

Le Programme national des compétences relatives à l'employabilité : Constatations préliminaires

Mark Latendresse et Franca Cortoni¹

Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada

Le travail joue un rôle important dans les programmes correctionnels à l'intention des délinquants, et ce, depuis que les prisons existent. Bien que le travail servait à l'origine de punition pour les délinquants, on reconnaît maintenant qu'il s'agit d'un outil qui contribue possiblement à leur réadaptation et à leur réinsertion sociale². Des recherches démontrent que les délinquants qui ont des antécédents professionnels instables présentent un risque élevé de récidive comparativement à ceux qui ont des antécédents professionnels stables³. L'emploi constitue un besoin important pour les détenus canadiens sous responsabilité fédérale. Environ 75 % des délinquants ont des besoins en matière d'emploi au moment de leur admission⁴. Par conséquent, la satisfaction des besoins des délinquants en matière d'emploi fait partie intégrante de l'aide offerte aux délinquants relativement à leurs efforts de réinsertion sociale.

Compétences relatives à l'employabilité

L'importance des besoins des délinquants en matière d'emploi et le lien entre les antécédents professionnels instables et le risque de récidive indiquent qu'il est essentiel d'offrir aux délinquants des programmes axés sur l'emploi. Les recherches démontrent que les programmes d'emploi à l'intention des délinquants contribuent à réduire les comportements négatifs durant l'incarcération, à réduire le taux de récidive postlibératoire et à augmenter les chances d'emploi dans la collectivité⁵. Traditionnellement, les programmes d'emploi offerts dans les prisons étaient axés sur l'apprentissage de métiers. Ces dernières années, on aide plutôt les délinquants à acquérir ou à améliorer des compétences générales relatives à l'employabilité pouvant être appliquées à divers emplois et à diverses situations de travail⁶. Les délinquants qui développent ces compétences ont de meilleures chances d'obtenir et de garder un emploi lorsqu'ils seront mis en liberté.

Les compétences relatives à l'employabilité désignent une série d'aptitudes, d'attitudes et de capacités prises en considération par les employeurs qui examinent des candidats potentiels. Parmi ces compétences, on compte l'aptitude à communiquer, l'aptitude à résoudre des problèmes, la capacité à gérer de l'information, les

compétences en calcul, la capacité de travailler en équipe, le sens du leadership, la capacité de s'adapter, une attitude et un comportement positifs, la fiabilité, la participation à des projets et à des tâches et le respect des règles de sécurité au travail. Des sondages menés auprès d'employeurs de toutes sortes à l'échelle nationale ont fait ressortir que ces compétences étaient utiles dans toutes les situations de travail. Les entreprises de toutes tailles et de tous types font valoir l'importance de ces aptitudes générales puisque celles-ci représentent une série de compétences et un niveau de flexibilité qui sont nécessaires sur le marché diversifié et en constante évolution d'aujourd'hui⁷. De plus, les résultats du sondage indiquent que, généralement, on accorde plus d'importance aux compétences génériques relatives à l'employabilité qu'aux compétences propres à l'emploi⁸. En réponse à ces résultats, le Service correctionnel du Canada (SCC) a mis sur pied le Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE) pour aider les délinquants à acquérir ou à améliorer leurs compétences génériques relatives à l'employabilité.

Caractéristiques du Programme

Le PNCE a été créé sous l'égide de CORCAN par le *Conference Board du Canada* pour aider les délinquants à développer leurs compétences génériques relatives à l'employabilité conformément aux Compétences relatives à l'employabilité 2000⁹ et aux normes acceptées dans la société. Ce programme est d'abord axé sur les communications, la résolution de problèmes, la gestion de l'information, l'adoption d'une attitude et d'un comportement positifs, l'adaptabilité au lieu de travail et le travail d'équipe. Le PNCE est offert aux détenus sous responsabilité fédérale en groupes d'environ 10 personnes. Le programme comporte 15 séances de deux heures à deux heures et demie chacune, pour une durée totale de 30 à 37,5 heures. Généralement, le programme est donné 3 ou 4 fois par semaine. Dans le cadre du programme, plus de 100 exercices sont effectués durant les séances de groupe ou en devoir. Ces exercices visent à refaçonner les attitudes des délinquants envers eux-mêmes, les autres et le lieu de travail, de même qu'à améliorer les habiletés et les comportements connexes en matière de relations humaines.

Les surveillants des placements des délinquants jouent un rôle important dans le programme. Ils donnent de la rétroaction aux participants sur leur niveau d'aptitude en ce qui concerne leurs compétences relatives à l'employabilité et proposent des améliorations à apporter, au besoin. De plus, les surveillants fournissent une évaluation indépendante et une confirmation des évaluations, par les détenus, de leurs compétences relatives à l'employabilité. Il est par conséquent nécessaire que les délinquants aient un emploi avant le programme et pour toute la durée de celui-ci.

Méthodologie

En 2004, 29 délinquants de quatre établissements partout au Canada ont participé au projet pilote du PNCE. Des 29 délinquants qui ont entrepris le programme, 24 ont terminé avec succès les 15 séances. Les délinquants choisis pour le programme devaient avoir des connaissances équivalentes à la 9^e année en anglais et en mathématiques, être admissibles à la mise en liberté d'ici 5 ans et avoir des besoins au chapitre de l'emploi. La majorité des participants au PNCE étaient considérés comme présentant un risque criminel élevé (54 %) et comme ayant des facteurs criminogènes élevés (75 %) à l'admission. Soixante-quinze pour cent des participants étaient considérés comme ayant des besoins modérés ou manifestes au chapitre de l'emploi, tandis qu'une minorité de participants (25 %) étaient considérés comme n'ayant aucune difficulté. Plus particulièrement, 19 participants n'avaient pas de compétence professionnelle précise, de métier ou de profession, 17 étaient sans emploi au moment de leur arrestation et 18 avaient des antécédents professionnels instables.

Tous les participants ont eu un entretien avec l'intervenant du programme pour qu'on leur explique l'objet du PNCE et qu'on renforce leur motivation et leur intérêt à l'égard du programme. Une fois que les délinquants ont accepté de participer, on a procédé aux *entrevues d'évaluation*. L'*entrevue d'évaluation* est une entrevue semi-structurée menée par l'intervenant du programme. Elle vise à évaluer la compréhension qu'ont les délinquants de la planification de l'emploi, leurs connaissances, leurs compétences et leur préparation. Chaque question est évaluée sur une échelle de trois points allant de « mauvaise(s) » à « bonne(s) », selon le niveau de détail et la pertinence des réponses des délinquants. Plus les scores sont élevés, plus les délinquants ont une bonne compréhension des questions liées à l'emploi postlibératoire. L'entrevue a été menée avant que le programme commence pour établir le niveau de connaissances et de préparation à l'emploi des délinquants. Après le programme, tous les participants ont été interviewés de nouveau afin d'évaluer les gains.

Pour mesurer les gains relativement aux compétences relatives à l'employabilité, les participants au programme et les surveillants ont procédé à l'*évaluation des compétences relatives à l'employabilité*. Cet instrument a été spécialement conçu pour le PNCE pour évaluer les onze compétences génériques essentielles relatives à l'employabilité décrites plus haut. Il y a deux versions de cet instrument. L'une est une autoévaluation effectuée par les participants au début, au milieu et à la fin du programme. On demande aux participants de décrire chacune des onze compétences et d'évaluer leurs connaissances par rapport à cette compétence selon une échelle allant de « à améliorer » à « vraiment bonnes ». L'autre version relève des surveillants et est effectuée à mi-parcours. Les onze compétences sont évaluées par les surveillants selon six dimensions communes : sensibilisation, compréhension, aisance, engagement personnel, uniformité de l'application et leadership. Le score est calculé selon l'échelle de cinq points de Likert, qui va de « novice » à « expert ». Plus les scores sont élevés, plus le niveau de compétence est élevé.

Résultats

Les résultats de l'*entrevue d'évaluation* ont révélé qu'à la fin du programme, il y avait une amélioration considérable pour trois des quatre aspects liés à l'emploi. Les délinquants ont réalisé des gains en ce qui a trait à leur compréhension de l'importance de se préparer à trouver un emploi au moment de la mise en liberté, à la résolution de problèmes avec des employeurs et des collègues et à l'acquisition des compétences nécessaires pour garder un emploi ou gravir les échelons.

Pour ce qui est des gains relatifs aux compétences relatives à l'employabilité, on a constaté à la fin du programme qu'il y avait une nette amélioration pour 3 des 11 sous-composantes du volet autoévaluation de l'évaluation des compétences relatives à l'employabilité. Plus particulièrement, on a constaté une amélioration considérable en ce qui concerne les communications, la gestion de l'information et l'adoption d'une attitude et d'un comportement positifs relativement au travail. Les résultats pour les 8 autres sous-composantes ont démontré une amélioration dans la bonne direction, sans toutefois atteindre une signification statistique. La faible signification était probablement attribuable à la taille modeste de l'échantillon.

D'autres analyses ont été effectuées pour examiner le niveau de correspondance entre l'autoévaluation des délinquants et l'évaluation de leur superviseur en ce qui a trait aux compétences relatives à l'employabilité. Dans l'ensemble, les résultats indiquent une corrélation considérablement positive entre le score total de la

dernière autoévaluation des participants et le score total attribué par leur surveillant. Autrement dit, vers la fin du programme, la perception qu'avaient les délinquants de leurs propres compétences relatives à l'employabilité concordait avec les scores indépendants attribués par les surveillants.

Analyse

Ces constatations préliminaires quant à l'efficacité du PNCE indiquent que le programme a réussi à aider les participants à améliorer leurs compétences relatives à l'employabilité. Les participants ont fait des progrès en ce qui a trait à la préparation à l'emploi au moment de la mise en liberté, à la résolution de problèmes avec les employeurs et les collègues et à la compréhension des compétences dont ils auront besoin pour garder un emploi ou gravir les échelons. De plus, les participants ont réalisé des gains en ce qui touche les onze compétences génériques essentielles relatives à l'employabilité désignées par les employeurs comme étant nécessaires pour réussir sur le marché du travail aujourd'hui.

La confirmation du niveau de compétence des délinquants par les surveillants constitue un aspect important des constatations préliminaires. Le niveau de correspondance entre l'évaluation des compétences relatives à l'employabilité par les surveillants et

l'autoévaluation des délinquants était plus élevé à la fin du programme qu'il ne l'était au début. Ces résultats indiquent qu'en plus d'avoir réellement amélioré leurs compétences, les délinquants ont amélioré l'exactitude des autoévaluations de leurs compétences relatives à l'employabilité. Ces constatations préliminaires indiquent que les délinquants étaient plus réalistes dans l'autoévaluation de leurs compétences relatives à l'employabilité et de leurs attentes et qu'ils étaient par conséquent mieux préparés à l'emploi.

Conclusion

Bien que préliminaires, ces constatations démontrent que le PNCE a atteint les résultats visés. D'autres recherches sont nécessaires pour vérifier si ces améliorations des compétences génériques relatives à l'employabilité, des attitudes et des comportements seront maintenues au fil du temps. Il faut aussi mener d'autres recherches pour déterminer les effets du programme sur la capacité des délinquants à trouver et à garder un emploi une fois qu'ils auront été mis en liberté. Pour l'instant, toutefois, ces constatations préliminaires positives en ce qui concerne le Programme national des compétences relatives à l'employabilité du SCC indiquent qu'il vaut la peine d'intervenir pour aider les délinquants à améliorer leur capacité à réussir leur réinsertion sociale. ■

¹ 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9

² GAES, G. G., FLANAGAN, T. J., MOTIUK, L. L. et STEWART, L. « Adult correctional treatment », dans *Prisons* sous la direction de M. Tonry & J. Petersilia (p. 361 à 346), Chicago, University of Chicago Press, 1999.

³ MOTIUK, L. L. « L'emploi des délinquants : un objectif pour la réduction du risque et des besoins », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 8, n° 1, 1996, p. 22-24.

⁴ GILLIS, C. « Repenser l'emploi des délinquants », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 12, n° 2, 2000, p. 32-35.

⁵ *Op. Cit.*, Gaes, G. G. et al., 1999.

⁶ COTTON, K. *Developing Employability Skills*, School Improvement Research Series, Regional Educational Laboratory, 1993. www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html

⁷ *Ibid.*

⁸ FABIANO, E., LAPLANTE, J. et LOZA, E. « L'employabilité : de la recherche à la pratique », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 8, n° 1, 1996, p. 25-28.

⁹ Employability Skills Toolkit for the Self Managing Learner, The Conference Board of Canada, 2000. www.conferenceboard.ca

Quoi de Neuf

Publications de la recherche

- R-154** 2004 *Profil et analyse des délinquants membres d'un gang dans la population carcérale fédérale*
- R-153** 2004 *Le programme Tupiq pour les délinquants sexuels inuits : étude préliminaire*
- R-152** 2004 *Modifier les attitudes antisociales des délinquants du sexe masculin sous responsabilité fédérale en liberté sous condition : Analyse préliminaire du programme communautaire Contrepoint*
- R-150** 2004 *Étude de la documentation sur l'intelligence émotionnelle et ses conséquences en milieu correctionnel*
- R-149** 2004 *Le contrôle au hasard d'échantillons d'urine comme moyen de combattre la consommation de drogues en milieu carcéral : un examen des enjeux*
- R-148** 2004 *Examen des besoins en matière de programmes des délinquants métis dans les établissements correctionnels fédéraux au Manitoba*
- R-147** 2004 *Les Comités consultatifs de citoyens au Canada*
- R-146** 2004 *La recrue en milieu carcéral : introduction à la recherche*
- R-145** 2004 *Évaluation préliminaire de la thérapie comportementale dialectique offerte aux délinquantes dans les unités de garde en milieu de vie structuré*
- R-144** 2004 *Profil de délinquants sous responsabilité fédérale, membres de minorités visibles, incarcérés et sous surveillance dans la collectivité*
- R-143** 2004 *Prises d'otages impliquant des détenues : profil et enquête exploratoire*
- R-142** 2004 *Les besoins des délinquants inuits incarcérés dans les établissements correctionnels fédéraux*

Projets spéciaux

Le retour en toute sécurité des délinquants dans la communauté — 2004
Compendium 2000 des programmes correctionnels efficaces

Vous pouvez aussi accéder aux publications de la recherche sur l'Internet via le site du SCC www.csc-scc.gc.ca