
ERN

Employability Resources Network

Canadian Council on
Social Development
Coopers & Lybrand
Consulting Group
Policy Concepts
Newsletter No. 2
Spring 1989

Employability in Canada: a review

Travelling across Canada in recent months has given ERN representatives a number of valuable insights into the current state of the country's employability programs. This article conveys our first impressions of these programs, gathered through discussions with government officials and project workers.

The most immediate, and heartening, impression we are left with is of the great diversity and scope of programs presently under way. There is clearly no shortage of imagination and initiative among project organizers throughout Canada.

Projects vary tremendously in scope and size. Some offer a comprehensive service for nearly all employable social assistance recipients, while at the other end of the scale are highly specialized training or apprenticeship projects for as few as three participants. Several programs are testing "artificial intelligence" technology as a tool for client assessments, while others are making use of computer-assisted learning techniques to teach clients math and English skills.

Project sponsors include a wide variety of organizations, including federal, provincial and municipal governments, community service agencies, community development centres, business, and private not-for-profit organizations.

We also found that the availability of extra funding through the greatly expanded Social Assistance Recipients (SAR) agreements has fostered accelerated development of programming. It allows a greater focus on longer-term projects, and creates the potential for the increased depth and flexibility needed to better respond to local economic and client needs. Overall, the additional funding has permitted the development of new projects in every province, and has prompted a move from a straight "job-creation" approach to increased emphasis on pre-employment services.

The bulk of program development has thus

taken place only in the last two to three years, and as a result there is still a great deal of trial and error in initiating programs. (While there is as yet no accurate count of the number of SAR-funded projects in Canada, they likely run to several hundred.) Project staff are therefore keenly interested in what others are doing in similar programs in other places. How do their performances compare, and are there lessons to be learned? Several projects have volunteered to share their learning experiences to help others avoid the pitfalls they discovered as their programs developed and evolved.

ERN has been well received. Those we spoke with believe the project is drawing more public and political attention to the whole notion of helping social assistance recipients to help themselves.

We have discovered a number of areas of concern shared by both project managers and government officials. Prime among these is the often substantial time needed to design, promote, deliver and properly monitor worthwhile projects, especially in areas where little or no programming has been done before.

This is of particular concern given the tight schedules facing many SAR-funded programs. The accord allowed only two years to design, implement and evaluate new projects, with the deadline now just a year away (March 1990). There is unanimous support for providing these programs with an adequate opportunity to be fully implemented, monitored and evaluated prior to any decisions on financing. (See also "Social assistance funding extended," page 6.)

(continued on page 2)

ERN is drawing attention to the whole notion of helping social assistance recipients to help themselves.

(from page 1: Employability Review)

Other concerns were identified in the consultation process:

- At the outset of SAR grants, divided responsibilities among government departments and social service agencies led to misunderstandings and lack of coordination: for example, conflicting eligibility criteria among different levels of government or even among programs offered by the same department. While coordination is now improving through the auspices of federal/provincial management committees established in every province, structural and systemic problems continue. In some provinces, the management committees jointly review or fund individual projects, thus reducing "on-the-ground" problems associated with delivering projects.
- "Creaming" of the most employable candidates to demonstrate early success in placing SAR clients has gone on, but many of those with greater support needs have yet to be reached. Before projects designed to serve higher-functioning clients are continued, projects that address the needs of lower-skilled social assistance recipients need to be emphasized prior to offering "higher-level" programs in their particular communities.
- In some regions it appears that recipients are being selectively recruited to fit into a narrow range of available programs. A need remains for comprehensive services better suited to the diverse needs of employable recipients, with greater emphasis on education in some cases.
- There has been pressure to spend available funds before March 1990. As a result, some employability programs have not been well thought out and continue to have a short-term focus.
- Major concern remains about disincentives, particularly financial hardship and the loss of security when moving from social assistance to federal or provincial training programs.
- The pressure to show positive results has led to concern that success in programs is being defined too narrowly. This has created pressures to look at project outcomes in terms of

(continued on page 8)

ERN Newsletter No.2, Spring 1989

A publication of:

The Employability Resources Network

**55 Parkdale Ave., Ottawa K1Y 1E5
(613) 728-1879**

Strategic Management Committee:

Keith Norton, Policy Concepts; Terrance Hunsley, CCSD; J.P.Herzog, Coopers & Lybrand Consulting Group

Coordinator: Barry Ezrin

Contract Administration/Technical

Support: J.P. Herzog, Coopers & Lybrand Consulting Group

Communications: Barbara Fox, Policy Concepts

Information Resources: Harry MacKay, CCSD

Demonstration Evaluation: Paul Oprysek, Coopers & Lybrand Consulting Group

Quebec Liaison: J.-B. Robichaud, CCSD

The Employment Resources Network (ERN) is a three-year demonstration project funded by Employment and Immigration Canada under the Innovations program.

ERN is the responsibility of three organizations: The Canadian Council on Social Development, the Coopers & Lybrand Consulting Group, and Policy Concepts. Its purpose is to explore methods for helping unemployed people off social assistance and back into the job market, through the promotion, evaluation and cataloguing of employability programs currently under way across Canada.

There is no charge for this newsletter. Organizations interested in being added to the mailing list should contact ERN at the telephone number listed above.

Excerpts from the newsletter may be reprinted without permission. However, please be sure to properly attribute any excerpts.

Views or opinions expressed in this newsletter do not necessarily reflect the policies of the funding agency.

Produced and published by the Canadian Council on Social Development.

G.E.P.'s vital to community improvement in rural Newfoundland

By **Gerry Dick**

In rural Newfoundland, as in other 'fringe' regions of the country, government employment programs (G.E.P.'s) play a very significant role in achieving community development objectives. In many cases, a lack of government funding and development programs at the provincial and municipal levels means that so-called 'makework' projects have come to be the only vehicle for providing community facilities and infrastructure. Town halls and museums are built, historic buildings restored, parks created, public pools renovated and wharfs rebuilt either in part or wholly through such programs.

At the same time, due to its smaller and less developed private sector, in Newfoundland it usually falls to the public and non-profit sectors to sponsor federally and provincially funded employment projects. For example, in the Carbonear region less than five per cent of all federal Job Development projects are handled by the private sector.

This article examines a number of government employment projects undertaken in the town of Carbonear, Newfoundland (pop. 5,500) over the past few years that fall under the category of community development initiatives. These will be discussed both with a view toward showing what can be accomplished and to pointing out some of the problems that arise.

The majority of G.E.P.'s have in some way involved the erection or rehabilitation of town facilities. Examples include the restoration of several heritage structures, the fabrication of litter containers and park benches for the downtown area, and renovations on the community pool. These have all involved training participants in various building trades.

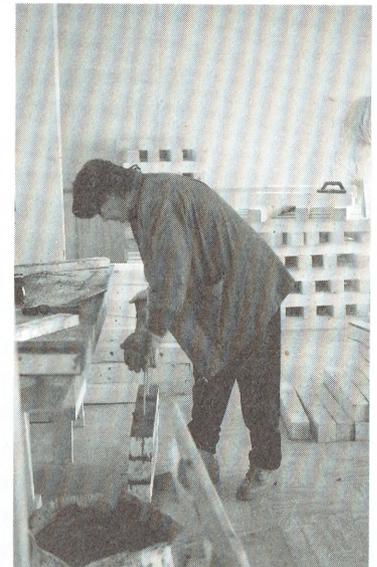
The "downtown street furniture" project was in many ways the most successful, particularly as far as the participants were concerned. Training for this job development project included acquiring skills in reading blueprints, using various carpentry tools, wood finishing and working with concrete (molded concrete components for park benches). Carbonear's downtown was enhanced by 20 benches and 20 litter containers of wood

and concrete, while the satisfaction experienced by the four participants was evidenced by the plaque of appreciation presented to their supervisor at the end of the project. Its success was the result of good training, excellent supervision, and the provision of a product useful to the community and something that participants could be proud of.

This project also illustrated that even when the immediate benefit is not employment for participants, given high local unemployment rates, significant benefits can still be realized, albeit ones that are not always easy to quantify. For example, as a result of the skills and confidence she gained in the project, the sole female participant carried out extensive renovations to her home. One of the young male participants went on to enroll in the carpentry program at the local community college.

Due to the limited funds available for historic preservation in the province, local restoration projects have only been possible with the assistance of G.E.P.'s. In Carbonear, two provincially designated heritage structures have thus undergone restoration work. The town's circa 1918 railway station has been restored with help of two Community Development projects, sponsored by the Newfoundland Department of Social Services. Money for materials came from the Town of Carbonear, the local heritage society and a \$10,000 grant from the Heritage Foundation of Newfoundland & Labrador.

The restoration of the Rorke Stores is a continuing project which is being assisted through the federal Job Development Program. One of the two historic timber-framed storehouses on the Carbonear waterfront, dating from around 1860, is being rehabilitated for use as a community



A participant in Carbonear's "public furniture" GEP. The woman used the skills she acquired to later renovate her home.

market, artisans' workshops and museum. An initial project involved hiring and training six participants and a foreman in the spring of 1988 to restore the exterior of the structure and install insulation. A second Job Development grant has recently been approved for the purpose of restoring the building's slate roof. Were it not for the grant it would have been necessary to bring in workmen from outside the area, which would likely have been prohibitively expensive due to the labour-intensive nature of the work.

A problem that often arises with G.E.P.'s is the conflict between the goals and needs of the sponsor group involved with community development work and the specific goals of the employment program. Often, the prime intent of the sponsor is to contribute to the community infrastructure, be it in the form of a building, park, or wharf, and government employment programs are seen as a means to that end. Training project participants is seen as either a secondary goal or even as an inconvenience to the sponsor in that time spent in the classroom could be spent on the job. Some of this attitude may be a carry-over from earlier employment programs aimed at providing short-term jobs which would qualify participants for Unemployment Insurance benefits.

No doubt in places like Newfoundland, where funds for developing community infrastructure are limited, and unemployment high, employment programs may continue to be viewed as a source of free labour and a way to qualify people for unemployment benefits.

However, if community development agencies wish to break the vicious cycle of short-term employment followed by long-term unemployment, they would be well advised to give more thought to the needs of project participants and to sponsor projects that will directly or indirectly create more employment.

In the case of the two restoration projects in Carbonear, we hope the new facilities will help draw additional tourists to the town. The Rorke Stores, in particular, will create low-cost workshop space for local artisans as well as an outlet for producers of home-made foods and crafts.

Gerry Dick is a development officer with the Town of Carbonear, Nfld.

Colloquium will foster national dialogue on employability

ERN is hosting a small, invitational colloquium in May 1989 in Hull, P.Q. which will assemble a core group of representatives from employability enhancement projects across Canada, together with representatives of the federal and provincial governments.

The purpose of the colloquium is two-fold: project representatives will have the chance to share information about their experiences in developing and running projects, while government delegates will discuss federal and provincial initiatives and comment on project experiences from their perspective. ERN coordinator Barry Ezrin says he expects the colloquium to provide a forum for "open and significant dialogue on the current state of Canadian employability programs."

ERN's next newsletter (Summer 1989) will provide a report on the colloquium.

ERN's coordinator: a brief profile

ERN coordinator Barry Ezrin comes to his new post with 15 years of social policy analysis and management experience.

Beginning his career as a consultant to the then-Ministry of State for Urban Affairs in Ottawa in the early 1970's, the Toronto native has held increasingly senior positions with the social service ministries in New Brunswick and Ontario. Most recently he was manager of the Employment Unit, Family Support Branch, in Ontario's Ministry of Community and Social Services.

Ezrin describes his role with ERN as "ensuring that the information collection, communications and project-evaluation components of the projects are delivered on time and within budget." As well, he is responsible for coordinating the involvement of ERN's three member organizations, and for making sure ERN demonstration projects get the information and support they need to run effectively.

U.S. expert outlines new approaches to welfare reform

By Christine Mercer

"Until we start treating welfare as a transient situation, which it is, and not as a permanent destination, which it is not, welfare programs and people on welfare aren't going to succeed very well."

The speaker is Lee Bawden, the director of the Human Resources Policy Centre at the Urban Institute, a social policy think tank in Washington D.C. His audience is made up of Canadian representatives from provincial and federal health and welfare departments.

Bawden had strikes a chord; his listeners know that funding alone cannot create social change.

As a private, non-profit organization, the Urban Institute is a resource and consultant to the U.S. federal and state governments. Its role in assisting the establishment and evaluation of demonstration projects had brought Lee Bawden to Ottawa to share his experiences.

During the Reagan years, decreasing federal funding levels shifted the responsibility for education and job training of the unemployed to the state governments. At the same time, economic recession increased the demand for welfare services. States were forced to rethink their approaches to welfare and job training.

As a result, a unique process of social change was taking place in some states.

The keys to change, in Bawden's view, are:

- legislative support for change;
- transformation of social attitudes, beginning with administrators and legislators and ending with the public;
- creation of incentives for welfare clients to break the welfare cycle; and
- thoroughgoing evaluation of programs using sound research methodology, and use of these results to forge better programs and legislation.

The traditional approach to welfare, says Bawden, is punitive, not positive. In the United States, programs such as WIN (the Work Incentive Program) and JTPA (the Job Training Partnership Act) sought to change this. However, WIN was a target for Ronald Reagan's government, which preferred work-for-welfare ("workfare") pro-

grams. Prevented by Congress from wiping out WIN in 1980, the President responded with funding cuts. "WIN funding," says Bawden, "dropped by 75 per cent from a 1980 level of \$350 million."

In the years between 1980 and 1988, most states made adjustments to their welfare and employment training programs. However, seven completely restructured the basis of their social policies. Using their own funds and matching federal grants, states such as Washington, Wisconsin, New York, New Jersey and Ohio established demonstration projects and tried to change their philosophy of welfare. Massachusetts and California chose a completely independent route.

In Massachusetts, the state government created the ET Choices employment training program and promoted it with pizzazz. ET Choices had its own song, its own band, plenty of fun promotional events and the personal involvement of Governor Dukakis.

Legislative support was part of these changes in attitude. Participation in education and retraining programs became compulsory for many welfare recipients. A better support system was put in place for single mothers, including vigorous pursuit of paternity, child support payments (through employment deductions) and established child support rates.

Support systems such as Medicaid were extended in some cases for months after the welfare client became employed, removing some of the disincentives for employment. Other incentives included cash bonuses for those involved in education and training programs, and cash penalties for those who weren't.

"The common thread in many of these programs," says Bawden, "is that the states are turning to better assessment, including testing for reading and math skills. Previously, kids would be sent to a job training program, then sent back because they couldn't read or write well enough to take part. The trend now is to educate, then train."

One of the foundations of these demonstration projects and the programs that followed was a

renewed commitment to research and evaluation. When Reagan was elected, support for research waned. The then Assistant Secretary in the Department of Labour flatly declared that he was not going to bother with research. "We know what we want and we're going to do it."

That this attitude is changing is illustrated by the 50:50 cost-sharing arrangements for evaluation programs in Washington, New York, Wisconsin, New Jersey and Ohio, amounting to about \$500,000 a year each.

The Reagan administration has also turned over research dollars to the states for management information systems to assist in client tracking. Existing client information can be linked together into longitudinal data files, which are then used for program evaluation. For example, all the states have automated capacity to withhold wages for child support (through employers' deductions). This provides information on 90 per cent of legal wages earned — a good source of program data. Some states also use data based on social insurance numbers.

Bawden strongly supports using these relatively inexpensive and reliable sources of data. (However, he also stresses the importance of client interviews for collecting information not related to wages.) Having good management information systems has allowed increased sample numbers and more extensive analysis. For example, using these existing sources of data, Washington state's project has a sample size of 30,000.

Bawden warns against leaving analysis for the end of a project, observing that it is the nature of employment training programs that changes may be quite minimal. If such changes are to be found valid, stringent testing methodologies must be established **before** the project begins.

"Evaluation should be part of the budget, part of the planning process. The result is a better base, better control of selection bias. Because you can set your controls in advance, you will be much more confident of your results. This is especially important when small changes are observed. The tendency is to attribute small changes to program selection bias or client selection, and then to dismiss them."

Wherever possible, Bawden recommends the random assignment of clients to demonstration projects. However, he recognizes that there is great resistance to it. "The local people just hate it. They don't give a damn about research. They want to serve their people. In the state of Wash-

ington, they even passed a bill against random assignment."

Despite the resistance to random assignment and the difficulty with interpretation of results, Bawden insists that program evaluation is the only answer. "Employment training is extremely volatile. Even now, we don't know what works well and for whom. We need these results both to guide us and to get funding support. If, for example, we could prove that unmarried mothers benefit from training — that is, they could be shown to be working — Congress would allocate big money to such projects."

A further outcome might be the predominance of positive, rather than negative, approaches to welfare. Right now, because of the progressive erosion of programs such as WIN and JTPA, poorer states have been left with the bare bones of a welfare system. In their 1986 evaluation of these changes, researchers Demetra Nightingale and Lynn Burbridge declared, "The federal government could sit on its hands and still have a welfare system, but not an education and training program."

The new Family Support Act of 1988 seeks to resolve some of these inequities, but is still based on the states' relative ability to match federal funds. In Bawden's eyes, much remains to be done to make programs both humane and effective. "Though The Family Support Act is a step in the right direction, I remain to be convinced that it will result in major advances in welfare and employment training services in the poorer states."

Social assistance funding extended

The federal government has announced a one-year extension to its funding of employability programs for social assistance recipients. Employment and Immigration Minister Barbara McDougall and Health and Welfare Minister Jake Epp agreed last December to continue funding at the current level of \$200 million for what are known as "federal-provincial four-cornered agreements." These require the provinces to match the federal contribution.

The extension gives both levels of government time to assess the effectiveness of employability programs undertaken to date, and in turn to develop a longer-term strategy.

Information centre gearing up

"Earlier this week I received your newsletter. I was, to say the least, extremely pleased to see someone take on the task of developing such an information and resource bank. I particularly like the idea of the project profiles you intend to construct for it is very hard for us out here in the hinterlands to obtain in-depth knowledge about the doing of grass-roots employment initiatives." (Joanne Cag, Executive Director of the Newfoundland and Labrador Association of Youth Serving Agencies.)

This comment is typical of the many reactions to the first ERN newsletter. Enquiries in response to it indicate a real need for information on employability enhancement initiatives.

Centre staff point out that people who are requesting information can be a great help to the project by sharing information of their own on people, projects, publications and associations concerned with employability enhancement. (Contact Harry MacKay or Paula Bright.)

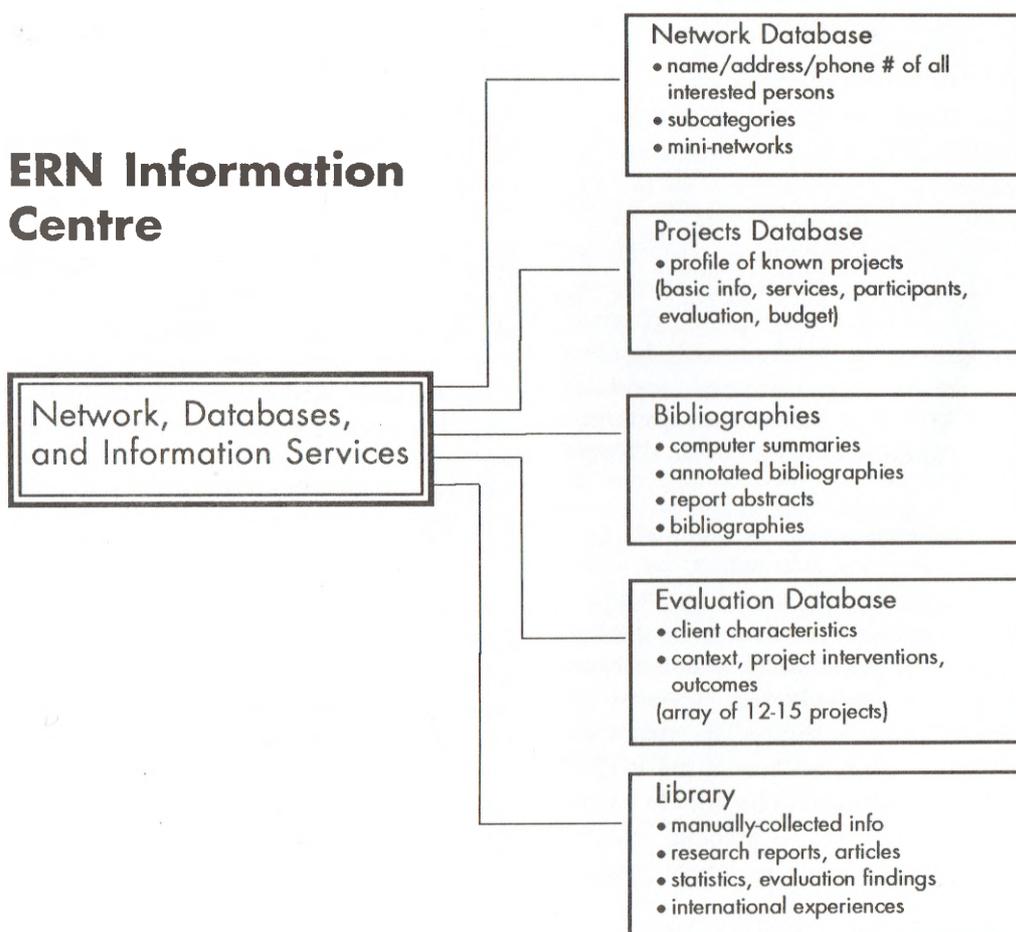
Over the coming months, Centre staff will add

to the network and projects databases as well as research and collect information and publications in both English and French for the bibliographic database and the library. (See diagram below.)

As the in-depth evaluations on 12 to 15 demonstration projects are completed, non-sensitive, aggregated information and key evaluation questions will be available through ERN's evaluation database.

While the databases are under construction, information is being collected "off-line" and added to the system. By the fall, the bilingual system will be fully interactive, and anyone with a terminal or microcomputer and modem will be able to access the databases for information. (Printed reports will be available for those who are not computerized.) Additional services, including analyses of the data and computer support and consultation, will be available later.

For extra copies of the newsletter, or a profile questionnaire, call the Centre at (613) 728-1879.



(continued from page 2)

number of people served, how many have moved into the labour force, or dollars saved in the short term by moving people off social assistance into the labour force, rather than long-term employment prospects.

Factors for success

A number of factors critical for success in any employability enhancement project have been identified. Among them:

- the dedication, skill and knowledge of people delivering the program.
- the "fit" of programs to local conditions, i.e., will there be appropriate job opportunities or education or skill development opportunities at the end of the project?
- range of programs developed and available to assist people who are several stages away from job readiness.
- better matching of employable candidates and available programs.
- implementing a wider range of programs to

meet needs such as skill development that have not been traditionally met in the past. In essence, it is important that programs be related to local social and economic conditions.

Programs also need to incorporate two related sets of criteria: one dealing with the potential employability of the client, the other with outcomes that move clients progressively towards joining the labour force—even if in some cases the client does not actually enter the labour force.

Summing up

Undoubtedly, many SAR-related projects have yet to come to our attention given the communications difficulties among federal and provincial labour, employment and social service agencies in Canada.

ERN will continue to collect information with a view to developing a comprehensive body of knowledge on programs in Canada and other countries. To see how you can help, please see the article on page 7.

Employability resources

Books, reports and other publications of interest to persons concerned with employability enhancement.

Transitions, the Report of the Social Assistance Review Committee of Ontario, advocates a sweeping reform of the province's social assistance system, including the removal of roadblocks to employment. It emphasizes opportunity and incentive for employment as well as removing the obstacles to independence that characterize the welfare system (and not only in Ontario, we would note.) A summary report is available for \$3.00 from Publications Ontario, 880 Bay Street, Toronto, Ontario M7A 1N8.

The Nature of Unemployment in Canada: Evidence from Job Vacancy Information, by Constantine Kapsalis, finds that, except in Ontario, there is still considerable potential for reducing unemployment in Canada through economic expansion. There was also evidence, however, of increasing difficulties in matching job vacancies with unemployed people, so that in the longer term more attention will need to be paid to issues affecting the labour market — training, retraining, and better dissemination of labour market information.

Available at no charge from the Canadian Labour Market Productivity Centre, #9-116 Albert Street, Ottawa, Ontario K1P 5G3

New Age Business, by Greg MacLeod, examines community development corporations as models of business enterprises that have effectively combined social realities with a sense of social purpose. A highly readable account of the how and why of community-based economic development, the book is available for \$10 from CCSD Publications, 55 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario K1Y 4G1

Policies for Full Employment, edited by Duncan Cameron and Andrew Sharpe is a collection of insightful essays which argues that full employment is an essential and feasible goal for Canada. It explains the policy options available to reduce and ultimately eliminate unemployment. Available for \$15 from CCSD Publications, 55 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario K1Y 4G1.

RAMPE

Ressources pour l'amélioration des possibilités d'emploi

Conseil canadien de
Développement social
Coopers & Lybrand
Consulting Group
Policy Concepts
Bulletin numéro 2
Printemps 1989

L'amélioration des aptitudes à l'emploi au Canada

Les représentants de RAMPE, qui se sont déplacés à travers tout le Canada durant les derniers mois, ont obtenu de précieux renseignements sur l'état actuel des programmes d'amélioration des aptitudes à l'emploi de notre pays. Cet article fait état de nos premières impressions sur ces programmes, recueillies au cours d'entretiens avec des responsables gouvernementaux et des animateurs de projets.

La première impression et la plus encourageante est celle de la grande diversité et des champs d'intervention variés des programmes actuellement en cours. On s'aperçoit que les organisateurs de projets dans l'ensemble du Canada ne manquent pas d'initiative et d'imagination.

La taille et le champ d'action des projets diffèrent énormément. Certains offrent un service complet pour presque tous les assistés sociaux aptes à l'emploi, alors que d'autres proposent une formation ou un apprentissage spécialisé à trois participants seulement. (Certains programmes expérimentent l'utilisation de la technologie de l'intelligence artificielle pour faciliter l'évaluation des aptitudes à l'emploi, tandis que d'autres utilisent des techniques très perfectionnées d'enseignement assisté par ordinateur.)

Ces projets se déroulent sous les auspices d'organismes très divers, y compris les gouvernements fédéral et provinciaux, les administrations municipales, les organismes de services communautaires, les centres de développement communautaire, les entreprises et les organismes privés sans but lucratif.

Nous avons également constaté que l'affectation de fonds supplémentaires au titre des accords considérablement élargis relatifs aux assistés sociaux (RAS) a favorisé le développement accéléré de la programmation. Ces fonds permettent de

se concentrer davantage sur les projets à long terme et créent les conditions d'une profondeur et d'une souplesse accrues indispensables pour mieux répondre aux besoins des bénéficiaires et des communautés économiques locales. Globalement, les subventions additionnelles ont suscité la mise sur pied de nouveaux projets dans chaque province; elles ont permis, parallèlement aux programmes de création directe d'emplois, d'insister sur les services de préparation à l'emploi.

L'élaboration de programmes s'est donc surtout produite au cours des deux ou trois dernières années et par conséquent, le lancement de ces

programmes se fait encore à tâtons. Quoiqu'on ne dispose encore d'aucun recensement exact des projets financés en vertu des accords RAS au Canada, il en existe probablement plusieurs centaines. Les animateurs des projets s'intéressent donc beaucoup à ce que font leurs collègues

au sein de programmes semblables mis sur pied dans d'autres localités. Comment les résultats se comparent-ils et quelles sont les leçons à en tirer? Plusieurs projets ont proposé de faire connaître leurs expériences d'apprentissage afin d'aider les autres à éviter les lacunes qu'ils ont découvertes au fur et à mesure de l'élaboration et de l'évolution de leurs programmes.

Le projet RAMPE a reçu un accueil favorable. Les personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenus estiment que RAMPE sensibilise davantage le public et le politique à la notion d'aider les prestataires de l'aide sociale à se prendre en main.

RAMPE sensibilise le public et le politique à la notion d'aider les prestataires de l'aide sociale à se prendre en main.

Nous avons découvert un certain nombre de domaines de préoccupations communes aux chargés de projets et aux responsables gouvernementaux. Ils s'inquiètent tout d'abord du temps souvent très long, nécessaire pour concevoir, promouvoir, mettre en oeuvre et surveiller correctement des projets valables, en particulier dans des domaines où peu ou pas de programmation a été effectuée auparavant.

Ceci est particulièrement préoccupant étant donné les délais serrés à l'intérieur desquels beaucoup de programmes fonctionnent. Il reste moins de deux années à plusieurs provinces, aux termes de leurs accords respectifs, pour concevoir et mettre sur pied des programmes et pour évaluer leur efficacité avant mars 1990, date d'expiration du premier accord. De l'avis général, il faut créer les conditions d'une mise en oeuvre complète, d'une surveillance et d'une évaluation de ces programmes, avant de décider quoi que ce soit à propos du financement.

Le processus de consultation a permis d'identifier d'autres préoccupations :

- Au début des subventions en vertu des accords RAS, la division des compétences entre les ministères et les organismes de services sociaux a conduit à des malentendus et à un manque de coordination : par exemple, des critères d'admissibilité divergeants entre les différents paliers de gouvernement, voire les programmes d'un même ministère. Quoique la coordination s'améliore maintenant sous les auspices des comités de gestion fédéral/provinciaux établis dans chaque province, les problèmes structuraux et systémiques persistent. Dans certaines provinces, les comités de gestion examinent ou financent conjointement les projets cas par cas, ce qui réduit sur le terrain les problèmes reliés à la mise en oeuvre.
- «L'écramage» des candidats les mieux aptes à l'emploi pour afficher un succès rapide dans le placement des bénéficiaires des projets RAS se poursuit, mais on est encore loin de rejoindre ceux qui ont le plus besoin de soutien. Il importe de s'assurer que tous les assistés sociaux aptes à l'emploi bénéficient de la première tranche des projets RAS. Avant de continuer les projets s'adressant aux bénéficiaires qui ont le plus de compétences, il faut accorder la

(Suite à la page 8)

RAMPE Bulletin n° 2, Printemps 1989

Publié par :

Ressources pour l'amélioration des possibilités d'emploi

**55, avenue Parkdale, Ottawa K1Y 1E5
(613) 728-1879**

Comité de gestion stratégique : Keith Norton, Policy Concepts; Terrance Hunsley, CCSD; J.P. Herzog, Coopers & Lybrand Consulting Group

Coordonnateur : Barry Ezrin

Administration des contrats/support technique : J.P. Herzog, Coopers & Lybrand Consulting Group

Communications : Barbara Fox, Policy Concepts

Ressources documentaires : Harry MacKay, CCSD

Évaluation des projets témoins : Paul Oprysek, Coopers & Lybrand

Liaison au Québec : J.-B. Robichaud, CCSD

RAMPE (Ressources pour l'amélioration des possibilités d'emploi) est un projet témoin de trois ans financé par Emploi et Immigration Canada.

RAMPE est administré par un consortium formé de trois organismes : le Conseil canadien de Développement social, The Coopers & Lybrand Consulting Group et l'organisme Policy Concepts. Il a pour but d'étudier les moyens de soustraire les chômeurs à l'aide sociale et de les réintégrer au marché du travail, par le catalogage et l'évaluation des programmes d'amélioration des possibilités d'emploi actuellement en cours au Canada.

Ce bulletin est gratuit. Les organismes désireux de se procurer des exemplaires en nombre peuvent communiquer avec le coordonnateur de RAMPE au numéro indiqué ci-dessus pour obtenir de plus amples renseignements.

La réimpression d'extraits du présent bulletin est autorisée sans permission préalable. Toutefois, prière d'en indiquer l'origine exacte.

Réalisé et publié par le Conseil canadien de Développement social.

Les PEG, outil vital de l'aménagement communautaire dans les régions rurales de Terre-Neuve

Gerry Dick

Dans les régions rurales de Terre-Neuve, comme dans les autres régions limitrophes du pays, les programmes d'emploi du gouvernement (PEG) contribuent largement à la réalisation des objectifs de développement communautaire. Souvent, en raison du manque de subventions du gouvernement et de programmes de développement aux échelons municipal et provincial, des projets de «travail-alibi» sont devenus le seul moyen de doter les collectivités d'infrastructures et d'équipements communautaires. Ces programmes permettent en partie ou en totalité de bâtir des musées et des hôtels de ville, de restaurer des monuments historiques, de créer des parcs, de rénover des piscines municipales et de reconstruire des quais.

En même temps, à cause d'un secteur privé de taille réduite et peu développé à Terre-Neuve, il incombe généralement aux secteurs public et sans but lucratif de parrainer des projets d'emploi financés par les gouvernements fédéral et provincial. Par exemple, dans la région de Carbonear, le secteur privé administre moins de 5 p. 100 de l'ensemble des projets fédéraux de développement de l'emploi.

Notre article examine un certain nombre de projets d'emploi du gouvernement lancés dans la ville de Carbonear, à Terre-Neuve (5 500 hab.) au cours des dernières années, qui entrent dans la catégorie des initiatives de développement communautaire. Nous viserons à faire ressortir les réalisations et à signaler certaines difficultés.

La plupart des PEG se consacrent d'une manière ou d'une autre à la construction ou à la remise en état de bâtiments municipaux : restauration de quelques monuments historiques, fabrication de poubelles et de bancs publics pour le centre-ville et rénovation de la piscine communautaire. Pour ce faire, les participants au programme ont appris divers métiers du bâtiment.

Le projet de «mobilier urbain du centre-ville» a été à beaucoup d'égards le plus réussi, en particulier du point de vue des participants. Dans le cadre de ce projet de développement de l'emploi, ces derniers ont appris à lire des plans, à se servir de divers outils de menuiserie, à polir le bois et à utiliser du béton (pièces de béton moulé pour les bancs publics). Le centre-ville de Carbonear s'est trouvé doté de 20 bancs et de 20 poubelles

en béton et bois. La plaque de remerciement remise au superviseur à la fin du projet témoigne de la satisfaction ressentie par les quatre participants. Le succès de l'entreprise s'explique par l'excellence de la formation dispensée et les qualités du superviseur du projet, ainsi que par l'utilité de cette action pour la collectivité, dont les participants peuvent tirer fierté.

Ce projet a également démontré que même s'il est rare que les participants décrochent immédiatement un emploi, ils en retirent des avantages notables, quoique difficilement quantifiables. Par exemple, grâce aux compétences et à la confiance acquises, la seule femme qui a pris part au projet a réalisé d'importantes rénovations dans sa maison. Un des jeunes participants s'est inscrit au programme de menuiserie du collège communautaire local.

En raison des sommes limitées affectées à la conservation de monuments historiques dans la province, c'est grâce aux PEG que des restaurations locales ont été entreprises. À Carbonear, deux bâtiments classés monuments historiques par la province ont ainsi été remis en état. Deux projets de développement communautaire parrainés par le ministère des Services sociaux de Terre-Neuve ont permis de restaurer la gare qui date environ de 1918. L'achat des matériaux a été financé par la Ville de Carbonear, la société locale de préservation du patrimoine et une subvention de 10 000 dollars de la fondation du patrimoine de Terre-Neuve et du Labrador.

La remise en état des magasins Rorke suit son cours avec l'aide du programme fédéral relatif au développement de l'emploi. On rénove actuellement l'un des deux entrepôts historiques à ossature de bois situé sur le front de mer de Carbonear, qui date des années 1860 et abritera un marché communautaire, des ateliers d'artisans et un musée. Au printemps 1988, dans le cadre du projet initial, six participants et un



Participant au PEG de «mobilier public» de Carbonear. Cette femme a utilisé les compétences qu'elle a acquises pour rénover sa maison.

contremaître embauchés et formés pour la circonstance ont restauré l'extérieur du bâtiment, puis ont isolé celui-ci. Le gouvernement fédéral vient d'approuver une seconde subvention au titre du développement de l'emploi afin de refaire la toiture d'ardoise du bâtiment. Pour l'heure, aucune personne de la région n'est qualifiée pour ce travail. Sans cette subvention, il aurait fallu faire venir des artisans d'une autre région, moyennant des frais prohibitifs car ce genre de travail demande beaucoup de main-d'oeuvre.

Les PEG suscitent souvent un conflit entre d'une part les buts et les besoins du groupe qui parraine des travaux de développement communautaire et d'autre part, les buts précis du programme d'emploi. Souvent, le commanditaire vise surtout à créer une infrastructure communautaire, qu'il s'agisse d'un bâtiment, d'un parc ou d'un quai, et considère les programmes d'emploi du gouvernement comme un moyen de parvenir à ses fins. À ses yeux, la formation des participants au projet n'est qu'un but secondaire, voire un handicap, car le temps passé en classe pourrait être consacré au travail. Cette attitude est peut-être héritée de l'époque où la plupart des programmes d'emploi avaient pour objectif de procurer des emplois de courte durée aux participants afin qu'ils aient droit aux prestations d'assurance-chômage.

Indubitablement, dans des endroits comme Terre-Neuve où les fonds pour créer une infrastructure communautaire sont limités et où le chômage est élevé, les programmes d'emploi seront encore considérés comme une source de main-d'oeuvre gratuite et un moyen pour les participants de prétendre à l'assurance-chômage.

Toutefois, si les organismes de développement communautaire désirent briser le cercle vicieux de l'emploi de courte durée suivi par un chômage prolongé, ils feraient bien de réfléchir plus longuement aux besoins des participants et de parrainer des actions qui créeront directement ou indirectement plus d'emplois.

Dans le cas des deux projets de restauration de Carbonear, on peut prévoir que les bâtiments en question contribueront à attirer des touristes dans la ville. En particulier, les magasins Rorke procureront des ateliers à prix modique aux artisans locaux et permettront de réunir les producteurs d'objets et de denrées maisons.

Gerry Dick est agent de développement à la Ville de Carbonear (Terre-Neuve).

Un colloque favorisera un dialogue national sur les aptitudes à l'emploi

RAMPE organise un colloque en avril 1989 qui rassemblera un noyau de représentants de projets d'amélioration des perspectives d'emploi à travers le Canada, ainsi que des délégués des gouvernements fédéral et provinciaux.

Ce colloque vise un double objectif : les représentants des projets auront l'occasion d'échanger leurs expériences d'élaboration et d'administration de projets, tandis que les délégués des gouvernements débattront des initiatives fédérales et provinciales et échangeront leurs observations personnelles sur les réalisations des projets. Le coordonnateur de RAMPE, Barry Ezrin attend de ce colloque qu'il amorce «un dialogue ouvert et important sur l'état actuel des programmes d'amélioration des possibilités d'emploi au Canada».

Ce colloque se tiendra à l'Hôtel Plaza de la Chaudière, à Hull (Québec), les 10 et 11 avril 1989.

Petit portrait du coordonnateur de RAMPE

Barry Ezrin, le coordonnateur de RAMPE, possède à son actif 15 ans d'expérience en gestion et en analyse de la politique sociale.

Tout d'abord conseiller au ministère d'État de l'urbanisme à Ottawa au début des années 70, M. Ezrin, originaire de Toronto, a ensuite occupé des postes de plus en plus élevés aux ministères des services sociaux du Nouveau-Brunswick et de l'Ontario. Jusqu'à tout dernièrement, il était responsable du service d'emploi à la direction de l'aide à la famille du ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario.

M. Ezrin considère qu'il a pour mission «de s'assurer que la collecte d'informations, les communications et l'évaluation des projets sont effectuées à temps et dans les limites budgétaires.» De plus, il est chargé de coordonner la participation des trois organismes membres de RAMPE et de veiller à ce que les projets témoins de RAMPE reçoivent les informations et le soutien dont ils ont besoin pour fonctionner de manière efficace.

M. Ezrin a obtenu sa maîtrise à l'université Queens en 1975.

Un expert américain présente des stratégies innovatrices pour la réforme de l'aide sociale

Christine Mercer

«Tant que nous n'envisagerons pas l'aide sociale comme une situation de transition, ce qu'elle est, et non pas comme une destination permanente, ce qu'elle n'est pas, les programmes d'aide sociale et leurs prestataires n'obtiendront pas beaucoup de succès.»

Le conférencier est Lee Bawdin, directeur du Human Resources Policy Centre de l'Urban Institute, un organisme de réflexion sur la politique sociale situé à Washington (D.C.). Le public : des représentants canadiens des ministères provinciaux de la santé et du bien-être social.

M. Bawdin a touché une corde sensible. Tous les membres de l'auditoire ont admis que le financement ne peut à lui seul provoquer un changement social.

En tant qu'organisme privé sans but lucratif, l'Urban Institute offre ressources et conseils à l'administration fédérale américaine et aux gouvernements des États. C'est ce rôle d'aide à l'établissement et à l'évaluation de projets témoins qui avait conduit Lee Bawdin à Ottawa pour partager ses expériences.

Durant l'ère Reagan, la diminution du financement fédéral a rejeté sur les gouvernements des États la responsabilité de l'éducation et de la formation professionnelle des chômeurs. En même temps, à cause de la récession économique, la demande de services d'aide sociale s'est accrue. Les États ont été contraints de repenser leurs stratégies d'aide sociale et de formation professionnelle.

En conséquence, un processus unique de changement social s'est amorcé dans plusieurs États.

- Les clés du changement, selon M. Bawdin, sont les suivantes :
- soutien législatif aux changements;
- transformation des attitudes sociales, depuis les administrateurs et les législateurs jusqu'au public;
- création, pour les assistés sociaux, d'incitations à briser le cycle de l'aide sociale; et
- évaluation minutieuse des programmes au moyen d'une méthodologie de recherche rigoureuse et utilisation de ces résultats pour instaurer des programmes et une législation améliorés.

Traditionnellement, l'aide sociale est envisagée de façon punitive et non positive, explique M. Bawdin. Aux États-Unis, des programmes tels que WIN (the Work Incentive Program — programme d'incitation au travail) et JTPA (the Job Training Partnership Act — la loi sur le partenariat en matière de formation professionnelle) ont tenté de renverser cette situation. Toutefois, WIN a été la cible des attaques du gouvernement de Ronald Reagan, qui préférait des programmes obligeant les assistés sociaux à travailler. Après sa tentative de suppression de WIN bloquée

par le Congrès en 1980, M. Reagan s'en est pris au financement. «Le financement de WIN, déclare M. Bawdin, a diminué de 75 p. 100 par rapport à son niveau de 1980 qui était de 350 millions de dollars.»

Entre 1980 et 1988, la plupart des États ont remanié leurs programmes de formation à l'emploi et d'assistance sociale. Cependant, sept d'entre eux ont complètement restructuré le fondement de leurs politiques sociales. En utilisant leurs propres fonds ainsi que les subventions fédérales de contrepartie, certains États (Washington, Wisconsin, New York, New Jersey et Ohio) ont mis sur pied des projets témoins et ont tenté de modifier leur philosophie de l'aide sociale. Le Massachusetts et la Californie ont opté pour une démarche résolument indépendante.

Au Massachusetts, le gouvernement d'État a institué le programme de formation à l'emploi ET Choices et en a assuré la promotion tambour battant. Ce dispositif avait sa propre chanson et son orchestre attiré. Beaucoup d'activités divertissantes de promotion ont été organisées, avec la participation personnelle du gouverneur Dukakis.

Le soutien législatif faisait partie intégrante de ces changements d'attitude. Beaucoup de prestataires de l'aide sociale ont été tenus de s'inscrire à des programmes d'éducation et de reconversion. On a créé un meilleur système de soutien pour les mères seules, notamment des recherches actives de paternité, des pensions alimentaires pour les enfants (au moyen de retenues sur la paye) et on a fixé des taux pour ces pensions. Certains régimes de protection comme Medicaid ont été dans certains cas prolongés pendant plusieurs mois après que les assistés sociaux ont décroché un emploi, afin d'éliminer certaines désincitations au travail. Les autres encouragements comprenaient des primes en argent pour les assistés inscrits à des programmes d'éducation et de formation, de même que des pénalités monétaires pour ceux qui ne l'étaient pas.

«Le dénominateur commun à beaucoup de ces programmes, affirme M. Bawdin, est l'évaluation améliorée vers laquelle se tournent les États, y compris les tests de lecture et de mathématiques. Avant, les jeunes étaient envoyés à un programme de formation professionnelle, puis renvoyés parce qu'ils ne savaient pas lire ou écrire suffisamment bien pour y participer. Maintenant, la tendance est à l'éducation, puis à la formation.»

Ces projets témoins et les programmes qui en ont découlé étaient en partie fondés sur un nouvel élan de la recherche et de l'évaluation. Lorsque M. Reagan a été élu, l'aide à la recherche a diminué. Le secrétaire adjoint du ministère du Travail de l'é-

poque a déclaré sans ambages qu'il n'allait pas s'embarasser de recherches. «Nous savons ce que nous voulons et nous allons le faire.»

Cette intransigeance a fléchi, comme le prouvent les accords de cofinancement à part égale de programmes d'évaluation dans les États de Washington, de New York, du Wisconsin, du New Jersey et de l'Ohio, qui représentent chacun environ 500 000 dollars par an. L'administration Reagan a également octroyé des subventions de recherche aux États pour leurs systèmes d'information sur la gestion, afin de les aider à recenser les bénéficiaires. Les informations existantes sur les prestataires peuvent être stockées dans des fichiers de données longitudinales, qui sont ensuite utilisés dans l'évaluation des programmes.

Tous les États ont automatisé leurs systèmes de retenue des salaires en vue du paiement de pensions alimentaires pour les enfants (par le biais de déductions effectuées par les employeurs). Ces mesures visent 90 p. 100 des salaires légalement déclarés et procurent une bonne source de données sur les programmes. Certains États comme la Californie et le Massachusetts ont aussi intégré les données de l'État basées sur les numéros d'assurance sociale.

M. Bawdin est tout à fait partisan de l'utilisation de ces sources de données relativement fiables et bon marché, quoiqu'il reconnaisse la nécessité d'effectuer des entrevues à l'issue des programmes pour obtenir des informations ne portant pas sur les salaires. Après s'être doté d'un bon système d'information sur la gestion, on a pu augmenter la taille des échantillons et faire des analyses plus poussées. Par exemple, à partir des données existantes, le projet de l'État de Washington a un échantillon de 30 000 personnes.

M. Bawdin critique le recours à l'analyse rétrospective. De par la nature des programmes de formation à l'emploi, les changements peuvent y être assez minimes. Pour que les plus petits changements soient valides, il faut établir des méthodologies d'évaluation rigoureuses avant le commencement du projet.

«L'évaluation devrait faire partie du budget, du processus de planification. On obtient ainsi une meilleure base, un meilleur contrôle des préjugés de sélection. Comme on peut établir ses contrôles à l'avance, on a beaucoup plus confiance dans les résultats. Ceci est particulièrement important lorsqu'on observe de petits changements. On a tendance à les attribuer aux préjugés de sélection du programme ou à la sélection des bénéficiaires et à ne pas en tenir compte.»

Autant que possible, M. Bawdin recommande d'utiliser l'affectation aléatoire dans les projets témoins. Toutefois, il reconnaît qu'elle suscite une grande résistance à l'affectation aléatoire. «Les gens sur place détestent ça. Ils se moquent éperdument de la recherche. Ils veulent servir leurs concitoyens. Dans

l'État de Washington, on a même adopté une loi contre l'affectation aléatoire.»

Malgré la résistance à cette pratique et la difficulté d'interpréter les résultats, M. Bawdin affirme que l'évaluation des programmes est la seule réponse. «La formation professionnelle est extrêmement aléatoire. Même maintenant, nous ne savons pas ce qui marche bien et pour qui. Nous avons besoin de ces résultats à la fois pour nous orienter et pour obtenir des fonds de soutien. Si par exemple, nous pouvions prouver que la formation est bénéfique aux mères célibataires — c'est-à-dire si nous montrions qu'elles travaillent — le Congrès affecterait de grosses sommes à ces programmes.»

Comme autre conséquence, il se pourrait qu'on adopte des dispositifs d'aide sociale positifs et non plus négatifs. Actuellement, à cause de l'érosion progressive de programmes comme WIN et JTPA, les États les plus pauvres se trouvent confrontés à un régime d'aide sociale réduit à sa plus simple expression. Dans leur évaluation de ces changements effectuée en 1986, les chercheuses Demetra Nightingale et Lynn Burbridge ont déclaré, «Quand bien même le gouvernement fédéral se croiserait les bras, nous aurions toujours un système d'aide sociale, mais pas de programme d'éducation et de formation.»

La nouvelle loi d'aide à la famille de 1988 cherche à corriger certaines de ces inégalités mais se fonde toujours sur la capacité relative des États à égaliser les fonds versés par le fédéral. D'après M. Bawdin, il reste encore beaucoup à faire pour rendre les programmes plus humains et plus efficaces. «Bien que la loi d'aide à la famille soit un pas dans la bonne direction, je ne suis pas convaincu qu'elle apporte une amélioration notable des services de formation professionnelle et d'aide sociale dans les États les plus pauvres.»

Prorogation du financement de l'aide sociale

Le gouvernement fédéral a annoncé une prorogation d'un an de son financement consacré aux programmes d'amélioration des aptitudes à l'emploi pour les assistés sociaux. Mme Barbara McDougall, ministre de l'Emploi et de l'Immigration, et M. Jake Epp, ministre de la Santé et du Bien-être social, sont convenus en décembre dernier de maintenir le financement à son niveau actuel de 600 millions de dollars pour les ententes fédérale-provinciales quadripartites en vertu desquelles la quote-part des provinces doit égaliser celle du fédéral.

Cette prolongation donne aux deux paliers de gouvernement le temps d'évaluer l'efficacité des programmes d'amélioration des aptitudes à l'emploi mis en place jusqu'à maintenant et d'élaborer une stratégie à plus long terme.

Le centre de documentation en pleins préparatifs

«Au début de la semaine, j'ai reçu votre bulletin. J'ai été, pour ne pas dire plus, extrêmement heureuse de voir que quelqu'un se chargeait de mettre sur pied une telle banque de données et de ressources. J'approuve particulièrement l'idée des fiches signalétiques des projets que vous avez l'intention d'élaborer car pour nous qui ne sommes pas aux premières loges, il est difficile d'obtenir des renseignements complets sur les actions en matière d'emploi entreprises sur le terrain.» (Joanne Cag, directrice générale de l'Association des organismes de services à la jeunesse de Terre-Neuve et du Labrador.)

Ce commentaire reflète tout à fait les nombreuses réactions au premier bulletin de RAMPE. Les demandes de renseignements qui ont suivi sa parution indiquent un réel besoin d'information sur les projets d'amélioration des possibilités d'emploi.

Le personnel du Centre rapporte que les personnes qui demandent des renseignements peuvent lui être d'une grande utilité en lui communiquant des informations sur les intervenants, les projets, les publications et les associations s'intéressant à l'amélioration des possibilités d'emploi. (Contacter Harry MacKay ou Paula Bright.)

Au cours des prochains mois, le personnel du Centre étoffera les banques de données sur les projets et

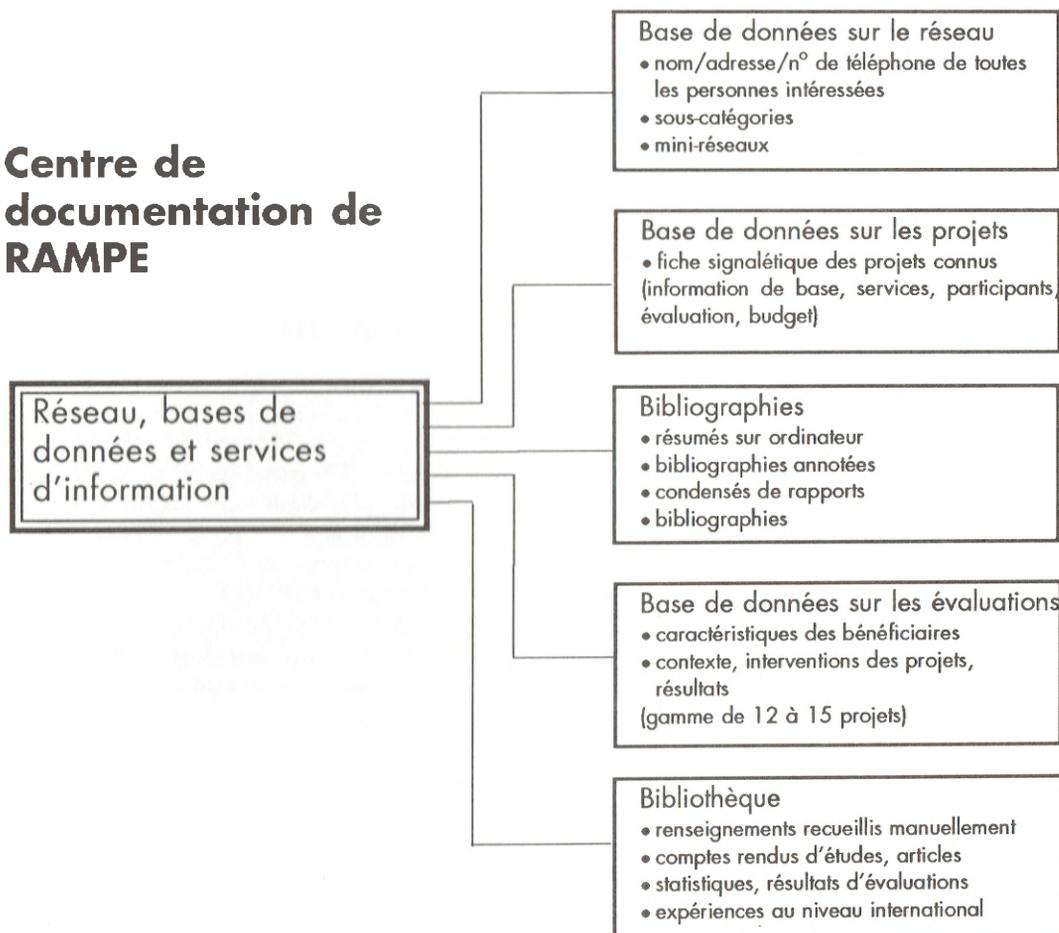
le réseau. De plus, il recherchera et rassemblera des renseignements et des publications en anglais et en français destinés à la base de données sur les bibliographies et à la bibliothèque. (Voir le diagramme ci-dessous.)

Lorsque les évaluations en profondeur de douze à quinze projets témoins seront terminées, les utilisateurs auront accès à des informations globales et non confidentielles, de même qu'à des questions-clés d'évaluation par la base de données de RAMPE sur l'évaluation.

Pendant la constitution des bases de données, on collecte des informations en différé qui sont ajoutées au système. D'ici l'automne, le système bilingue sera complètement interactif et toute personne ayant un terminal ou un micro-ordinateur et un modem pourra entrer en communication avec la base de données et obtenir des informations. (Les personnes qui ne disposent pas de matériel informatique pourront obtenir des rapports imprimés.) Plus tard, on mettra en place des services supplémentaires, y compris des analyses de données, ainsi qu'un soutien et des consultations automatisés.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce bulletin, ou un questionnaire en vue d'établir une fiche signalétique, s'adresser au Centre au (613) 728-1879.

Centre de documentation de RAMPE



(suite de la page 2)

priorité aux dispositifs qui répondent aux besoins des assistés sociaux les moins qualifiés, pour administrer ensuite des programmes de niveau «plus élevé» dans leurs localités.

- Dans certaines régions, il semble que les prestataires d'aide sociale soient recrutés de façon sélective, en fonction de la gamme réduite des programmes existants. Les programmes globaux restent indispensables afin de mieux satisfaire les besoins diversifiés des assistés sociaux aptes à l'emploi.
- Les responsables des projets se voient contraints de dépenser les sommes dont ils disposent avant mars 1990 et nul ne sait si les accords RAS seront reconduits à l'échéance des ententes actuelles. Voilà pourquoi certains programmes d'amélioration des possibilités d'emploi ont été mal conçus et continuent à avoir des visées à court terme. On se préoccupe beaucoup des désincitations, en particulier les désincitations financières et la perte de sécurité lorsqu'on passe de l'aide sociale aux programmes de formation fédéral ou provinciaux.
- À cause de la nécessité d'afficher des résultats positifs, on se demande si le succès des programmes n'est pas défini de façon trop étroite. Cette réflexion incite à évaluer différemment les résultats des projets et à examiner les perspectives d'emploi à long terme, plutôt que le nombre de bénéficiaires d'un programme, ceux qui ont réintégré le marché du travail, ou les sommes économisées à court terme lorsqu'un assisté social décroche un emploi.

Facteurs de réussite

On a identifié un certain nombre de facteurs essentiels à la réussite pour tous les projets d'amélioration des aptitudes à l'emploi, notamment :

- le dévouement, les compétences et les connaissances des chargés de programmes.
- l'adaptation des programmes aux conditions locales : y aura-t-il des débouchés appropriés ou des possibilités de perfectionner ses compétences ou de s'instruire à la fin du projet?
- la gamme des programmes mis sur pied et disponibles pour aider les gens qui ont encore plusieurs étapes à franchir avant d'être prêts pour un emploi.
- une meilleure adéquation des programmes existants aux caractéristiques des candidats aptes à l'emploi.
- l'élargissement de la gamme des programmes afin de répondre à certains besoins tels que le perfectionnement des compétences qui jusqu'alors, n'ont pas été satisfaits. Essentiellement, il faut que les programmes soient adaptés aux conditions socio-économiques locales.

Les programmes doivent aussi englober deux séries de critères connexes : d'une part les aptitudes potentielles à l'emploi des bénéficiaires, d'autre part les résultats grâce auxquels les bénéficiaires rejoignent progressivement les rangs de la population active même si dans certains cas, ils ne s'y intègrent pas véritablement.

Le mot de la fin

Il est incontestable que beaucoup de projets RAS nous ont échappé, étant donné les difficultés de communication entre les organismes fédéraux et provinciaux de services sociaux, d'emploi et de travail au Canada.

RAMPE continuera à collecter des données sur les projets et les programmes dans l'ensemble du Canada. Il faut poursuivre ce processus pendant un certain temps jusqu'à la constitution d'un corpus complet sur les projets et les programmes mis en oeuvre au Canada et ailleurs.

Documents sur l'amélioration des aptitudes à l'emploi

Livres, rapports et autres publications qui intéresseront les personnes préoccupées par l'amélioration des aptitudes à l'emploi.

Transitions, le rapport du Comité d'examen de l'aide sociale de l'Ontario, préconise une réforme en profondeur du régime d'aide sociale de la province, y compris l'élimination des obstacles à l'emploi. Il insiste sur les possibilités d'emploi et les incitations au travail, et propose de lever les obstacles à l'indépendance qui caractérisent le système d'aide sociale (et, soit dit en passant, pas seulement en Ontario.) On peut se procurer un sommaire de ce rapport pour 3 \$ auprès de Publications Ontario, 880, rue Bay, Toronto (Ontario) M7A 1N8.

La nature du chômage au Canada : conclusions tirées des renseignements sur les postes vacants, par Constantine Kapsalis, constate qu'en dehors de l'Ontario, il existe encore beaucoup de possibilités de

réduire le chômage par l'expansion économique. Cependant, il y a aussi certains indices des difficultés croissantes d'appareillement des postes vacants et des chômeurs. Par conséquent, à long terme, il faudra accorder plus d'attention aux questions touchant le marché du travail. On peut obtenir gratuitement ce document auprès du CCMTP, 9-116 rue Albert, Ottawa (Ontario) K1P 5G3

New Age Business, par Greg MacLeod, examine les sociétés de développement communautaire en tant que modèles d'entreprises qui ont efficacement combiné les réalités sociales et le sens d'un objectif social. Un compte rendu tout à fait agréable à lire du comment et du pourquoi du développement économique ancré dans la collectivité. On peut se procurer cet ouvrage au coût de 10 \$ auprès des publications du CCDS, 55, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1Y 4G1. (en anglais seulement)