



AES Inc.

Growing Sustainable Partnerships

Projet pilote
Enquête d'information sur le marché du
travail et le registre des compétences
auprès des réserves

Rapport annuel (2019-2020)

VERSION FINALE

Remis à la

Direction des affaires autochtones
Emploi et Développement social Canada

Table des matières

<u>1.0</u>	<u>Introduction</u>	1
<u>2.0</u>	<u>Description du projet pilote</u>	2
<u>2.1</u>	<u>Raison d'être du projet pilote</u>	2
<u>2.2</u>	<u>Objectifs et portée du projet pilote</u>	4
<u>2.3</u>	<u>Organisation, structure et financement du projet pilote</u>	5
<u>2.4</u>	<u>Modèle logique et résultats prévus du projet pilote</u>	8
<u>3.0</u>	<u>Mise en œuvre du projet pilote</u>	11
<u>3.1</u>	<u>Aperçu de l'échéancier du projet pilote</u>	11
<u>3.2</u>	<u>Aperçu des activités et des extrants</u>	12
<u>3.3</u>	<u>Réussites, réalisations et pratiques prometteuses du projet pilote</u>	21
<u>3.4</u>	<u>Pratiques prometteuses, défis et processus collaboratif d'atténuation des risques</u>	40
<u>4.0</u>	<u>Aperçu du financement du projet pilote</u>	52
<u>4.1</u>	<u>Aperçu des dépenses du projet pilote pour la phase I</u>	52
<u>4.2</u>	<u>Aperçu des ententes de financement de la phase II</u>	53
<u>5.0</u>	<u>Résumé des premières analyses du projet pilote</u>	54
<u>5.1</u>	<u>Profil des répondants</u>	54
<u>5.2</u>	<u>Classification de la situation d'activité</u>	54
<u>5.3</u>	<u>Fréquentation scolaire et participation à une formation</u>	55
<u>5.4</u>	<u>Intention de retourner aux études et intérêt à l'égard d'une autre formation ou d'une attestation</u>	58
<u>5.5</u>	<u>Intérêt à être informé des possibilités d'emploi</u>	59
<u>5.6</u>	<u>Difficultés liées à l'obtention d'un emploi ou à la participation à une formation</u>	59

<u>6.0</u>	<u>Principaux domaines prioritaires pour 2020-2021</u>	62
<u>6.1</u>	<u>Adaptation du projet pilote pour tenir compte des répercussions de la COVID-19</u>	62
<u>6.2</u>	<u>Développement continu du système d'IMTPA</u>	63
<u>6.3</u>	<u>Élaboration de bases de sondage précises</u>	64
<u>6.4</u>	<u>Développement d'une expertise en matière d'analyse et de production de rapports</u>	65
<u>6.5</u>	<u>Amélioration de l'utilisation des données et des résultats</u>	66
<u>6.6</u>	<u>Mesure et suivi des résultats de la phase II du projet pilote</u>	66
<u>6.7</u>	<u>Révision et élaboration en continu de matériel de formation et de soutien</u>	67
	<u>Annexe A : Instruments d'enquête de la phase II du projet pilote</u>	68
	<u>Annexe B : Exemples d'indicateurs et de mesures possibles pour la phase II projet pilote</u>	69
	<u>Annexe C : Portraits d'intervenants</u>	72

1.0 Introduction

L'équipe d'AES est heureuse de présenter ce rapport annuel qui décrit les premiers résultats du projet pilote sur l'enquête d'information sur le marché du travail et le registre des compétences auprès des réserves (ci-après nommé le « projet pilote ») pour l'année 2019-2020. Ce projet pilote vise essentiellement à **mettre à l'essai** des processus et des outils qui permettront aux communautés des Premières Nations d'avoir un meilleur accès à des données utiles et à jour sur la population active des réserves à l'échelle des communautés.

Étant donné qu'il s'agit d'un projet pilote, le présent rapport porte en grande partie sur les principales leçons apprises et les pratiques prometteuses que l'équipe de projet a mises en lumière lors de consultations avec les communautés participantes durant la deuxième année de mise en œuvre du projet pilote. Au cours des deux dernières années, les discussions constantes avec le personnel des communautés ainsi que les signataires d'ententes impliqués dans la mise en œuvre du projet pilote, les rencontres du groupe de travail du projet, les rapports soumis par les signataires d'ententes et les observations effectuées par les membres de l'équipe de projet d'AES ont permis de recueillir des données sur les leçons apprises et les pratiques prometteuses. Ce rapport annuel s'appuie sur l'information présentée dans le rapport annuel précédent (2018-2019) de manière à consigner en continu les leçons apprises et les pratiques prometteuses ainsi que la façon dont celles-ci ont été intégrées au projet pilote pour en améliorer les résultats.

Le rapport souligne les effets prévus de la COVID-19 sur le projet pilote. Le contexte actuel de la pandémie entraînera des retards sur des aspects importants du projet pilote, comme la collecte de données effectuée par les communautés, la formation des équipes, la préparation des budgets et l'offre d'ateliers. En collaboration avec Emploi et Développement social Canada (EDSC) et les communautés et signataires d'ententes du programme FCEA qui participent au projet pilote, l'équipe d'AES a commencé à déterminer les domaines susceptibles d'être adaptés et les nouvelles méthodes de travail sécuritaires à favoriser pour assurer la poursuite du projet pilote. La mise en œuvre de certains de ces éléments a déjà commencé. L'accent a été mis sur la collecte de données en ligne, la surveillance à distance et les options de formation en ligne.

À la suite de cette première partie en guise d'introduction, le rapport est divisé en six grandes parties :

- La **partie 2** donne un bref aperçu et une mise en contexte du projet pilote ainsi qu'une description des activités, des extraits et des résultats prévus;
- La **partie 3** présente une analyse détaillée de la mise en œuvre du projet pilote, y compris les principales activités menées, les réussites et les problèmes rencontrés ainsi que la façon dont ces divers éléments seront intégrés aux leçons apprises du projet pilote alors que celui-ci s'engage dans l'année 2020-2021;

- La **partie 4** présente une analyse du financement et des coûts pour l'année 2019-2020;
- La **partie 5** présente les résultats des premières analyses des données sur le marché du travail recueillies par les communautés au 6 avril 2020 (environ 13 000 répondants);
- La **partie 6** décrit les domaines prioritaires proposés pour l'année à venir (2020-2021) en ce qui concerne les principales activités et les résultats prévus.

2.0 Description du projet pilote

Le projet pilote, soit l'enquête d'information sur le marché du travail et le registre des compétences auprès des réserves, a été lancé en 2016-2017 en vue de déterminer la manière de combler un manque important d'information, à jour et de qualité, sur le marché du travail (IMT) pour plusieurs communautés des Premières Nations dans les réserves.

2.1 Raison d'être du projet pilote

Emploi et Développement social Canada (EDSC) offre une gamme de programmes qui favorisent le développement des compétences et la formation des Autochtones du Canada. Les programmes du marché du travail à l'intention des Autochtones offerts par EDSC assurent un continuum de services qui vont de la préparation à l'emploi (soit l'acquisition de compétences essentielles comme la littératie et la numératie) jusqu'à l'offre de formation pour un emploi en vue de pourvoir des postes précis. Ces programmes offrent également du soutien pour aider à réduire les obstacles socioéconomiques à l'emploi (allocation de subsistance, garde d'enfants, transport). L'engagement du gouvernement canadien à appuyer les organismes de prestation de services en leur fournissant de l'information sur le marché du travail utile et à jour se reflète dans tous les programmes à l'intention des Autochtones, plus particulièrement dans le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (le « programme FCEA »).

D'autres programmes d'EDSC sont aussi importants pour les communautés autochtones. À titre d'exemple, les ententes du programme FCEA comprennent du financement versé par l'entremise de l'assurance-emploi pour soutenir les Autochtones admissibles. Le Programme d'alphabétisation et de compétences essentielles veille activement à ce que les outils et les programmes relatifs aux compétences essentielles soient élaborés et mis en œuvre en tenant compte de facteurs et de projets particuliers, pour et dans les communautés autochtones. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) vise à faire en sorte que les travailleurs étrangers temporaires ne soient pas autorisés à travailler dans des régions du Canada où des Autochtones sont disponibles et possèdent les compétences dont les employeurs ont besoin dans leurs propres communautés ou à proximité. Le Guichet-Emplois

national offre aux personnes à la recherche d'un emploi un accès à diverses possibilités d'emploi offertes par des employeurs au Canada.

La Commission de vérité et réconciliation a demandé aux entreprises du Canada d'adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, qui appuie les droits des peuples autochtones en ce qui concerne l'accès équitable aux emplois, à la formation et aux possibilités de formation dans le secteur privé. Il est important d'avoir accès à des données significatives pour appuyer un tel effort. Toutefois, c'est un fait établi qu'en matière d'information sur le marché du travail des populations autochtones (IMTPA), il existe un manque de données fiables, complètes et à jour pour appuyer l'élaboration de politiques, la conception de programmes et la prestation de services. L'IMT concernant les postes vacants, les compétences requises, les besoins de formation, les expériences d'emploi et les profils de formation dans les communautés des Premières Nations est essentielle à la prise de décisions éclairées. Comme Statistique Canada n'effectue pas l'Enquête sur la population active (EPA) dans les réserves¹, l'IMT concernant les éléments particuliers cités précédemment est visiblement absente du portrait statistique du Canada.

Il est communément admis et largement confirmé par la recherche universitaire qu'une information de qualité sur le marché du travail est nécessaire pour comprendre les besoins en matière de compétences et de formation, les expériences d'emploi et les profils de formation des travailleurs locaux². Divers rapports et examens récents ont démontré qu'il existe actuellement un manque d'information à jour sur le marché du travail dans les réserves^{3,4}. Ce manque d'information a des répercussions directes et immédiates sur les efforts déployés par les communautés des Premières Nations pour concevoir des programmes d'emploi et de formation efficaces, pour continuer de participer au développement économique et pour améliorer la prestation de services pour leurs membres. Afin de combler cette lacune, le gouvernement a annoncé dans son budget de 2015 l'octroi d'une somme de 12 millions de dollars sur cinq ans (de 2016-2017 à 2021-2022) pour la réalisation d'un projet pilote, soit une enquête d'information sur le marché du travail auprès des réserves. Ce projet pilote vise à mettre à l'essai des processus et des outils qui permettront aux communautés des Premières Nations d'avoir un meilleur accès à des données utiles et à jour sur la population active des réserves à l'échelle des communautés.

¹ Statistique Canada. (2018). *Guide de l'Enquête sur la population active*.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-543-g/71-543-g2018001-fra.htm>

² Gunderson, M. (2018). *On-Reserve Labour Market Information Pilot Project Literature Review Report: Labour Market Information Issues for Indigenous Peoples living On-Reserve*; AES Inc.

³ OAG. (2018). *Rapport 6 — Formation à l'emploi pour les Autochtones — Emploi et Développement social Canada*.

⁴ OECD. (2018). *Indigenous Employment and Skills Strategies in Canada*. OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264300477-en>

2.2 Objectifs et portée du projet pilote

Le projet pilote comporte trois objectifs :

1. Améliorer l'information sur le marché du travail en soutenant la planification de celui-ci et la prestation de services liés au marché du travail des communautés des Premières Nations dans les réserves;
2. Améliorer l'information sur le marché du travail en aidant EDSC à concevoir des politiques et des programmes liés à celui-ci, y compris sur le plan de l'attribution des fonds et de la prise de décisions;
3. Offrir aux communautés des Premières Nations le soutien financier et technique dont elles ont besoin pour recueillir de l'information sur le marché du travail et la tenir à jour tout au long du projet pilote de cinq ans ainsi que pour déterminer les exigences actuelles et futures pour tenir à jour l'IMT, une fois le projet pilote terminé.

On s'attend à ce que les résultats du projet pilote :

- Soutiennent les efforts visant à réduire le manque de compétences des travailleurs autochtones et les périodes durant lesquelles ces derniers sont sans emploi, notamment en favorisant :
 - Une participation accrue au marché du travail;
 - Une participation accrue aux études et à la formation professionnelle;
 - Une augmentation du nombre d'emplois;
 - Une amélioration des liens avec les employeurs;
- Aident à répondre aux besoins des employeurs en matière de compétences;
- Aident à franchir les étapes menant à l'autodétermination;
- Améliorent l'accès au financement et aux ressources connexes;
- Appuient l'élaboration et la conception de programmes;
- Soutiennent la prise de décisions :
 - Sur le plan du développement communautaire et de l'aiguillage vers les services;
 - Sur le plan des programmes sociaux et des programmes du marché du travail d'EDSC (comme le programme FCEA, le PTET, etc.).

À l'heure actuelle, les personnes qui peuvent participer au projet pilote sont les membres âgés de 15 ans ou plus qui vivent dans une réserve dans l'une des communautés des Premières Nations associées aux divers signataires d'ententes du programme FCEA qui se sont portés volontaires. Comme indiqué dans le Tableau 2.1, on estime que la population des communautés qui vit dans les réserves et qui participe à la phase actuelle du projet pilote est composée d'environ 36 000 membres âgés de 15 ans et plus.

Tableau 2.1 : Estimation de la population dans les réserves, selon les signataires d'ententes

Signataire d'entente	Estimation de la population âgée de 15 ans plus vivant dans les réserves des communautés participantes ¹	Estimation de la répartition de la population
First Peoples Development Inc. (FPDI) (MB)	11 846	33 %
Union des Indiens de l'Ontario (Nation Anishinabek) (ON)	4 351	12 %
Tribal Chiefs Employment and Training Services Association (TCETSA) (AB)	4 077	11 %
Aboriginal Labour Force Development Circle (ALFDC) (ON)	3 804	11 %
Mi'kmaq Employment Training Secretariat (METS) (NS)	3 494	10 %
Yellowhead Tribal Council (YTC) (AB)	2 962	8 %
Réserve indienne non cédée de Wikwemikong (Wikwemikong) (ON)	2 546	7 %
Centre de formation professionnelle autochtone Cariboo Chilcotin (CFPACC) (BC)	1 185	3 %
Première Nation Miawpukek (PNM) (NL)	679	2 %
Bande indienne d'Okanagan (BIO) (BC)	654	2 %
Total	35 598	100 %

¹Fondée sur l'estimation de la population âgée de 15 ans et plus vivant dans les réserves, établie par Service aux Autochtones Canada (SAC) en décembre 2017, utilisée au moment de l'élaboration initiale du projet pilote et ajustée par le signataire d'entente du programme FCEA dans les cas où cette estimation était jugée inexacte. Il convient de noter que les diverses communautés travaillent actuellement à établir une estimation et une liste de leur propre population pour fournir des estimations à jour à compter de 2020-2021.

2.3 Organisation, structure et financement du projet pilote

L'approche globale adoptée pour la conception et la mise en œuvre du projet pilote est fondée sur le principe de la concertation, grâce à la mobilisation et à la consultation en continu des principaux intervenants tout au long des différentes étapes du projet pilote. Les personnes impliquées ont déployé des efforts considérables pour travailler conjointement à l'élaboration d'une vision et à la mise en œuvre d'une stratégie, dans le respect des principes de la réconciliation et du mouvement « Rien sur nous, sans nous », surtout en ce qui a trait à la collecte de données d'IMT dans ces communautés des Premières Nations particulières et à la propriété de ces données.

Trois principaux acteurs sont directement impliqués dans le projet pilote. Voici un aperçu de leurs rôles et de leurs responsabilités :

- **Emploi et Développement social Canada (EDSC)** – En fonction de sa raison d'être et des résultats prévus, EDSC a dirigé les activités liées à la conception de l'ensemble du projet pilote en mobilisant les principales parties prenantes pour assurer leur participation active au projet, en surveillant les progrès réalisés et en contrôlant la façon dont les fonds alloués à AES sont utilisés pour effectuer la conception détaillée et la mise en œuvre du projet pilote. L'équipe d'EDSC travaille activement avec AES, les signataires d'ententes du programme FCEA, les communautés des Premières Nations et autres principales parties prenantes (par exemple, l'Assemblée des Premières Nations) afin de les mettre à contribution. Les principales fonctions et responsabilités d'EDSC dans le cadre du projet pilote sont les suivantes :
 - Travailler en étroite collaboration avec AES, les signataires d'ententes du programme FCEA et les communautés des Premières Nations tout au long de l'élaboration du projet pilote et du processus de collecte de données;
 - Mobiliser les intervenants et les tenir au courant du processus;
 - Faciliter l'établissement de liens entre l'équipe du projet pilote, les signataires d'ententes du programme FCEA, les communautés des Premières Nations et les principales ressources d'EDSC (par exemple le Guichet-Emploi du Canada, les autres sources d'IMT, les ressources techniques et la documentation);
 - Recevoir et examiner de façon continue des données sommaires (agrégées) du projet pilote;
- **AES Inc.** – AES a reçu du financement d'EDSC pour élaborer et mettre en œuvre des mesures, y compris des processus et des outils, pour soutenir la collecte continue d'information sur le marché du travail. Cette collecte sera effectuée continuellement (pendant le projet pilote et après celui-ci) et localement (au niveau communautaire), puisqu'elle aura lieu au moins une fois par année dans les communautés des Premières Nations participantes. AES collabore étroitement avec les signataires d'ententes du programme FCEA et les Premières Nations chargés de recueillir les données au cours du projet pilote pour peaufiner les processus et les approches et pour déterminer l'approche de financement requise. AES a signé des ententes auxiliaires avec tous les signataires d'ententes du programme FCEA et avec les communautés des Premières Nations qui participent directement au projet pilote (comme la bande indienne d'Okanagan). Les principales fonctions et responsabilités d'AES sont les suivantes :
 - Élaborer des ententes de financement entre AES et les signataires d'ententes du programme FCEA et fournir du financement;
 - Élaborer des ententes sur la protection de la vie privée et des ententes de confidentialité entre AES, les signataires d'ententes du programme FCEA et les Premières Nations, et mener des consultations communautaires auprès des

- signataires d'ententes du programme FCEA et des Premières Nations qui participent au projet;
- Travailler conjointement avec les signataires d'ententes du programme FCEA et les communautés des Premières Nations pour élaborer des outils et des processus afin d'améliorer la collecte de données de l'IMT dans les réserves;
 - Offrir du soutien et de la formation en continu;
 - Élaborer une base de données sécurisée et en fournir l'accès aux signataires d'ententes du programme FCEA et aux Premières Nations qui participent au projet pilote pour que ces derniers puissent conserver leurs propres données et y avoir accès;
 - Élaborer des banques d'emploi pour les communautés des Premières Nations liées au Guichet-Emplois national;
 - Effectuer et appuyer l'analyse des données relatives à l'IMT;
- **Signataires d'ententes du programme FCEA et communautés des Premières Nations** – les signataires d'ententes du programme FCEA et une communauté des Premières Nations (la bande indienne d'Okanagan) sont financés directement par l'entremise d'ententes conclues avec AES. Les autres communautés des Premières Nations participantes sont financées au moyen d'ententes auxiliaires conclues avec leur propre signataire d'entente du programme FCEA. Les signataires d'ententes du programme FCEA et les communautés des Premières Nations travaillent en étroite collaboration avec l'équipe de projet d'AES pour contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet pilote. Les principales fonctions et responsabilités des signataires d'ententes du programme FCEA et des communautés des Premières Nations sont les suivantes :
- Effectuer des enquêtes auprès de la population en âge de travailler dans les réserves;
 - Élaborer et tenir à jour un registre des compétences de la population en âge de travailler dans les réserves participantes;
 - Utiliser le registre des compétences pour aider à établir des liens entre les membres de la communauté en âge de travailler et les emplois disponibles, et offrir de la formation à ces personnes pour qu'elles puissent acquérir des compétences et se former en milieu de travail;
 - Fournir des données agrégées à EDSC pour appuyer la conception de programmes et la prise de décisions;
 - Soutenir le suivi, la consignation et la collecte en continu d'information sur les leçons apprises et les pratiques prometteuses.

Le Tableau 2.2 présente l'affectation des fonds du projet pilote à la collecte de données et à la prestation de services, par exercice financier.

Tableau 2.2 : Affectation des fonds du projet pilote

	Collecte de données effectuée par les signataires d'ententes du programme FCEA et les communautés	Services offerts aux signataires d'ententes du programme FCEA et aux communautés	Total des fonds alloués
Année 1 – 2017-2018	0 \$	673 830 \$	673 830 \$
Année 2 – 2018-2019	1 779 203 \$	736 151 \$	2 515 354 \$
Année 3 – 2019-2020	1 645 600 \$	669 751 \$	2 315 351 \$
Année 4 – 2020-2021	1 645 600 \$	669 751 \$	2 315 351 \$
Année 5 – 2021-2022	1 645 600 \$	669 751 \$	2 315 351 \$
Affectation totale	6 756 003 \$	3 419 233 \$	10 165 236 \$

2.4 Modèle logique et résultats prévus du projet pilote

Pour faciliter le suivi des résultats du projet pilote et la production de rapports, AES a élaboré un modèle logique qui décrit les groupes d'activités, les principaux extrants et les résultats prévus (résultats immédiats ainsi qu'à moyen et à long termes). Ce modèle logique sera révisé et mis à jour continuellement au fil de l'évolution du projet. Cette année et l'an prochain, un domaine d'intérêt continu sera l'élaboration d'un cadre de mesure des résultats pour le projet pilote, puisque depuis la fin de la phase I, la conception du projet est en grande partie terminée et que la phase II est axée sur la mise en œuvre du projet pilote. Ce cadre de mesure permettra de faire le suivi continu des résultats au moyen d'une série d'indicateurs qui sont en cours d'élaboration par l'équipe de projet d'AES, en consultation avec les communautés participantes et EDSC (consulter l'annexe B pour une liste des indicateurs en cours d'élaboration). On prévoit que cette façon de faire permettra grandement au projet pilote d'atteindre son objectif général, en **vérifiant l'efficacité** des approches utilisées pour **la collecte et l'utilisation d'IMT de qualité** dans les communautés des Premières Nations vivant dans les réserves.

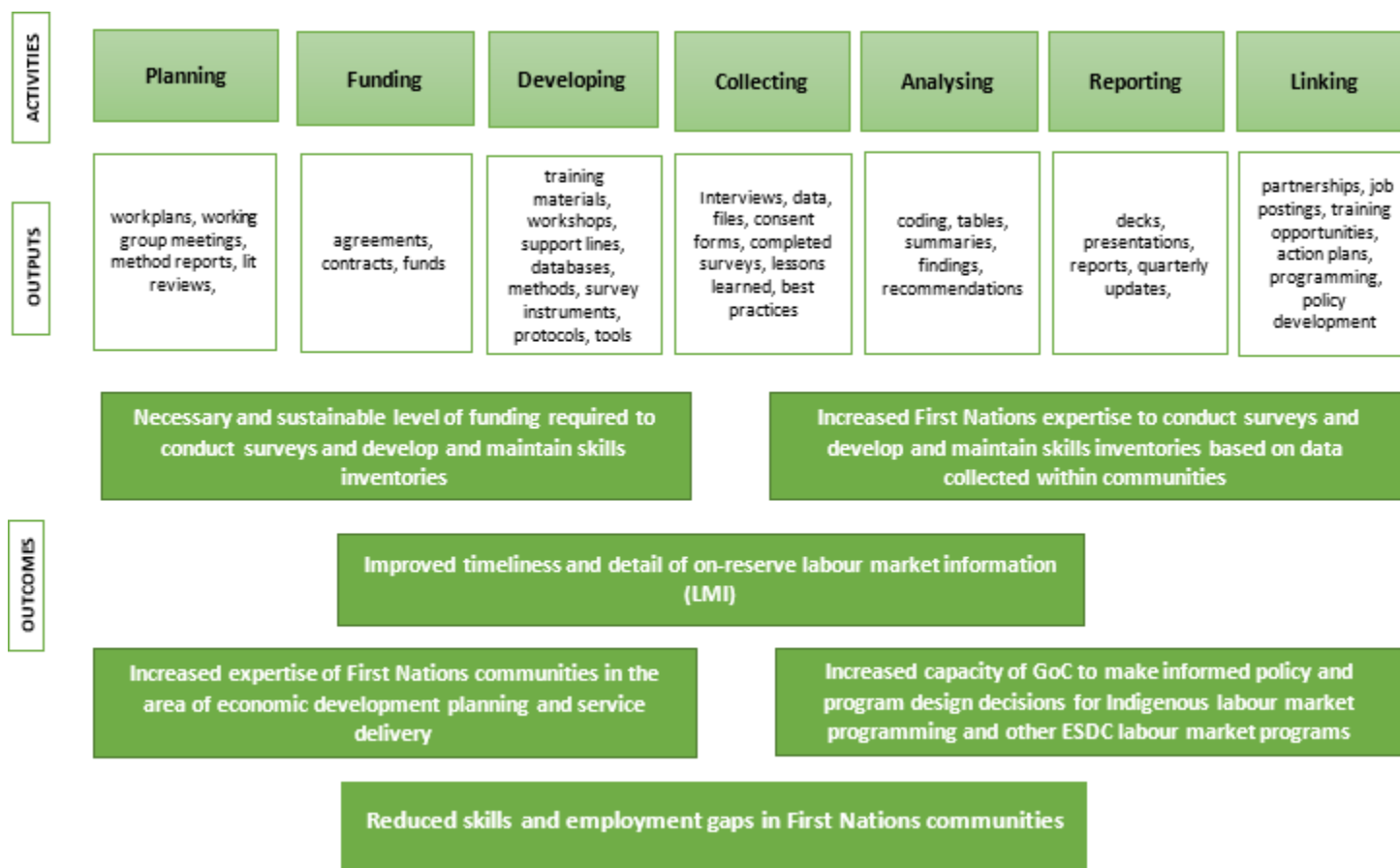
Comme le montre la Figure 2.1, les cinq grands résultats prévus du projet pilote se situent à trois niveaux. Tout d'abord, à cette étape précoce du projet pilote (voir la section 4 du rapport), il existe des preuves concrètes démontrant l'atteinte de deux résultats immédiats :

- **Résultat 1** (immédiat) : niveau de **financement** adéquat à long terme nécessaire pour réaliser des enquêtes ainsi que pour élaborer et tenir à jour des registres des compétences;
- **Résultat 2** (immédiat) : plus grande expertise des Premières Nations à réaliser des **enquêtes** ainsi qu'à élaborer des registres des compétences fondés sur les données recueillies dans les communautés.

Les autres résultats intermédiaires et à plus long terme qui font l'objet d'un suivi et pour lesquels des indicateurs précis et des stratégies de collecte de données particulières continuent d'être élaborés sont les suivants :

- **Résultat 3** (intermédiaire) : amélioration de **l'information sur le marché du travail** (IMT) dans les réserves, qui est à jour et détaillée;
- **Résultat 4** (à long terme) : plus grande expertise parmi les communautés des Premières Nations en matière de **planification du développement économique et de prestation de services connexes**;
- **Résultat 5** (à long terme) : **capacité** accrue du gouvernement du Canada à prendre des **décisions éclairées en matière de conception de politiques et de programmes** en ce qui concerne les programmes du marché du travail à l'intention des Autochtones et les autres programmes du marché du travail d'EDSC;
- **Résultat 6** (ultime) : réduction du **manque de compétences des travailleurs et des périodes durant lesquelles ces derniers sont sans emploi** dans les communautés des Premières Nations.

Figure 2.1 : Modèle logique du projet pilote Enquête d'information sur le marché du travail et le registre des compétences auprès des réserves



3.0 Mise en œuvre du projet pilote

La présente section porte sur les principales activités entreprises et sur les principaux extrants du projet pilote en 2019-2020. Les réussites, les réalisations et les pratiques prometteuses seront décrites, de même que les défis et les leçons apprises ainsi que la façon dont ceux-ci sont abordés au moyen d'un processus collaboratif d'atténuation des risques. La présente section décrit également la manière dont les leçons apprises au cours de cette année (tant les réussites que les défis) seront intégrées dans la prochaine année du projet pilote (2020-2021).

3.1 Aperçu de l'échéancier du projet pilote

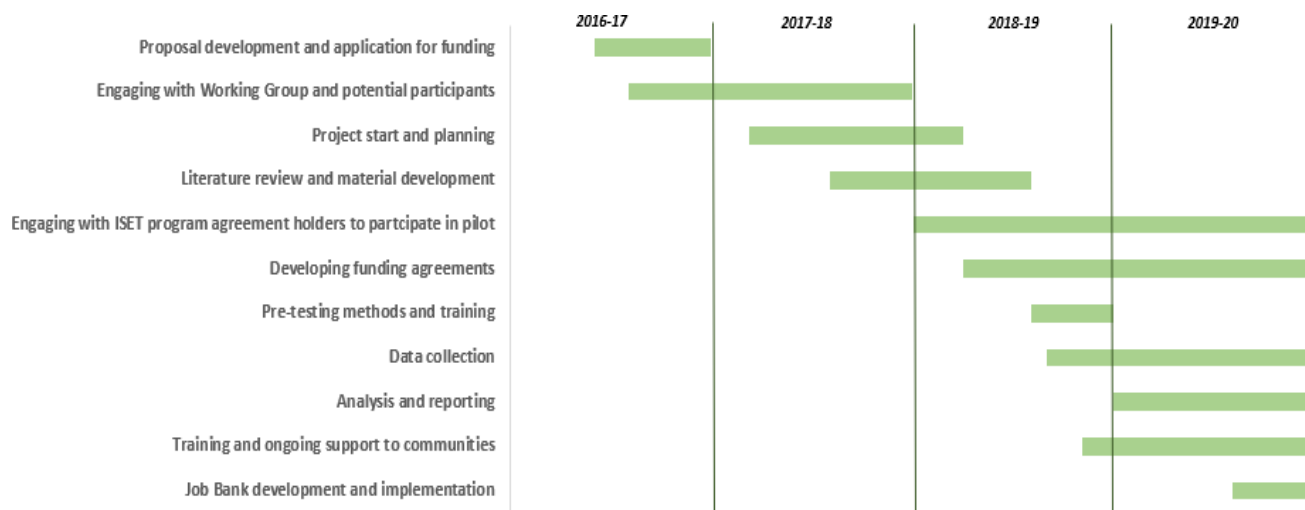
Lors de la première année du projet pilote (2018-2019), l'accent a surtout été mis sur les activités d'échanges et de mobilisation avec les signataires d'ententes du programme FCEA, sur l'élaboration d'ententes auxiliaires de financement ainsi que sur l'élaboration et la mise à l'essai préliminaire des méthodes (voir la Figure 3.1). Au cours de la deuxième année de mise en œuvre (2019-2020), les efforts ont surtout porté sur la collecte de données, sur les activités de soutien auprès des communautés et sur la production de rapports et d'analyses. Des efforts considérables ont été consacrés à l'élaboration de la plateforme de collecte de données et à la révision des instruments d'enquête afin de répondre aux besoins des communautés participantes. De plus, l'équipe d'AES a collaboré avec EDSC et les signataires d'ententes du programme FCEA afin d'établir des banques d'emplois communautaires qui peuvent extraire des renseignements à jour du Guichet-Emplois national pour chacune des communautés participantes qui, à leur tour, peuvent être directement liés à la collecte de données de l'IMT. Le projet pilote a tiré parti des efforts déployés dans ces domaines et a produit des résultats tangibles, dont les suivants :

- Environ 10 000 questionnaires d'enquête ont été remplis au cours de la présente année (résultats de la formation et du soutien apporté à la collecte de données);
- De nouvelles ententes auxiliaires pluriannuelles pour la phase II ont été conclues avec la plupart des signataires d'ententes du programme FCEA qui participent au projet⁵ (résultat de la poursuite de l'élaboration des ententes auxiliaires de financement afin de mieux répondre aux exigences des processus et des échéanciers au niveau des communautés et des signataires d'ententes);
- L'instrument d'enquête sur l'IMT et le profil des compétences a été révisé complètement afin d'intégrer les demandes des communautés et les améliorations apportées aux éléments (résultats de l'élaboration de nouvelles méthodes);
- Des banques d'emploi fonctionnelles ont été créées dans les communautés; elles sont reliées aux données du projet pilote et extraient des renseignements en continu du Guichet-Emplois du Canada (résultat de l'élargissement et de la poursuite du développement du système d'IMTPA);

⁵ En date de septembre 2020, la COVID-19 avait retardé la signature de quelques ententes.

- Des analyses et des rapports ont été produits, qui permettent de travailler avec les communautés afin d'interpréter et d'utiliser les résultats tirés de leurs propres données (résultats de la production d'analyses et de rapports et du soutien continu à apporter aux communautés).

Figure 3.1 : Aperçu de l'échéancier du projet pilote à ce jour



3.2 Aperçu des activités et des extrants

Lors de l'examen des principales activités réalisées et des principaux extrants produits au cours de la présente année du projet pilote (voir le Tableau 3.1), on constate qu'EDSC, AES, les signataires d'ententes du programme FCEA et les communautés des Premières Nations ont accordé beaucoup d'importance à la collecte de données, à l'analyse des données et à la production de rapports, compte tenu du stade de mise en œuvre du projet pilote. Même si des activités se poursuivront dans chacun de ces domaines au cours de la prochaine année, on prévoit que l'accent sera également mis sur un domaine qui représente un défi et qui consiste à relier les constatations et les résultats tirés de l'analyse des données à la prise de décisions et aux initiatives en cours, et ce, à divers niveaux (communauté, signataire d'entente du programme FCEA, EDSC) au fil de l'évolution du projet pilote.

En ce début de pandémie, on s'attend à ce que les répercussions de la COVID-19 sur le projet pilote soient importantes, mais gérables. Des délais dans la collecte de données et dans l'offre de formation et d'ateliers sont à prévoir. Toutefois, AES collabore de manière continue avec les communautés, les signataires d'ententes du programme FCEA et EDSC pour surveiller les diverses situations dans les communautés alors que ces dernières priorisent leurs tâches et leurs exigences en vue de relever les défis posés par la pandémie pour les membres et les activités prioritaires. À l'heure actuelle, AES travaille activement à adapter les approches utilisées pour la formation, la collecte de données et les suivis afin d'aider les communautés à élaborer des solutions et des plans de rechange viables pour leur permettre de continuer à

participer au projet pilote. Certaines communautés prévoient de recommencer à effectuer la collecte de donnée et à offrir de la formation au cours de l'été et de l'automne, ce qui est un signe positif de leur résilience, de leur volonté à s'adapter aux conditions imposées par la pandémie et du niveau d'importance qu'ils accordent au projet pilote pour leur communauté.

L'une des principales activités du projet pilote, qui touche la mise au point et le maintien en continu d'un outil sécurisé pour la collecte et le stockage de données ainsi que pour la production de rapports, s'est poursuivie cette année. AES a élaboré le **système d'information sur le marché du travail des populations autochtones (IMTPA)** pour ce projet pilote. Ce progiciel, qui est offert gratuitement aux signataires d'ententes du programme FCEA, intègre les fonctionnalités suivantes :

- Des listes des membres des communautés, avec leurs coordonnées et d'autres données d'échantillonnage pertinentes, qui peuvent être importées dans la base de données;
- Un outil d'enquête pour la collecte de données, qui peut être utilisé pour les entrevues téléphoniques, pour les entrevues effectuées en personne au moyen d'une tablette ou pour les entrevues individuelles à effectuer soi-même en ligne (ces dernières sur lesquelles on a mis un accent particulier depuis la mi-mars, compte tenu du contexte de la pandémie);
- Des listes déroulantes qui apparaissent automatiquement, alors que les codeurs entrent les noms d'employeurs, les descriptions de postes, les types de certificats, etc., en vue de réduire les erreurs de codage, en particulier pour les codes de la Classification nationale des professions (CNP) utilisés pour les emplois et pour les codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) utilisés pour les employeurs;
- Des guides de formation, des versions à jour et imprimables des questionnaires d'enquête ainsi que d'autres documents, auxquels les signataires d'ententes du programme FCEA ont accès;
- Des indicateurs qui signalent un manque d'information dans des champs qui auraient dû être remplis en fonction des réponses fournies aux questions précédentes;
- Une gamme de rapports personnalisés accessibles au niveau des communautés pour aider à la mise en œuvre de l'enquête (par exemple sur le nombre de questionnaires remplis, sur l'état d'achèvement des questionnaires), l'identification des groupes de répondants ayant des caractéristiques particulières (par exemple selon le niveau de scolarité, le sexe, etc.) et un résumé de certaines constatations tirées des données (par exemple un aperçu des difficultés et des obstacles relevés par les répondants);
- Le remplissage automatique des données des répondants ayant participé à la phase I, afin que les collectes de données subséquentes ne soient pas répétitives, mais soient plus efficaces grâce à l'examen et à la correction des données existantes et à la collecte de nouvelles données;
- Des liens établis avec les banques d'emploi des communautés, alimentées par des renseignements personnalisés extraits du Guichet-Emplois du Canada, pour recommander des possibilités d'emploi aux répondants.

Dans chacun des domaines, les progrès ont été réalisés en grande partie comme prévu dans la planification et l'échéancier. Un travail considérable a été fait pour répondre aux besoins mis en lumière durant la phase I afin d'élargir les méthodes de collecte de données pour offrir aux communautés diverses options pour la gestion de l'enquête (par exemple les entrevues individuelles menées avec un ordinateur, les entrevues à effectuer soi-même en ligne, les entrevues à effectuer soi-même sur support papier, les entrevues réalisées en groupe, etc.). Les efforts dans ce domaine se sont poursuivis durant la phase II, parce qu'il a fallu tenir compte de facteurs supplémentaires pour la collecte de données en raison du contexte de la pandémie de COVID-19 et faire en sorte que l'application en ligne servant à la collecte de données soit facile à utiliser, compte tenu des exigences en matière de distanciation sociale. Pour ce faire, il a fallu élaborer des systèmes très perfectionnés et offrir une formation et un soutien en continu aux équipes des communautés au fur et à mesure que de nouvelles fonctionnalités se sont ajoutées aux systèmes ou que des composantes ont été ajustées pour mieux répondre aux besoins.

Les communautés ont continué à augmenter leurs efforts de collecte de données tout au long de l'année, alors que le nombre de questionnaires remplis a augmenté de façon constante. Le 1^{er} avril 2019, le nombre de questionnaires remplis était de 2 970. Le 30 juin 2019, ce nombre avait plus que doublé, un peu plus de 7 000 questionnaires d'enquête ayant été remplis, ce qui démontre à quel point la mise en œuvre du projet pilote s'est considérablement accélérée au cours du printemps et au début de l'été. Le nombre de questionnaires d'enquête remplis a continué d'augmenter de manière constante tout au long de l'automne et de l'hiver, au fur et à mesure que les communautés continuaient de développer leur expertise, de mettre à l'essai diverses approches de collecte de données et de déterminer celles qui fonctionnaient le mieux pour leur propre région. Le 6 avril 2020, les membres de la population vivant dans les réserves avaient rempli 12 745 questionnaires d'enquête, soit une augmentation de quelque 10 000 questionnaires remplis au cours d'une période de 12 mois. La mesure dans laquelle les répondants sont représentatifs des populations des communautés est examinée au niveau du programme FCEA et fait partie de l'expérience d'apprentissage de la collecte des données. Les coordonnateurs du programme FCEA ont une idée générale des données démographiques de leurs communautés respectives et utilisent les rapports d'étape trimestriels pour comprendre dans quelle mesure les données recueillies sont représentatives des diverses communautés.

Tableau 3.1 : Aperçu des activités, des extrants et des domaines prioritaires du projet pilote (2019-2020)

Domaine d'activité	Principales activités entreprises	Principaux extrants produits	Progrès accomplis vers la réalisation des objectifs prévus	Domaine prioritaire et niveau d'effort requis
Planification	• <i>Mobilisation des signataires d'ententes du programme FCEA et des communautés</i> : à ce jour, 44 communautés ont accepté de participer au projet pilote (total d'environ 35 598 personnes vivant dans les réserves); • <i>À l'échelle communautaire</i> : promotion de l'enquête, élaboration de stratégies de recrutement, embauche des équipes du projet pilote, achat d'équipement (44 communautés).	• Participants provenant de 44 communautés; • Matériel promotionnel; • Stratégies de recrutement; • Personnel du projet; • Équipement.	Conformes à l'échéancier	2019-2020 : le niveau d'effort requis est moyen. 2020-2021 : la planification de la collecte de données s'est déroulée tout au long de la présente année, exigeant une planification continue au niveau des communautés pour recruter des équipes de collecte de données et leur fournir un soutien en continu. Pour certaines communautés, la planification requise pourrait être moindre alors que s'amorce la phase II, compte tenu des systèmes plus avancés qu'elles utilisent et de leur expertise en matière de collecte de données, qui s'est améliorée durant la phase I. Chacune des communautés participantes devra tenir compte des défis posés par la pandémie de COVID-19 dans leur planification et des retards que celle-ci pourrait causer.

Financement	• <i>Ententes de financement</i> : 8 signataires d'ententes du programme FCEA sur un total possible de 11 ont signé des ententes de financement pluriannuelles pour la phase II avec AES.	• Ententes auxiliaires.	Conformes à l'échéancier	2019-2020 : le niveau d'effort requis est élevé. 2020-2021 : des ententes pluriannuelles sont en place, de sorte que l'accent se portera maintenant sur le suivi des ententes. Les dernières ententes devraient être conclues au début de 2020-2021, en raison des délais causés par la COVID-19.
Élaboration	• <i>Élaboration des méthodes</i> : élaboration des méthodes pour l'élaboration d'une base de sondage (préparation d'une liste des membres de la communauté); poursuite du développement des méthodes de mise en œuvre de l'enquête, notamment pour l'enquête menée en ligne; • <i>Élaboration des outils</i> : poursuite de l'élaboration des systèmes de collecte de données, élaboration des outils d'enquête de la phase II, poursuite de l'élaboration des processus de suivi, élaboration des outils de production de rapports; • <i>Banque d'emploi pour les communautés</i> : élaboration et mise en service des banques d'emploi dans toutes les communautés participantes; • <i>Développement des compétences</i> : offre de formation en continu sur la mise en œuvre de l'enquête à tous les signataires d'ententes du programme FCEA, offre de soutien en continu durant la mise en œuvre de la collecte de données (ligne téléphonique sans frais; offre de webinaires), codage et préparation des données.	• Instruments d'enquête de la phase II; • Outils de gestion d'enquête révisés; • Modèles de suivis; • Bases de données; • Matériel de formation; • Séances de formation; • Webinaires; • Service de soutien téléphonique; • Banques d'emploi pour les communautés.	Conformes à l'échéancier	2019-2020 : le niveau d'effort requis est très élevé. 2020-2021 : certaines activités se dérouleront en continu, mais ne demanderont sans doute pas le même niveau d'effort alors que la plupart des communautés ont amorcé la phase II. En raison de la COVID-19, les communautés ont dû déployer des efforts supplémentaires pour passer rapidement à une approche principalement en ligne pour la collecte de données, la formation et les suivis. Il est à prévoir que les communautés devront continuer à faire preuve de souplesse et d'adaptation tout au long de l'année 2020-2021, en raison des exigences changeantes liées à la pandémie.

Collecte de données	• <i>Collecte de données de l'IMT</i> : réalisation d'entrevues, suivi de l'achèvement des enquêtes effectuées en ligne, importation des données, gestion de l'enquête, saisie des données, codage et nettoyage des données; • <i>Collecte d'informations sur les leçons tirées du projet pilote</i> : collecte d'informations sur les succès et les défis liés à la mise en œuvre du projet pilote, au moyen de documents, de discussions et d'observations.	• Entrevues; • Données; • Fichiers; • Questionnaires d'enquête remplis (12 754 au 6 avril 2020).	Les progrès accomplis varient considérablement d'une communauté à l'autre.	2019-2020 : le niveau d'effort requis est très élevé. 2020-2021 : la pandémie de COVID-19 aura des répercussions sur les attentes à l'égard de 2020-2021. La collecte de données a dû être interrompue dans une large mesure au printemps et au début de l'été. Certaines communautés ont prévu de recommencer la collecte de données au moyen d'une approche en ligne à compter du milieu de l'été.
Analyse	• <i>Analyse de l'IMT</i> : codage des données, analyse statistique, préparation de tableaux; • <i>Analyse des leçons apprises du projet pilote</i> : intégration des informations recueillies au projet pilote.	• Tableaux et sommaires; • Constatations; • Leçons apprises et pratiques prometteuses; • Recommandations.	Conformes à l'échéancier	2019-2020 : le niveau d'effort requis est élevé. 2019-2020 : on s'attend à ce que le niveau d'effort requis augmente considérablement alors que les communautés continueront de recueillir des données tout au long de la phase II. On devra ralentir l'analyse des données au besoin pour permettre aux communautés de faire face aux défis posés par la pandémie de COVID-19 sur le plan de la collecte de données.

Production de rapports	• <i>Production de rapports sur l'IMT</i> : production de rapports au niveau des communautés et des signataires d'ententes du programme FCEA; production de rapports sur les résultats globaux des principales analyses de données de l'IMT recueillies à ce jour. Cette année, cette activité s'est considérablement intensifiée, avec la production de plusieurs rapports au niveau des communautés et l'organisation d'ateliers portant sur la description des résultats et l'utilisation de ceux-ci; • <i>Rapports trimestriels et annuels</i> : préparation de rapports trimestriels et annuels par AES et de rapports annuels par les signataires d'ententes auxiliaires; • <i>Rapports de suivi</i> : différents rapports de suivi sur l'état d'achèvement des questionnaires d'enquête, etc., sont mis à la disposition des diverses communautés participantes. Chaque semaine, ces rapports sont produits au niveau des communautés, des signataires d'ententes du programme FCEA et de l'ensemble du projet, pour être distribués par la suite; • <i>Présentations</i> : des rapports ont également été présentés dans le cadre de diverses présentations aux groupes d'intervenants, aux groupes de travail et à EDSC.	• Rapports sur les données de l'IMT au niveau des communautés; • Rapports sur les données de l'IMT au niveau des signataires d'ententes du programme FCEA; • Rapports sur les données de l'IMT pour l'ensemble du projet (voir la section 6 du présent rapport); • Rapports trimestriels; • Rapports sur l'achèvement des questionnaires d'enquête (hebdomadaires); • Diverses présentations.	Conformes à l'échéancier	2019-2020 : le niveau d'effort requis est très élevé. 2020-2021 : on s'attend à ce que le niveau d'effort requis augmente considérablement alors que les équipes commenceront à effectuer des analyses, à faire des consultations et à offrir du soutien concernant l'utilisation des données. Les données de l'IMT commencent à montrer des chiffres suffisants pour accroître la production de rapports à différents niveaux. La production de rapports est liée à la vitesse à laquelle la collecte de données est effectuée, mais celle-ci est grandement touchée par le contexte de la COVID-19.
-------------------------------	--	--	--------------------------	---

Établissement de liens	Ces activités ont commencé cette année et devraient s'intensifier considérablement, avec l'augmentation des données recueillies et des analyses effectuées. Bon nombre des activités dans ce domaine commenceront une fois que le nombre de données de l'IMT recueillies sera suffisant pour permettre d'utiliser les analyses et les résultats qui en découlent. <i>Banque de données des communautés</i> : les efforts déployés ont visé à établir des liens avec le Guichet-Emplois du Canada, lorsque cela était possible et souhaité par les communautés. Davantage de liens ont été établis entre les possibilités d'emploi et les données de l'IMT en vue de jumeler les personnes avec les emplois qui pourraient leur convenir.	• Ateliers sur l'utilisation des données organisés avec les communautés et les signataires d'ententes du programme FCEA; • Analyses personnalisées pour appuyer l'élaboration d'initiatives et les partenariats; • Liens établis entre les banques d'emploi des communautés et les possibilités d'emploi.	Conformes à l'échéancier	2019-2020 : le niveau d'effort requis est moyen. 2020-2021 : on s'attend à ce que le niveau d'effort requis augmente considérablement alors que les équipes commenceront à produire des rapports, à faire des consultations et à offrir du soutien concernant l'utilisation des données. L'établissement de liens est lié au travail d'analyse et de production de rapports qui, à son tour, dépend de l'exécution de la collecte de données, qui est touchée par le contexte de la COVID-19.
-------------------------------	--	---	--------------------------	---

3.3 Réussites, réalisations et pratiques prometteuses du projet pilote

Comme il a été mentionné précédemment, ce projet pilote vise essentiellement à **mettre à l'essai** des processus et des outils qui permettront aux communautés des Premières Nations d'avoir un meilleur accès à des données utiles et à jour sur la population active à l'intérieur des réserves et à l'échelle des communautés. Par conséquent, l'équipe de projet d'AES a déployé continuellement des efforts pour observer, recueillir et compiler des informations sur les éléments qui fonctionnent bien dans le cadre de la mise en œuvre du projet pilote et pour régler les difficultés qu'ont éprouvées les communautés, les signataires d'ententes du programme FCEA et les membres d'AES. Au cours des deux dernières années, les discussions constantes avec le personnel des communautés et les signataires d'ententes impliqués dans la mise en œuvre du projet pilote, les rencontres du groupe de travail du projet, les rapports trimestriels soumis par les signataires d'ententes ainsi que les observations effectuées par les membres de l'équipe de projet d'AES ont permis de recueillir des données sur les leçons apprises et les pratiques prometteuses.

Ce rapport annuel s'appuie sur l'information présentée dans le rapport annuel précédent (2018-2019) de manière à consigner en continu les leçons apprises et les pratiques prometteuses ainsi que la façon dont celles-ci ont été intégrées au projet pilote pour en améliorer les résultats. Dans l'ensemble, plusieurs réussites et réalisations ont été constatées à ce stade précoce du projet pilote. Bon nombre de ces réussites et réalisations peuvent être considérées comme des « pratiques prometteuses » et pourront s'avérer des pratiques exemplaires avec des données probantes et des essais supplémentaires. Dans le Tableau 3.2 ci-dessous, nous avons compilé les principaux exemples de réussites, de réalisations et de pratiques prometteuses ainsi que les répercussions de celles-ci sur la planification et les ajustements à apporter au projet pilote. Ces éléments sont pris en compte dans le contexte actuel de la pandémie, qui est actuellement caractérisée par un degré élevé d'incertitude.

Tableau 3.2 : Aperçu des réussites, des réalisations et des pratiques prometteuses du projet pilote (2018-2019* et 2019-2020)

*Les réussites, les réalisations et les pratiques prometteuses qui ont été présentées dans le rapport de 2018-2019 sont indiquées dans les cellules ombrées du tableau.

Domaine d'activité	Exemples de réussites, de réalisations et de pratiques prometteuses	Répercussions sur la planification et ajustements nécessaires
Planification	2019-2020 – Utilisation des rapports d'avancement hebdomadaires pour ajuster la planification Pour aider les communautés et les signataires d'ententes du programme FCEA à évaluer les progrès qu'ils accomplissent en vue d'atteindre l'objectif qu'ils se sont fixé concernant le nombre de questionnaires remplis, AES a produit une compilation hebdomadaire des rapports sur l'état d'achèvement des questionnaires comparés aux objectifs fixés. Cette compilation a permis aux équipes d'enquêteurs de comprendre leur taux de questionnaires remplis et d'ajuster leur planification en conséquence afin d'atteindre leur objectif.	Pour l'année à venir, ces rapports sur l'état d'achèvement des questionnaires seront accessibles dans le système d'IMTPA, permettant ainsi aux communautés et aux signataires d'ententes du programme FCEA de générer ces rapports au besoin. AES continuera de faire cette compilation et de distribuer régulièrement ce rapport pour rester en contact avec les groupes, pour effectuer des suivis et pour fournir le soutien requis selon les besoins.
	2019-2020 – Désignation d'une personne responsable du projet au niveau de la communauté Les communautés et les signataires d'ententes du programme FCEA qui, à ce jour, ont très bien réussi la planification et la mise en œuvre du projet pilote avaient habituellement désigné une personne responsable du projet, et ce, à une étape préliminaire du projet. Cette personne possède habituellement une connaissance approfondie de la communauté et elle est en mesure de travailler activement au recrutement et à la gestion de l'équipe d'enquêteurs grâce à des techniques de gestion opérationnelle (par exemple l'établissement d'horaires, la surveillance, l'attribution des tâches, etc.).	AES continuera de travailler avec les quelques communautés qui éprouvent des difficultés avec la planification et la mise en œuvre du projet pilote et qui n'ont pas clairement déterminé la personne qui devrait être responsable du projet, pour appuyer leurs équipes dans la mesure du possible et pour essayer de les aider à déterminer un responsable du projet au sein de la communauté afin d'éventuellement offrir du soutien à cette personne. Dans le contexte de la pandémie, ce travail de communication et de soutien devra être effectué à distance au moyen d'outils en ligne.

	2019-2020 – Intensification des échanges sur la planification en cours et la résolution de problèmes avec les équipes des communautés L'une des principales réussites cette année a été la mesure dans laquelle les membres de l'équipe d'AES ont réussi à collaborer directement avec les équipes des communautés afin de déterminer les approches les plus appropriées pour la collecte de données, l'offre de formation et les suivis au sein de la communauté. Les deux formateurs professionnels qui se sont joints à l'équipe d'AES et qui possèdent une vaste expérience en gestion de projets et une connaissance approfondie d'une grande variété de communautés autochtones ont été un facteur déterminant dans l'accroissement des échanges et de la participation à la planification.	L'équipe d'AES a observé les solutions mises en œuvre par les communautés et les approches de collecte de données choisies tout au long de l'année. L'intensification des échanges quotidiens entre les membres de l'équipe d'AES et les communautés a beaucoup aidé à comprendre le contexte et les forces de chaque communauté ainsi que les problèmes sous-jacents liés à la planification et à la mise en œuvre du projet pilote. L'équipe d'AES continuera de travailler avec les communautés pour déterminer comment fonctionne leur planification pour le projet pilote, pour leur offrir des suggestions et pour les informer de pratiques prometteuses que d'autres communautés ont utilisées et qui pourraient leur être utiles. Dans le contexte de la pandémie, ce travail de communication et de soutien devra être effectué à distance au moyen d'outils en ligne.
	2018-2019 – Coordination du projet pilote avec d'autres projets d'enquête dans la communauté Quelques communautés ont été en mesure de coordonner la collecte de données de l'IMT de ce projet pilote avec les activités continues de collecte de données d'autres enquêtes en cours. Cette façon de faire semble améliorer les taux de réponse, en évitant le chevauchement des enquêtes menées dans de nombreuses communautés. Elle pourrait aussi réduire le sentiment de lassitude à l'égard des enquêtes qu'éprouvent des membres de quelques communautés, ce que le taux de refus élevé a permis de constater. À titre d'exemple, une communauté a souligné que cinq enquêtes étaient mises en œuvre en même temps dans la communauté et que toutes ciblaient les mêmes résidents. Lors de discussions avec les représentants de diverses communautés, ces derniers ont indiqué qu'il existe de nombreuses possibilités pour coordonner les collectes de données liées aux services et aux programmes avec les initiatives communautaires. Si les outils de collecte de données du projet pilote sont suffisamment souples pour permettre d'intégrer d'autres enquêtes ou éléments de la communauté au processus de collecte et d'analyse de données, cela pourrait placer le projet pilote d'IMT dans une position avantageuse.	Au cours des séances de planification de l'automne avec les communautés, il faudra discuter de la possibilité de coordonner d'autres efforts de collecte de données dans chaque communauté avec le projet pilote d'IMT pour que ce dernier puisse éventuellement y contribuer. Une telle démarche devrait se traduire par de meilleurs taux de réponse, par un moindre effort requis de la part des équipes d'enquêteurs et par un « service » qui pourrait être fourni aux autres groupes des communautés qui ont besoin de données d'enquête en continu pour éclairer leur prise de décisions (par exemple les centres de santé, les écoles, les organismes de logement). <i>Mise à jour pour 2019-2020 :</i> des discussions ont eu lieu avec certaines communautés afin de voir la façon dont diverses enquêtes pourraient être coordonnées au cours de la prochaine année.

2018-2019 – Personnel attiré et affecté au projet, mais de manière flexible

Les communautés qui ont été en mesure d'embaucher ou d'affecter du personnel destiné exclusivement à l'étape de la collecte de données du projet pilote ont tendance à avoir mieux réussi leur mise en œuvre. En particulier, si un coordonnateur attiré était appuyé par une équipe d'enquêteurs (qui pouvaient travailler à temps partiel), la collecte de données était alors relativement rapide et plus efficace. Les communautés qui ne pouvaient pas compter sur les services d'un coordonnateur attiré, ou dont les rôles et les responsabilités des membres étaient moins clairement définis, avaient en général plus de difficulté à terminer l'enquête. Il convient de noter qu'il y a toutefois des exceptions notables. Une petite communauté, qui a obtenu l'un des taux de réalisation les plus élevés à ce jour, a mis en œuvre une structure qui repose largement sur la capacité et l'expérience démontrées de deux enquêteurs très expérimentés qui ont mené à bien des projets impliquant des enquêtes complexes dans leur communauté au cours des dix dernières années.

AES prévoit d'élaborer, à l'intention des équipes de projet, un aperçu des diverses structures et approches utilisées par les différentes communautés à ce jour, du succès relatif que ces dernières ont obtenu avec ces structures et approches, des changements qui ont apportés à ces structures et approches, des considérations liées au contexte, etc. Cette typologie sera fournie aux groupes au cours des séances de planification qui auront lieu cet automne, pour leur offrir des options à envisager pour la phase II de la mise en œuvre. Elle leur permettra aussi d'envisager la façon dont la structure de l'équipe pourrait devoir changer ou s'adapter pour tenir compte du nouveau défi lié à l'analyse et à l'utilisation efficaces des données par leur communauté, et ce, tout en poursuivant les activités de collecte de données en cours.

Mise à jour pour 2019-2020 : ce travail est en cours.

	2018-2019 – Échanges précoces et continus avec les dirigeants Les communautés qui ont eu des échanges précoces avec leurs dirigeants et qui informaient régulièrement ces derniers de l'état d'avancement du projet avaient tendance à dire que leur processus de mise en œuvre (surtout pour la collecte de données) s'était déroulé de façon plus harmonieuse que ceux qui ont adopté des approches différentes. Dans certains cas, le personnel du projet a indiqué que même s'il y avait eu des échanges précoces au moment de la décision initiale de se porter volontaire pour participer au projet pilote, si d'autres échanges n'avaient pas eu lieu et si des rapports n'avaient pas été soumis en continu, le projet avait été retardé, car les dirigeants devaient être mis au courant de l'avancement du projet avant que la collecte de données puisse commencer. De même, pour les communautés où il y a eu des élections et un changement de dirigeants, le fait de devoir organiser des échanges avec les nouveaux dirigeants afin d'obtenir leur soutien a créé certains retards et a causé des problèmes sur le plan de l'échéancier.	Lors de l'élaboration des différents rapports, une attention particulière sera accordée à l'élaboration d'un rapport qui répond aux besoins des dirigeants de la communauté, afin de les tenir au courant des réalisations accomplies par la communauté dans le cadre du projet pilote et de l'utilité éventuelle des données recueillies pour la prise de décisions touchant leur communauté. AES travaillera avec les communautés pour déterminer quels types d'informations et de présentations (par exemple, tableaux, graphiques) conviendraient le mieux à cette utilisation. <i>Mise à jour pour 2019-2020</i> : plusieurs communautés ont reçu des rapports et ont participé à des ateliers avec les dirigeants pour passer en revue les résultats détaillés et pour discuter des répercussions, des analyses supplémentaires éventuelles et de l'utilisation des résultats. Dans le contexte de la pandémie, il faudra adapter ces ateliers afin qu'ils cadrent avec l'échéancier et les priorités des communautés alors que celles-ci luttent contre la COVID-19.
Financement	2019-2020 – Financement d'une base de sondage détaillée Un problème de méthodologie a été relevé durant la phase I du projet pilote : il y a eu des lacunes dans l'élaboration d'une base de sondage pour chaque communauté (liste de tous les membres de la communauté susceptibles de participer à l'enquête), ce qui est nécessaire pour comprendre dans quelle mesure les données recueillies sont représentatives de la communauté ou si les données présentent des biais importants dont il faut tenir compte (par exemple le taux de participation des jeunes est beaucoup plus élevé que celui des autres groupes d'âge). Compte tenu de son importance, cette composante du projet (dénombrement de la communauté et élaboration d'une liste de ses membres) a été intégrée explicitement aux nouvelles ententes conclues pour la phase II et des fonds y ont été alloués.	Au cours de la phase II, nous continuerons de surveiller la mesure dans laquelle les bases de sondage seront élaborées et de travailler avec les communautés pour combler cette importante lacune.

	2019-2020 – Paiements fondés sur le nombre de questionnaires remplis La structure des ententes de financement de la phase II est conçue de manière à ce que les paiements soient fondés sur le nombre de questionnaires remplis. La phase I du projet pilote a permis aux communautés et aux signataires d'ententes du programme FCEA d'évaluer le volume du travail d'enquête et de collecte de données qu'ils étaient en mesure d'accomplir en fonction du nombre cible de questionnaires remplis qui avait été estimé à l'étape préliminaire du projet. Les leçons apprises et les réalisations de la phase I ont été intégrées dans les ententes de la phase II en vue de fixer des objectifs réalisables. Ces nouvelles ententes comportent maintenant une meilleure estimation du nombre cible de questionnaires remplis à atteindre, sur lesquels sont fondés les paiements versés aux participants.	Au cours du déroulement de la phase II, il sera important de surveiller dans quelle mesure cette formule de financement fondée sur le nombre de questionnaires remplis est adéquate comparativement aux ressources dont les communautés ont besoin pour mettre en œuvre le projet pilote.
	2019-2020 – Souplesse dans la préparation des budgets La plupart des communautés ont demandé de disposer de plus de souplesse en ce qui concerne les montants alloués et l'affectation des fonds, pour tenir compte des retards accusés dans la collecte de données, de la disponibilité des différentes versions des outils d'enquête, de la saison pour leur communauté et de la disponibilité des équipes sur le terrain.	Lors de la planification pour l'année à venir, il faudra tenir compte des fonds alloués à chaque communauté, en fonction des cibles ajustées (les cibles ont été établies très tôt au cours de la première année, à un moment où la participation individuelle des différentes communautés n'avait pas encore été confirmée) et d'autres facteurs comme la prise en compte des ressources supplémentaires requises, le besoin de renforcement des capacités, l'éloignement, etc. <i>Mise à jour pour 2019-2020</i> : les ententes de financement de la phase II ont été négociées en tenant compte de ces éléments.

Elaboration	2019-2020 – Formation ciblée et adaptée Au cours de la phase II, la formation était proposée sous la forme habituelle, soit des cours d'un jour ou deux offerts en personne. Ces cours avaient été élaborés avec les premières communautés qui avaient participé au projet. Avec l'évolution du projet pilote, la formation destinée aux communautés et aux signataires d'ententes du programme FCEA est devenue plus modulaire, ciblée et adaptée. Les formateurs professionnels de l'équipe d'AES ont répondu aux demandes des communautés et ont tenu compte de leurs commentaires continus. Ils ont élaboré du matériel de formation distinct qu'ils associent à des interventions de formation plus courtes et ciblées, offertes sous forme de webinaires ou d'autres formats appropriés. Au fur et à mesure que les fonctionnalités relatives à la collecte et à l'analyse de données ainsi qu'à la production de rapports ont été élaborées et perfectionnées pour le projet pilote, il a été possible d'effectuer des mises à jour ciblées et d'échanger fréquemment avec les communautés. Cette façon de faire a été bénéfique, tant pour les communautés que pour l'équipe d'AES, sur le plan de la communication et de la mobilisation en continu, de la résolution concrète de problèmes et de l'échange de commentaires.	Cette approche de formation plus ciblée et modulaire se poursuivra au cours de la phase II, puisqu'elle est particulièrement favorable et adaptée aux restrictions imposées actuellement par la pandémie, qui limitent les déplacements et les réunions en personne.
	2019-2020 – Questionnaire d'enquête révisé de la phase II L'instrument d'enquête a fait l'objet de révisions pour répondre aux besoins de la phase II. Cette année, le questionnaire a évolué pour mieux répondre aux besoins et pour intégrer les améliorations recommandées par divers intervenants, y compris les communautés, les signataires d'ententes du programme FCEA et EDSC. Ces améliorations comprenaient notamment la collecte de données plus approfondies pour mieux évaluer les difficultés et les obstacles liés à l'emploi et à la formation, une plus grande similitude entre certains éléments du sondage et certains éléments du recensement ayant trait à la situation d'activité en vue d'améliorer la comparabilité des données ainsi que l'inclusion d'une liste de questions sur l'incapacité.	Le questionnaire de la phase II a été programmé et mis à l'essai. La collecte de données au moyen de cet instrument d'enquête commencera au cours de l'été, alors que les communautés seront en mesure d'adapter leurs approches de planification et de collecte de données pour respecter les restrictions imposées par la pandémie. On procédera également à la mise à l'essai et à l'ajout d'une série d'éléments qui permettront de recueillir des données sur les répercussions de la COVID-19 que les répondants ont subies dans leur communauté.

2018-2019 – Établissement d'un lien entre la formation et la présence dans la communauté

Les enquêteurs ont suivi leur formation dans divers environnements, mais la plupart du temps dans une salle de classe qui se trouvait ou non dans la communauté. Pour des raisons pratiques, de nombreuses communautés ont été formées en groupe, de sorte qu'un emplacement central a été prévu à cette fin (par exemple un hôtel ou un centre de formation). Cela constituait un défi, puisque la formation était offerte dans un environnement relativement distinct du contexte dans lequel elle serait mise en pratique. Les rares occasions où les formateurs d'AES ont pu travailler directement avec le personnel dans la communauté se sont avérées plus avantageuses, et ce, tant pour les formateurs d'AES que pour le personnel de la communauté. Cette façon de procéder a permis d'adopter une approche pratique pour la collecte de données, grâce à laquelle le personnel pouvait observer le formateur tout en étant encadré par ce dernier en préparation du moment où serait effectuée la collecte des données auprès des participants réels. Dans de telles situations, les formateurs d'AES ont également été en mesure d'observer directement les lacunes dans le matériel de formation, les défis liés à l'instrument d'enquête ainsi que tout autre facteur relatif à la mise en œuvre du projet.

Dans la mesure du possible, il sera important que les formateurs d'AES puissent travailler directement avec le personnel du projet dans leur propre communauté (ou dans une communauté voisine, si la formation est offerte en groupe). Cette façon de faire fournira un contexte au formateur ou à la formatrice d'AES. Cette personne pourra ainsi améliorer le soutien continu qu'elle sera appelée à fournir et elle sera en mesure d'évaluer plus précisément la capacité de la communauté. Elle aura aussi une meilleure compréhension des facteurs qui peuvent susciter des défis pour la mise en œuvre du projet pilote ou qui peuvent contribuer au succès du projet, au sein d'une communauté donnée.

Mise à jour pour 2019-2020 : les formateurs ont travaillé de cette façon avec quelques communautés qui souhaitent participer à ce processus. Ce sera un défi constant dans le contexte actuel de la COVID-19. Le personnel d'AES travaille à élaborer diverses formations en ligne comme solution de rechange.

	2018-2019 – Renforcement des connaissances des communautés et des capacités d'AES Bien qu'AES possède une expérience de travail auprès de diverses communautés autochtones du Canada ainsi qu'une grande expertise en matière de conception, de mise en œuvre et d'analyse de recherche par enquête dans diverses communautés autochtones et non autochtones de différentes tailles et de différents contextes, il reste encore beaucoup à apprendre sur la mise en œuvre d'enquêtes d'IMT dans ces communautés particulières. La capacité de mobiliser les communautés et de mener des activités de sensibilisation efficaces a permis de mieux comprendre les contextes individuels, d'adapter en conséquence les outils et les processus du projet pilote ainsi que de favoriser l'utilisation de meilleures pratiques en matière de méthodes d'enquête dans le cadre de l'approche de collecte de données de la communauté.	Tout en étant consciente que l'expertise des différentes communautés en matière de recherche par enquête, de gestion de projet, de planification et d'analyse varie énormément, AES continuera de se renseigner sur les forces de chaque communauté et s'efforcera de comprendre les domaines particuliers où elle devra offrir du soutien pour permettre aux communautés de relever les défis auxquelles elles pourraient faire face. Cela concernera les activités de collecte de données, mais il faudra aussi intensifier les efforts au fur et à mesure que le projet pilote franchira les étapes d'analyse de données, de production de rapports et d'établissement de liens. Pour plusieurs programmes, communautés et décideurs, l'utilisation efficace des données représente souvent un défi. <i>Mise à jour pour 2019-2020 : il s'agit d'une préoccupation constante.</i>
	2018-2019 – Membres des équipes d'EDSC et d'AES agissant à titre de porteurs d'idées et de pratiques prometteuses Les communautés sont occupées. Elles ne sont pas toujours en mesure de prendre le temps d'effectuer des recherches sur les meilleures pratiques ou de communiquer avec d'autres communautés pour partager des idées. Des réussites ont été constatées dans les communautés qui utilisaient des activités de mobilisation et des séances de formation comme des canaux pour partager des idées et des pratiques entre elles. En collaborant étroitement avec certaines communautés, EDSC et AES ont été en mesure de faire des suggestions éclairées aux communautés qui éprouvaient des difficultés semblables à celles qu'une autre communauté avait réussi à surmonter. Cela s'est avéré particulièrement efficace lorsque cette information était intégrée au matériel de formation utilisé.	AES tentera d'améliorer cette pratique qui consiste à être un « centre d'échange d'information » pour les bonnes idées et les pratiques prometteuses, qui pourront être présentées et utilisées au fur et à mesure que des problèmes surgissent. Cette approche moins officielle pour le partage d'information sera documentée davantage par la mise à jour du matériel de formation et grâce aux outils de partage de documents à même le système de gestion des données, dans la mesure du possible. (Le partage d'information semble toutefois plus efficace lorsqu'il est effectué au moment même où une question est abordée pendant les discussions sur les approches et les problèmes.) De plus, ces bonnes idées continueront d'être recueillies et documentées en vue d'élaborer un recueil général de pratiques prometteuses pour le projet pilote. <i>Mise à jour pour 2019-2020 : le personnel d'AES a élaboré divers documents et du matériel de formation qui sont distribués au moyen de l'outil de partage de documents du système d'IMTPA.</i>

2018-2019 – Approche de formation des formateurs

Dans bien des cas, on a constaté que les enquêteurs formés étaient des employés à temps partiel qui souvent étaient transférés à d'autres postes ou retournaient aux études. Ce taux de roulement des enquêteurs pour ce projet pilote semble être considérable dans plusieurs communautés participantes. Afin de remédier à ce problème, AES a commencé à élaborer du matériel de formation qui serait davantage axé sur la formation d'un formateur dans le contexte local. Il pourrait s'agir d'une approche plus efficace, qui pourrait être jumelée à des modules de formation en ligne à l'intention des nouveaux enquêteurs. Ainsi, la formation des enquêteurs ne dépendrait pas nécessairement de la présence sur place d'un formateur d'AES.

Cette année, une approche de formation des formateurs sera élaborée et conçue de manière à ce que la formation soit offerte en personne à un groupe de coordonnateurs d'enquête, de formateurs et d'enquêteurs chevronnés au niveau de la communauté. Par la suite, du matériel de formation (modules de formation en ligne et/ou cahiers) sera élaboré et servira au formateur d'une communauté pour former de nouveaux enquêteurs. Un webinaire impliquant des formateurs d'AES pourrait s'ajouter à la formation des nouveaux enquêteurs, au besoin. Cette façon de faire permettrait d'améliorer l'efficacité de la formation, AES ne s'impliquant dans la communauté qu'à des moments particuliers, notamment sur le terrain auprès des enquêteurs qui possèdent déjà de l'expérience, de la pratique, etc.

Mise à jour pour 2019-2020 : l'équipe d'AES a continué d'élaborer du matériel de formation selon ce principe directeur. Des contextes et des exemples supplémentaires ont été intégrés aux nouveaux documents qui ont été élaborés, de manière à ce que les enquêteurs d'expérience et les coordonnateurs qui ont suivi une formation offerte par un membre de l'équipe d'AES puisse transmettre leurs connaissances aux nouveaux membres de leur équipe dans leurs propres séances de formation et d'encadrement.

	2018-2019 – Équipes de collecte de données mobiles et spécialisées Ce printemps, un signataire d'entente du programme FCEA a mis en œuvre une approche qui s'est avérée particulièrement efficace. Celui-ci a investi dans une équipe de collecte de données composée de deux personnes, qui connaissent très bien l'enquête et les techniques d'entrevue et qui sont à l'aise dans divers contextes. Les deux étudiants composant cette équipe se sont rendus dans les diverses communautés qui ont eu d'importants problèmes de collecte de données. Ils ont travaillé sur place avec les personnes-ressources locales pendant environ une semaine pour organiser une campagne éclair de collecte de données. Avant leur arrivée, ils ont coordonné leurs activités avec la personne-ressource pour faire la promotion de l'enquête, puis ils ont établi des liens avec des événements, des entreprises et des organismes de la communauté. Le signataire d'entente du programme FCEA qui a utilisé cette approche a souligné que l'équipe avait connu beaucoup de succès sur le plan du nombre de questionnaires remplis. Cela s'explique en partie parce que l'équipe était directement reliée au réseau des communautés, mais que ses membres n'étaient pas nécessairement identifiés comme vivant dans la communauté particulière où ils tentaient de recueillir des données.	L'équipe d'AES inclura cette approche et cette structure à la typologie des structures d'équipe que les communautés envisageront peut-être d'utiliser, étant donné que le travail des équipes volantes pourrait être appelé à devenir plus virtuel dans le contexte actuel de la pandémie. <i>Mise à jour pour 2019-2020 : ce travail est en cours.</i>
Collecte de données	2019-2020 – Travail des membres de l'équipe sur les principaux segments de la population Il y a eu quelques exemples de réussite sur le plan de la collecte de données qui sont attribuables en partie à l'affectation d'enquêteurs à un segment particulier de la population ou à un secteur d'activité précis (par exemple la santé, l'éducation) de la communauté. Dans certains cas, il s'agissait d'une affectation plus géographique (par exemple un enquêteur était affecté à un quartier qu'il connaît bien). Dans d'autres cas, l'enquêteur était affecté selon ses réseaux sociaux, ses collègues ou une autre caractéristique démographique (par exemple un enquêteur pouvait être affecté à un groupe de jeunes parce qu'il travaillait auparavant dans un centre jeunesse).	L'équipe d'AES inclura cette approche et cette structure à la typologie des structures d'équipe que les communautés envisageront peut-être d'utiliser au cours des séances de planification.

	2019-2020 – Enquêteurs agissant à titre d'ambassadeurs du projet pilote Les membres de l'équipe d'AES œuvrant dans les communautés ont noté que les enquêteurs qui comprenaient parfaitement l'objectif du projet pilote ainsi que les avantages éventuels que celui-ci présente pour les personnes et les communautés et qui pouvaient clairement transmettre ces informations aux personnes susceptibles de participer au projet obtenaient des taux de réponse remarquables.	Lors de la révision des documents de formation, l'équipe a mis l'accent sur cet aspect, notamment sur la façon dont les enquêteurs peuvent expliquer facilement l'utilité du projet pilote aux personnes susceptibles de participer à l'enquête.
	2018-2019 – Utilisation de mesures incitatives Plusieurs communautés ont constaté que l'utilisation de mesures incitatives était une pratique utile. Le type d'incitatif et le montant de celui-ci variaient considérablement. Les paiements en espèces ou l'offre d'une carte-cadeau pour un restaurant ou un magasin local étaient courants. Parmi les autres incitatifs, mentionnons l'offre d'un repas lors d'un rassemblement (collation, dîner, souper), des tirages et des événements particuliers (foires d'information, ateliers) organisés par l'équipe d'enquêteurs pour attirer les gens à un endroit où ils seraient invités à répondre au questionnaire d'enquête.	En vue d'approfondir cette pratique pour en faire une pratique exemplaire ou d'examiner la question des incitatifs pour que le projet pilote puisse en tirer parti, AES approchera chaque communauté pour connaître le type d'incitatif utilisé et la façon dont celui-ci se compare aux autres incitatifs offerts dans le cadre d'autres enquêtes menées dans la communauté. AES recueillera également tout autre élément ou observation que chaque communauté a noté concernant l'utilisation d'incitatifs. On comparera systématiquement ces informations à la documentation actuellement disponible sur les meilleures pratiques en matière de mesures incitatives visant à encourager la participation à un projet de recherche. On examinera les différents types d'incitatifs offerts dans le cadre d'enquêtes non autochtones, selon diverses méthodes, pour déterminer quelle est la pratique courante et si de telles mesures incitatives s'appliqueraient aux groupes autochtones. <i>Mise à jour pour 2019-2020 : ce travail est en cours.</i>

	2018-2019 – Multiples méthodes d'enquête À l'origine, l'objectif de l'élaboration de l'Enquête d'information sur le marché du travail était de reproduire l'Enquête sur la population active au moyen d'un questionnaire qui était conçu comme une entrevue individuelle menée en personne ou par téléphone au moyen d'un logiciel d'entrevue assisté par ordinateur. Au cours de la phase d'élaboration, les communautés ont clairement indiqué qu'il faudrait avoir recours à de multiples méthodes pour effectuer l'enquête, y compris l'utilisation d'un questionnaire à remplir soi-même. Ces méthodes d'enquête ont été élaborées rapidement pour répondre à ce besoin.	Du travail supplémentaire devra être effectué au cours de la prochaine année pour réviser le questionnaire d'enquête. Au cours de cette période de révision, le questionnaire devra être conçu de manière à tenir compte des multiples méthodes utilisées pour effectuer l'enquête, afin d'améliorer l'apparence et la facilité d'utilisation du questionnaire. <i>Mise à jour pour 2019-2020</i> : ce travail a été effectué et des améliorations considérables ont été apportées à la réalisation de l'enquête en ligne. Il s'agit d'un facteur de plus en plus important pour répondre aux restrictions et aux considérations qui sont liées au contexte de la COVID-19. Les approches de collecte de données en ligne sont essentielles pour relever ces défis.
	2018-2019 – Utilisation des lieux d'échange existants dans la communauté Dans certaines communautés, la collecte de données a très bien fonctionné lorsque l'équipe d'enquêteurs s'est concentrée sur plusieurs lieux d'échange existants dans la communauté et qu'elle a demandé leur aide pour effectuer la collecte de données (distribution et ramassage des questionnaires) ou pour accueillir un enquêteur dans un petit bureau situé sur place. Certains de ces lieux d'échange ont été particulièrement fructueux, notamment les centres de santé (où les gens doivent souvent attendre), les garderies, les écoles, les services de logement, les bureaux communautaires, etc.	AES ajoutera ces divers lieux d'échange existants et leur possible utilisation comme des sites de collecte de données aux idées et aux facteurs qui seront discutés avec les communautés durant la phase de planification de cet automne. <i>Mise à jour pour 2019-2020</i> : ce travail était en cours, jusqu'à ce que l'accès en personne à ces lieux d'échange soit soumis à des restrictions en raison de la COVID-19.
	2018-2019 – Accès aux événements et aux rassemblements communautaires Certaines communautés ont connu beaucoup de succès lorsqu'elles ont concentré leurs efforts de collecte de données sur des événements et des rassemblements communautaires très courus. Il pouvait s'agir de pow-wow, de foires à l'occasion des vacances, de salons de l'emploi, de réunions, etc.	AES ajoutera ces divers événements et rassemblements communautaires et leur possible utilisation comme des sites de collecte de données aux idées et aux facteurs qui seront discutés avec les communautés durant la phase de planification de cet automne. <i>Mise à jour pour 2019-2020</i> : ce travail était en cours, jusqu'à ce que l'accès en personne à ces lieux d'échange soit soumis à des restrictions en raison de la COVID-19.

	2018-2019 – Calendrier flexible pour la collecte de données Dans la planification originale du projet pilote, il était prévu que la collecte de données aurait lieu au cours de la même période ou de périodes semblables dans chacune des communautés (par exemple de novembre à février). Compte tenu du niveau de capacité et du contexte qui diffèrent d'une communauté à l'autre ainsi que des différents problèmes qui sont survenus lors de la mise en œuvre, il est beaucoup plus réaliste d'offrir plus de souplesse aux communautés pour effectuer la collecte de données, tant sur le plan de la durée requise pour effectuer la collecte de données au sein d'une communauté donnée que sur le plan de la saison pendant laquelle une communauté effectue sa collecte de données.	AES examinera l'incidence du moment où est effectuée la collecte de données et de la durée de celle-ci sur le projet pilote, et ce, sous deux angles. Tout d'abord, il faudra veiller à ce que les ententes de financement conclues avec les signataires d'ententes du programme FCEA tiennent compte de la souplesse du moment où la collecte de données est effectuée chaque année (par exemple, paiements fondés sur le nombre de questionnaires remplis au fur et à mesure de leur achèvement au cours d'un trimestre). Ensuite, d'un point de vue analytique, il faudra considérer la façon dont les données peuvent être analysées au moyen d'une approche pouvant tenir compte de la saison où est effectuée la collecte de données et de la durée de celle-ci. <i>Mise à jour pour 2019-2020 : ces éléments ont été mis en place dans les nouvelles ententes de financement de la phase II.</i>
Analyse	2019-2020 – Analyse de données rapide et adaptée Comme les communautés ont réussi à recueillir des données, il n'est pas surprenant qu'il se soit avéré nécessaire pour l'équipe d'analystes d'AES de répondre rapidement aux demandes d'analyse. À ce jour, la plupart des communautés et des signataires d'ententes du programme FCEA ont demandé l'aide d'AES pour élaborer des analyses et des rapports afin de répondre à leurs questions et de commencer à comprendre les principales constatations et les principaux résultats du projet pilote. Pour certaines communautés, il peut être difficile d'effectuer une analyse quantitative approfondie des données et c'est pourquoi l'équipe d'AES a assumé ce travail.	Pour veiller à ce qu'AES dispose des ressources suffisantes pour répondre aux demandes d'analyse particulières et pour aider les communautés à élaborer leurs propres analyses, l'équipe d'AES a affecté des ressources et a consacré des efforts pour automatiser la production des analyses et des rapports les plus standards (par exemple fréquences, tableaux croisés) pour les principales variables dans le système d'IMTPA. Ce travail est en cours d'élaboration.

	2019-2020 – Compréhension de la richesse des données et de leur potentiel Les analyses initiales effectuées sur les données de la phase I ont permis de découvrir l'immense richesse de ces données et leur potentiel en matière d'analyses utiles et intéressantes, tant au niveau des communautés que des signataires d'ententes du programme FCEA. Ces analyses ont démontré des tendances intéressantes pour aider à comprendre l'emploi, les considérations liées au sexe, les problèmes auxquels font face les personnes et les niveaux éventuels de la demande en matière d'éducation et de formation. Pour exploiter le potentiel de ces données, des analyses ciblées devront s'articuler autour des besoins et des principales questions de chaque communauté ou signataire d'entente du programme FCEA.	L'équipe d'analystes d'AES continue d'explorer diverses analyses à l'aide des données actuellement disponibles afin de mieux comprendre les limites et les utilisations possibles de ces données à divers niveaux. Ces renseignements sont communiqués régulièrement aux communautés et aux signataires d'ententes du programme FCEA. De plus, les idées et les demandes supplémentaires émises par les propriétaires de données sont intégrées à ces analyses exploratoires.
	2018-2019 – Expertise existante en matière d'analyse Tout comme la capacité de planification, de réalisation et de mise en œuvre d'enquêtes varie d'une communauté à l'autre, on prévoit que l'expertise en matière de planification et de réalisation d'analyses variera également entre les communautés. D'après les constatations tirées des premières étapes de la mise en œuvre, une pratique prometteuse consiste à comprendre le niveau d'expertise d'un participant donné (communauté ou signataire d'entente du programme FCEA), puis à adapter notre approche en conséquence pour mieux répondre aux besoins de ce participant en matière d'analyse des données.	Les plans d'analyse et l'utilisation des données seront un élément important des séances de planification de l'automne, qui sont en cours d'élaboration. Il faudra d'abord déterminer avec chaque groupe les besoins de ce dernier et le soutien offert par les analystes d'AES dont il pourrait bénéficier pour répondre à ces besoins. Il faudra ensuite travailler en conséquence avec chaque groupe pour commencer l'analyse des données et la production de rapports. <i>Mise à jour pour 2019-2020 : ce travail est en cours.</i>
Production de rapports	2019-2020 – Exploration des répercussions et des considérations découlant des résultats quantitatifs Les premiers efforts déployés pour la production de rapports indiquent qu'il est avantageux de présenter les résultats de manière à ce que ceux-ci puissent susciter l'intérêt des dirigeants. Les rapports qui vont au-delà des chiffres et qui explorent les répercussions et les considérations pour les communautés semblent particulièrement importants pour mobiliser les dirigeants communautaires et autres utilisateurs susceptibles d'utiliser les résultats (par exemple les directeurs, les gestionnaires).	Aux premières étapes de la production d'analyses et de rapports, nous avons surtout mis l'accent sur la présentation des chiffres pour les diverses communautés participantes. Cette année, nous avons été en mesure d'organiser quelques ateliers à l'intention des communautés et nous avons utilisé le rapport quantitatif pour explorer les répercussions et les considérations découlant des données. Ces renseignements ont été bien accueillis et ils ont augmenté le niveau de participation des principaux intervenants au projet pilote. Nous continuerons à examiner les répercussions et les considérations découlant des résultats comme des éléments clés des rapports.

	2018-2019 – Processus itératif pour la production de rapports personnalisés Depuis les premières discussions au sujet de la production de rapports, AES prévoit qu’il faudra adapter considérablement les rapports (et les analyses) pour veiller à ce que le facteur d’utilisation des données soit élevé. Comme on le sait d’après les expériences vécues jusqu’à maintenant dans quelques-unes des communautés, l’analyse des données et la production de rapports soulèvent des questions supplémentaires et donnent lieu à des analyses et à des rapports supplémentaires. Par conséquent, on suppose qu’il s’agira d’un processus itératif axé sur les questions et la découverte qui, à son tour, augmentera le facteur d’utilisation des données.	AES a déjà commencé les phases d’analyse et de production de rapports avec quelques-unes des communautés qui ont réalisé l’enquête et recueilli le plus grand nombre de questionnaires remplis. L’expérience tirée auprès de ces premiers groupes ainsi que les bonnes pratiques observées en matière de production de rapports serviront à formuler des suggestions concernant les divers types de rapports qui pourraient être utiles à divers publics et intervenants. <i>Mise à jour pour 2019-2020 : ce travail est en cours.</i>
Établissement de liens	2019-2020 – Utilisation des résultats comme preuve et pour appuyer des initiatives Alors que les communautés poursuivent leur collecte de données et commencent à travailler avec les résultats des analyses, nous commençons à recueillir des exemples de la façon dont ces dernières utilisent les résultats de l’enquête comme des preuves venant appuyer des initiatives particulières, notamment l’établissement de partenariats pour des investissements économiques, l’élaboration d’initiatives de formation et la planification communautaire.	Il s’agira un domaine d’intérêt continu pour la phase II alors que chaque communauté poursuivra sa collecte de données et produira un plus grand nombre d’analyses et de rapports.
	2018-2019 – Mesure dans laquelle l’établissement de liens peut s’avérer utile Plusieurs communautés ont déjà manifesté leur intérêt pour l’établissement de liens avec le Guichet-Emplois. Quelques communautés ont également déterminé des liens qui appuieraient l’établissement de partenariats. Par exemple, une communauté a déjà trouvé quatre partenariats importants avec des entreprises locales, régionales et internationales, qui profiteront directement de l’information dont la communauté dispose grâce au registre des compétences qu’elle a élaboré dans le cadre du projet pilote.	Il s’agira d’un thème récurrent qui sera exploré avec chaque communauté au cours des séances de planification de l’automne, au fur et à mesure que seront esquissés les plans d’analyse individualisés et le processus itératif de production de rapports personnalisés. L’établissement de liens sera l’objectif qui caractérisera les nombreux plans d’analyse. <i>Mise à jour pour 2019-2020 : ce travail est en cours.</i>

3.4 Pratiques prometteuses, défis et processus collaboratif d'atténuation des risques

Plusieurs défis ont également été relevés au cours de la première année de mise en œuvre du projet pilote, ce qui a permis d'en tirer des leçons et a donné lieu à un processus collaboratif d'atténuation des risques impliquant les communautés des Premières Nations, les signataires d'ententes du programme FCEA et EDSC. Le Tableau 3.3 présente un aperçu des défis et des leçons apprises selon le domaine d'activité. Ces défis sont considérés comme des leçons apprises pour le projet pilote et l'équipe continuera de les recenser et d'en faire le suivi, dans la mesure du possible, tout au long des années à venir.

Comme il a été mentionné précédemment, au cours des deux dernières années, les discussions constantes avec le personnel des communautés et les signataires d'ententes impliqués dans la mise en œuvre du projet pilote, les rencontres du groupe de travail du projet, les rapports trimestriels soumis par les signataires d'ententes et les observations effectuées par les membres de l'équipe de projet d'AES ont permis de recueillir des données sur les leçons apprises et les pratiques prometteuses. Ce rapport annuel s'appuie sur l'information présentée dans le rapport annuel précédent (2018-2019) de manière à consigner en continu les leçons apprises et les pratiques prometteuses ainsi que la façon dont celles-ci ont été intégrées au projet pilote pour en améliorer les résultats.

AES apprécie grandement l'ouverture dont font preuve les communautés et les signataires d'ententes dans leur évaluation des difficultés liées au projet pilote ainsi que leur patience, leur volonté et leur détermination à travailler avec AES et EDSC pour mettre à l'essai différentes approches et pour continuer à déterminer les aspects à améliorer. Les communautés et les signataires d'ententes participants ont assumé volontairement la lourde tâche d'élaborer conjointement des approches et des processus dans le contexte d'un projet pilote, c'est pourquoi leur collaboration et leur persévérance méritent d'être soulignées.

-

Tableau 3.3 : Aperçu des difficultés et des leçons apprises du projet pilote (2018-2019* et 2019-2020)

*Les domaines qui ont présenté des défis, dont on a tiré des leçons et qui avaient été présentés dans le rapport de 2018-2019 sont indiqués dans les cellules ombrées du tableau.

Domaine d'activité	Exemples de difficultés et de leçons apprises	Répercussions sur la planification et ajustements nécessaires
Planification	2019-2020 – Niveau d'engagement des dirigeants communautaires Le niveau d'engagement des dirigeants à l'égard du projet pilote tend à varier considérablement selon la communauté. Selon les premières observations, dans les communautés où les dirigeants sont peu sensibilisés ou engagés à l'égard du projet pilote, la planification et la mise en œuvre du projet posent souvent des défis. En revanche, lorsque les dirigeants soutiennent le projet pilote, celui-ci est considéré comme une priorité au sein de la communauté et, dans l'ensemble, la collecte de données et la mise en œuvre du projet sont plus fructueuses.	Diverses approches ont été utilisées pour mobiliser les dirigeants dans le cadre du projet pilote. Compte tenu de l'importance du soutien des dirigeants pour assurer le succès du projet pilote dans les communautés, EDSC et AES continueront d'explorer l'efficacité des différentes approches de mobilisation mises à l'essai et d'en faire ressortir certains aspects liés au contexte.
	2019-2020 – Priorités concurrentes parmi les principaux membres du personnel Une communauté et un signataire d'entente du programme FCEA qui réalisent le projet pilote ont souvent des priorités et des responsabilités concurrentes, compte tenu de leurs tâches et de leurs fonctions respectives dans la communauté. Il s'agit d'un élément important à considérer pour comprendre à quel moment le projet pilote doit être mis en œuvre et comment celui-ci doit coïncider avec d'autres programmes et initiatives dans la communauté.	Les ententes de financement de la phase II offrent une plus grande souplesse en ce qui a trait au calendrier annuel de mise en œuvre, particulièrement pour la collecte de données. Cela devrait aider le personnel à planifier la méthode et le moment de la mise en œuvre de la collecte des données pour le projet pilote (par exemple il pourrait s'agir d'un effort bref et coordonné durant un mois ou d'un effort plus long et moins intensif s'échelonnant sur plusieurs mois). Ce sera un défi considérable au cours de la prochaine période, car de nombreuses communautés entreprendront de vastes mesures d'intervention pour lutter contre la pandémie et elles devront prioriser leurs ressources en conséquence pour mettre l'accent sur la santé et la sécurité de leurs membres.



2018-2019 – Expertise en matière de gestion d'enquête

Les niveaux d'expertise en matière de gestion d'enquête varient énormément d'une communauté à l'autre. La planification et la gestion d'un projet de recherche par enquête peuvent être très différentes de celles d'un projet de prestation de services. De nombreuses communautés ont un niveau très élevé de compétences en matière de prestation de services ou de programmes, mais elles semblent avoir eu des difficultés à utiliser ces compétences et ces ressources pour la gestion et la planification d'une enquête. Une grande partie de la formation initiale offerte par AES a été consacrée à la formation des enquêteurs sur la collecte des données. Avec le recul, une séance de formation condensée à l'intention des coordonnateurs et des gestionnaires d'enquête aurait été particulièrement utile pour certaines communautés, une fois venu le temps d'élaborer les plans de mise en œuvre et les stratégies de recrutement, de considérer les facteurs reliés aux ressources humaines, etc. Les niveaux d'acquisition de compétences varient énormément d'une communauté à l'autre, certaines communautés ayant fait de grands progrès dans le domaine de la gestion d'enquête et de grands projets de collecte de données.

Pour les séances de planification de l'automne, AES tentera de partager les connaissances des communautés qui sont très avancées dans le domaine de la gestion d'enquête et de la collecte de données avec les communautés qui éprouvent davantage de difficultés. AES amorcera la séance de planification de l'automne avec les communautés qui sont les plus avancées. Par la suite, elle définira des approches et des aspects à considérer, qui pourront être jumelés aux meilleures pratiques en matière de gestion d'enquête. Ces éléments pourront ensuite être intégrés aux séances de planification de l'automne auprès des participants qui éprouvent davantage de difficultés dans ce domaine.

Mise à jour pour 2019-2020 : ce travail est en cours.

	2018-2019 – Difficultés liées à l'exigence de vivre dans une réserve Le financement est lié à la collecte d'IMT auprès des membres des communautés qui vivent dans des réserves. Malheureusement, dans de nombreuses communautés, compte tenu des problèmes de logement dans les réserves, plusieurs membres ne sont pas en mesure d'y vivre. Lorsqu'une communauté non autochtone est située à proximité, un pourcentage important des membres de la communauté vivent à une distance raisonnable de la réserve pour des motifs liés au logement. De nombreuses communautés ont fait valoir que, dans les faits, ces membres qui vivent à l'extérieur de la réserve font partie de leur main-d'œuvre locale, mais qu'ils en sont exclus lorsque le financement est limité aux membres de leur population vivant dans la réserve. De plus, plusieurs communautés ont indiqué qu'en raison des possibilités d'emploi limitées dans la réserve, plusieurs membres devaient habiter plus loin pour occuper un emploi. Toutefois, ces personnes seraient souvent disposées à retourner vivre dans la réserve lorsque des possibilités d'emploi leur étaient offertes. Par conséquent, de nombreuses communautés estiment qu'il serait bon que les membres vivant à l'extérieur de la réserve soient inclus à leur registre des compétences. Ces membres peuvent contribuer à attirer des partenaires et à créer des possibilités de développement économique. (Comme les communautés l'ont souvent fait remarquer, les professionnels et les membres les plus instruits doivent quitter la réserve pour faire carrière, mais il s'agit souvent des membres les plus spécialisés et les plus compétents.)	Certaines communautés ont choisi d'inclure le plus grand nombre possible de membres de la communauté dans leur échantillon, sans égard au lieu de résidence de ces derniers. Pour aider à résoudre ce problème, les systèmes et les outils de collecte de données ont été conçus pour inclure les membres vivant à l'intérieur et à l'extérieur d'une réserve au registre des compétences de cette communauté. Le but est de permettre à toute communauté qui a accès à du financement provenant d'ailleurs de tenir compte de ses membres qui vivent à l'extérieur de la réserve. AES a accepté de fournir un soutien non monétaire pour la collecte de données auprès des membres des communautés qui vivent à l'extérieur des réserves ainsi que d'appuyer l'analyse et l'interprétation des données, au besoin, pour ce groupe supplémentaire de répondants. <i>Mise à jour pour 2019-2020 : ce travail est en cours.</i>
Financement	2019-2020 – Établissement du nombre cible de questionnaires remplis Le nombre cible de questionnaires remplis à atteindre pour l'achèvement de l'enquête qui avait été fixé par chaque communauté lors de la phase I constituait un défi, puisqu'il s'agissait d'une nouvelle initiative. Les communautés ont eu plus ou moins réussi à atteindre leur cible initiale de la phase I. Les objectifs de la phase II ont maintenant été déterminés et ils sont fondés en grande partie sur la performance lors de la phase I.	Compte tenu des répercussions de la COVID-19 sur les activités du projet pilote, les cibles établies avant la pandémie (de décembre 2019 à février 2020) devront sans doute être revues, car la collecte de données devra forcément ralentir pour respecter les mesures afin de lutter contre la pandémie. À l'heure actuelle, AES continuera de surveiller les cibles de questionnaires remplis et de proposer des ajustements au besoin.

	2018-2019 – Établissement d'un budget tenant compte de toutes les exigences et de tous les facteurs Certains signataires d'ententes et certaines communautés ont éprouvé des difficultés avec le budget du projet pilote pour l'année 2018-2019. Ces difficultés s'expliquent en partie par des délais ayant retardé l'embauche de personnel et le début de la collecte de données. Par conséquent, quelques communautés avaient dépensé leur budget avant d'avoir atteint le nombre cible de questionnaires remplis. Parmi les autres facteurs, mentionnons les cibles établies au début de la phase d'élaboration du projet, avant que les communautés individuelles soient pleinement engagées dans le processus, et les dépenses imprévues (par exemple en raison d'une exigence de sécurité des communautés, selon laquelle les enquêteurs doivent se déplacer en groupe de deux, et en raison de la durée réelle de l'enquête).	Tous les renseignements et les commentaires ayant trait aux problèmes budgétaires des communautés ont été considérés et intégrés aux nouvelles ententes auxiliaires qui seront signées cet automne. <i>Mise à jour pour 2019-2020</i> : ces éléments ont été mis en place dans les nouvelles ententes de financement de la phase II.
Élaboration	2019-2020 – Défis liés au besoin de formation continue Des efforts considérables ont été déployés au début du projet pilote pour former les équipes d'enquêteurs dans les diverses communautés participantes. Avec l'évolution du projet pilote, la formation est devenue plus modulaire, ciblée et personnalisée. Ce changement d'approche pose un défi : il demande un niveau d'effort et de coordination plus élevé pour tenir à jour les équipes, pour intégrer de nouveaux membres aux équipes, que ce soit en raison du taux de roulement ou du besoin d'accroître la taille des équipes, et pour faire passer tout ce monde à la collecte de données de la phase II. De plus, une formation a été élaborée pour le codage des données, le nettoyage des données, l'achèvement des enquêtes, la production de rapports, etc.	Les formateurs professionnels d'AES ont relevé les défis liés au besoin de formation continue en élaborant des modules de formation, en mettant à jour et en améliorant le matériel de formation disponible pour l'apprentissage autodidacte et en jumelant le matériel d'apprentissage autodidacte avec les possibilités de formation en direct offertes sur des plateformes en ligne (par exemple des webinaires). L'équipe de formateurs d'AES a dû passer rapidement de la formation en personne à l'utilisation de plateformes de formation en mode virtuel, dans la mesure du possible, afin de continuer à soutenir les équipes sur le terrain dans les communautés. Ce travail a exigé des efforts considérables et il est toujours en cours. L'équipe continuera de surveiller la mise en place de cette approche de formation pour en évaluer l'efficacité et pour déterminer les possibilités d'amélioration ainsi que les lacunes.
	2018-2019 – Délai écoulé entre l'offre de formation et l'exécution de la collecte de données Dans certaines communautés, la formation a eu lieu plusieurs mois avant le début de la collecte de données. Cela a entraîné des problèmes, tant sur le plan des budgets, du maintien des connaissances et du besoin de formation d'appoint que des difficultés rencontrées sur le terrain.	Il est prévu d'apporter un certain nombre d'améliorations au matériel et au processus de formation. <i>Mise à jour pour 2019-2020</i> : l'équipe d'AES a continué d'élaborer du matériel et des approches de formation selon ce principe directeur.

	2018-2019 – Adaptation de la formation en fonction des compétences et de l'expérience Étant donné que le matériel et les séances de formation étaient en cours d'élaboration au même moment où les processus et les outils d'enquête étaient élaborés et soumis à un essai préliminaire auprès de différents participants (membres du personnel des signataires d'ententes du programme FCEA, enquêteurs communautaires, gestionnaires de données, personnel de prestation du programme), et ce, à différents endroits et dans différents contextes, AES a adopté une approche d'élaboration itérative pour la formation. Par conséquent, l'équipe d'AES n'a pas disposé du temps nécessaire pour adapter la formation à chaque groupe cible ou en fonction de l'évaluation des compétences et de l'expérience de chaque groupe. Une grande partie de cette adaptation a été effectuée sur place, des changements étant apportés lors de chaque séance de formation. Un constat est ressorti clairement : dans chaque séance formation, les compétences et l'expérience des personnes formées variaient considérablement (à titre d'exemple, une personne a dû apprendre à utiliser une souris pour la première fois, alors qu'une autre avait déjà mené des entrevues détaillées dans le cadre d'une recherche universitaire). Pour tenir compte de cette différence sur le plan des compétences et de l'expérience, des documents plutôt génériques ont été élaborés, puis ils ont été adaptés alors que la formation était offerte oralement.	Il est prévu d'apporter des améliorations au matériel et au processus de formation. <i>Mise à jour pour 2019-2020</i> : l'équipe d'AES a continué d'élaborer du matériel et des approches de formation selon ce principe directeur.
--	---	---

2018-2019 – Complexité et longueur de l'instrument d'enquête

La collaboration avec les signataires d'ententes du programme FCEA durant la phase de conception de l'instrument d'enquête a été particulièrement utile en vue de simplifier le plus possible les sections du questionnaire portant sur le marché du travail et sur le profil de compétences. Malgré tout, la version utilisée au cours de la première année du projet pilote était plutôt complexe. Le processus conjoint d'élaboration a également fait ressortir le besoin d'un questionnaire sur support papier que les participants pourraient remplir eux-mêmes, dans les cas où un questionnaire en ligne ne répondrait pas à leurs besoins (par exemple pour les personnes qui n'ont pas accès à Internet ou celles qui ne sont pas à l'aise de remplir un questionnaire en ligne). Par conséquent, un questionnaire sur support papier, à remplir soi-même, a été élaboré et de nombreuses communautés l'ont utilisé comme une méthode plus rentable de collecte de données. La version actuelle du questionnaire sur support papier est un peu longue. En réponse à ce problème, AES examine actuellement ce document dans le but de le simplifier. AES a également établi un protocole selon lequel les membres chargés de la collecte de données dans les communautés examinent tous les questionnaires remplis par les participants eux-mêmes et contactent ces derniers s'il manque de l'information.

L'instrument d'enquête sera révisé pour l'année à venir, afin de mettre à jour l'information fournie précédemment par certains répondants et de recueillir de l'information supplémentaire auprès des nouveaux répondants. De plus, AES a maintenant accès à une foule de données qualitatives (descriptives) qui ont été recueillies avec la version du questionnaire d'enquête de la phase I. Ces données seront codées et intégrées à des catégories pour faciliter la réalisation de l'enquête au cours de la phase II. Dans l'ensemble, on réduira la complexité de l'instrument d'enquête.

Mise à jour pour 2019-2020 : l'équipe d'AES a tenu compte de cette information lors de l'élaboration de l'instrument d'enquête de la phase II.

	2018-2019 – Évaluation du besoin de soutien continu L'équipe d'AES a bien collaboré en continu avec la plupart des communautés. Cette collaboration a cependant moins bien fonctionné avec certaines communautés. Le niveau de collaboration s'est parfois amélioré et AES continue de renforcer la collaboration avec les communautés. En l'absence d'une solide relation de travail, il est parfois difficile de déterminer s'il faut offrir du soutien pour la planification et la mise en œuvre de l'enquête, si une communauté est moins à l'aise de demander de l'aide ou si celle-ci fonctionne bien de façon autonome. Il est difficile de trouver un équilibre entre le fait d'être trop directif et le fait d'attendre une invitation pour fournir de l'aide ou du soutien. Au fur et à mesure que les membres d'AES continueront d'établir des relations avec les équipes concernées, d'accroître leurs connaissances au sujet de chaque communauté, de son contexte et de ses forces, ainsi que d'offrir une gamme variée de mesures de soutien, ils devraient être mieux en mesure d'aider les communautés à résoudre les problèmes liés à la planification et à la mise en œuvre de l'enquête, à l'analyse des données et à la production de rapports, en plus des problèmes techniques quotidiens qui peuvent survenir.	On s'attend à ce que les relations avec les différentes communautés et les signataires d'ententes du programme FCEA se renforcent davantage lors des séances de planification de l'automne. AES s'efforce d'élargir son offre de soutien aux communautés pour inclure l'analyse de données, la production de rapports et l'établissement de liens. <i>Mise à jour pour 2019-2020</i> : ce travail est en cours. L'ajout de deux formateurs professionnels à l'équipe d'AES a grandement amélioré la collaboration avec les communautés. Cela a aussi permis de mieux évaluer les domaines où un soutien continu est requis et de répondre à ce besoin.
Collecte de données	2019-2020 – Surveillance de la collecte de données en ligne Les questionnaires à remplir soi-même en ligne ont été ajoutés comme une option au cours de la phase I et ils seront essentiels pour relever les défis posés par la COVID-19. La qualité des données est l'un des principaux défis liés aux questionnaires à remplir soi-même en ligne. L'équipe des systèmes d'AES a mis au point une fonctionnalité obligatoire de type « vérifier et terminer », qui a été ajoutée dans le système. Grâce à cette fonctionnalité de surveillance supplémentaire, un membre désigné de l'équipe d'enquêteurs de la communauté examine tous les questionnaires remplis en ligne et il procède au codage et au nettoyage des données, et ce, avant même que les questionnaires soient considérés comme terminés et qu'ils soient prêts à être ajoutés à la base de données et au nombre de questionnaires remplis.	Ce mécanisme a fonctionné tout au long de la phase I et des ajustements ont été apportés en fonction des commentaires émis par les utilisateurs. L'équipe continuera de surveiller cette approche et d'effectuer des analyses sur la qualité des données en considérant la méthode de collecte comme un facteur, pour veiller à ce que les données soient de qualité semblable d'une méthode de collecte de données à l'autre.

	2018-2019 – Lassitude à l'égard des enquêtes Certaines communautés éprouvent une grande lassitude à l'égard des enquêtes. Le nombre d'enquêtes menées dans quelques communautés est incroyablement élevé. À titre d'exemple, une communauté qui a eu beaucoup de difficultés à recruter des personnes pour l'enquête d'IMT a souligné que cinq autres enquêtes se déroulaient en même temps dans la communauté et que toutes ciblaient les mêmes résidents.	Comme il a été mentionné précédemment, au cours des séances de planification de l'automne avec les communautés, AES encouragera la discussion sur la façon dont le projet pilote d'enquête d'IMT pourrait être coordonné à d'autres collectes de données dans chaque communauté et éventuellement contribuer à celles-ci. Une telle démarche devrait se traduire par de meilleurs taux de réponse, par un moindre effort requis de la part des équipes d'enquête et par un « service » qui pourrait être fourni aux autres groupes des communautés qui ont besoin de données d'enquête en continu pour éclairer leur prise de décisions (par exemple les centres de santé, les écoles, les organismes de logement). <i>Mise à jour pour 2019-2020 : ce travail est en cours.</i>
	2018-2019 – Problèmes liés à la dotation des postes d'enquêteurs Certaines communautés ont de la difficulté à maintenir en poste une équipe d'enquêteurs. Compte tenu du salaire offert et, dans certains cas, du fait qu'il s'agit d'un travail à temps partiel, un poste d'enquêteur n'est peut-être pas très attrayant pour les personnes qui sont à la recherche d'un emploi.	Cette question sera abordée au cours des séances de planification de l'automne, en discutant d'abord avec les participants qui semblent avoir moins de problèmes dans ce domaine, afin de déterminer les éléments et les pratiques susceptibles d'être utilisés par d'autres communautés. De plus, AES envisagera d'ajouter d'autres pratiques possibles (par exemple, l'embauche d'équipes d'étudiants, l'intégration des méthodes de recherche dans un cours comportant des heures de travaux pratiques sur le processus, le jumelage de l'enquête à d'autres processus d'inscription pour la formation et le soutien à l'emploi, etc.). <i>Mise à jour pour 2019-2020 : ce travail est en cours.</i>

	2018-2019 – Élaboration d'une base de sondage détaillée De nombreuses communautés ont fait face à des problèmes lors de l'élaboration d'une liste détaillée de tous les répondants admissibles susceptibles de participer à l'enquête dans leur communauté, qui pourrait servir de base de sondage. Par conséquent, dans de nombreux cas, l'estimation du taux de questionnaires remplis est fondée sur des données fournies par Service aux Autochtones Canada (SAC), qui portent sur le dénombrement de la population âgée de 15 ans et plus vivant dans les réserves. Plusieurs communautés ont indiqué qu'il s'agit souvent d'un dénombrement inexact, compte tenu de la fluctuation et de la mobilité des membres des communautés. Le fait de se fier aux chiffres de SAC comme base de sondage soulève une autre préoccupation, parce que les communautés et SAC utilisent souvent des critères différents pour déterminer les membres d'une communauté donnée. Par conséquent, certaines communautés ont de la difficulté à déterminer les taux de réponse exacts, la pondération nécessaire et les sources possibles de biais.	Pour 2019-2020, AES travaillera avec les communautés pour élaborer des bases de sondage qui reflètent les membres de leur population admissibles à participer à l'enquête. Ce processus a été décrit de manière explicite dans les ententes de financement, des fonds étant alloués précisément à cette activité. <i>Mise à jour pour 2019-2020</i> : l'élaboration d'une base de sondage (liste de tous les membres de la communauté susceptibles de participer à l'enquête) est une activité qui a été intégrée explicitement aux nouvelles ententes de financement conclues pour la phase II et des fonds y ont été alloués.
Analyse	2019-2020 – Codage et nettoyage des données Bien qu'il contienne en grande partie des questions fermées, l'instrument d'enquête comporte un nombre important d'éléments qui doivent être nettoyés et codés. Le codage peut être assez complexe, car il est nécessaire de déterminer les codes SCIAN pour les employeurs, les codes CNP pour les expériences d'emploi ainsi que les abréviations ou les acronymes de la Classification des programmes d'enseignement (CPE) pour les programmes de formation. De plus, il existe diverses catégories « autres » pour des domaines comme les compétences et les certificats. Certains d'entre eux exigent des compétences relativement poussées en codage. Pour répondre à ce besoin, les formateurs d'AES ont élaboré des modules de formation portant particulièrement sur le codage et le nettoyage des données, à utiliser lors des étapes d'achèvement de la collecte de données. De plus, l'équipe des systèmes d'AES a élaboré des messages particuliers et un outil d'identification des champs pour aider les membres de l'équipe d'enquêteurs à effectuer ce travail.	L'équipe d'AES continuera de surveiller la qualité des données alors que s'amorce la phase II du projet pilote et elle apportera des ajustements aux instructions de codage et à la formation connexe au besoin, dans le but d'améliorer continuellement la qualité des données.

Production de rapports	2019-2020 – Exigences et ressources en matière de production de rapports Au fur et à mesure que les données devenaient disponibles au cours de la phase I, les communautés et les signataires d’ententes du programme FCEA ont demandé des analyses de leurs données et des rapports sur les résultats de ces analyses. Le niveau d’intérêt démontré par les participants est très positif dans l’ensemble pour le projet pilote. Toutefois, AES doit consacrer des ressources importantes et des efforts considérables pour répondre adéquatement aux demandes des participants, compte tenu du nombre de communautés qui doivent analyser leurs propres données et des capacités d’analyse quelque peu limitées de bon nombre d’entre elles.	En se fondant sur l’expérience tirée de la phase I, AES est en train de mettre en œuvre diverses approches pour répondre aux demandes d’analyses et de rapports. L’une des principales activités prévues pour relever ce défi consiste à élaborer des ateliers sur les données ainsi qu’à offrir ces ateliers et du soutien technique aux communautés qui souhaitent produire davantage de rapports et qui disposent des ressources nécessaires pour le faire. Par exemple, l’équipe d’analystes d’AES fait en sorte que les données brutes d’une communauté soient facilement exportables pour que cette dernière puisse effectuer des analyses, soit par elle-même ou avec l’aide d’un membre de l’équipe d’AES dans le cadre d’une occasion de formation. Certains des plus importants signataires d’ententes du programme FCEA ont leurs propres analystes qui peuvent effectuer des analyses à partir des données de l’IMTPA. Une autre approche pour relever ce défi est l’élaboration prévue de rapports automatisés dans le système d’IMTPA, ce qui permettra aux communautés d’accéder directement à des rapports de bases sur d’importantes variables au moyen de la fonctionnalité de production de rapports du système. En plus de ces deux activités prévues, l’équipe d’analystes d’AES continuera de produire à intervalles réguliers des rapports propres à chaque communauté à l’aide d’analyses et de sections de données normalisées, selon les progrès de la collecte de données.
--------------------------------------	---	--

4.0 Aperçu du financement du projet pilote

4.1 Aperçu des dépenses du projet pilote pour la phase I

Au cours de la phase I du projet pilote, environ 1,4 million de dollars ont été distribués à neuf signataires d'ententes du programme FCEA et à une communauté des Premières Nations (la bande indienne d'Okanagan). Les sommes allouées lors de la phase I comprennent le financement des coûts de démarrage (par exemple les consultations communautaires et la promotion du projet, l'examen de la méthodologie et du questionnaire du projet, l'élaboration de listes des membres de chaque communauté) ainsi que les coûts de mise en œuvre (à raison d'un montant estimatif de 72 \$⁶ par entrevue plus un montant supplémentaire pour les coûts de formation). Le financement accordé à chaque signataire d'entente lors de la phase I varie de 42 633 \$ à 383 700 \$.

Les montants versés dans le cadre des ententes auxiliaires totalisent 1,45 million de dollars pour la phase I, ce qui représente 84,8 % du montant initialement prévu au budget, qui était de 1,69 million de dollars. L'écart entre le montant budgété et les paiements versés est principalement attribuable au fait que quelques communautés ont eu de la difficulté à atteindre le nombre cible de questionnaires remplis qu'elles s'étaient fixé au départ. Il convient de noter que, dans plusieurs cas, le nombre cible de questionnaires remplis pour la phase I pour chacun des signataires d'ententes du programme FCEA a été déterminé et négocié dans le cadre du processus initial de l'entente de financement. Ces ententes ainsi que les cibles (en particulier pour les quatre groupes ayant participé à la mise à l'essai préliminaire) ont habituellement été mises en place bien avant que la méthodologie d'enquête n'ait été confirmée, que les instruments d'enquête n'aient été élaborés et que les essais préliminaires n'aient eu lieu. Dans les nouvelles ententes de financement élaborées pour la phase II, le nombre cible de questionnaires remplis de chaque signataire d'entente du programme FCEA a été revu en fonction des leçons apprises concernant les taux de participation, la disponibilité du personnel, les ressources des communautés et le moment où a lieu la collecte de données. Ces ententes tiennent compte également des paiements anticipés liés aux questionnaires remplis, mais dont le nombre n'a pas été atteint durant la phase I.

⁶ Le coût estimatif de 72 \$ par entrevue a été utilisé dans la plupart des cas. Une exception a été faite pour le Centre de formation professionnelle autochtone Cariboo Chilcotin dans la première année du projet, le nombre cible d'entrevues, qui était initialement de 1 200, ayant été réduit à 900, et le coût par entrevue ayant été augmenté à 96 \$.

4.2 Aperçu des ententes de financement de la phase II

À la fin du mois de mars 2020, six des onze ententes de financement de la phase II avaient été conclues. La pandémie de COVID-19 a eu une incidence sur la signature des autres ententes. Toutefois, à l'heure actuelle, la plupart des participants ont indiqué leur intention de se joindre à nouveau au projet pilote dès la reprise des activités dans leur communauté⁷. Les leçons apprises de la phase I ont été intégrées dans les nouvelles ententes, notamment le nombre cible de questionnaires remplis, qui a été révisé pour toutes les communautés participantes. La plupart des communautés ont conservé le même nombre cible de questionnaires remplis à atteindre. Néanmoins, dans quelques cas, ce nombre a été augmenté, alors que dans le cas des quelques communautés qui ont eu de la difficulté à atteindre leur cible initiale, le nombre cible de questionnaires remplis a été réduit pour la phase II.

Les ententes de financement de la phase II portent sur les années restantes du projet pilote, soit jusqu'en 2021-2022, et comprennent les éléments suivants :

- Des fonds de démarrage, qui sont versés seulement aux communautés qui se joignent au projet pilote durant la phase II (quelques signataires d'ententes remplacent les communautés qui ne veulent plus prendre part au projet par d'autres qui sont intéressées à y participer);
- Des fonds destinés au dénombrement de la population, pour que les communautés puissent élaborer une liste de leurs membres susceptibles de participer au projet, qui pourra servir de base de sondage;
- Des fonds destinés à la collecte de données, qui sont calculés en fonction du nombre réel de questionnaires remplis.

⁷ En date de septembre 2020, sept ententes avaient été signées.

5.0 Résumé des premières analyses du projet pilote

5.1 Profil des répondants

L'analyse ci-dessous est fondée sur un extrait de données provenant de questionnaires d'enquête dont la date la plus lointaine est le 18 janvier 2018 et la date la plus récente est le 6 avril 2020. En tout, 12 754 questionnaires d'enquête ont été remplis par des répondants ayant indiqué qu'ils vivaient dans une réserve au moment de l'entrevue.

Le Tableau 5.1 présente le profil de base de cet échantillon d'analyse. Le nombre de répondants est fourni pour chacune des variables, puisque le nombre total de répondants varie d'une variable à l'autre, en raison de la non-réponse ou de l'enchaînement logique des questions.

Tableau 5.1 : Profil de l'échantillon

Groupe d'âge	Nombre de répondants	Pourcentage
Moins de 20 ans	1 658	13,0 %
20 à 29 ans	3 050	23,8 %
30 à 44 ans	3 549	27,7 %
45 à 54 ans	2 090	16,3 %
55 à 64 ans	1 576	12,3 %
65 ans et plus	873	6,8 %
Total	12 796	100,0 %
Sexe	Nombre de répondants	Pourcentage
Hommes	5 971	46,8 %
Femmes	6 783	53,2 %
Total	12 754	100,0 %
Niveau de scolarité le plus élevé	Nombre de répondants	Pourcentage
10 ^e année au moins	3 673	30,3 %
11 ^e ou 12 ^e année (secondaire IV ou V)	3 042	25,1 %
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	2 068	17,0 %
Au moins certaines études postsecondaires	3 352	27,6 %
Total	12 135	100,0 %

5.2 Classification de la situation d'activité

Le Tableau 5.2 fournit des renseignements sur la situation d'activité de la population active dans les réserves. Dans la mesure du possible, la classification de la situation d'activité utilisée pour le projet pilote correspond à la classification normalisée que Statistique Canada utilise pour les données de l'Enquête sur la population active.

Cette classification comporte habituellement trois grandes catégories :

- 1) Les personnes occupées;
- 2) Les chômeurs;
- 3) Les personnes dont la situation d'activité est autre (y compris les personnes aux études, les personnes qui s'occupent de leurs enfants, les personnes retraitées, etc.).

Toutefois, certains répondants qui ont indiqué ne pas avoir d'emploi pendant la semaine de référence n'ont pas fourni de réponses aux questions de suivi permettant de les classer dans la catégorie des chômeurs ou dans celle des personnes dont la situation d'activité est autre. Ces cas (7,6 %) ont été codés dans une catégorie nommée « personnes non employées, situation d'emploi indéterminée ».

Tableau 5.2 : Classification de la situation d'activité

Classification de la situation d'activité	Nombre de répondants	Pourcentage
Personnes occupées	5 271	42,2 %
Chômeurs	1 631	13,1 %
Personnes non employées, situation d'emploi indéterminée	943	7,6 %
Personnes dont la situation d'activité est autre	4 641	37,2 %
Total	12 486	100,0 %

Classification de la situation d'activité selon le sexe

Le taux de chômage des femmes était environ deux fois moins élevé que celui des hommes.

Les femmes étaient plus nombreuses (44,6 %) que les hommes (39,3 %) à occuper un emploi et le taux de chômage des femmes était environ deux fois moins élevé que celui des hommes (9,0 % comparativement à 17,7 %).

5.3 Fréquentation scolaire et participation à une formation

Le Tableau 5.3 présente les pourcentages de répondants qui ont indiqué avoir fréquenté une école, un collège ou une université, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, au cours de la semaine précédant l'enquête :

- Dans l'ensemble, 13,7 % ont fréquenté une école, un collège ou une université au cours de la semaine précédant l'enquête;
- Parmi les répondants qui ont indiqué avoir fréquenté une école, 86,4 % étudiaient à temps plein.

Tableau 5.3 : Fréquentation scolaire et participation à une formation

A fréquenté une école	Nombre de répondants	Pourcentage
Oui	1 695	13,7 %
Non	10 715	86,3 %
Total	12 410	100,0 %
A fréquenté une école (incluant les étudiants à temps plein et à temps partiel)	Nombre de répondants	Pourcentage
Fréquentation à temps plein	1 429	86,4 %
Fréquentation à temps partiel	225	13,6 %
Total	1 654	100,0 %

Participation à une formation

Au cours de la semaine précédant l'enquête, près d'un répondant sur quatre a participé à une formation quelconque.

Les répondants ayant participé à une formation pour acquérir des compétences traditionnelles autochtones étaient un peu plus nombreux que ceux ayant participé à d'autres types de formation ou de mise à niveau des compétences.

Le Tableau 5.4 présente les pourcentages de répondants qui ont participé à une formation pour acquérir des compétences traditionnelles autochtones ou à d'autres types de formation ou de mise à niveau des compétences au cours de la semaine précédant l'enquête :

- Au cours de la semaine précédant l'enquête, 11,7 % des répondants ont participé à une formation pour acquérir des compétences traditionnelles et 6,7 % des répondants ont participé à un autre type de formation ou de mise à niveau des compétences;
- Lorsqu'on ajoute les répondants qui ont participé à une formation pour acquérir des compétences traditionnelles ou à un autre type de formation ou de mise à niveau des compétences aux répondants qui ont fréquenté un établissement d'enseignement, 24,6 % des personnes composant l'échantillon ont participé à une quelconque activité de formation au cours de la semaine précédant l'enquête.

Tableau 5.4 : Formation pour l'acquisition de compétences traditionnelles autochtones ou autres types de formation ou de mise à niveau des compétences

A participé à une formation pour acquérir des compétences traditionnelles	Nombre de répondants	Pourcentage
Oui	1 435	11,7 %
Non	10 794	88,3 %
Total	12 229	100,0 %
A participé à un autre type de formation ou de mise à niveau des compétences	Nombre de répondants	Pourcentage
Oui	815	6,7 %
Non	11 384	93,3 %
Total	12 199	100,0 %
A fréquenté l'école, a suivi une formation pour acquérir des compétences traditionnelles ou a participé à un autre type de formation ou de mise à niveau des compétences	Nombre de répondants	Pourcentage
Oui	3 056	24,6 %
Non	9 373	75,4 %
Total	12 429	100,0 %

Certificats et permis

Près de deux répondants sur trois ont indiqué qu'ils possédaient des permis ou des certificats qui pourraient être mis en évidence dans le registre des compétences.

À la lecture du Tableau 5.5, on constate qu'en plus d'avoir atteint leur plus haut niveau de scolarité, 62,1 % des répondants possédaient des permis ou des certificats qui, à leur avis, devaient être mis en évidence dans le registre des compétences. Environ un répondant sur dix (10,3 %) a aussi indiqué qu'il avait suivi d'autres formations ou d'autres cours qui devraient être mis en évidence.

Tableau 5.5 : Permis et certificats

Possède des permis ou des certificats qui devraient être mis en évidence	Nombre de répondants	Pourcentage
Oui	7 193	62,1 %
Non	4 383	37,9 %
Total	11 576	100,0 %
A suivi d'autres formations ou d'autres cours qui devraient être mis en évidence	Nombre de répondants	Pourcentage
Oui	1 129	10,3 %
Non	9 819	89,7 %
Total	10 948	100,0 %

5.4 Intention de retourner aux études et intérêt à l'égard d'une autre formation ou d'une attestation

Le besoin probable de formation est élevé parmi les populations des Premières Nations vivant dans les réserves. En plus des répondants ayant l'intention de fréquenter un établissement d'enseignement au cours des 12 prochains mois (29,0 %), 42,0 %, des répondants ont manifesté un intérêt à suivre une autre formation ou à obtenir une attestation. Dans l'ensemble, la moitié des répondants (51,6 %) ont l'intention de fréquenter un établissement d'enseignement et/ou de suivre une autre formation ou d'obtenir une attestation.

Le Tableau 5.6 montre que 29,0 % des répondants ont l'intention de fréquenter un établissement d'enseignement au cours des 12 prochains mois, alors qu'un nombre supplémentaire de répondants (19,6 %) ont indiqué qu'ils ne savent pas s'ils retourneront aux études ou qu'ils n'en sont pas certains. Un fort pourcentage de répondants, soit 42,0 %, ont manifesté un intérêt à suivre une autre formation ou à obtenir une attestation. Dans l'ensemble, 51,6 % des répondants ont l'intention de fréquenter un établissement d'enseignement et/ou de suivre une autre formation ou d'obtenir une attestation.

Tableau 5.6 : Intention de fréquenter un établissement d'enseignement et intérêt à l'égard d'une autre formation ou d'une attestation

A l'intention de fréquenter un établissement d'enseignement au cours des 12 prochains mois	Nombre de répondants	Pourcentage
Oui	3 530	29,0 %
Ne sait pas/incertain	2 380	19,6 %
Non	6 262	51,4 %
Total	12 172	100,0 %
Est intéressé à suivre une autre formation ou à obtenir une attestation	Nombre de répondants	Pourcentage
Oui	5 113	42,0 %
Ne sait pas/incertain	2 522	20,7 %
Non	4 537	37,3 %
Total	12 172	100,0 %
A l'intention de fréquenter un établissement d'enseignement ou est intéressé à suivre une formation ou à obtenir une attestation	Nombre de répondants	Pourcentage
Oui	6 370	51,6 %
Ne sait pas/incertain	5 969	48,4 %
Total	12 339	100,0 %

5.5 Intérêt à être informé des possibilités d'emploi

Une majorité des répondants (53,6 %) souhaitent être informés des emplois qui correspondent à leurs compétences et à leurs domaines d'intérêt, alors que 15,7 % ont indiqué qu'ils seraient peut-être intéressés à être informés.

On a demandé aux répondants s'ils souhaitaient être informés des emplois qui correspondent à leurs compétences et à leurs domaines d'intérêt. Comme indiqué dans le Tableau 5.7, 53,6 % des répondants ont répondu oui à cette question. Parmi les autres répondants, 15,7 % ont répondu « peut-être » à cette question, alors que 30,7 % ont indiqué qu'ils ne souhaitaient pas être informés. Même parmi les répondants classés parmi les personnes dont la situation d'activité est autre, 45,0 % de ceux-ci ont exprimé le désir d'être informés des possibilités d'emplois qui pourraient leur convenir.

Ces constatations justifient clairement le projet pilote d'IMTPA et soulignent l'importance d'établir des liens entre les membres des communautés et les possibilités d'emploi.

Tableau 5.7 : Répondants souhaitant être informés des possibilités d'emplois qui correspondent à leurs compétences et à leurs domaines d'intérêt

Souhaite être informé des possibilités d'emploi correspondant à mes compétences et à mes domaines d'intérêt	Nombre de répondants	Pourcentage
Oui	5 987	53,6 %
Peut-être	1 757	15,7 %
Non	3 433	30,7 %
Total	11 177	100,0 %

5.6 Difficultés liées à l'obtention d'un emploi ou à la participation à une formation

Plus de la moitié des membres des communautés ayant répondu à l'enquête ont indiqué qu'ils avaient fait face à un ou plusieurs obstacles ou difficultés lorsqu'ils avaient essayé d'obtenir un emploi ou de participer à une formation. La résolution de ces problèmes est une tâche complexe qui nécessite de multiples mesures de soutien et d'aide, puisqu'aucun des problèmes relevés n'était particulièrement prédominant.

On a demandé à tous les répondants s'ils avaient fait face à des obstacles ou à des difficultés lorsqu'ils avaient essayé d'obtenir un emploi ou de participer à une formation. Les difficultés et les obstacles particuliers au sujet desquels les répondants ont été interrogés dans le cadre de l'enquête sont présentés dans le Tableau 5.8. Ce tableau présente également le nombre total de difficultés ou d'obstacles auxquels les répondants ont fait face.

Bien qu'aucun obstacle ou difficulté n'était particulièrement prédominant, les problèmes cités le plus souvent étaient les suivants :

- Je vis dans une communauté éloignée de la plupart des emplois (23,8 %);
- Je ne possède pas suffisamment d'expérience de travail (22,1 %);
- Je n'ai pas suffisamment d'études dans le bon domaine (21,6 %);
- J'ai de la difficulté à me rendre au travail et à en revenir (17,5 %).

Parmi les membres de la communauté qui ont répondu à l'enquête, près des deux tiers (65,6 %) ont indiqué qu'ils avaient fait face à au moins un obstacle ou une difficulté lorsqu'ils avaient essayé d'obtenir un emploi ou de participer à une formation, alors que plus du tiers (37,3 %) ont souligné qu'ils avaient fait face à de multiples obstacles ou difficultés.

Un même nombre de femmes et d'hommes ont déclaré qu'ils avaient fait face à environ la moitié des difficultés et des obstacles mentionnés dans l'enquête lorsqu'ils avaient tenté d'obtenir un emploi ou de participer à une formation. Les différences observées entre les hommes et les femmes se situaient au niveau des difficultés et des obstacles énumérés ci-dessous. Les hommes étaient plus susceptibles que les femmes à éprouver les difficultés suivantes :

- Obtenir et conserver un emploi;
- Se rendre au travail et en revenir;
- Vivre dans une communauté éloignée de la plupart des emplois;
- Trouver l'argent nécessaire pour postuler des emplois et pour se rendre à des entrevues (vêtements, transport).

En revanche, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes à faire face à des difficultés liées à la nécessité de s'occuper de personnes à charge, comme les enfants et les parents.

Tableau 5.8 : Difficultés et obstacles liés à l'obtention d'un emploi ou à la participation à une formation

Difficulté ou obstacle	Nombre de répondants	Pourcentage
Je vis dans une communauté éloignée de la plupart des emplois.	3 064	23,8 %
Je ne possède pas suffisamment d'expérience de travail.	2 844	22,1 %
Je n'ai pas le niveau de scolarité requis ou je n'ai pas étudié dans le bon domaine.	2 777	21,6 %
J'ai de la difficulté à me rendre au travail et à en revenir.	2 253	17,5 %
Je ne possède pas les compétences que les employeurs recherchent.	2 028	15,8 %
Je dois m'occuper de personnes à charge (par exemple des enfants, des parents).	2 038	15,8 %
J'ai de la difficulté à trouver l'argent nécessaire pour postuler des emplois et pour me rendre à des entrevues (vêtements, transport).	1 612	12,5 %
J'ai des problèmes de santé physique, émotionnelle ou mentale.	1 545	12,0 %
J'ai de la difficulté à obtenir et à conserver un emploi.	1 378	10,7 %
J'ai de la difficulté à parler la langue requise au travail.	720	5,6 %
Autre	1 473	11,4 %
Nombre de difficultés ou d'obstacles		
Je n'ai pas rencontré de difficulté ni d'obstacle.	4 435	34,4 %
J'ai fait face à 1 difficulté ou obstacle.	3 637	28,3 %
J'ai fait face à 2 ou 3 difficultés ou obstacles.	2 731	21,2 %
J'ai fait face à 4 difficultés ou obstacles, ou plus.	2 071	16,1 %
Total	12 874	100,0 %

6.0 Principaux domaines prioritaires pour 2020-2021

AES met actuellement la touche finale à un plan de travail détaillé, axé sur les tâches, pour 2020-2021, en tenant compte des diverses leçons apprises au cours de la phase I de la mise en œuvre du projet pilote. Ce plan de travail accordera la priorité à divers domaines y compris ceux sur lesquels l'accent a été mis l'année dernière, soit :

- L'adaptation du projet pilote pour tenir compte des répercussions de la COVID-19;
- Le développement continu du système d'IMTPA;
- L'élaboration de bases de sondage précises;
- Le développement d'une expertise en matière d'analyse et de production de rapports;
- L'amélioration de l'utilisation des données et des résultats;
- La mesure et le suivi des résultats de la phase II du projet pilote;
- La révision et l'élaboration en continu de matériel de formation et de soutien.

6.1 Adaptation du projet pilote pour tenir compte des répercussions de la COVID-19

Dans l'ensemble, à la mi-mars 2020, la pandémie de COVID-19 a interrompu la collecte de données dans toutes les communautés. On s'attend à ce que certaines communautés recommencent à recueillir des données au cours du deuxième trimestre de 2020, alors que d'autres ne devraient probablement pas reprendre leur collecte de données avant le troisième trimestre de l'année 2020-2021. Dans l'intervalle, AES a fait une révision plus poussée du questionnaire et a remanié le logiciel pour faciliter davantage les activités de collecte de données effectuées en ligne, par courriel et par téléphone, et pour améliorer la fonctionnalité de surveillance à distance des données. De plus, en collaboration avec EDSC, AES a modifié les séances de formation en personne pour pouvoir les offrir en ligne. Le questionnaire et le logiciel font actuellement l'objet d'une nouvelle mise à jour pour ajouter des questions supplémentaires visant à mettre en évidence les répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail à l'échelle des communautés.

En 2020-2021, AES concentrera ses efforts sur les communautés et les signataires d'ententes du programme FCEA et travaillera en étroite collaboration avec ces derniers pour les aider à reprendre leurs activités de collecte de données au moyen des outils en ligne qui ont été élaborés. À cette fin, AES restera continuellement en contact avec les gestionnaires de l'enquête et leurs équipes alors que les communautés recommenceront à participer au projet pilote et intégreront celui-ci à leurs priorités en cours, dans le contexte changeant de la pandémie. AES continuera de surveiller activement le nombre de questionnaires remplis et de tenir à jour les estimations ayant trait à l'utilisation du budget et aux répercussions de la pandémie sur celui-ci.

6.2 Développement continu du système d'IMTPA

Lors de la phase I du projet pilote, l'accent a été mis sur le développement du système d'IMTPA de manière à répondre aux besoins des signataires d'ententes du programme FCEA alors que ceux-ci continuent à utiliser le système pour la collecte de données. L'équipe des systèmes d'AES continue de travailler à l'élaboration de divers éléments pour améliorer le système, particulièrement en ce qui concerne les approches de collecte de données en ligne et la surveillance à distance des données, afin de répondre aux besoins engendrés par la COVID-19. Plusieurs fonctionnalités prévues du système d'IMTPA, qui sont décrites ci-dessous, sont actuellement en cours d'élaboration et leur mise en place se déroulera par étapes tout au long de 2020-2021.

Outils supplémentaires liés à la qualité des données : en 2019-2020, un grand nombre d'outils ont été intégrés au système pour aider à améliorer la qualité des données. Des vérifications et des rapports sur la qualité des données sont maintenant disponibles afin de relever les erreurs liées à l'enchaînement des questions ainsi que les incohérences dans les données (par exemple si l'âge d'un répondant ne correspond pas à la portée du projet ou s'il manque des données). Au fur et à mesure que l'équipe d'analystes d'AES effectuera d'autres analyses exploratoires et vérifiera la qualité des données, il est à prévoir que d'autres outils pourront être mis au point au cours de la prochaine année pour faciliter le codage des données, pour accroître la qualité des données ou pour améliorer ces deux aspects.

Jumelage des personnes et des emplois : le système d'IMTPA a été élaboré de manière à générer des rapports permettant de jumeler les personnes et les emplois disponibles et d'appuyer le travail du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (programme FCEA), y compris la capacité d'effectuer des recherches par mot-clé, par code de la CNP, par industrie, par formation, etc., pour trouver des personnes ayant une formation et une expérience particulières. Le système sera également en mesure d'effectuer une recherche pour trouver les personnes selon leurs préférences de travail, de formation, etc. Bon nombre des fonctionnalités de requête et de production de rapports ont déjà été élaborées et des modules de formation sur ces fonctionnalités sont en cours d'élaboration.

Créateur de CV : les questions de l'enquête portant sur le registre des compétences fournissent des données très détaillées sur les études, l'expérience de travail et le profil de compétences des participants à l'enquête. Le système d'IMTPA peut utiliser ces données pour créer un CV qui pourra être fourni à chaque répondant à sa demande ou être envoyé à des employeurs éventuels. Le travail sur cette fonctionnalité a été amorcé et se terminera au cours de la phase II du projet pilote.

Importation et exportation de données : le système permettra d'importer des données recueillies par les signataires d'ententes dans le cadre du programme FCEA pour éliminer la saisie de données en double. Il permettra également d'exporter des données d'IMTPA dans la base de données du programme FCEA, qui est tenue à jour par les signataires d'ententes. Cette fonctionnalité éliminera le besoin de saisir plusieurs fois les mêmes données dans diverses bases de données. L'importation de données peut réduire le fardeau de réponse pour les participants à l'enquête si ces données peuvent servir à remplacer des éléments du questionnaire.

Préremplissage des questionnaires de suivi : cette fonctionnalité a déjà été élaborée et elle est utilisée par ceux qui ont commencé la collecte de données de la phase II. L'équipe des systèmes d'AES surveille la mise en place de cette composante et apportera des ajustements au besoin tout au long de la phase II. Cette fonctionnalité a été élaborée pour simplifier la collecte de données lors des années subséquentes du projet pilote. Les entrevues de suivi avec les personnes qui ont participé aux enquêtes précédentes seront effectuées au moyen d'un questionnaire propre à chaque répondant, en fonction des réponses que ce dernier aura fournies précédemment aux questions concernant le registre des compétences. Pour remplir la partie de l'enquête portant sur le registre des compétences, les répondants n'ont pas besoin de se souvenir des réponses fournies précédemment, celles-ci sont plutôt mises à leur disposition. Les répondants peuvent simplement ajouter des détails sur les emplois et les compétences qui ont changé depuis la dernière entrevue. Cette fonctionnalité réduira considérablement le nombre d'erreurs de remémoration ainsi que le temps requis pour effectuer les entrevues de suivi.

Fonctionnalité de production de rapports sommaires : pour alléger le travail de certaines ressources qui s'occupent d'établir des statistiques sommaires personnalisées à l'échelle des communautés à partir des données de l'IMTPA, l'équipe des systèmes d'AES continuera d'explorer et d'élaborer de brefs rapports sommaires que les communautés pourront produire elles-mêmes au moyen du système d'IMTPA afin d'obtenir des statistiques descriptives générales pour leur propre communauté.

6.3 Élaboration de bases de sondage précises

Comme il a été mentionné précédemment, de nombreuses communautés ont fait face à des problèmes lors de l'élaboration d'une liste détaillée de tous les répondants admissibles susceptibles de participer à l'enquête dans leur communauté, qui pourrait servir de base de sondage. Par conséquent, dans de nombreux cas, l'estimation du taux de questionnaires remplis est fondée sur des données fournies par Service aux Autochtones Canada (SAC), qui portent sur le dénombrement de la population âgée de 15 ans et plus vivant dans les réserves. Plusieurs communautés ont indiqué qu'il s'agit souvent d'un dénombrement inexact, compte tenu de la fluctuation et de la mobilité des membres des communautés ainsi que des différents critères utilisés pour déterminer les membres d'une communauté donnée. Par

conséquent, certaines communautés ont de la difficulté à déterminer les taux de réponse exacts, la pondération nécessaire et les sources possibles de biais.

En s'appuyant sur le travail amorcé en 2019-2020, AES collaborera avec les communautés pour élaborer des bases de sondage qui reflètent les membres de leur population admissibles à participer à l'enquête. Afin d'améliorer la qualité des données recueillies et fournies pour chaque communauté, un processus de dénombrement a été inclus dans les ententes auxiliaires signées par chaque signataire d'entente du programme FCEA qui participe au projet pilote. Plus précisément, du financement sera offert pour recueillir des renseignements de base sur toutes les personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans les réserves. Ces renseignements comprendront le nom, le sexe, l'année de naissance et les coordonnées. Les communautés pourront utiliser leurs propres listes de membres pour satisfaire à cette exigence si elles le souhaitent; tant que ces listes ne contiennent pas de numéro de bande, leur utilisation ne pose aucun problème sur le plan de la protection des renseignements personnels. Par ailleurs, ces renseignements peuvent simplement être recueillis dans la communauté.

6.4 Développement d'une expertise en matière d'analyse et de production de rapports

L'analyse préliminaire des données de l'IMT s'est poursuivie tout au long de l'année 2019-2020. On s'attend qu'il faudra continuer de consacrer des efforts considérables à l'analyse des données tout au long de l'année 2020-2021, au fur et à mesure que les communautés participantes recueilleront de plus en plus de données alors qu'elles amorcent la phase II du projet pilote. À ce jour, AES a mis l'accent sur des rapports d'ensemble qui portent principalement sur la partie de l'enquête sur la population active et qui donnent un aperçu de certaines variables ayant trait au registre des compétences (voir la section 5). Compte tenu du niveau de détail intégré à l'instrument d'enquête, un plus grand nombre d'analyses peuvent être effectuées à divers niveaux. Une partie de ces analyses ont déjà été effectuées dans le cadre d'une phase exploratoire, alors que nous déterminons quelles séries d'analyses seront les plus utiles pour les différentes communautés. Dans certains cas, il s'agira d'élaborer un profil général (semblable à celui décrit à la section 5), tandis que d'autres analyses seront requises pour répondre à des questions et à des demandes d'analyses précises formulées par des communautés et des signataires d'ententes du programme FCEA. Nous continuerons également à identifier les communautés qui souhaitent effectuer leurs propres analyses de données et qui pourraient avoir besoin d'un certain soutien technique, comparativement aux communautés qui pourraient envisager de faire leurs propres analyses à l'avenir, mais qui, à l'heure actuelle, ne disposent pas de la capacité d'analyse nécessaire pour le faire. L'équipe d'analystes d'AES s'engage d'ailleurs à travailler avec ces dernières communautés pour effectuer les analyses de données dont elles ont besoin.

6.5 Amélioration de l'utilisation des données et des résultats

L'équipe d'AES a mis l'accent sur cet aspect du projet en 2019-2020 et continuera de le faire jusqu'à la fin du projet pilote. L'un des principaux résultats attendus du projet pilote est de contribuer au développement de l'expertise des communautés des Premières Nations en matière de planification du développement économique et de prestation de services connexes. La capacité des communautés à utiliser, à comprendre et à intégrer l'IMT et les registres de compétences dans leurs activités courantes de planification et de prestation de services sera le principal facteur susceptible de contribuer à l'atteinte de ce résultat. En nous appuyant sur les efforts considérables déployés actuellement pour produire des données et des résultats, nous continuerons de travailler avec les représentants des communautés selon des approches adaptées et propres à chacune. Cela permettra aux décideurs, aux planificateurs et aux gestionnaires chargés de la prestation des programmes d'être pleinement conscients du pouvoir des données recueillies par leurs communautés et de la façon dont ces données pourront probablement améliorer grandement les résultats que ces diverses personnes tentent d'obtenir dans l'intérêt de leurs communautés.

En 2019-2020, AES a commencé à organiser des ateliers dans quelques communautés afin de recenser des approches, des facteurs et des idées sur la façon dont ces participants pouvaient tirer le meilleur parti des données et des résultats dans leurs communautés respectives, qui sont très diversifiées. Au cours de la phase II, l'équipe d'AES continuera de s'appuyer sur ces premiers ateliers pour intégrer les leçons apprises et les pratiques prometteuses dans le matériel et les prochains ateliers qui seront offerts aux autres groupes participants d'ici la fin du projet pilote.

6.6 Mesure et suivi des résultats de la phase II du projet pilote

Maintenant que le projet pilote a atteint un niveau de mise en œuvre où les processus et les extrants commencent à être plus stables, l'équipe travaille actuellement à élaborer un cadre de mesure des résultats plus précis pour le projet pilote alors que celui-ci s'engage dans la phase II. Ce travail s'appuie sur certaines des composantes préliminaires décrites à la section 2 (par exemple l'ébauche du modèle logique du projet pilote) et comprend une série d'indicateurs des résultats qui feront l'objet d'un suivi. AES collaborera avec les communautés à l'élaboration du cadre de mesure afin d'obtenir des commentaires sur les résultats, les cibles et les indicateurs particuliers qui devront être pris en compte lors de la phase II du projet pilote. AES élaborera des outils pour permettre aux signataires d'ententes du programme FCEA de faire le suivi et de mesurer l'atteinte des résultats pour chaque communauté des Premières Nations participant au projet pilote (voir les exemples à l'annexe B).

L'un des meilleurs outils de suivi des résultats est l'utilisation de mesures répétées dans la conception du projet pilote. AES fera le suivi de la situation des membres des communautés

sur le marché du travail et de leurs profils de compétences pendant plusieurs années, ce qui permettra de mesurer l'évolution des résultats pour les membres des communautés des Premières Nations au fil du temps. Cet outil de mesure sera très puissant lorsque les données seront agrégées au niveau de la communauté.

6.7 Révision et élaboration en continu de matériel de formation et de soutien

Comme il est indiqué à la section 3, AES a déployé des efforts considérables au cours de la dernière année pour élaborer davantage le matériel de formation et de soutien. Ce travail se poursuivra tout au long de la phase II alors que les communautés auront besoin de soutien pour utiliser les questionnaires révisés, qu'elles devront s'adapter aux restrictions liées à la COVID-19, qu'elles devront embaucher de nouveaux membres d'équipe ou qu'elles devront entreprendre l'analyse de leurs données et la production des rapports qui les concernent.

Annexe A : Instruments d'enquête de la phase II du projet pilote

[Fournis dans un document séparé en raison de leur longueur et de leur format.]

Annexe B : Exemples d'indicateurs et de mesures possibles pour la phase II projet pilote

Création d'outils pour mesurer le succès

Cette année, AES continuera l'élaboration des outils du système d'IMTPA et des autres bases de données afin de mesurer le succès et l'utilisation réussie du registre des compétences.

Bien que l'utilisation de ces outils varie selon les signataires d'ententes du programme FCEA en fonction de leurs préférences, les outils disponibles seront les suivants :

- Outil pour faire le suivi des recherches concernant une expérience de travail, une formation et des compétences particulières;
- Outils pour faire le suivi de l'utilisation du créateur de CV;
- Élaboration de banques d'emploi pour les communautés des Premières Nations contenant les emplois affichés par des employeurs locaux et des liens menant au Guichet-Emplois national. Des indicateurs seront intégrés aux banques d'emploi des communautés des Premières Nations pour mesurer l'utilisation de ces banques d'emploi par les conseillers du programme FCEA, les membres de la communauté et les employeurs.

Utilisation de la base de données sur les compétences

Le simple fait de faire un suivi de l'utilisation des données sur les compétences et d'autres données dans la base de données de l'IMTPA fournira des mesures de suivi utiles, notamment :

- Le nombre et le type de rapports générés à partir des données de l'IMTPA;
- Les CV et autres renseignements créés à partir du système;
- Le nombre de recherches concernant la tenue à jour de compétences particulières dans les données de l'IMTPA;
- Les recommandations fondées sur la recherche de compétences dans les données de l'IMTPA;
- Le nombre d'emplois obtenus découlant des recommandations liées aux données de l'IMTPA;
- Le nombre de rapports demandés par les planificateurs communautaires et par les personnes responsables des demandes de financement et le nombre de rapports fournis à ces personnes;
- Les demandes d'information liées au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et les réponses tirées des données de l'IMTPA;
- Les autres demandes du gouvernement et les réponses tirées des données de l'IMTPA;
- Les demandes et les rapports soumis au gouvernement faisant appel aux données de l'IMTPA;
- Les présentations et les communications des communautés portant sur les compétences et sur les données de l'IMTPA;
- L'élaboration d'une planification communautaire fondée sur les données de l'IMTPA.

Un grand nombre de mesures possibles pourraient découler des consultations en cours auprès des communautés. En plus des comptages numériques effectués régulièrement à l'aide du système ou d'autres registres tenus à jour, les opinions qualitatives sur l'utilité des données recueillies dans le cadre de ce projet pilote seront inestimables, tout comme le sont les pratiques prometteuses et les leçons apprises recueillies tout au long du projet ainsi que l'analyse et l'intégration de celles-ci dans les modifications apportées aux processus et aux approches utilisées dans le cadre du projet pilote.

Mise à jour continue des compétences

Si les membres de la communauté ont un accès plus direct aux emplois ou, à tout le moins, aux types d'emplois disponibles dans leur région, cela pourrait les inciter à mettre à jour leurs compétences dans le registre des compétences, et ce, tout au long de l'année. Le simple fait de compter les personnes qui mettent à jour leurs compétences dans le registre des compétences tout au long de l'année est un indicateur de la participation au marché du travail, tout comme une recherche dans la banque d'emplois est un indicateur possible de la participation au marché du travail. Une autre mesure importante consistera à examiner les formations qui intéressent les membres de la communauté et à déterminer si ces derniers ont indiqué avoir participé à la formation qu'ils voulaient suivre. Voici un aperçu des indicateurs susceptibles d'être utilisés :

- L'augmentation du nombre de communautés et de participants dans la base de données de l'IMTPA;
- Le nombre de participants dont les données sur l'emploi, la formation ou les compétences ont été modifiées;
- Les cours ou les formations auxquels ont participé les membres des communautés;
- L'augmentation du nombre de membres des communautés qui reçoivent du financement pour faire des études ou suivre une formation.

Banques d'emploi pour les communautés des Premières Nations

La composante « banque d'emploi » du projet pilote pourrait être assortie des indicateurs suivants :

- Le nombre de communautés ayant une banque d'emploi communautaire;
- Le nombre d'emplois dans la banque d'emploi communautaire;
- Le nombre d'emplois dans la banque d'emploi communautaire offerts directement par des employeurs;
- Le nombre de types d'emplois dans la banque d'emploi communautaire, selon les grandes catégories de la CNP;
- Le nombre d'emplois dans la banque d'emploi communautaire pour des employeurs de la communauté;
- Le nombre de nouveaux employeurs dans la banque d'emploi communautaire;
- Le nombre d'emplois que les membres de la communauté ont visionnés ou consultés;
- Le nombre de membres de la communauté qui visionnent ou consultent des emplois;

- Le nombre de demandes d'information concernant un emploi soumises par les membres de la communauté;
- Le nombre de membres de la communauté ayant soumis une demande d'information concernant un emploi;
- Le nombre de coordonnées ou de recommandations pour un emploi fournies aux membres de la communauté par un conseiller du programme FCEA;
- Le nombre de membres de la communauté à qui on a fourni des coordonnées ou des recommandations pour un emploi.

Il est possible de faire le suivi de ces indicateurs chaque mois ou chaque trimestre, les changements survenus d'une année à l'autre étant une mesure importante. Au fur et à mesure que la liste d'emplois sera mise à jour, on peut espérer que les emplois supprimés seront codés pour indiquer s'ils ont été pourvus par des membres de la communauté, soit en mettant en place une option permettant aux personnes recommandées de le déclarer, soit en effectuant un suivi auprès des conseillers du programme FCEA, peut-être en utilisant un formulaire de suivi envoyé automatiquement par courriel ou un message demandant d'appeler la personne à qui on a fourni des coordonnées ou qui a été recommandée.

Annexe C : Portraits d'intervenants

Portraits d'intervenants

Pour aider à concevoir la façon dont divers groupes d'intervenants pourraient utiliser les données disponibles grâce au projet pilote, l'équipe d'AES a élaboré six brefs portraits en se fondant sur les observations recueillies et sur la planification effectuée à ce jour. Il s'agit de portraits fictifs dans la mesure où les noms et les emplacements ne sont pas réels. De plus, lorsque des exemples réels ont été observés, ils ont été modifiés pour protéger l'anonymat des intervenants.

- **Les membres des communautés** – ces derniers utilisent leur profil de compétences pour élaborer un CV, pour indiquer leurs domaines d'intérêt concernant les formations et les emplois futurs ainsi que pour recevoir des messages les avisant des emplois qui correspondent à leur profil de compétences.

Mary est une jeune mère qui a récemment obtenu son diplôme d'infirmière auxiliaire autorisée (IAA). Elle est retournée dans sa communauté d'origine pour habiter avec sa famille dans la réserve afin d'avoir accès à un réseau de soutien et elle a trouvé un emploi dans un restaurant local pour aider à payer les factures. Elle désire travailler dans son domaine et des postes d'infirmières auxiliaires autorisées sont disponibles dans une ville située à environ 25 km de la réserve. Toutefois, Mary n'a pas de permis de conduire et les services de transport en commun sont limités. Comme si cela ne suffisait pas, le restaurant où elle travaillait a dû fermer en raison de la COVID-19.

Quelques mois après son retour dans la réserve, une enquêtrice du bureau du conseil de bande a appelé Mary pour l'inviter à remplir le questionnaire de l'Enquête d'information sur le marché du travail et de registre des compétences dans les réserves. Mary a accepté de participer à l'enquête et elle a répondu à toutes les questions au sujet de sa formation et de son expérience de travail. Elle a aussi indiqué les principales difficultés qui l'empêchaient de trouver et de conserver un emploi, soit le besoin d'un service de garde et la nécessité d'obtenir un permis de conduire. Mary a aussi mentionné qu'elle serait d'accord pour être avisée des emplois qui pourraient correspondre à son profil. Quelques jours plus tard, Mary a commencé à recevoir des courriels d'une conseillère en formation et en emploi qui travaille pour la communauté. Les courriels comprenaient des liens menant vers des postes d'infirmière auxiliaire autorisée qui étaient affichés dans la banque d'emploi de la communauté locale. Elle a fait un suivi avec la conseillère en formation et en emploi qui lui avait transmis ces offres d'emploi. Elles ont discuté du dossier de Mary, passant en revue tous les emplois locaux liés à son profil dans le registre des compétences ainsi que les difficultés que Mary avait cernées sur le plan du transport et de la garde d'enfants. Grâce à ce processus, Mary a appris qu'elle était admissible à des programmes et à du financement qui pourraient l'aider à surmonter les difficultés qu'elle a cernées, ce qui lui permettrait ensuite de travailler comme infirmière auxiliaire autorisée dans une communauté voisine.

- **L'éducation, la formation, la santé et les services sociaux dans les communautés** – ces bureaux et services utilisent les données, individuelles et compilées, pour établir des liens entre les personnes et les services et soutiens appropriés, pour définir les priorités des programmes, pour cibler les services, pour déterminer les besoins qui restent à combler, pour trouver les ressources communautaires disponibles dans les registres des compétences et pour coordonner les mesures de soutien à l'intention des personnes et des groupes au sein de la communauté.

Philip est le directeur de la formation et du développement des compétences pour sa communauté. Le service qu'il dirige offre une série de programmes à l'intention des membres de la communauté qui souhaitent suivre une formation auprès de divers employeurs de la région dans l'un des différents domaines liés au plan de développement économique de la communauté. En examinant les statistiques des quatre dernières années sur l'inscription à ces programmes, Philip et son équipe ont remarqué que très peu de jeunes hommes âgés de 17 à 30 ans participaient à ces programmes.

Philip et son équipe ont commencé par examiner les résultats récents de l'Enquête d'information sur le marché du travail. Ils ont constaté qu'environ 45 jeunes hommes de ce groupe d'âge vivent dans la communauté et s'intéressent à la formation et à l'emploi, mais ils n'ont pas d'emploi à l'heure actuelle. En effectuant d'autres analyses détaillées à l'aide des données fournies par ce groupe de répondants dans le cadre de l'enquête, Philip a constaté que ces personnes font face à des difficultés et à des obstacles très précis, notamment que plusieurs ne possèdent pas un diplôme d'études secondaires (une condition préalable pour une grande partie des formations actuellement offertes par le service) et que certains font face à des problèmes liés à la santé ou au transport.

À l'aide des données tirées du registre des compétences de la communauté, Philip et son équipe sont en mesure de communiquer avec de nombreux jeunes hommes pour que ces derniers participent à des programmes personnalisés offerts en petits groupes, où ils pourront travailler en collaboration les services d'éducation, les services de santé et les services sociaux de la communauté afin d'éliminer les principaux obstacles qui les empêchent de poursuivre leur formation et de participer à des programmes d'emploi offerts par le service.

- **Le développement économique communautaire** – les données compilées et les profils de compétences des membres de la population active sont particulièrement utiles pour les agents de développement économique communautaire qui élaborent des plans de développement et qui trouvent de possibles partenariats.

Janet travaille à titre d'agente de développement économique communautaire pour sa communauté. L'un des principaux projets qu'elle dirige est le développement d'un éventuel partenariat avec une entreprise forestière très active dans la région. Cette entreprise s'est récemment engagée à ce qu'au moins 20 % de sa main-d'œuvre locale soit composée de membres de la communauté dans un délai de cinq ans et elle a proposé d'affecter des fonds à la formation et à d'autres coûts connexes pour remplir cet engagement. L'entreprise a demandé à Janet si son équipe pouvait lui fournir des données sur l'intérêt des membres de la communauté à l'égard de ce type de partenariat, sur leur possible participation au projet ainsi que sur certains coûts éventuels.

Janet et son équipe sont en mesure d'examiner les résultats récents tirés de l'Enquête d'information sur le marché du travail pour déterminer qu'un nombre suffisant de membres de la communauté sont sans emploi et sont à la recherche d'un emploi et/ou d'une possibilité de formation, ce qui permettrait à l'entreprise forestière de les embaucher et d'atteindre sa cible de 20 %. Grâce au registre des compétences, Janet et son équipe peuvent identifier 75 personnes qui possèdent soit une expérience de travail en foresterie, soit des aptitudes et des compétences qui leur permettraient de suivre une formation plus poussée dans ce domaine, pour que leur profil de compétences puisse correspondre à bon nombre des possibilités d'emploi qui seront offertes. Après un examen plus approfondi des données et quelques analyses supplémentaires, Janet et son équipe déterminent que les difficultés et les obstacles qui ont été relevés par les personnes susceptibles de participer à ce projet sont liés au transport et au permis de conduire.

À l'aide des résultats tirés de l'enquête de l'IMT et du registre des compétences de la communauté, Janet est en mesure de fournir à l'entreprise forestière un aperçu des employés qui pourraient éventuellement être recrutés ainsi que des aptitudes et des compétences que ces personnes possèdent et qu'elles pourraient améliorer grâce à une formation plus ciblée. Elle informe l'entreprise de la nécessité de régler les problèmes de transport pour la formation et l'emploi, par exemple en offrant de la formation directement dans la communauté et en fournissant des navettes pour permettre aux employés de voyager entre la communauté et leur lieu de travail.

- **Les dirigeants communautaires et les décideurs** – les dirigeants et les autres décideurs de la communauté utilisent les données compilées dans le cadre de l'enquête pour analyser les priorités, pour affecter les ressources, pour surveiller les progrès et pour concentrer leurs efforts sur le développement communautaire.

George est le membre du conseil de bande responsable du portefeuille de la formation et de l'emploi pour sa communauté. Depuis 2018, en examinant les rapports annuels des divers programmes de formation et d'emploi, il constate que le taux d'achèvement de bon nombre de ces programmes est à la baisse, à un point tel que dans certains programmes, il n'est que de 30 %. Lors de discussions avec la directrice et son équipe, George a appris incidemment que bon nombre des participantes, particulièrement les jeunes femmes, ne sont pas en mesure de terminer leur programme en raison de problèmes de garde d'enfants. Ce problème s'est amplifié durant la pandémie de COVID-19, car les services de garde, officiels et informels, ont dû s'adapter (par exemple les centres de garde d'enfants ont réduit leur capacité) ou ne sont plus disponibles (par exemple les grands-parents qui ne peuvent plus s'occuper des jeunes enfants).

George peut aller au-delà des données empiriques et il peut examiner les données tirées de l'Enquête d'information sur le marché du travail portant sur les difficultés et les obstacles à l'emploi et à la formation relevés par les jeunes femmes dans la communauté. Il remarque que plus de 50 % des jeunes femmes qui ont répondu à l'enquête ont indiqué que la garde d'enfants était un obstacle important. Lors des réunions subséquentes du conseil de bande, George présente ces constatations et travaille directement avec les conseillers des portefeuilles de l'Éducation et des Services sociaux pour examiner les priorités fixées en matière d'aide à la garde d'enfants pour les membres de la communauté et pour apporter les ajustements nécessaires. De plus, George s'engage à présenter chaque année les résultats de l'Enquête de l'IMT afin de surveiller en continu toute évolution positive relative à l'obstacle que constitue la garde d'enfants pour les jeunes femmes, ce qui éclairera la future planification des services de garde.

- **Les signataires d'ententes du programme FCEA** – ces derniers utilisent toutes les données compilées pour harmoniser les programmes d'emploi et de formation avec les besoins des communautés, pour surveiller les progrès et les répercussions de diverses initiatives et pour déterminer les priorités en matière d'affectation des ressources.

Patricia est la directrice générale d'un organisme signataire d'une entente du programme FCEA. Elle travaille avec quatre signataires d'ententes auxiliaires qui couvrent six communautés. En travaillant à leur planification annuelle, les membres de son équipe et du conseil d'administration ont mené des consultations et ont effectué une analyse contextuelle des programmes offerts dans d'autres provinces et territoires. Ils ont ainsi cerné plusieurs nouvelles initiatives en matière de formation et d'emploi qui pourraient être mises en œuvre. Quelques-unes de ces initiatives sont axées sur les personnes handicapées, un domaine auquel chacun des signataires d'ententes auxiliaires devait accorder la priorité lors de la planification annuelle précédente. Dans la planification de ces nouvelles initiatives, le défi pour Patricia consiste à déterminer à quel point les signataires d'ententes auxiliaires et leurs communautés respectives ont besoin de ces programmes ainsi que les ressources nécessaires à prévoir pour les mettre en œuvre avec succès.

Patricia examine les données les plus récentes de l'Enquête d'information sur le marché du travail concernant les taux d'incapacité déclarés par les répondants des six communautés participantes. À l'aide de questions normalisées tirées des mesures de Statistique Canada, l'Enquête d'information sur le marché du travail recueille des renseignements sur diverses formes d'incapacité auprès de chaque membre de la communauté qui répond à l'enquête. Grâce à des analyses supplémentaires, Patricia est en mesure d'avoir une vue d'ensemble des incapacités dans chaque communauté, y compris les taux et les types d'incapacités, et de dresser un profil général des répondants qui ont déclaré eux-mêmes une incapacité (par exemple selon l'âge, le sexe, la situation d'emploi ou de formation, le niveau de scolarité, l'expérience de travail, les compétences, les obstacles relevés, les plans d'avenir). Elle peut utiliser ces renseignements pour élaborer des profils plus précis des besoins, des exigences budgétaires et des soutiens ou facteurs supplémentaires personnalisés pour chaque communauté et signataire d'entente.

- **Les employeurs et les partenaires économiques éventuels** – les profils de compétences et les descriptions de la population active tirés des données compilées présentent un intérêt particulier pour les employeurs et les partenaires économiques éventuels, à mesure que ces derniers établissent des partenariats avec les communautés, pour déterminer les personnes susceptibles d'occuper un emploi et les domaines clés où il faut investir (par exemple les programmes de formation sur place).

Francis est le gestionnaire des ressources humaines d'un hôtel et d'un centre de conférences de taille moyenne d'une municipalité située à moins de 15 minutes de route d'une communauté des Premières Nations. Il a toujours eu de la difficulté à trouver et à conserver un nombre suffisant de serveurs pour les services alimentaires et d'employés pour travailler à la réception et aux services d'entretien. Il a envisagé de recourir au Programme des travailleurs étrangers temporaires pour pourvoir les postes vacants, mais il préférerait embaucher des travailleurs locaux, si possible. Il dispose de certaines ressources qui sont actuellement disponibles pour offrir de la formation en milieu de travail et la franchise offre diverses mesures de soutien à la formation à l'intention des employés (subventions pour frais de scolarité, quarts de travail flexibles). Il s'est aussi entretenu avec le propriétaire de l'hôtel, qui appuie la recherche de solutions novatrices pour résoudre ses problèmes d'embauche et de maintien en poste (par exemple l'offre de soutien au transport, de subventions partielles pour la garde d'enfants, etc.).

Francis a communiqué avec le Service d'emploi et de formation de la communauté des Premières Nations voisine pour déterminer si certains de leurs membres seraient intéressés à travailler à l'hôtel et le type d'embauche à envisager pour ces employés éventuels. Dans un premier temps, le directeur du Service d'emploi et de formation a fourni à Francis un rapport tiré de l'Enquête d'IMT et du registre des compétences de la communauté, qui décrit le profil de la population active de la communauté, en mettant l'accent sur les personnes qui possèdent de l'expérience ou une formation en hôtellerie ou qui ont déjà manifesté un intérêt pour ce domaine. Les analyses des difficultés et des obstacles à l'emploi et à la formation pour les employés dont le profil a été établi ont fourni à Francis diverses idées sur la façon dont son entreprise pourrait collaborer avec la communauté pour régler certains de ces problèmes pour les personnes intéressées par les possibilités d'emploi offertes par son employeur. De plus, les données recueillies lors de l'enquête sur les endroits que les membres de la communauté consultent pour trouver un emploi a fourni à Francis d'autres facteurs à considérer sur la façon de promouvoir les futurs postes vacants. Le directeur du Service d'emploi et de formation a indiqué que Francis pourrait utiliser la banque d'emplois locale pour transmettre ses offres d'emploi directement aux personnes qui ont répondu au sondage et qui ont indiqué avoir de l'expérience dans l'industrie hôtelière ou qui ont manifesté un intérêt pour ce secteur.