

# APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES. RAPPORTS DE DEUX ÉVALUATIONS DE MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC : SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME ET SUBVENTIONS SALARIALES

## FAITS SAILLANTS

### 1. CONTEXTE

Dans le contexte de l'action gouvernementale, l'objectif de l'approche différenciée selon les sexes (ADS) est de prévenir les inégalités qui peuvent résulter d'une mesure qui semble neutre. En effet, une mesure peut produire des effets distincts en s'appliquant à des femmes et à des hommes qui vivent des réalités sociales et économiques différentes.

À la suite de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, en 1995, le gouvernement du Québec s'est engagé à « intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général ». Un comité interministériel a été formé pour expérimenter l'application de l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales. Le rapport final de l'expérimentation à laquelle ont participé onze ministères et organismes est disponible sur le site du Secrétariat à la condition féminine, organisme coresponsable du projet. À la suite de ces travaux, le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine a choisi de retenir dans son plan stratégique l'implantation de l'ADS comme un des axes permettant de favoriser la consolidation de l'intervention gouvernementale visant l'égalité entre les femmes et les hommes. L'ADS prendra d'ailleurs une place importante dans la politique gouvernementale actuellement en préparation au Secrétariat à la condition féminine.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a participé à l'expérimentation et sera également impliqué dans l'implantation de l'ADS. Le projet pilote choisi par le MESS dans le cadre de la stratégie gouvernementale consiste à documenter l'application de l'ADS à l'évaluation de deux mesures d'aide à l'emploi, soit la mesure Soutien au travail autonome (STA) et la mesure Subventions salariales (SS). La mesure STA a comme objectif d'aider les individus à atteindre l'autonomie sur le marché du travail en créant ou en développant une entreprise ou en devenant travailleuses ou travailleurs autonomes. La mesure SS s'adresse à des personnes à risque de chômage prolongé. Par des subventions aux entreprises, elle vise soit une intégration dans des emplois durables, soit l'acquisition d'expériences professionnelles transférables pouvant servir de tremplin en vue d'une intégration éventuelle dans des emplois durables.

Dans le cas de STA, l'approche différenciée selon les sexes a été intégrée à une évaluation de tous les aspects du fonctionnement et a donné lieu à deux rapports, l'un sur le fonctionnement et l'autre sur les effets bruts et nets de la mesure. Pour ce qui est de la mesure Subventions salariales, le projet pilote a porté spécifiquement sur l'application de la mesure pour les hommes et pour les femmes, de même que sur les effets bruts et nets, différenciés selon le sexe. Un rapport sur les effets bruts et nets a été produit séparément du rapport sur l'expérience pilote.

Les résultats des évaluations ont déjà été présentés et rendus publics en 2004 pour la mesure Subventions salariales et en 2005, pour la mesure Soutien au travail autonome. La présente étude rend compte des analyses supplémentaires et des résultats qui se dégagent de l'approche différenciée selon les sexes. Elle rend compte aussi des constats et conclusions que l'on tire de l'ajout de la dimension ADS dans l'évaluation.

### 2. MÉTHODOLOGIE

Toute la démarche d'évaluation a été conçue pour rendre compte des résultats différenciés pour les hommes et pour les femmes, par l'application de modèles spécifiques, qui permettent de faire ressortir les effets pour les hommes et les femmes et de les comparer entre eux. Peu d'études contiennent des analyses aussi approfondies. L'évaluation visait à connaître les effets concernant, notamment, l'emploi, les revenus, l'utilisation de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi ainsi que certains éléments liés à la qualité de vie. L'évaluation de la mesure STA incluait également les effets bruts (sans groupe de comparaison) sur la création d'un emploi autonome, ainsi que sur la création, la consolidation et la survie d'entreprises.

**Pour les deux mesures, l'évaluation des effets** s'est faite selon le sexe, à l'aide d'un sondage téléphonique auprès de personnes ayant participé et d'autres n'ayant pas participé aux mesures, afin de comparer leurs situations respectives, avant et après des dates de références relatives à la participation. Deux méthodes économétriques visant le contrôle des biais de sélection liés à des caractéristiques observées et inobservées ont été utilisées, afin de mesurer les effets nets : l'appariement sur la base de scores de propension et la correction par variable instrumentale de type Heckman.

Le groupe de participants/participant(e)s a été constitué à partir d'un échantillon aléatoire stratifié, selon le statut au soutien public du revenu et selon le sexe. On a constitué un groupe de comparaison de non-participants à partir des fichiers administratifs du MESS et de Ressources humaines et développement des compétences du Canada.

**Dans le cas de Soutien au travail autonome**, les entrevues téléphoniques se sont déroulées, en moyenne, 29 mois après la fin de la participation à la mesure. Au total, 2 000 entrevues téléphoniques ont été complétées, soit : 1 136 individus ayant participé et 864 individus n'ayant pas participé.

**Dans le cas de Subventions salariales**, les entrevues téléphoniques ont eu lieu, en moyenne, 23 mois après la fin de la participation à la mesure. Au total, 804 personnes participantes ont répondu au sondage téléphonique. Dans le groupe témoin, 1 802 personnes ont répondu.

**Pour l'évaluation du fonctionnement**, des entrevues ont été réalisées avec des interlocuteurs clés dans l'application des mesures. Le mode d'évaluation retenu est une approche par site, afin de couvrir un éventail diversifié de contextes locaux et régionaux d'application des mesures. **Pour les deux mesures**, les régions suivantes ont été choisies comme sites pour l'étude de fonctionnement : Abitibi-Témiscamingue, Chaudière-Appalaches, Estrie, Montréal, Montérégie, Saguenay-Lac-St-Jean. Entre la mi-février et mai 2003, une équipe d'évaluation du Ministère a rencontré 90 personnes lors de 53 entrevues portant sur la mesure STA et 92 personnes, lors de 53 entrevues portant sur la mesure Subventions salariales.

### 3. PROFILS DES CLIENTÈLES SELON LES SEXES

**La clientèle de la mesure Soutien au travail autonome** diffère de celle des autres mesures actives d'Emploi-Québec (E.-Q.) : plus scolarisée, plus âgée, davantage d'hommes et de prestataires de l'assurance-emploi. Les proportions d'hommes (62 %) et de femmes (38 %) sont semblables à celles observées pour le travail indépendant au Québec et au Canada, en 2004. Les participantes se distinguent des participants en ce qu'elles semblent plus scolarisées. Elles sont proportionnellement moins nombreuses à être prestataires de l'assurance-emploi et en contrepartie, plus nombreuses à être admissibles de l'assurance-emploi. En outre, près d'une sur cinq (18 %) assume seule la responsabilité d'une famille, ce qui est le cas de trois participants sur cent. Les données d'enquête indiquent que les participantes ont une expérience en gestion et un potentiel entrepreneurial comparable à celui des hommes ayant participé à la mesure.

Au cours des cinq dernières années (2000-2005), il y a eu une moyenne annuelle de 3 821 nouvelles participations à la mesure, soit 1 441 effectuées par des femmes (38 %) et 2 380 par des hommes (62 %), ce qui représente 1,2 % de la moyenne des nouvelles participations aux mesures actives d'E.-Q.

**La clientèle de la mesure Subventions salariales** se distingue aussi de celle des autres mesures actives destinées aux individus, car la mesure est utilisée en partie pour répondre aux besoins de territoires désignés comme ayant des problématiques majeures d'emploi. La région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine est un territoire désigné. Ainsi, 20 % de la clientèle provient de cette région, alors que cette dernière compte 3 % de la clientèle de l'ensemble des mesures actives d'E.-Q. Cette présence accrue des personnes de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine est plus marquée chez les hommes (23 %) que chez les femmes (15 %). Cela pourrait s'expliquer par la part importante de l'activité économique générée par des emplois saisonniers dans des secteurs où les emplois sont davantage occupés par des hommes (pêcherie, exploitation forestière).

La participation des hommes et des femmes varie selon les volets de la mesure. Ainsi, dans la population visée par l'enquête, on retrouve 38 % de femmes et 62 % d'hommes dans le volet Insertion en emploi, qui regroupe 41 % de la clientèle de la mesure; 77 % de femmes et 23 % d'hommes dans le volet Insertion en emploi dans une entreprise d'économie sociale, qui représente 7 % de la clientèle de la mesure; 48 % de femmes et 52 % d'hommes dans le volet Expérience de travail, regroupant 52 % de la clientèle de la mesure. Les taux de participation respectifs au volet Expérience de travail sont fortement teintés par la présence importante de la

clientèle provenant de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, dans laquelle région on retrouve 30 % de la clientèle de ce volet, dont 19 % des femmes et 40 % des hommes.

Comparativement aux participantes, les participants à la mesure sont plus âgés, en raison de la proportion élevée de participants âgés de 45 ans et plus. Dans l'ensemble, près de la moitié de la clientèle (46 %) a un niveau de scolarité primaire et secondaire et cette proportion est plus élevée chez les hommes. Par ailleurs, les participants à la mesure sont proportionnellement moins nombreux à être sans soutien public du revenu que les participantes (16 % contre 24 %) et en contrepartie, plus nombreux à bénéficier d'un soutien public du revenu, quel que soit le statut. Comme pour toutes les clientèles des autres mesures, les participants sont en faible proportion chefs de familles monoparentales (2 % contre 17 % de participantes à la mesure).

Au cours des cinq dernières années (2000-2005), il y a eu une moyenne annuelle de 16 791 nouvelles participations à la mesure, soit 8 270 effectuées par des femmes (49 %) et 8 521 par des hommes (51 %), ce qui représente 5,4 % de la moyenne des nouvelles participations aux mesures actives d'E.-Q.

## **4. PRINCIPAUX RÉSULTATS D'ÉVALUATION SELON LES SEXES**

### **4.1 SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME**

#### ***Étude sur les effets***

**Les résultats bruts de la mesure STA portant sur la création d'un emploi autonome ou d'une entreprise sont les suivants :**

Dans les dix-huit mois qui ont suivi la fin de leur participation, 72 % des personnes ayant participé à la mesure ont géré leur propre entreprise, dont 49 % avaient un ou plus d'un employé autre que le participant. Le taux de survie des entreprises créées dans le cadre de la mesure est élevé. En effet, 88 % des entreprises en opération à la fin de la participation étaient toujours actives deux ans après.

La survie des entreprises créées par les femmes dans le cadre de la mesure STA et en opération à la suite de la mesure est moindre que celles des entreprises créées par les hommes sur les périodes de 18 mois et 24 mois. Au moment du sondage, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à gérer leur entreprise que les hommes. Pour ces indicateurs, l'écart ne dépasse pas six points de pourcentage, mais il est statistiquement significatif. De plus, comparativement aux entreprises gérées par les hommes, celles dirigées par les femmes sont en plus forte proportion des entreprises sans employé (60 % contre 45 %) et ont plus fréquemment un chiffre d'affaires inférieur à 40 000 \$ (67 % contre 34 %).

Les entreprises mises sur pied dans le cadre de la mesure STA appartiennent surtout aux secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques; de la fabrication; de l'agriculture, de la forêt, de la pêche et de la chasse et du commerce de gros et de détail. Les femmes se distinguent des hommes, au sens où leurs entreprises évoluent plus fréquemment dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance-sociale; de l'hébergement et de la restauration et, en contrepartie, moins fréquemment dans les secteurs de l'agriculture, forêt, chasse et pêche, des services administratifs, de la construction et celui des « autres secteurs ».

**Comparativement aux hommes et aux femmes ayant des caractéristiques semblables, mais n'ayant pas participé à la mesure, on note des effets nets positifs** sur la présence en emploi et la proportion de temps passé en emploi, mais pas d'effets probants sur les revenus personnels. À la suite de leur participation, les personnes ont moins recours au soutien public du revenu, mais ne sont pas plus riches pour autant. Toutefois, leur entreprise est jeune et leur situation pourrait s'améliorer avec le temps, d'une part. D'autre part, les personnes qui ont participé à la mesure ont davantage le sentiment que leurs qualités professionnelles et entrepreneuriales se sont améliorées et 92 % de celles qui ont géré leur propre entreprise à la suite de leur participation, considèrent que cet emploi correspond à l'emploi souhaité. Enfin, 36 % des entreprises créées génèrent un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 100 000 \$. Par ailleurs, comme on l'a observé pour d'autres mesures, les effets nets sont plus marqués chez les prestataires de l'assistance-emploi. Cependant, pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi, on obtient davantage d'effets que pour les autres mesures d'Emploi-Québec, chez les hommes comme chez les femmes.

Il y a peu de différences par sexe et lorsqu'il y en a, elles sont à l'avantage des participantes. Ainsi, chez les prestataires de l'assistance-emploi, la participation diminue l'utilisation de l'assistance-emploi davantage chez les femmes que chez les hommes. En outre, pour les

prestataires actifs de l'assurance-emploi, l'effet sur la présence en emploi lors du sondage est plus marqué chez les femmes que chez les hommes.

### **Étude sur le fonctionnement**

Lors des rencontres effectuées pour l'**étude du fonctionnement**, l'ensemble des personnes ayant un rôle clé dans l'application de la mesure, à E.-Q. et dans les CLD/coordonnateurs, ont expliqué la participation moins grande des femmes à la mesure par des facteurs d'ordre historique, culturel et économique, de même que par les responsabilités familiales qu'assument encore en grande partie les femmes. On mentionne que la proportion d'hommes chefs d'entreprises dans la société québécoise est plus forte que celle des femmes de même statut. Outre ces obstacles, les personnes interviewées font ressortir l'importance du secteur d'activité dans l'admissibilité des projets d'entreprises. Les femmes présenteraient, semble-t-il, en plus forte proportion que les hommes, des projets dans des secteurs considérés comme moins ou non prioritaires en termes de développement économique local ou régional. Cette situation pourrait donc avoir un impact sur l'acceptation des projets, à l'avantage des hommes.

L'aide et le support-conseil requis par les personnes participantes varient selon le genre. En effet, dans les aides reçues et le suivi, il semblerait que les femmes, étant généralement plus scolarisées, mais dans une situation financière moins avantageuse que les hommes, auraient besoin que l'on prête davantage attention à leur situation financière, alors que des hommes auraient plus de difficultés à élaborer et à rédiger leur plan d'affaires en raison de leur plus faible scolarité.

Quant aux résultats des interventions, on perçoit généralement que les femmes et les hommes ont autant de chances de réussite, mais dans les CLD/coordonnateurs, il y a une tendance à percevoir que les femmes deviennent, en plus fortes proportions, des travailleuses autonomes sans employé/e, alors que les hommes créent davantage des emplois en démarrant une entreprise. Il est possible que les intervenantes et intervenants ayant cette perception soient portés à accepter et à soutenir des projets qui leur paraissent davantage porteurs de développement économique régional, susceptibles de créer plus d'un emploi. Si c'est le cas, le processus de sélection des projets pourrait avantager les hommes.

**Lorsque l'on compare ces différentes perceptions aux données d'enquête**, on peut noter qu'il ne semble pas y avoir de désavantage d'un sexe par rapport à l'autre, en ce qui concerne le potentiel entrepreneurial et l'expérience en gestion. Toutefois, les entreprises créées par les participantes évoluent en effet dans des secteurs d'activité en partie différents de celles créées par les hommes et sont plus souvent sans employé que celles démarrées par les hommes. **Puisque les nombres et motifs de refus ne sont pas documentés selon le sexe, on ne peut estimer le poids de ce facteur dans la plus faible participation des femmes, mais il est fort possible qu'il ait une influence significative, comme la plupart des personnes interviewées le pensent.**

## **4.2 SUBVENTIONS SALARIALES**

### **Étude sur les effets**

**Globalement**, la mesure Subventions salariales a des effets nets positifs sur l'emploi pour les femmes et, dans une moindre mesure, pour les hommes. Les effets nets sur l'emploi varient de façon importante selon le statut au soutien public du revenu pour les deux sexes, ceux-ci étant plus positifs pour les prestataires de l'assistance-emploi et les personnes admissibles de l'assurance-emploi que pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi. Lorsqu'il y a des différences entre les hommes et les femmes de même statut, ces différences sont à l'avantage des femmes.

La participation au **volet Insertion en emploi** donne des effets nets positifs indéniables sur un grand nombre d'indicateurs pour les deux sexes, mais des effets sur l'emploi plus persistants chez les femmes. La participation a des effets marqués sur la présence en emploi, l'intégration dans un nouvel emploi, le temps passé en emploi, l'amélioration du nombre d'heures travaillées, indiquant une amélioration très nette de la situation des participantes et des participants. Pour les femmes, les effets sur l'emploi perdurent au moins près de deux ans, en moyenne, après la participation, alors que la persistance des effets n'est pas probante chez les hommes.

La participation à ce volet de la mesure Subventions salariales a aussi pour effet de réduire considérablement l'utilisation de l'assistance-emploi par les participantes et les participants, mais parallèlement, elle augmente le recours à l'assurance-emploi, surtout par les participants. De plus, chez les hommes, la participation à ce volet de la mesure Subventions salariales augmente la probabilité de recourir à d'autres mesures ou activités d'Emploi-Québec. D'autre

part, le volet Insertion en emploi n'a pas d'effets notables sur les caractéristiques du principal emploi détenu par les hommes et par les femmes dans l'année suivant la participation. Enfin, la participation a des effets bénéfiques sur les perceptions qu'ont les femmes concernant leur estime de soi et leur confiance en soi, concernant leur motivation à travailler, à trouver un emploi ou à améliorer leur formation ainsi que concernant leur qualité de vie. Chez les hommes, aucun effet n'a été observé sur les aspects liés à la vie sociale et professionnelle.

Les effets de la participation au **volet Expérience de travail** sur l'insertion en emploi ont à plusieurs égards été plus marqués chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, la participation à ce volet a davantage permis aux femmes qu'aux hommes, d'intégrer un nouvel emploi dans les douze mois suivant la participation, de passer plus de temps en emploi dans les douze mois et les dix-huit mois suivant la participation, d'intégrer le marché du travail de façon durable et d'être présentes en emploi au moment du sondage, soit en moyenne vingt-trois mois après la participation. Concernant les caractéristiques du principal emploi détenu dans l'année suivant la participation, la participation n'a pas d'effets probants chez les femmes, mais en a chez les hommes. Pour ceux-ci, la participation a eu pour effet de favoriser leur présence dans des emplois temporaires, dans des emplois saisonniers et dans des emplois nécessitant un niveau moindre de formation<sup>1</sup>.

### **Étude de fonctionnement (offre selon le sexe)**

Dans l'étude de fonctionnement, de façon générale, les témoignages recueillis auprès du personnel d'E.-Q. et auprès des employeurs font ressortir des caractéristiques et des besoins différents chez les hommes et les femmes, ce qui influencerait le volet de la mesure auxquels ils ou elles participent. Selon les personnes rencontrées, une grande partie des **participants** reviennent sur le marché du travail, à la suite d'une absence prolongée, pour s'occuper des enfants. Elles ont peu confiance en elles et leur situation familiale entraîne des contraintes importantes en termes d'horaire, de disponibilité et de mobilité. Ces perceptions peuvent influencer le volet de la mesure auquel on réfère les femmes. Dans certains secteurs urbains, on retrouve des proportions importantes de femmes responsables de familles monoparentales, jeunes, peu scolarisées et ayant peu d'expérience de travail. Dans le volet **Insertion en emploi**, même si plusieurs employeurs interrogés souhaiteraient embaucher des femmes, notamment pour des postes requérant de la minutie et de la précision, la plupart d'entre eux mentionnent le peu d'intérêt des femmes à occuper les postes offerts dans leur entreprise. Dans le volet **Expérience de travail**, les personnes référées par Emploi-Québec sont plus souvent des femmes pour différentes raisons d'offre et de demande : du côté de l'offre, les femmes seraient davantage attirées que les hommes par le secteur communautaire et elles accepteraient davantage les conditions salariales minimales qu'offrent ces organisations; du côté de la demande, les organismes communautaires cherchent à embaucher des femmes parce que leur clientèle est souvent démunie et que certaines personnes vulnérables craignent d'être en contact avec des hommes. Toujours selon les intervenantes et intervenants rencontrés, les postes subventionnés sont variés dans les organismes communautaires et, sauf exception, d'un niveau d'exigence minimale en termes de scolarité, de formation et d'expérience de travail. Plusieurs postes sont des postes de préposé, d'aide, d'apprenti et de commis.

Le profil et les besoins des **hommes participants** à la mesure sont différents, selon les personnes interviewées. En fait, on retrouve selon elles deux profils distincts : les uns dont la perte d'emploi est relativement récente, qui sont motivés à réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible et sont sans problématique particulière; les autres sont très peu scolarisés, ont vécu des échecs répétés sur le marché du travail et ont des problèmes de consommation, de comportement (difficultés à accepter l'autorité, par exemple), des problèmes financiers ou autres, ou certains de ces problèmes cumulés. Qu'ils aient ou non des difficultés, les hommes se présentent, en général, plutôt sûrs d'eux, se disant sans problème particulier et disposés à réaliser des tâches exigeant de la force et de l'endurance physique. Dans certaines régions, notamment dans les régions-ressources où l'économie est peu diversifiée, les besoins chez les hommes seraient reliés, notamment, à leur faible niveau de scolarité. Dans certains secteurs urbains, on identifie des grands besoins chez une population masculine d'ex-décrocheurs, peu scolarisés, ayant des expériences de travail limitées et au salaire minimum. Dans le volet **Insertion en emploi**, en entreprise privée, on a recours à la subvention salariale pour une grande variété de postes, soit soudeur, ébéniste, peintre, vendeur, dessinateur, opérateur de machine, assembleur, etc. De nombreux postes se retrouvent dans la catégorie des métiers traditionnellement occupés par des hommes. Plusieurs employeurs offrent un salaire supérieur au salaire minimum et présentent un plan d'avancement à l'employé. Dans le

---

<sup>1</sup> Ce constat peut être influencé par la présence très forte de participants à ce volet dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, ce que les modèles n'ont possiblement pas permis de contrôler entièrement entre les personnes participantes et non participantes.

volet **Expérience de travail**, il semble que les hommes y aient moins recours. Toutefois, on y retrouve une concentration de participants venant de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (40 % de la clientèle masculine de ce volet).

**Le soutien reçu en milieu de travail** diffère surtout selon que l'on travaille en entreprise privée ou dans un organisme communautaire, selon les personnes interviewées. En entreprise privée, il se situe à un niveau technique et sécuritaire et il correspond à celui accordé à tout le personnel de l'entreprise. Quant au soutien offert dans les organismes communautaires, il revêt différentes formes : suivi individuel, rencontre d'équipe, formation de nature technique (informatique) ou croissance personnelle (estime de soi), écoute, groupes d'entraide, aide à la recherche d'emploi et autres formations (ex. : alphabétisation). L'intensité du soutien varie beaucoup selon les organismes et les ressources disponibles, mais la plupart conçoivent l'accompagnement et le soutien aux personnes en difficulté comme faisant partie de leur mission.

D'après les intervenantes et intervenants rencontrés, les acquis varient selon le milieu de travail. Les acquis réalisés dans le secteur privé et dans les entreprises d'économie sociale sont nombreux et surtout d'ordre professionnel, alors que les acquis identifiés dans les organismes communautaires sont d'ordre plus personnel et social. Les employeurs des entreprises privées soulignent que la période de six mois de la subvention représente une durée suffisamment longue pour permettre une expérience de travail significative et aussi pour vérifier la compatibilité de l'employé avec l'entreprise. Dans le secteur communautaire, les gestionnaires ont souligné la durée trop courte de la subvention pour modifier sensiblement la situation de certaines personnes. Celles-ci acquièrent des compétences génériques, mais pas suffisantes pour intégrer le marché du travail régulier. Ainsi, plusieurs personnes interrogées ont l'impression que la majorité des personnes qui participent au volet Expérience de travail ne s'intègrent pas en emploi par la suite.

**Lorsque l'on compare ces différentes perceptions aux données d'enquête**, on observe des écarts importants entre les perceptions des intervenants et intervenantes rencontrées et les résultats du sondage. En effet, dans l'ensemble et pour chacun des volets de la mesure, les effets nets sont aussi positifs, sinon plus, pour les femmes que pour les hommes et lorsqu'il y a des différences, celles-ci sont à l'avantage des femmes. Pourtant, d'après le profil des femmes décrit par des intervenantes et intervenants, de même que par des employeurs des secteurs privé et communautaire, les participantes seraient moins prêtes à travailler dans le secteur privé, parce que les difficultés qu'elles connaissent (longue absence du marché du travail, responsabilités familiales, manque de confiance et d'estime d'elles-mêmes, etc.) font qu'il serait difficile pour elles de rencontrer les exigences de productivité du secteur privé. De plus, la perception générale est à l'effet que les participantes du volet Expérience de travail arrivent difficilement à réintégrer le marché du travail à la suite de leur participation, ce qu'infirmement nettement les données d'enquête.

Mais le marché du travail des dernières années pourrait aussi être un facteur favorable à l'embauche des participantes, dans la mesure où la création d'emplois se fait davantage dans les secteurs des services que dans le secteur manufacturier, où sont concentrés la majorité des participants.

Les entrevues sur le processus ne nous permettent pas d'affirmer que les mesures contribuent à réduire les inégalités entre la main-d'œuvre féminine et la main-d'œuvre masculine ou, au contraire, qu'elles concourent à les renforcer. En raison du contexte expérimental dans lequel se sont déroulées les entrevues d'une part, parce que l'ADS semble peu intégrée actuellement aux pratiques de l'organisation d'autre part et enfin, parce que l'offre de services n'est pas conçue en fonction d'une application des mesures selon le sexe, les informations dont nous disposons sont trop fragmentaires et peut-être aussi trop subjectives pour affirmer quoi que ce soit à cet égard. Par contre, les résultats bruts et nets de la participation aux deux mesures sont généralement positifs, pour les hommes comme pour les femmes.

## **5. DISCUSSION SUR LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE L'EXPÉRIMENTATION ET LES CONCLUSIONS DE LA DÉMARCHE**

- **L'analyse différenciée permet une valeur ajoutée importante.** L'ADS a permis de faire ressortir des différences importantes entre les hommes et les femmes dans l'utilisation des deux mesures étudiées. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différences sur lesquelles il semble possible d'intervenir pour équilibrer davantage l'accès aux hommes et aux femmes. La réduction de l'écart constaté entre les perceptions des intervenants et les effets réels de ces mesures obtenus auprès des hommes et des femmes constitue certainement une des premières actions à réaliser.

De plus, même si cela n'a pas été fait dans le contexte du projet pilote, cette première expérimentation permet d'entrevoir des possibilités de développement et d'approfondissement de la connaissance sur les clientèles et sur l'utilisation des mesures. Ainsi, en menant certaines analyses spécifiques à partir des données collectées, l'ADS devrait nous amener, à terme, à mieux comprendre les variables qui influencent la participation aux mesures et la réussite, pour les hommes et pour les femmes.

**Il y a un coût associé à l'ADS et des conditions de base pour la réaliser.** L'ajout de la dimension ADS dans une évaluation accroît les coûts de réalisation d'environ 15 % à 20 %. Ce pourcentage peut varier considérablement d'une mesure à l'autre selon, notamment, la répartition hommes/femmes parmi les personnes participantes et le bassin total des personnes participantes. Dans le cas de mesures à petit volume de participation, notamment des expérimentations, il s'avère souvent impossible de procéder à une ADS au niveau quantitatif. Sur une base qualitative, l'ADS donne des résultats moins probants. Toutefois, l'exercice mérite d'être fait lorsqu'il est complété par une analyse quantitative et que les entrevues couvrent le fonctionnement global de la mesure plutôt que seulement l'ADS.

**Les limites d'une ADS appliquée uniquement à l'évaluation, plutôt qu'à l'ensemble des processus d'élaboration et d'offre des mesures.**

On a rapidement constaté le peu de prise en compte de la dimension ADS dans la définition des mesures et dans les règles et procédures d'offre. Dans ce cas, il devient très difficile d'interroger les intervenants sur cette dimension. On a rapidement constaté les limites des perceptions recueillies, puisqu'elles ne s'appuient pas sur des observations précises reliées à des attentes et des façons de faire spécifiques. Cela s'explique vraisemblablement par un manque de connaissance sur l'influence du genre sur les processus d'offre. Il faudrait donc communiquer les résultats obtenus aux intervenants pour qu'ils puissent en tenir compte. De plus, à moyen et long termes, les concepteurs des programmes et mesures devraient eux aussi prendre en compte la dimension ADS, ce qui permettrait une continuité à toutes les étapes. Enfin, le processus d'évaluation mériterait lui aussi d'être enrichi au regard de l'ADS, notamment en formant les évaluateurs et évaluatrices à cette dimension (ce qui a été fait pour ceux et celles qui ont participé à ce projet) et en développant des outils en vue d'informer et de préparer davantage les personnes à rencontrer dans le cadre des entrevues.

Source : Direction de l'évaluation  
Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

Date : Le 20 mars 2006