 %	7 %
Non	78 %	88 %	96 %	87 %	93 %
Soutien social	Soutien social	Soutien social	Soutien social	Soutien social	Soutien social
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH)	3 %	18 %	17 %	16 %	18 %
Ontario au travail (OT)	16 %	40 %	38 %	42 %	44 %
Assurance-emploi (AE)	13 %	3 %	4 %	4 %	2 %
OT, POSPH ou AE comme source de revenu	1 %	5 %	0 %	7 %	4 %
Employé ou travailleur autonome	10 %	3 %	0 %	2 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre	10 %	7 %	17 %	13 %	11 %
Aucun	47 %	24 %	25 %	16 %	20 %
Non divulgué	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste
Oui	15 %	31 %	38 %	38 %	38 %
Non	85 %	69 %	63 %	62 %	62 %
Sans objet	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi
À améliorer	77 %	70 %	83 %	73 %	62 %
Satisfaisantes	19 %	24 %	17 %	20 %	27 %
Bonnes	3 %	4 %	0 %	4 %	7 %
Non divulgué	2 %	2 %	0 %	4 %	4 %



Tableau C-3 : Données démographiques des chercheurs d'emploi des SE sans le Programme AFB (population, échantillon, répondants)

Données démographiques	Population des SE N = 49 750	Échantillon sans le Programme AFB n = 343	Après 6 mois n = 56	Après 12 mois n = 102	Après 18 mois n = 97
Programme AFB	Programme AFB	Programme AFB	Programme AFB	Programme AFB	Programme AFB
Oui	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Non	95 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe
Homme	48 %	70 %	64 %	41 %	58 %
Femme	51 %	30 %	36 %	59 %	42 %
Autre	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre identité de genre	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Non divulgué	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Âge (ans)	Moy. = 39 (écart type = 13)	Moy. = 44 (écart type = 13)	Moy. = 43 (écart type = 13)	Moy. = 40 (écart type = 13)	Moy. = 40 (écart type = 13)
18 à 29	31 %	24 %	14 %	23 %	24 %
30 à 39	25 %	30 %	29 %	32 %	34 %
40 à 49	20 %	19 %	25 %	19 %	16 %
50 et plus	25 %	27 %	32 %	26 %	26 %
État civil	État civil	État civil	État civil	État civil	État civil
En couple (mariage ou union de fait)	36 %	27 %	32 %	34 %	34 %
Célibataire	56 %	63 %	55 %	57 %	57 %
Personne séparée, divorcée ou veuve	2 %	2 %	4 %	2 %	1 %
Non divulgué	6 %	8 %	9 %	7 %	8 %
Éducation	Éducation	Éducation	Éducation	Éducation	Éducation
Pas d'études secondaires	12 %	25 %	16 %	20 %	13 %
Études secondaires ou l'équivalent	29 %	38 %	41 %	35 %	38 %



Données démographiques	Population des SE N = 49 750	Échantillon sans le Programme AFB n = 343	Après 6 mois n = 56	Après 12 mois n = 102	Après 18 mois n = 97
Études postsecondaires partielles	6 %	6 %	5 %	6 %	5 %
Métier, certificat, diplôme ou grade d'associé	28 %	21 %	18 %	25 %	28 %
Grade universitaire (y compris de 2 ^e et de 3 ^e cycle)	26 %	10 %	20 %	15 %	15 %
Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études	Temps écoulé depuis les dernières études
< 1 an	69 %	14 %	14 %	20 %	20 %
1 à 6 ans	18 %	30 %	21 %	25 %	27 %
Plus de 6 ans	4 %	55 %	63 %	53 %	53 %
Sans objet	8 %	1 %	2 %	2 %	1 %
Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée	Personne handicapée
Oui	10 %	19 %	23 %	20 %	18 %
Non	90 %	81 %	77 %	80 %	82 %
Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible	Membre d'une minorité visible
Oui	15 %	11 %	14 %	9 %	13 %
Non	85 %	89 %	86 %	91 %	87 %
Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien	Citoyen canadien
Oui	78 %	89 %	86 %	89 %	89 %
Non	22 %	11 %	14 %	11 %	11 %
Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant	Nouvel arrivant
Oui	14 %	6 %	13 %	11 %	11 %
Non	86 %	94 %	88 %	89 %	89 %
Autochtone	Autochtone	Autochtone	Autochtone	Autochtone	Autochtone
Oui	4 %	17 %	11 %	15 %	13 %



Données démographiques	Population des SE N = 49 750	Échantillon sans le Programme AFB n = 343	Après 6 mois n = 56	Après 12 mois n = 102	Après 18 mois n = 97
Non	96 %	83 %	89 %	85 %	87 %
Soutien social	Soutien social	Soutien social	Soutien social	Soutien social	Soutien social
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH)	3 %	13 %	20 %	18 %	15 %
Ontario au travail (OT)	16 %	30 %	25 %	27 %	25 %
Assurance-emploi (AE)	13 %	6 %	5 %	8 %	9 %
OT, POSPH ou AE comme source de revenu	1 %	3 %	2 %	0 %	2 %
Employé ou travailleur autonome	10 %	4 %	4 %	1 %	3 %
Autre	0 %	13 %	14 %	8 %	11 %
Aucun	10 %	31 %	30 %	38 %	34 %
Non divulgué	47 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste	Antécédents de faible maintien en poste
Oui	85 %	44 %	48 %	56 %	48 %
Non	15 %	56 %	52 %	44 %	52 %
Sans objet	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi	Compétences préparant à l'emploi
À améliorer	77 %	67 %	73 %	74 %	71 %
Satisfaisantes	19 %	28 %	25 %	23 %	25 %
Bonnes	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %
Inconnues	2 %	1 %	0 %	2 %	1 %



Annexe D. Sondage de suivi pour les chercheurs d'emploi de C+O et des SE (après 6, 12 et 18 mois)

Questions pour les chercheurs d'emploi après 6 mois, 12 mois (partie 1) et 18 mois (partie 1)

Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1	NA	Êtes-vous actuellement :	NA	NA
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1A	NA	<i>En situation d'emploi?</i>	1) Oui 2) Non 3) Refuse de répondre	NA
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1B	NA	<i>Étudiant?</i>	1) Oui 2) Non 3) Refuse de répondre	NA
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1C	NA	<i>En formation?</i> Être en formation peut signifier acquérir de nouvelles compétences professionnelles, participer à un programme d'apprentissage ou faire un stage sur votre lieu de travail grâce à un service d'emploi.	1) Oui 2) Non 3) Refuse de répondre	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1D	SI Q1C = 1	Quels types de formation suivez-vous?	(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent) 1) Formation en apprentissage 2) ALS/FSL (anglais, langue seconde ou français, langue seconde) 3) Formation relais 4) Formation pour une deuxième carrière 5) Littératie et formation professionnelle de base auprès de <Intermédiaire de main-d'œuvre> [SI LE NOM DU PROGRAMME EST CONNU, AJOUTER = « et <Nom du programme> »] 6) Autres programmes de littératie et de formation professionnelle de base 7) Autres (veuillez préciser) : 8) Incertain 9) Refuse de répondre	Il est possible de sélectionner « Incertain » ainsi que d'autres réponses.



<p>1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation</p>	<p>1E</p>	<p>SI Q1A = 2</p>	<p>Quelles sont les raisons principales pour lesquelles vous ne travaillez pas?</p>	<p>(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Blessure, maladie ou handicap 2) Grossesse, accouchement, responsabilités familiales 3) Désir de travailler, mais recherche d'emploi infructueuse/en recherche d'un emploi ou d'un meilleur emploi 4) Problèmes liés au transport (coût, disponibilité) 5) Mise à pied 6) Incarcération 7) Emploi temporaire ou saisonnier terminé 8) En attente d'un rappel au travail (par un ancien employeur) 9) En attente de réponses d'employeurs potentiels 10) Aucun travail disponible (dans la région ou lié aux compétences) 11) Jamais obtenu d'emploi 12) Incapacité permanente à travailler 13) Actuellement, je suis un étudiant ou en formation 14) En attente d'être admis à un programme de formation ou d'études 15) Admission à un programme de formation ou d'études refusée 16) Crainte de perdre des aides financières (POSPH, Ontario au travail ou aide sociale) 17) Autre (veuillez préciser) : 18) Je ne sais pas 19) Refuse de répondre 	<p>NA</p>
---	-----------	-------------------	---	---	-----------



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1F	NA	Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous avez atteint?	(Veuillez choisir une réponse) 1) Pas d'études secondaires 2) École secondaire ou FG (formation générale) 3) Niveau apprentissage 4) Apprentissage 5) Niveau collégial 6) Diplôme ou certificat d'études collégiales 7) Diplôme collégial 8) Niveau universitaire 9) Diplôme universitaire 10) Rattrapage scolaire ou perfectionnement professionnel [Accès Carrières Études (ACE)] 11) Autre (veuillez préciser) : 12) Je ne suis pas certain 13) Refuse de répondre	NA
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	2	SI Q1A = 1	Combien d'emplois occupez-vous en ce moment?	1) Nombre d'emplois actuellement occupés	NA
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	3A*	SI Q1A = 1 ET <Nom du programme> = « Construction Connections » ET Employeur ≠ VIDE	Êtes-vous toujours employé auprès de Employeur ?	1) Oui 2) Non	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	3B*	SI Q3A = 2 OR SI Q1A = 2	Lesquels des énoncés suivants décrivent le mieux les raisons pour lesquelles vous avez abandonné votre emploi auprès de Employeur ?	(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent) 1) Le service de placement professionnel a pris fin et je n'ai pas été embauché 2) Recherche d'un emploi plus rémunérateur 3) Recherche d'un poste d'un échelon supérieur ou comportant des perspectives de promotion 4) Recherche de meilleures conditions de travail 5) Recherche de meilleures heures de travail 6) Recherche de meilleures possibilités de formation 7) Recherche d'un meilleur lieu de travail 8) C'était le choix de mon employeur (veuillez préciser) : 9) Raisons personnelles (veuillez préciser) : 10) Autres raisons (veuillez préciser) : 11) Je ne sais pas 12) Je préfère ne pas répondre	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
2. Résultats en matière d'emploi Croissance et développement	4A*	SI Q1A = 1	Comparé au moment où vous avez commencé votre formation en travaillant chez Employeur, comment décririez-vous votre poste actuel? Un poste de travail peut signifier un changement : <ul style="list-style-type: none"> • De titre de poste • De grade ou de classe • De niveau d'ancienneté 	(Veuillez choisir un énoncé) 1) Poste actuel de rang inférieur 2) Même poste 3) Poste actuel de rang supérieur (vous avez été promu) 4) Je ne suis pas certain 5) Je préfère ne pas répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
2. Résultats en matière d'emploi Croissance et développement	4B*	SI Q1A = 1	Comparé au moment où vous avez commencé à travailler chez Employeur, comment décririez-vous vos responsabilités professionnelles actuelles? Les responsabilités professionnelles peuvent signifier les choses suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Votre charge de travail actuelle • Le type de tâches que vous effectuez • Les compétences que vous utilisez • Le nombre de compagnons de travail que vous supervisez 	(Veuillez choisir un énoncé) 1) Moins de responsabilités à l'heure actuelle 2) Mêmes responsabilités 3) Plus de responsabilités à l'heure actuelle 4) Je ne suis pas certain 5) Je préfère ne pas répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	5	SI Q1A = 1 & SI Q3A = 2	Quand avez-vous commencé votre emploi auprès de votre employeur actuel?	1) Boîtes déroulantes du mois et de l'année 2) Je ne suis pas certain 3) Refuse de répondre (REMARQUE : Calculer la durée en mois. Des variables supplémentaires sont requises dans la base de données.)	Si le répondant travaille toujours pour l'employeur auprès duquel il a effectué son placement (Q3A = 1), calculer la durée à partir du mois et de l'année de la fin du placement. [REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	6	SI Q1A = 1	Votre poste actuel est-il :	1) Temporaire (comprend les postes contractuels et les postes à durée déterminée) 2) Permanent 3) Je ne suis pas certain 4) Je préfère ne pas répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	7	SI Q1A = 1	Votre emploi actuel est-il de nature saisonnière (par exemple, les mois d'hiver sont-ils chômés)?	1) Oui 2) Non 3) Je ne suis pas certain	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	8	SI Q7 = 1	Veuillez nous fournir le nombre de mois (ou de semaines) pendant lesquelles vous prévoyez travailler pendant l'année. Si vous avez plus d'un emploi, veuillez fournir une estimation pour chaque emploi.	(Utilisez un menu déroulant pour chaque emploi) 1) Liste déroulante des semaines 2) Liste déroulante des mois 3) Je ne suis pas certain	SI Q2 = >1, séparer les listes de réponses pour chaque emploi avec un numéro d'emploi comme en-tête pour chacune.
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	9A	SI Q1A = 1	Quel est le titre de votre poste actuel?	1) Réponse ouverte 2) Je ne suis pas certain 3) Je préfère ne pas répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »] REMARQUE : Un code de la CNP sera assigné après le sondage en fonction des réponses aux questions 9A et 9B après le sondage.
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	9B	SI Q1A = 1	Quelles sont les principales tâches que vous devez effectuer dans le cadre de votre poste actuel?	1) Réponse ouverte 2) Je préfère ne pas répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	10	SI Q1A = 1	Dans quel secteur industriel travaillez-vous? Si vous n'êtes pas certain du secteur industriel dans lequel vous travaillez, vous pouvez expliquer avec vos mots en quoi consistent les services fournis par votre employeur ou les produits qu'il fabrique.	1) liste des secteurs du SCIAN avec exemples 2) Je préfère décrire le secteur industriel dans lequel je travaille dans mes propres mots (veuillez préciser) : 3) Je ne suis pas certain	Des exemples ont été ajoutés pour chaque secteur industriel.
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	11	SI Q1A = 1	Combien d'heures travaillez-vous environ par semaine? Si vous occupez plus d'un emploi, veuillez indiquer le nombre d'heures au total qui sont attribuées à chaque emploi.	1) Boîte déroulante de 1- 60 heures + 2) Je ne suis pas certain 3) Je préfère ne pas répondre	SI Q2 = >1, séparer les listes de réponses pour chaque emploi avec un numéro d'emploi comme en-tête pour chacune. *REMARQUE : SI < 30 heures, ALORS coder comme emploi à temps partiel, SINON comme emploi à temps plein.
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	12	SI Q1A = 1	Quel est votre salaire actuel (y compris les pourboires et les commissions) avant impôt? Si vous occupez plus d'un emploi, veuillez indiquer le salaire qui vous est versé à l'heure actuelle pour chaque emploi.	Veuillez choisir les options suivantes la forme que vous voulez utiliser pour indiquer votre rémunération : 1) Salaire horaire 2) Salaire hebdomadaire 3) Salaire toutes les deux semaines 4) Salaire annuel 5) Je ne suis pas certain 6) Je préfère ne pas répondre	SI Q2 = >1, séparer les listes de réponses pour chaque emploi avec un numéro d'emploi comme en-tête pour chacune. La valeur par défaut pour l'espace réservé aux cents est « ,00 ».



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
4. Résultats en matière d'emploi Évaluation de l'emploi et satisfaction	13	SI Q1A = 1	Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : Il existe un grand nombre de possibilités d'avancement professionnel dans le cadre de cet emploi. Ce que nous entendons par avancement, c'est de gagner plus d'argent, d'obtenir une promotion, un meilleur emploi accompagné d'avantages sociaux ou des responsabilités accrues.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain 7) Refuse de répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]
4. Résultats en matière d'emploi Évaluation de l'emploi et satisfaction	14	SI Q1A = 1	De manière générale, pourriez-vous nous dire dans quelle mesure vous êtes satisfait de votre emploi? Diriez-vous que vous êtes :	1) Très insatisfait 2) Insatisfait 3) Ni satisfait ni insatisfait 4) Satisfait 5) Très satisfait 6) Je ne suis pas certain 7) Refuse de répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
5. Conclusion du sondage	15A	NA	<p>Nous communiquerons avec vous dans six mois afin de procéder à un autre sondage de suivi. Nous vous remettrons également une carte-cadeau d'une valeur de <10 \$/20 \$> pour vous remercier de participer au prochain sondage. Nous vous poserons alors le même genre de questions et nous vous demanderons vos commentaires sur les expériences que vous aurez vécues avec [SI LE NOM DU PROGRAMME EST CONNU, INSÉRER « <Nom du programme> de »] <Intermédiaire de main-d'œuvre>, soit environ <12/18> mois après la fin de votre programme.</p> <p>Pourriez-vous confirmer ou mettre à jour les coordonnées que nous possédons?</p> <p>L'information recueillie aujourd'hui par CCI Research sera utilisé seulement par le <i>ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle</i> en relation avec [Compétences+ Ontario OU Services d'emploi], et ne sera pas partagé avec d'autres organismes.</p>	<p>Adresse courriel (pour les invitations à des sondages futurs) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Voici la meilleure adresse courriel pour me joindre : <Courriel actuel> 2) Nouvelle adresse e-mail 3) Confirmer la nouvelle adresse courriel <p>Numéro de téléphone (pour suivi sur le sondage, si nécessaire) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Voici le meilleur numéro de téléphone pour me joindre <Numéro de téléphone actuel> 2) Nouvelle adresse e-mail 3) Confirmer le nouveau numéro de téléphone <p>Adresse (pour les lettres d'information) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Voici mon adresse postale actuelle : <Adresse postale actuelle> 2) Nouvelle adresse postale 3) Confirmer la nouvelle adresse postale 	<p>À la fin des sondages après 6 et 12 mois.</p> <p>Dans le sondage après 6 mois, inclure la question à la fin de la partie 1 du sondage pour les chercheurs d'emploi.</p> <p>Dans le sondage après 12 mois, inclure la question à la fin de la partie 2 du sondage pour les chercheurs d'emploi.</p> <p>Si le sondage actuel est celui après 6 mois, le montant de la carte-cadeau pour le prochain sondage est de 10 \$.</p> <p>Si le sondage actuel est celui après 12 mois, le montant de la carte-cadeau pour le prochain sondage est de 20 \$.</p> <p>SI <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.</p>



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
5. Conclusion du sondage	15B	NA	Laquelle des cartes-cadeaux de <10 \$/20 \$> suivantes désirez-vous recevoir?	1) Tim Hortons 2) Esso 3) Amazon.ca 4) Je ne veux pas recevoir de carte-cadeau a) Afin de recevoir la carte-cadeau de <10 \$/20 \$> par courriel, veuillez entrer et confirmer votre adresse courriel ci-dessous. b) Voici la meilleure adresse courriel pour me joindre : <Courriel actuel> c) Entrer votre adresse courriel : Confirmer votre adresse courriel :	À la fin des sondages après 6, 12 et 18 mois. Dans les sondages après 12 et 18 mois, inclure à la fin de la partie 2 du sondage pour les chercheurs d'emploi. SI Q15B < 4 ET SI Q15B = VIDE, ALORS Q15B →est obligatoire. Si le sondage actuel est celui après 6 ou 12 mois, le montant de la carte-cadeau est de 10 \$. Si le sondage actuel est celui après 18 mois, le montant de la carte-cadeau est de 20 \$.
5. Conclusion du sondage	Q15C	NA	Au nom de <Compétences+ Ontario/Services d'emploi>, nous aimerions vous remercier de votre participation au présent sondage.	NA	À la fin des sondages après 6, 12 et 18 mois. Dans les sondages après 12 et 18 mois, inclure à la fin de la partie 2 du sondage pour les chercheurs d'emploi.



Questions du sondage pour les chercheurs d'emploi après 12 mois (partie 2) et 18 mois (partie 2)

Section du sondage	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Évaluation de <i>Compétences+ Ontario</i>	16*	NA	<p>Les énoncés suivants se rapportent à l'expérience que vous avez vécue il y a environ <12/18> mois avec le programme <Nom du programme> de <Intermédiaire de main-d'œuvre>.</p> <p>Veuillez, s'il vous plaît, indiquer votre degré d'accord pour chacun des énoncés suivants :</p>	NA	<p>Les questions 18A et 18B figureront sur la même page.</p> <p>Si <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.</p>
1. Évaluation de <i>Compétences+ Ontario</i>	16A*	NA	Je recommanderais ce programme à quiconque recherche ce type de services.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain 	NA
1. Évaluation de <i>Compétences+ Ontario</i>	16B*	NA	Cela m'a aidé à améliorer les compétences que je peux utiliser pour rechercher un emploi.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain 	NA



Section du sondage	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Évaluation de Compétences+ Ontario	16C*	NA	J'ai pu améliorer les compétences que je peux utiliser pour conserver un emploi.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
1. Évaluation de Compétences+ Ontario	17*	NA	Les énoncés suivants se rapportent à l'expérience que vous avez vécue il y a environ <12,18> mois avec le programme <Nom du programme> de <Intermédiaire de main-d'œuvre>. Veuillez, s'il vous plaît, indiquer votre degré d'accord pour chacun des énoncés suivants :	NA	Les questions 17A à 17C figureront sur la même page. SI <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.
2. Avantages de Compétences+ Ontario	17A*	NA	Mes compétences liées à l'employabilité (par exemple, la recherche d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitæ) se sont améliorées.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
2. Avantages de Compétences+ Ontario	17B*	NA	Mes compétences générales de travail nécessaire à l'emploi (par exemple, les épreuves de calcul ou de mathématiques, la lecture et la rédaction, le travail d'équipe, la gestion du temps) se sont améliorées.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA



Section du sondage	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
2. Avantages de Compétences+ Ontario	17C*	NA	Mes compétences particulières à un emploi (soit les compétences techniques nécessaires dans le cadre de mon emploi) se sont améliorées.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
3. Résultats en matière de réussite de Compétences+ Ontario	18*	NA	Les énoncés suivants se rapportent à l'expérience que vous avez vécue il y a environ <12,18> mois avec le programme <Nom du programme> de <Intermédiaire de main-d'œuvre>. Veuillez, s'il vous plaît, indiquer votre degré d'accord pour chacun des énoncés suivants :	NA	Les questions 18A et 18B figureront sur la même page. SI <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.
3. Résultats en matière de réussite de Compétences+ Ontario	18A*	NA	Les activités liées à la formation auxquelles vous avez participé ont répondu à vos besoins.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
3. Résultats en matière de réussite de Compétences+ Ontario	18B*	NA	Les activités liées à la formation auxquelles vous avez participé vous ont donné de l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de votre carrière.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA



Section du sondage	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Résultats en matière de réussite de Compétences+ Ontario	19A*	NA	<p>Avez-vous obtenu un certificat, un diplôme ou tout autre type de titre de compétences ou de reconnaissance officielle une fois la formation ou le cours terminé?</p> <p>Par exemple, un certificat en manipulation des aliments, sur le SIMDUT, en secourisme, en RCP, etc.</p>	<p>1) Oui 2) Non 3) Je ne suis pas certain</p>	NA
3. Résultats en matière de réussite de Compétences+ Ontario	19B*	SI Q19A = 1	<p>Quel était ce certificat, diplôme ou titre de compétences?</p>	<p>(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent)</p> <p>1) Un titre reconnu par l'industrie</p> <ul style="list-style-type: none"> Voici quelques exemples : permis de chariot élévateur, soudage de niveau A <p>2) Attestation d'achèvement</p> <ul style="list-style-type: none"> Autres exemples : RCP, secourisme, SIMDUT, sécurité, H2S, feuilles de calcul simples, accréditation de Smart Serve, certificat en manipulation des aliments <p>3) Autre (veuillez préciser) 4) Je ne suis pas certain</p>	<p>Il est possible de sélectionner « Incertain » ainsi que d'autres réponses.</p>



Section du sondage	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
4. Forces de Compétences+ Ontario et améliorations à apporter au programme	20*	SI <Nom du sous-but> = ON145 ET <Nom de l'objectif> = AN774 à AN783	Nos dossiers indiquent que vous avez utilisé un ou plusieurs de nos services après-emploi. Il peut s'agir de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> • Services de soutien supplémentaire comme le transport pour vous rendre au lieu de travail et en revenir • Aide pour conserver votre emploi ou pour planifier une nouvelle carrière • Aide pour de meilleures perspectives d'emploi Quelles sont les raisons principales qui vous ont motivé à utiliser ce ou ces services?	(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent) 1) M'aider à conserver mon emploi 2) Trouver les perspectives d'emploi offertes dans [mon secteur d'emploi] 3) Trouver les perspectives d'emploi offertes hors de [mon secteur d'emploi] 4) Obtenir une promotion 5) Trouver d'autres services d'emploi 6) Prendre contact avec d'autres personnes dans mon domaine 7) Autres (veuillez préciser) 8) Je ne suis pas certain 9) Je préfère ne pas répondre	Il est possible de sélectionner « Incertain » ainsi que d'autres réponses.
4. Forces de Compétences+ Ontario et améliorations à apporter au programme	21*	NA	Les énoncés suivants se rapportent à l'expérience que vous avez vécue il y a environ <12,18> mois avec le programme <Nom du programme> de <Intermédiaire de main-d'œuvre>.	NA	Les questions 21A à 21C figureront sur la même page. SI <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.
4. Forces de Compétences+ Ontario et améliorations à apporter au programme	21A*	NA	Nous aimerions savoir ce qui a bien fonctionné pendant votre participation.	1) Réponse ouverte 2) Je préfère ne pas répondre	Examiner les réponses aux questions 21A à 21C recueillies durant la période de collecte de données pour déterminer s'il est possible de concevoir des exemples ou des catégories de réponses fermées.



Section du sondage	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
4. Forces de Compétences+ Ontario et améliorations à apporter au programme	21B*	NA	Qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné?	1) Réponse ouverte 2) Je préfère ne pas répondre	NA
4. Forces de Compétences+ Ontario et améliorations à apporter au programme	21C*	NA	Avez-vous des suggestions à faire pour améliorer <Nom du programme> de <Intermédiaire de main-d'œuvre>?	1) Réponse ouverte 2) Je préfère ne pas répondre	SI <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.
5. Conclusion du sondage	NA	NA	NA	NA	Utiliser les énoncés de la section 5 (questions 15A à 15C) dans la partie 1 du sondage pour les chercheurs d'emploi.



Questions du sondage pour les employeurs

Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Résultats en matière d'emploi pour les placements de C+O	1A	NA	<p>Nos dossiers indiquent que vous avez offert un service de placement professionnel à < Nombre total de clients employés > chercheurs d'emploi entre [le plus tôt < Date de début du placement mois/année > Mois/année > et < Mois/année Actuel></p> <p>Quel est le pourcentage de chercheurs d'emploi qui sont toujours employés par votre entreprise depuis la fin de l'assistance du service de placement professionnel?</p>	<p>1) À peu près < Boite déroulante de 1- 60 heures +></p> <p>2) Je ne suis pas certain</p>	<p>Mettre à jour le nombre de placements et les dates lors des sondages de suivi après 12 et 18 mois (inclure chaque inscription du début du programme jusqu'à la fin de la période de sondage).</p>



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Résultats en matière d'emploi pour les placements de C+O	1B	SI Q1A = < 100 %	Quelles étaient les principales raisons de ne pas garder les chercheurs d'emploi une fois les services de placement professionnel terminés?	(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent) 1) Absentéisme continu ou ponctualité défailante 2) Rendement global médiocre 3) Apprentissage ou acquisition de compétences insatisfaisants 4) Problèmes de comportement au travail (mauvaise attitude, travail d'équipe déficient, différends avec le superviseur) 5) Modification des besoins opérationnels de l'entreprise (contraintes budgétaires) 6) Autres (veuillez préciser) 7) Je préfère ne pas répondre	NA
1. Résultats en matière d'emploi pour les placements de C+O	1C	NA	Depuis [le plus tôt < Date de début du placement mois/année est-il arrivé que des chercheurs d'emploi auprès de <i>Compétences+ Ontario</i> qui ont travaillé pendant une période d'essai pour votre entreprise n'aient pas obtenu d'emploi par la suite?	1) Oui 2) Non 3) Je préfère ne pas répondre	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Résultats en matière d'emploi pour les placements de C+O	1D	SI Q1A = < 100 %	Quelles sont les raisons pour lesquelles les chercheurs d'emploi n'ont pas réussi à obtenir un emploi dans votre entreprise?	1) Manque de compétences essentielles (calcul, lecture, rédaction et utilisation de documents) 2) Difficulté à se conformer aux directives 3) Difficulté à communiquer clairement 4) Difficulté à travailler avec les autres 5) Mauvais sens de l'organisation et manque d'aptitudes pour la gestion du temps 6) Manque d'engagement envers l'apprentissage continu 7) Manque d'attention portée aux détails 8) Rendement global médiocre 9) Modification des besoins opérationnels de l'entreprise (contraintes budgétaires) 10) Le participant a changé d'idée 11) Je ne sais pas ou Je préfère ne pas répondre 12) Autres raisons (veuillez préciser) :	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
2. Satisfaction relative à Compétences+ Ontario	2	SI Q1A >0 %	Les énoncés suivants s'appliquent à votre participation dans le cadre de <i>Compétences+ Ontario</i> depuis [le plus tôt < Date de début du placement > < mois/année >]. Indiquez votre niveau de satisfaction à l'égard des énoncés suivants :	NA	NA
2. Satisfaction relative à Compétences+ Ontario	2A	NA	Globalement, à quel point êtes-vous satisfait des compétences non techniques des participants? Les compétences non techniques comprennent, par exemple, la gestion de l'attitude personnelle en milieu de travail, le travail d'équipe et la gestion du temps.	1) Très insatisfait 2) Insatisfait 3) Ni satisfait ni insatisfait 4) Satisfait 5) Très satisfait 6) Je ne suis pas certain	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
2. Satisfaction relative à Compétences+ Ontario	2B	NA	Globalement, à quel point êtes-vous satisfait du niveau des compétences de base (littératie et numératie) des participants?	1) Très insatisfait 2) Insatisfait 3) Ni satisfait ni insatisfait 4) Satisfait 5) Très satisfait 6) Je ne suis pas certain	NA
2. Satisfaction relative à Compétences+ Ontario	2C	NA	Globalement, à quel point êtes-vous satisfait du niveau des compétences techniques des participants? Les compétences techniques ont trait aux compétences particulières requises pour effectuer les tâches liées à un emploi.	1) Très insatisfait 2) Insatisfait 3) Ni satisfait ni insatisfait 4) Satisfait 5) Très satisfait 6) Je ne suis pas certain	NA
2. Satisfaction relative à Compétences+ Ontario	2D	NA	La participation au programme <i>Compétences+ Ontario</i> nous a aidés à discerner les compétences manquantes au sein de notre entreprise.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
2. Satisfaction relative à Compétences+ Ontario	2E	NA	La participation de mon entreprise à <i>Compétences+ Ontario</i> a eu pour effet de générer des avantages tangibles pour nous (nous sommes désormais en mesure d'accepter un plus grand nombre de contrats grâce à l'ajout d'employés, à des gains de productivité et à l'accroissement des ventes).	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
2. Satisfaction relative à Compétences+ Ontario	2F	NA	Les participants à <i>Compétences+ Ontario</i> sont prêts à travailler dès le moment où ils sont placés en situation d'emploi.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
3. Évaluation du programme Compétences+ Ontario	3	NA	Les énoncés suivants s'appliquent à votre participation dans le cadre de <i>Compétences+ Ontario</i> depuis [[le plus tôt < Date de début du placement > < mois/année >]. Indiquez votre niveau de satisfaction à l'égard des énoncés suivants :	NA	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Évaluation du programme Compétences+ Ontario	3A	NA	Je suis ravi des services que j'ai obtenus dans le cadre du programme <i>Compétences+ Ontario</i> .	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
3. Évaluation du programme Compétences+ Ontario	3B	NA	Les services obtenus dans le cadre du programme <i>Compétences+ Ontario</i> m'ont été utiles.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
3. Évaluation du programme Compétences+ Ontario	3C	NA	Je recommande le programme <i>Compétences+ Ontario</i> aux entreprises qui désirent combler des lacunes dans les compétences de leurs employés.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Évaluation du programme Compétences+ Ontario	3D	NA	Votre entreprise a-t-elle participé au développement des services d'emploi et de formation de <i>Compétences+ Ontario</i> (en offrant des commentaires sur le perfectionnement ou la mise à jour du curriculum ou de la formation, sur les éléments de la formation, etc.)?	1) Oui 2) Non 3) Je ne suis pas certain	NA



<p>4. Difficultés liées à Compétences + Ontario et améliorations à apporter</p>	<p>4</p>	<p>NA</p>	<p>Avez-vous éprouvé des difficultés sur le plan de la collaboration avec le site <Intermédiaire de main-d'œuvre> ou avec le programme <Nom du programme>?</p> <p>[REMARQUE : Le mot « collaboration » est cliquable et ouvre une fenêtre escamotable contenant les définitions ci-dessous.]</p> <p>Dans le cadre de ladite collaboration :</p> <p>-Vous pourriez avoir travaillé étroitement avec le fournisseur de services pour la mise au point des services d'emploi et de formation qui aident les chercheurs d'emploi à développer les bonnes compétences essentielles et techniques relatives à l'employabilité dont votre organisme a besoin OU</p> <p>-Vous avez profité de l'accès à un réservoir de main-d'œuvre, dotée des bonnes compétences essentielles et techniques relatives à l'employabilité, ouvert au recrutement et apte à vous permettre de combler vos postes vacants.</p>	<p>1) Oui 2) Non 3) Je ne suis pas certain 4) Je préfère ne pas répondre</p>	<p>NA</p>
--	----------	-----------	--	---	-----------



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
4. Difficultés liées à Compétences+ Ontario et améliorations à apporter	5	SI Q4 = 1	En quoi consistaient-elles?	Réponse ouverte	NA
4. Difficultés liées à Compétences+ Ontario et améliorations à apporter	6	NA	En matière d'améliorations, lesquelles, le cas échéant, suggèreriez-vous d'apporter à <i>Compétences+ Ontario</i> ?	Réponse ouverte	NA
5. Conclusion du sondage	7A	NA	<p>Nous aimerions communiquer avec vous dans six mois pour mener un autre sondage de suivi. Nous vous poserons le même genre de questions et nous vous demanderons vos commentaires sur les expériences que vous avez vécues avec <i>Compétences+ Ontario</i>.</p> <p>Pourriez-vous confirmer ou mettre à jour les coordonnées que nous possédons?</p>	<p>Courriel actuel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Voici la meilleure adresse courriel pour me joindre : 2) Nouvelle adresse e-mail 3) Confirmer la nouvelle adresse courriel <p>Numéro de téléphone actuel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Voici le meilleur numéro de téléphone pour me joindre : 2) Nouveau numéro de téléphone 3) Confirmer le nouveau numéro de téléphone 	À la fin des sondages après 6 et 12 mois.



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
5. Conclusion du sondage	7B	NA	Au nom de <i>Compétences+ Ontario</i> , nous aimerions vous remercier de votre participation au présent sondage.	NA	NA



Annexe E. Sondage de suivi pour les chercheurs d'emploi de C+O et des SE (sondage ponctuel)

Questions du sondage ponctuel pour les chercheurs d'emploi, partie 1

Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1	NA	Êtes-vous actuellement :	NA	NA
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1A	NA	<i>En situation d'emploi?</i>	1) Oui 2) Non 3) Refuse de répondre	NA
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1B	NA	<i>Étudiant?</i>	1) Oui 2) Non 3) Refuse de répondre	NA
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1C	NA	<i>En formation?</i> Être en formation peut signifier acquérir de nouvelles compétences professionnelles, participer à un programme d'apprentissage ou faire un stage sur votre lieu de travail grâce à un service d'emploi.	1) Oui 2) Non 3) Refuse de répondre	NA



<p>1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation</p>	<p>1D</p>	<p>SI Q1A = 2</p>	<p>Quelles sont les raisons principales pour lesquelles vous ne travaillez pas?</p> <p>Je vous lis chacune des options. Veuillez répondre par « oui » ou par « non » après chaque option.</p>	<p>(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Blessure, maladie ou handicap 2) Grossesse, accouchement, responsabilités familiales 3) Désir de travailler, mais recherche d'emploi infructueuse/en recherche d'un emploi ou d'un meilleur emploi 4) Problèmes liés au transport (coût, disponibilité) 5) Mise à pied 6) Incarcération 7) Emploi temporaire ou saisonnier terminé 8) En attente d'un rappel au travail (par un ancien employeur) 9) En attente de réponses d'employeurs potentiels 10) Aucun travail disponible (dans la région ou lié aux compétences) 11) Jamais obtenu d'emploi 12) Incapacité permanente à travailler 13) Actuellement, je suis un étudiant ou en formation 14) En attente d'être admis à un programme de formation ou d'études 15) Admission à un programme de formation ou d'études refusée 16) Crainte de perdre des aides financières (POSPH, Ontario au travail ou aide sociale) 17) Autre (veuillez préciser) : 18) Je ne sais pas 19) Refuse de répondre 	<p>NOUVEAUTÉ : La réponse 11 a été mise à jour (la nouvelle partie est en bleu).</p> <p>NOUVEAUTÉ : L'ordre des anciennes questions 1D, 1E et 1F a été modifié.</p>
--	-----------	-------------------	---	---	---



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1E	SI Q1B = 1	Quel type d'études faites-vous actuellement?	(Veuillez choisir une réponse) 1) École secondaire ou FG (formation générale) 2) Apprentissage 3) Diplôme ou certificat d'études collégiales 4) Diplôme collégial 5) Diplôme universitaire 6) Rattrapage scolaire ou perfectionnement professionnel [Accès Carrières Études (ACE)] 7) Autre (veuillez préciser) : 8) Incertain 9) Je préfère ne pas répondre	NOUVEAUTÉ : La formulation de la question et les options ont été modifiées. NOUVEAUTÉ : Un élément de logique a été ajouté (question seulement pour les répondants actuellement aux études). NOUVEAUTÉ : L'ordre des anciennes questions 1D, 1E et 1F a été modifié. Remarque pour la personne administrant le sondage : Ne pas lire les options.



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	1F	SI Q1C = 1	<p>Quels types de formation suivez-vous?</p> <p>Je vous lis chacune des options. Veuillez répondre par « oui » ou par « non » après chaque option.</p>	<p>(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Formation en apprentissage 2) ALS/FSL (anglais, langue seconde ou français, langue seconde) 3) Formation relais 4) Formation pour une deuxième carrière 5) Littératie et formation professionnelle de base auprès de <Intermédiaire de main-d'œuvre> [SI LE NOM DU PROGRAMME EST CONNU, AJOUTER = « et <Nom du programme> »] 6) Autres programmes de littératie et de formation professionnelle de base 7) Autres (veuillez préciser) : 8) Incertain 9) Refuse de répondre 	<p>Il est possible de sélectionner « Incertain » ainsi que d'autres réponses.</p> <p>Remarque pour la personne administrant le sondage : Lire les options 1 à 6.</p>
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	2	SI Q1A = 1	<p>Combien d'emplois occupez-vous en ce moment?</p>	<p><Nombre d'emplois actuellement occupés></p>	<p>NA</p>



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	3A*	SI Q1A = 1 ET <Nom du programme> = « Construction Connections » ET <Employeur> ≠ VIDE	Etes-vous toujours employé auprès de Employeur?	1) Oui 2) Non	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Situation actuelle : Emploi, éducation et formation	3B*	SI Q3A = 2 OR SI Q1A = 2 ET Employeur ≠ VIDE	<p>Lesquels des énoncés suivants décrivent le mieux les raisons pour lesquelles vous avez abandonné votre emploi auprès de l'Employeur?</p> <p>Je vous lis chacune des options. Veuillez répondre par « oui » ou par « non » après chaque option.</p>	<p>(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Le service de placement professionnel a pris fin et je n'ai pas été embauché 2) Recherche d'un emploi plus rémunérateur 3) Recherche d'un poste d'un échelon supérieur ou comportant des perspectives de promotion 4) Recherche de meilleures conditions de travail 5) Recherche de meilleures heures de travail 6) Recherche de meilleures possibilités de formation 7) Recherche d'un meilleur lieu de travail 8) C'était le choix de mon employeur (veuillez préciser) : 9) Raisons personnelles (veuillez préciser) : 10) Autres raisons (veuillez préciser) : 11) Je ne sais pas 12) Refuse de répondre 	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
<p>2. Résultats en matière d'emploi</p> <p>Croissance et développement</p>	4A	<p>SI Q1A = 1</p> <p>ET</p> <p>Employeur ≠ VIDE</p>	<p>Comparé au moment où vous avez commencé votre formation en travaillant chez Employeur, comment décririez-vous votre poste actuel?</p> <p>Un poste de travail peut signifier un changement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De titre de poste • De grade ou de classe • De niveau d'ancienneté 	<p>(Veuillez choisir un énoncé)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Poste actuel de rang inférieur 2) Même poste 3) Poste actuel de rang supérieur (vous avez été promu) 4) Je ne suis pas certain 5) Je préfère ne pas répondre 	<p>REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »</p>



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
2. Résultats en matière d'emploi Croissance et développement	4B	SI Q1A = 1 ET Employeur ≠ VIDE	Comparé au moment où vous avez commencé à travailler chez Employeur, comment décririez-vous vos responsabilités professionnelles actuelles? Les responsabilités professionnelles peuvent signifier les choses suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Votre charge de travail actuelle • Le type de tâches que vous effectuez • Les compétences que vous utilisez • Le nombre de compagnons de travail que vous supervisez 	(Veuillez choisir un énoncé) 1) Moins de responsabilités à l'heure actuelle 2) Mêmes responsabilités 3) Plus de responsabilités à l'heure actuelle 4) Je ne suis pas certain 5) Je préfère ne pas répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	5	SI Q1A = 1 & SI Q3A = 2	Quand avez-vous commencé votre emploi auprès de votre employeur actuel?	1) Boîtes déroulantes du mois et de l'année 2) Je ne suis pas certain 3) Je préfère ne pas répondre (REMARQUE : Calculer la durée en mois. Des variables supplémentaires sont requises dans la base de données.)	Si le répondant travaille toujours pour l'employeur auprès duquel il a effectué son placement (Q3A = 1), calculer la durée à partir du mois et de l'année de la fin du placement. [REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	6	SI Q1A = 1	Votre poste actuel est-il :	1) Temporaire (comprend les postes contractuels et les postes à durée déterminée) 2) Permanent 3) Je ne suis pas certain 4) Je préfère ne pas répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	7	SI Q1A = 1	Votre emploi actuel est-il de nature saisonnière (par exemple, les mois d'hiver sont-ils chômés)?	1) Oui 2) Non 3) Je ne suis pas certain 4) Refuse de répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	8	SI Q1A = 1	Veuillez nous fournir le nombre de mois (ou de semaines) pendant lesquelles vous prévoyez travailler pendant l'année. Si vous avez plus d'un emploi, veuillez fournir une estimation pour chaque emploi.	(Utilisez un menu déroulant pour chaque emploi) 1) Liste déroulante des semaines 2) Liste déroulante des mois 3) Je ne suis pas certain 4) Refuse de répondre	SI Q2 = >1, séparer les listes de réponses pour chaque emploi avec un numéro d'emploi comme en-tête pour chacune. NOUVEAUTÉ : Logique mise à jour. Cette question s'adresse maintenant à tous les répondants qui ont un emploi.



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	9A	SI Q1A = 1	Quel est le titre de votre poste actuel?	1) Réponse ouverte 2) Je ne suis pas certain 3) Je préfère ne pas répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »] REMARQUE : Un code de la CNP sera assigné après le sondage en fonction des réponses aux questions 9A et 9B après le sondage.
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	9B	SI Q1A = 1	Quelles sont les principales tâches que vous devez effectuer dans le cadre de votre poste actuel?	1) Réponse ouverte 2) Je ne suis pas certain 3) Je préfère ne pas répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	10	SI Q1A = 1	Dans quel secteur industriel travaillez-vous? Si vous n'êtes pas certain du secteur industriel dans lequel vous travaillez, vous pouvez expliquer avec vos mots en quoi consistent les services fournis par votre employeur ou les produits qu'il fabrique.	1) liste des secteurs du SCIAN avec exemples 2) Je préfère décrire le secteur industriel dans lequel je travaille dans mes propres mots (veuillez préciser) : 3) Je ne suis pas certain 4) Je préfère ne pas répondre	Des exemples ont été ajoutés pour chaque secteur industriel.
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	11	SI Q1A = 1	Combien d'heures travaillez-vous environ par semaine? Si vous occupez plus d'un emploi, veuillez indiquer le nombre d'heures au total qui sont attribuées à chaque emploi.	1) Boite déroulante de 1- 60 heures + 2) Je ne suis pas certain 3) Je préfère ne pas répondre	SI Q2 = >1, séparer les listes de réponses pour chaque emploi avec un numéro d'emploi comme en-tête pour chacune. *REMARQUE : SI < 30 heures, ALORS coder comme emploi à temps partiel, SINON comme emploi à temps plein.
3. Résultats en matière d'emploi Conditions de travail et mesures connexes	12	SI Q1A = 1	Quel est votre salaire actuel (y compris les pourboires et les commissions) avant impôt? Si vous occupez plus d'un emploi, veuillez indiquer le salaire qui vous est versé à l'heure actuelle pour chaque emploi.	Veuillez choisir les options suivantes la forme que vous voulez utiliser pour indiquer votre rémunération : 1) <Salaire horaire> 2) < Salaire hebdomadaire 3) < Salaire toutes les deux semaines 4) < Salaire annuel > 5) Je ne suis pas certain 6) Je préfère ne pas répondre	SI Q2 = >1, séparer les listes de réponses pour chaque emploi avec un numéro d'emploi comme en-tête pour chacune. La valeur par défaut pour l'espace réservé aux cents est « ,00 ».



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
4. Résultats en matière d'emploi Évaluation de l'emploi et satisfaction	13	SI Q1A = 1	Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : Il existe un grand nombre de possibilités d'avancement professionnel dans le cadre de cet emploi. Ce que nous entendons par avancement, c'est de gagner plus d'argent, d'obtenir une promotion, un meilleur emploi accompagné d'avantages sociaux ou des responsabilités accrues.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain 7) Refuse de répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]
4. Résultats en matière d'emploi Évaluation de l'emploi et satisfaction	14	SI Q1A = 1	De manière générale, pourriez-vous nous dire dans quelle mesure vous êtes satisfait de votre emploi? Diriez-vous que vous êtes :	1) Très insatisfait 2) Insatisfait 3) Ni satisfait ni insatisfait 4) Satisfait 5) Très satisfait 6) Je ne suis pas certain 7) Refuse de répondre	[REMARQUE : SI Q2 > 1, ajouter l'énoncé suivant avant la question : « La question suivante se rapporte à l'emploi pour lequel vous travaillez le plus grand nombre d'heures dans une semaine. »]



Questions du sondage ponctuel pour les chercheurs d'emploi, partie 2 (pour tous les chercheurs d'emploi de l'échantillon)

Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Évaluation de <i>Compétences+ Ontario</i>	15	NA	<p>Les énoncés suivants concernent votre expérience avec le <Nom du programme> de <Intermédiaire de main-d'œuvre> il y a environ date de début Mois mois.</p> <p>Veuillez, s'il vous plait, indiquer votre degré d'accord pour chacun des énoncés suivants :</p>	NA	<p>Les questions 18A et 18B figureront sur la même page.</p> <p>SI <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.</p>
1. Évaluation de <i>Compétences+ Ontario</i>	15A	NA	Je recommanderais ce programme à quiconque recherche ce type de services.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain 7) Je préfère ne pas répondre 	NA
1. Évaluation de <i>Compétences+ Ontario</i>	15B	NA	Cela m'a aidé à améliorer les compétences que je peux utiliser pour rechercher un emploi.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
				6) Je ne suis pas certain 7) Je préfère ne pas répondre	
1. Évaluation de <i>Compétences+ Ontario</i>	15C	NA	Cela m'a aidé à améliorer les compétences que je peux utiliser pour conserver un emploi.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain 7) Je préfère ne pas répondre	NA
1. Évaluation de <i>Compétences+ Ontario</i>	16	NA	Les énoncés suivants concernent votre expérience avec le <Nom du programme> de <Intermédiaire de main-d'œuvre> il y a environ Date de début Mois mois. Veuillez, s'il vous plait, indiquer votre degré d'accord pour chacun des énoncés suivants :	NA	Les questions 17A à 17C figureront sur la même page. SI <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.
2. Avantages de <i>Compétences+ Ontario</i>	16A	NA	Mes compétences liées à l'employabilité (par exemple, la recherche d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae) se sont améliorées.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
				6) Je ne suis pas certain 7) Je préfère ne pas répondre	
2. Avantages de <i>Compétences+ Ontario</i>	16B	NA	<p>Mes compétences professionnelles générales nécessaires pour ce poste se sont améliorées. En voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mathématiques de base et travail avec les chiffres • Lecture et écriture de base • Communication au travail • Travail d'équipe • Attitude positive • Présence au travail et ponctualité • Gestion du temps et réalisation des travaux dans les délais impartis 	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain 7) Je préfère ne pas répondre	NA
2. Avantages de <i>Compétences+ Ontario</i>	16C	NA	<p>Mes compétences particulières à un emploi (c'est-à-dire les compétences techniques nécessaires dans le cadre de mon emploi) se sont améliorées.</p>	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain 7) Je préfère ne pas répondre	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Résultats en matière de réussite de <i>Compétences+ Ontario</i>	17	NA	<p>Les énoncés suivants concernent votre expérience avec le <Nom du programme> de <Intermédiaire de main-d'œuvre> il y a environ Date de début Mois.</p> <p>Veillez, s'il vous plaît, indiquer votre degré d'accord pour chacun des énoncés suivants :</p>	NA	<p>Les questions 18A et 18B figureront sur la même page.</p> <p>SI <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.</p>
3. Résultats en matière de réussite de <i>Compétences+ Ontario</i>	17A	NA	<p>Les activités liées à la formation auxquelles vous avez participé ont répondu à vos besoins.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain 7) Je préfère ne pas répondre 	NA
3. Résultats en matière de réussite de <i>Compétences+ Ontario</i>	17B	NA	<p>Les activités liées à la formation auxquelles vous avez participé vous ont donné de l'assurance en ce qui concerne les prochaines étapes de votre carrière.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain 7) Je préfère ne pas répondre 	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Résultats en matière de réussite de <i>Compétences+ Ontario</i>	18A	NA	<p>Avez-vous obtenu un certificat, un diplôme ou tout autre type de titre de compétences ou de reconnaissance officielle une fois la formation ou le cours terminé?</p> <p>Par exemple, un certificat en manipulation des aliments, sur le SIMDUT, en secourisme, en RCP, etc.</p>	<p>1) Oui 2) Non 3) Je ne suis pas certain 4) Je préfère ne pas répondre</p>	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
<p>3. Résultats en matière de réussite de <i>Compétences+ Ontario</i></p>	<p>18B</p>	<p>SI Q19A = 1</p>	<p>Quel était ce certificat, diplôme ou titre de compétences?</p>	<p>(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Un titre reconnu par l'industrie Voici quelques exemples : permis de chariot, élévateur, soudage de niveau A 2) Attestation d'achèvement Autres exemples : RCP, secourisme, SIMDUT, sécurité, H2S, feuilles de calcul simples, accréditation de Smart Serve, certificat en manipulation des aliments 3) Autre (veuillez préciser) 4) Je ne suis pas certain 5) Je préfère ne pas répondre 	<p>Il est possible de sélectionner « Incertain » ainsi que d'autres réponses.</p>



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
4. Forces de <i>Compétences+ Ontario</i> et améliorations à apporter au programme	20A	Si <Nom de l'objectif> = <ul style="list-style-type: none"> • Soutiens aux particuliers – Évaluation des études OU • Soutiens aux particuliers – Habillement OU • Soutiens aux particuliers – Traduction de documents scolaires OU • Soutiens aux particuliers – Transport OU • Soutiens aux particuliers – Équipement spécial OU • Soutiens aux particuliers – [Mesures d'adaptation] en milieu de travail OU • Soutiens aux particuliers – Autre 	Nos dossiers indiquent que vous avez bénéficié des services de formation suivants au cours de votre expérience avec <Nom du programme> à <Intermédiaire de main-d'œuvre> il y a environ Date de début Mois: <ul style="list-style-type: none"> • <Nom du soutien> • <Nom du soutien> • <Nom du soutien> Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction à l'égard de ces services pour ce qui est de répondre à vos besoins de formation.	1) Très satisfait 2) Satisfait 3) Ni satisfait ni insatisfait 4) Insatisfait 5) Très insatisfait 6) Je ne suis pas certain 7) Je préfère ne pas répondre	Codes <Nom de l'objectif> : AN103 à AN112 AN503 à AN508 AN564 à AN574 AN743 à AN753 AN509 à AN513 AN662 à AN671 AN594 à AN597 AN810



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
4. Forces de <i>Compétences+ Ontario</i> et améliorations à apporter au programme	20B	<p>SI <Nom du sous-but> = « Services après l'emploi » ET <Nom de l'objectif> =</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide à la gestion de carrière – Orientation professionnelle OU • Aide à la gestion de carrière – Planification de carrière OU • Aide à la gestion de carrière – Autre OU • Soutien à la conservation d'emploi – Résolution des problèmes OU • Soutien à la conservation d'emploi – Surveillance OU • Soutien à la conservation d'emploi – Recommandation à des soutiens universels OU • Soutien à la conservation d'emploi – Autre OU • Services de réemploi – Jumelage d'emploi à l'intérieur du secteur OU 	<p>Nos dossiers indiquent que vous avez utilisé un ou plusieurs de nos services après-emploi. Il peut s'agir de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Services de soutien supplémentaire comme le transport pour vous rendre au lieu de travail et en revenir • Aide pour conserver votre emploi ou pour planifier une nouvelle carrière • Aide pour de meilleures perspectives d'emploi <p>Quelles sont les raisons principales qui vous ont motivé à utiliser ce ou ces services?</p>	<p>(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. M'aider à conserver mon emploi 2. Trouver les perspectives d'emploi offertes dans [mon secteur d'emploi] 3. Trouver les perspectives d'emploi offertes hors de [mon secteur d'emploi] 4. Obtenir une promotion 5. Trouver d'autres services d'emploi 6. Prendre contact avec d'autres personnes dans mon domaine 7. Autres (veuillez préciser) 8. Je ne suis pas certain 9. Je préfère ne pas répondre 	<p>Il est possible de sélectionner « Incertain » ainsi que d'autres réponses.</p> <p>Code original : SI <Nom du sous-but> = AN145 ET <Nom de l'objectif> = AN774 à AN783</p>



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
		<ul style="list-style-type: none">• Services de réemploi – Recommandation à l'extérieur du secteur OU• Services de réemploi – Autre			



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
4. Forces de Compétences+ Ontario et améliorations à apporter au programme	21	NA	Les énoncés suivants concernent votre expérience avec le <Nom du programme> de <Intermédiaire de main-d'œuvre> il y a environ Date de début mois.	NA	Les questions 21A à 21C figureront sur la même page. SI <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.
4. Forces de Compétences+ Ontario et améliorations à apporter au programme	21A	NA	Nous aimerions savoir ce qui a bien fonctionné pendant votre participation.	1) Réponse ouverte 2) Je ne suis pas certain 3) Je préfère ne pas répondre	Examiner les réponses aux questions 21A à 21C recueillies durant la période de collecte de données pour déterminer s'il est possible de concevoir des exemples ou des catégories de réponses fermées.
4. Forces de Compétences+ Ontario et améliorations à apporter au programme	21B	NA	Qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné?	1) Réponse ouverte 2) Je ne suis pas certain 3) Je préfère ne pas répondre	NA
4. Forces de Compétences+ Ontario et améliorations à apporter au programme	21C	NA	Avez-vous des suggestions pour améliorer le <Nom du programme> de <Intermédiaire de main-d'œuvre>?	1) Réponse ouverte 2) Je ne suis pas certain 3) Je préfère ne pas répondre	SI <Nom du programme> = VIDE, ALORS « <Nom du programme> de » sera retiré de la formulation.



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
5. Conclusion du sondage	22A	NA	Laquelle des cartes-cadeaux électroniques de 10 \$ suivantes désirez-vous recevoir?	1) Tim Hortons 2) Esso 3) Amazon.ca 4) Je ne veux pas recevoir de carte-cadeau 5) Afin de recevoir la carte-cadeau de 10 \$ par courriel, veuillez entrer et confirmer votre adresse courriel ci-dessous. a) Voici la meilleure adresse courriel pour me joindre : <Courriel actuel> b) Entrer votre adresse courriel : Confirmer votre adresse courriel :	(SI Q22A = <4) ET (SI Q22A = VIDE) ALORS Q22AB →est obligatoire. Remarque pour la personne administrant le sondage : Lire l'option 5 seulement si le répondant a choisi une carte-cadeau (options 1 à 3).
5. Conclusion du sondage	22B	NA	Au nom de <i>Compétences+ Ontario</i> , nous aimerions vous remercier de votre participation au présent sondage.	NA	NA



Questions du sondage ponctuel pour les employeurs de C+O

Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Résultats en matière d'emploi pour les placements de C+O	1A	NA	<p>Nos dossiers indiquent que vous avez offert un service de placement professionnel à < Nombre total de clients employés > chercheurs d'emploi entre [le plus tôt < Date de début du placement mois/année > et < Mois/année Actuel >].</p> <p>Quel est le pourcentage de chercheurs d'emploi qui sont toujours employés par votre entreprise depuis la fin de l'assistance du service de placement professionnel?</p>	<p>1) À peu près < Liste déroulante 10% Liste déroulante 0% to 100%> 2) Je ne suis pas certain</p>	Mettre à jour le nombre de placements et les dates lors des sondages de suivi après 12 et 18 mois (inclure chaque inscription du début du programme jusqu'à la fin de la période de sondage).
1. Résultats en matière d'emploi pour les placements de C+O	1B	NA	<p>Depuis [le plus tôt < Date de début du placement mois/année >], est-il arrivé que des chercheurs d'emploi auprès de <i>Compétences+ Ontario</i> qui ont travaillé pendant une période d'essai pour votre entreprise n'aient pas obtenu d'emploi par la suite?</p>	<p>1) Oui 2) Non 3) Je préfère ne pas répondre</p>	NOUVEAUTÉ : L'ordre des questions 1B et 1C a été inversé.



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
1. Résultats en matière d'emploi pour les placements de C+O	1C	SI Q1A = < 100 %	Quelles étaient les principales raisons de ne pas garder les chercheurs d'emploi une fois les services de placement professionnel terminés?	(Choisissez tous les énoncés qui s'appliquent) <ol style="list-style-type: none"> 1) Absentéisme continu ou ponctualité défective 2) Rendement global médiocre 3) Apprentissage ou acquisition de compétences insatisfaisants 4) Problèmes de comportement au travail (mauvaise attitude, travail d'équipe déficient, différends avec le superviseur) 5) Modification des besoins opérationnels de l'entreprise (contraintes budgétaires) 6) Autres (veuillez préciser) : 7) Je préfère ne pas répondre 	NOUVEAUTÉ : L'ordre des questions 1B et 1C a été inversé. NOUVEAUTÉ : La question 1D a été retirée.



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
2. Satisfaction relative à <i>Compétences+ Ontario</i>	2	SI Q1A > 0 %	Les énoncés suivants s'appliquent à votre participation dans le cadre de <i>Compétences+ Ontario</i> depuis [le plus tôt < Date de début du placement mois/année > Indiquez votre niveau de satisfaction à l'égard des énoncés suivants :	NA	NA
2. Satisfaction relative à <i>Compétences+ Ontario</i>	2A	NA	Globalement, à quel point êtes-vous satisfait des compétences non techniques des participants? Les compétences non techniques comprennent, par exemple, la gestion de l'attitude personnelle en milieu de travail, le travail d'équipe et la gestion du temps.	1) Très insatisfait 2) Insatisfait 3) Ni satisfait ni insatisfait 4) Satisfait 5) Très satisfait 6) Je ne suis pas certain	NA
2. Satisfaction relative à <i>Compétences+ Ontario</i>	2B	NA	Globalement, à quel point êtes-vous satisfait du niveau des compétences de base (littératie et numératie) des participants?	1) Très insatisfait 2) Insatisfait 3) Ni satisfait ni insatisfait 4) Satisfait 5) Très satisfait 6) Je ne suis pas certain	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
2. Satisfaction relative à <i>Compétences+ Ontario</i>	2C	NA	Globalement, à quel point êtes-vous satisfait du niveau des compétences techniques des participants? Les compétences techniques ont trait aux compétences particulières requises pour effectuer les tâches liées à un emploi.	1) Très insatisfait 2) Insatisfait 3) Ni satisfait ni insatisfait 4) Satisfait 5) Très satisfait 6) Je ne suis pas certain	NA
2. Satisfaction relative à <i>Compétences+ Ontario</i>	2D	NA	La participation au programme <i>Compétences+ Ontario</i> nous a aidés à discerner les compétences manquantes au sein de notre entreprise.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
2. Satisfaction relative à <i>Compétences+ Ontario</i>	2E	NA	La participation de mon entreprise à <i>Compétences+ Ontario</i> a eu pour effet de générer des avantages tangibles pour nous (nous sommes désormais en mesure d'accepter un plus grand nombre de contrats grâce à l'ajout d'employés, à des gains de productivité et à l'accroissement des ventes).	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
2. Satisfaction relative à Compétences + Ontario	2F	NA	Les participants à <i>Compétences+ Ontario</i> sont prêts à travailler dès le moment où ils sont placés en situation d'emploi.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
3. Évaluation du programme Compétences + Ontario	3	NA	Les énoncés suivants s'appliquent à votre participation dans le cadre de <i>Compétences+ Ontario</i> depuis [le plus tôt < Date de début du placement mois/année >]. Indiquez votre niveau de satisfaction à l'égard des énoncés suivants :	NA	NA
3. Évaluation du programme Compétences + Ontario	3A	NA	Je suis ravi des services que j'ai obtenus dans le cadre du programme <i>Compétences+ Ontario</i> .	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NOUVEAUTÉ : La formulation a été modifiée



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
3. Évaluation du programme <i>Compétences+ Ontario</i>	3B	NA	Les services obtenus dans le cadre du programme <i>Compétences+ Ontario</i> m'ont été utiles.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NA
3. Évaluation du programme <i>Compétences+ Ontario</i>	3C	NA	Je recommande le programme <i>Compétences+ Ontario</i> aux entreprises qui désirent combler des lacunes dans les compétences de leurs employés.	1) Fortement en désaccord 2) En désaccord 3) Ni en accord, ni en désaccord 4) En accord 5) Fortement en accord 6) Je ne suis pas certain	NOUVEAUTÉ : La formulation a été modifiée
3. Évaluation du programme <i>Compétences+ Ontario</i>	3D	NA	Votre entreprise a-t-elle participé au développement des services d'emploi et de formation de <i>Compétences+ Ontario</i> (en offrant des commentaires sur le perfectionnement ou la mise à jour du curriculum ou de la formation, sur les éléments de la formation, etc.)?	1) Oui 2) Non 3) Je ne suis pas certain	NA



<p>4. Difficultés liées à <i>Compétences + Ontario</i> et améliorations à apporter</p>	<p>4</p>	<p>NA</p>	<p>Avez-vous éprouvé des difficultés sur le plan de la collaboration avec le site <Intermédiaire de main-d'œuvre> ou avec le programme <Nom du programme>?</p> <p>[REMARQUE : Le mot « collaboration » est cliquable et ouvre une fenêtre escamotable contenant les définitions ci-dessous.]</p> <p>Dans le cadre de ladite collaboration :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous pourriez avoir travaillé étroitement avec le fournisseur de services pour la mise au point des services d'emploi et de formation qui aident les chercheurs d'emploi à développer les bonnes compétences essentielles et techniques relatives à l'employabilité dont votre organisme a besoin OU • Vous avez profité de l'accès à un réservoir de main-d'œuvre, dotée des bonnes compétences essentielles et techniques relatives à l'employabilité, ouvert au recrutement et 	<p>1) Oui 2) Non 3) Je ne suis pas certain 4) Je préfère ne pas répondre</p>	<p>NA</p>
--	----------	-----------	--	---	-----------



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
			apte à vous permettre de combler vos postes vacants.		



Section	Question	Logique	Formulation	Réponses	Commentaires
4. Difficultés liées à <i>Compétences+ Ontario</i> et améliorations à apporter	5	SI Q4 = 1	En quoi consistaient-elles?	Réponse ouverte	NA
4. Difficultés liées à <i>Compétences+ Ontario</i> et améliorations à apporter	6	NA	En matière d'améliorations, lesquelles, le cas échéant, suggèreriez-vous d'apporter à <i>Compétences+ Ontario</i> ?	Réponse ouverte	NA
5. Conclusion du sondage	7	NA	Au nom de <i>Compétences+ Ontario</i> , nous aimerions vous remercier de votre participation au présent sondage.	NA	NA

