

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

UNE ANALYSE DES PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ : DE LA  
THÉORIE À LA PRATIQUE.

THÈSE  
PRÉSENTÉE  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DU DOCTORAT EN SCIENCES SOCIALES APPLIQUÉES

PAR  
JOËL ÉRIC OLINGA MEBADA

JUIN 2023

## REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier mon directeur, Samir Amine, qui m'a offert encadrement technique, soutien moral et financier tout au long de ce processus. Sans sa présence cette thèse n'aurait jamais vu le jour. Il a été d'une aide précieuse tout au long de mon parcours. Dans les moments de doutes, les interrogations sur certaines orientations, et bien d'autres choses, il m'aura permis de supporter ce difficile exercice que représente un cheminement en cycle doctoral.

J'adresse mes remerciements également à Anyck Dauphin, ma codirectrice pour les discussions stimulantes, les orientations concernant les choix théoriques et méthodologiques. Son apport à cette thèse est important. Elle aura assurément contribué à améliorer la qualité du travail effectué. Je lui adresse tous mes remerciements également, pour sa sollicitude, et tous les conseils qu'elle m'a prodigués. Ce travail n'aurait également pas pu voir le jour sans le soutien indéfectible de ma précieuse femme Alvine. Mes enfants Noé, Élian et Ilan auront également été d'importantes sources de motivation. Ils auront consenti à d'énormes sacrifices pour permettre l'achèvement de cette thèse.

Je remercie également mon père, Grégoire Mebada, à qui je dois ce que je suis, ma mère, Colette Mebada pour tout son amour et son soutien, mon frère Olivier, mes sœurs, Gisou et Élodie. Je ne saurais oublier les amis rencontrés au gré du chemin (les *Jean-tabiens*, ceux de Soa, de Sherbrooke, de *PCH*, et les camarades du programme doctoral. J'ai enfin une pensée pour ma grande famille les *Mebara* (tonton *MOS*, mama *Téré*, tonton *Jean-Marie*, tata *Brigitte*), ma belle-famille les *Djomo*, *mama Rose et papa Zack* et les *Olinga*. À tous ceux et celles qui m'ont apporté soutien, aide et amitié, tout au long du chemin, soyez-en remercié.



## DÉDICACE

À mon épouse Alvine, dont le support aura été essentiel.

À mes enfants Noé, Élian et Ilan.

## TABLE DES MATIÈRES

Remerciements . . . . .	2
DÉDICACE . . . . .	4
LISTE DES TABLEAUX . . . . .	8
LISTE DES FIGURES . . . . .	9
LISTE DES ACRONYMES . . . . .	10
Résumé . . . . .	11
ABSTRACT . . . . .	14
INTRODUCTION . . . . .	16
CHAPITRE I LES PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ DANS LES PAYS AFRICAINS : ANALYSE ET PISTES DE RÉFLEXION . . . . .	26
1.1 Introduction . . . . .	26
1.2 Les programmes d'employabilité : des impacts modestes . . . . .	29
1.2.1 Le concept d'employabilité . . . . .	29
1.2.2 Les déterminants de l'employabilité . . . . .	30
1.2.3 Description des programmes d'employabilité . . . . .	31
1.2.4 Résultats : insertion à l'emploi et revenus . . . . .	33
1.2.5 Explications avancées justifiant les impacts modestes. . . . .	35
1.3 La perspective de l'économie comportementale appliquée aux programmes d'employabilité. . . . .	37
1.3.1 Le biais d'ancrage . . . . .	39
1.3.2 Le biais de disponibilité . . . . .	41
1.3.3 Le biais d'optimisme et le biais du présent . . . . .	42
1.3.4 Le biais d'aversion à la perte . . . . .	44
1.3.5 Le biais de substitution . . . . .	45
1.4 Évaluation de la présence de biais cognitifs dans les programmes d'em- ployabilité . . . . .	46
1.4.1 Présentation des programmes retenus . . . . .	47

	6
1.4.2	Des effets positifs sur les revenus et l'emploi des participants . . . . . 49
1.4.3	Participation, et persévérance . . . . . 51
1.5	De l'utilisation des <i>nudges</i> dans les programmes d'employabilité . . . . . 54
1.5.1	Les <i>nudges</i> et les programmes d'employabilité . . . . . 55
1.6	Conclusion . . . . . 58
CHAPITRE II ANALYSE DES HEURISTIQUES DE JUGEMENT RELATIVEMENT À UN PROGRAMME D'EMPLOYABILITÉ : LE CAS DU SITO-JEUNES . . . . . 60	
2.1	Le cadre théorique . . . . . 66
2.2	Revue de littérature . . . . . 68
2.2.1	Programme d'employabilité, résultats et prise en compte des biais cognitifs . . . . . 69
2.2.2	Biais cognitifs et choix individuels . . . . . 72
2.3	Cas pratique : Observation d'un programme d'employabilité (SITO-JEUNES) . . . . . 74
2.3.1	Description du programme SITO-JEUNES . . . . . 75
2.3.2	Méthodologie . . . . . 76
2.3.3	De la détection des biais cognitifs . . . . . 84
2.3.4	L'analyse des données . . . . . 88
2.4	Résultats . . . . . 88
2.4.1	La participation . . . . . 89
2.4.2	Compléter le programme . . . . . 98
2.4.3	Facteurs ayant pu favoriser la participation chez les non-participants 106
2.4.4	<i>Nudge</i> et programme d'employabilité . . . . . 107
2.5	Conclusion . . . . . 110
CHAPITRE III LES EFFETS DES PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ DANS UN MODÈLE D'APPARIEMENT . . . . . 114	
3.1	Introduction . . . . . 114
3.2	Revue de littérature . . . . . 117

3.3	Le modèle . . . . .	121
3.3.1	Productivité et employabilité . . . . .	122
3.3.2	Rencontres et appariement . . . . .	123
3.3.3	Utilités et profits . . . . .	128
3.3.4	Négociation salariale . . . . .	129
3.3.5	Productivité optimale . . . . .	130
3.3.6	Création d'emplois . . . . .	131
3.4	Calibration du modèle . . . . .	132
3.4.1	Choix des valeurs et des fonctions retenues . . . . .	132
3.4.2	Effets du taux de remplacement de revenus . . . . .	137
3.4.3	Effets de la proportion des personnes formées . . . . .	140
3.5	Conclusion . . . . .	142
	Conclusion Générale . . . . .	144
	Annexe . . . . .	149
	RÉFÉRENCES . . . . .	157

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
1.1 Taux de chômage et de sous-emploi pour les 15-24 ans, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana et Sénégal. . . . .	27
1.2 Taux de chômage par niveau d'éducation et zone de résidence pour le Cameroun, la Côte d'Ivoire et le Sénégal . . . . .	28
1.3 Résumé des résultats sur le marché du travail . . . . .	49
1.4 Taux de participation et de persévérance . . . . .	52
1.5 <i>nudges</i> à envisager pour les programmes d'employabilité . . . . .	58
2.1 Répartition des participants interrogés. . . . .	81
2.2 Caractéristiques des personnes interrogées. . . . .	82
2.3 Heuristiques, biais et manifestations possibles . . . . .	86
2.4 <i>Nudges</i> mis en œuvre par le programme d'employabilité . . . . .	108
3.1 Paramètres exogènes et valeurs numériques retenues . . . . .	135
3.2 Valeurs des paramètres endogènes . . . . .	137
3.3 Effets de $b$ sur les paramètres du modèle . . . . .	138
3.4 Effets de $\lambda_f$ sur les paramètres du modèle . . . . .	140

## LISTE DES FIGURES

Figure		Page
2.1	Taux de chômage des 15-24 ans et des personnes de plus de 25 ans au Canada . . . . .	61
2.2	Taux NEET Canada . . . . .	63
3.1	Effets de $b$ sur les paramètres du modèle . . . . .	139
3.2	Effets de $\lambda_f$ sur les paramètres du modèle . . . . .	141

## LISTE DES ACRONYMES

- NEET : Neither in Employment nor in Education or Training
- OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques
- ONG : Organisation non gouvernementale
- P-H-1 : Participant homme n°1
- P-H-2 : Participant homme n°2
- P-F-3 : Participante femme n°3
- P-F-4 : Participante femme n°4
- P-H-5 : Participant homme n°5
- P-F-6 : Participante femme n°6
- P-F-7 : Participante femme n°7
- P-F-8 : Participante femme n°8
- P-H-9 : Participant homme n°9
- P-F-10 : Participante femme n°10
- SITO : Service Intégration Travail Outaouais

## RÉSUMÉ

L'insertion des jeunes sur le marché du travail représente aujourd'hui l'un des principaux défis auxquels sont confrontés de nombreux gouvernements. La mise en place de programmes d'employabilité constitue l'une des mesures, importantes que ceux-ci utilisent pour répondre à ce défi. Cependant, les jeunes pourraient ne pas bénéficier pleinement des avantages qu'offrent ces programmes. En effet, bien que ces programmes soient offerts gratuitement, plusieurs jeunes décident de ne pas participer ou de ne pas persévérer jusqu'à la fin.

Une des raisons qui pourraient expliquer ce phénomène est la perception d'inefficacité de ces programmes chez les jeunes. Dans le cadre de cette thèse, nous explorons l'idée que la prise en compte de facteurs comportementaux permettrait à ces programmes d'obtenir de meilleurs résultats. Notre hypothèse est que les programmes d'employabilité sont, de façon générale, bénéfiques aux jeunes qui décident d'y participer, de s'y impliquer pleinement et de les compléter. Cependant, les décisions que doivent prendre les jeunes à leur égard (participation, assiduité et effort, persévérance) sont sujettes à des biais cognitifs. Trois études sont ainsi réalisées dans le cadre de cette thèse. La première étude est un travail théorique qui s'intéresse à la faiblesse des impacts des programmes d'employabilité destinés aux jeunes dans les pays africains. Nous explorons le rôle que pourraient jouer les biais cognitifs dans l'adoption de comportements non optimaux ayant pour effet de réduire l'impact attendu des programmes. Nous présentons différentes heuristiques comportementales testables liées à la décision de participer à des programmes d'employabilité et, dans le cas échéant, de persévérer jusqu'à la fin.

Enfin, certains *nudges* sont présentés qui pourraient améliorer les performances de ces programmes.

La deuxième étude vise à vérifier empiriquement les intuitions de la première étude. Il s'agit d'une étude qualitative menée pour identifier les différents biais et heuristiques qui se manifestent lorsqu'un jeune doit décider d'entrer et de compléter un programme d'employabilité. Pour ce faire, des entrevues semi-dirigées ont été conduites auprès de participants d'un programme d'employabilité dans la région de l'Outaouais, ainsi que de non-participants, dans le but de détecter les heuristiques utilisées par les jeunes pour effectuer leur choix et de déceler si elles ont mené à des biais cognitifs. Nos résultats démontrent que les biais cognitifs interviennent aux différentes phases du processus décisionnel à savoir : la participation, le niveau d'effort et la persévérance. Cependant, ceux-ci n'agissent pas de la même façon. Certains biais sont plus facilement identifiables à certaines phases du processus décisionnel, tandis que d'autres ont une portée limitée. Les caractéristiques personnelles et l'environnement dans lequel évoluent les participants exercent également une influence sur leur prise de décision.

Enfin, la troisième étude analyse l'impact d'un plus grand accès des travailleurs et des chercheurs d'emplois aux programmes d'employabilité. Un modèle d'appariement est élaboré à cet effet, dans lequel deux types de travailleurs sont distingués en fonction de leur participation ou non aux programmes d'employabilité. Les résultats obtenus montrent qu'une augmentation du taux de remplacement des revenus de l'assurance-chômage entraîne une hausse de la productivité des personnes ayant participé aux programmes d'employabilité qui obtiennent alors des emplois mieux adaptés à leurs caractéristiques, ce qui contribue à améliorer la qualité de l'appariement. Les personnes non formées connaissent quant à elle une diminution de leur productivité et par conséquent de leur salaire.

Mots-clés : Formation professionnelle, jeune, employabilité, *nudge*, biais cognitifs, appariement, productivité, taux de remplacement des revenus, adéquation, choix, perspective d'emploi.

## ABSTRACT

Integrating young people into the job market is one of the major challenges facing many governments today. The introduction of employability programs is one of the important measures they use to meet this challenge. However, young people may not benefit fully from these programs. Indeed, although these programs are offered free of charge, many young people decide not to participate or not to persevere to the end.

One possible reason for this is the perceived ineffectiveness of these programs among young people. In this thesis, we explore the idea that taking behavioral factors into account would enable these programs to achieve better results. Our hypothesis is that employability programs are generally beneficial to young people who decide to participate in them, to become fully involved and to complete them. However, the decisions that young people have to make about them (participation, attendance and effort, perseverance) are subject to cognitive biases. Three studies have been carried out as part of this thesis. The first is a theoretical study of the weak impact of employability programs for young people in African countries. We explore the role that cognitive biases might play in the adoption of sub-optimal behaviors that reduce the expected impact of programs. We present various testable behavioral heuristics related to the decision to participate in employability programs and, where appropriate, to persevere. Finally, some nudges are presented that could improve the performance of these programs.

The second study aims to empirically verify the intuitions of the first study. It is a qualitative study conducted to identify the various biases and heuristics that

arise when a young person must decide to enter, and complete, an employability program. To this end, semi-structured interviews were conducted with participants in an employability program in the Outaouais region, as well as with non-participants, with the aim of detecting the heuristics used by young people to make their choice, and whether they led to cognitive biases. Our results show that cognitive biases intervene at different phases of the decision-making process, namely : participation, level of effort and perseverance. However, they do not act in the same way. Some biases are more easily identified at certain phases of the decision-making process, while others are more limited in scope. Personal characteristics and the environment in which participants evolve also influence their decision-making.

Finally, the third study analyzes the impact of greater access to employability programs for workers and job seekers. A matching model is developed for this purpose, in which two types of workers are distinguished according to whether or not they participate in employability programs. The results show that an increase in the UI income replacement rate leads to an increase in the productivity of people who have participated in employability programs, who then obtain jobs better suited to their characteristics, which helps to improve the quality of the match. The untrained, on the other hand, experience a drop in productivity and consequently in their wages.

Keywords : Vocational training, youth, employability, nudge, cognitive biases, matching, productivity, earnings replacement rate, match, choice, job prospect.

## INTRODUCTION

Pourquoi les jeunes rencontrent-ils tant de difficultés à intégrer le marché du travail? Cette question pourrait à elle seule résumer l'essence des questionnements qui guident les travaux menés dans le cadre de cette thèse. Les jeunes (15-24 ans) représentent aujourd'hui une catégorie particulière de population qui subit plus que d'autres les affres du chômage. Plusieurs raisons ont été avancées pour expliquer cette situation. Parmi celles-ci, l'on s'attarde généralement sur le manque de compétences et d'expériences de ces personnes (Filmer et al., 2014; Lassoued, 2017). Le genre, les caractéristiques socio-économiques et l'environnement sont des facteurs qui peuvent être invoqués. Les compétences recherchées sur le marché du travail sont également en constante évolution. Acquérir de nouvelles compétences est donc une nécessité qui s'impose à tous, mais encore plus aux jeunes de 15-24 ans qui cherchent à intégrer le marché du travail.

Dans les pays de l'OCDE, on observe que 30% des jeunes quittent le système éducatif après le secondaire ou avant (OCDE, 2015). Le manque de qualification peut conduire ces jeunes à n'occuper que des emplois précaires au salaire minimum (Malenfant et al. 2006; Mazalon et Bourdon, 2015; OCDE, 2018), et dans certains cas, avoir une mauvaise condition de santé. Toutefois, la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail, ne peut dans certains cas, suffire à expliquer les difficultés que rencontrent les individus sur ce marché.

La littérature a permis de mettre en exergue certains dysfonctionnements sur le marché du travail, comme l'asymétrie d'information dont pourraient souffrir particulièrement les jeunes (Petrongolo et Pissarides, 2001; Gehrke et Weber, 2018).

Dans les pays en développement, les taux d'inactivité et de sous-emploi chez les jeunes sont deux ou trois fois plus élevés que ceux observés chez les adultes (Honorati, 2015). De plus, si l'on s'attarde sur la situation des pays africains en particulier, les tendances inhérentes à ce continent viennent renforcer la problématique de l'emploi des jeunes.

« La croissance démographique actuelle rend la question de l'emploi primordiale pour la croissance et la cohésion sociale, en Afrique subsaharienne en particulier. En effet, actuellement, les jeunes âgés de 15 à 24 ans y représentent 20% de la population ; 17 millions de jeunes subsahariens entrent chaque année sur le marché du travail. Les prévisions les plus fiables estiment que ce nombre atteindra 25 millions en 2025. En cumulé, dans les 15 prochaines années, 330 millions de jeunes actifs arriveront sur le marché du travail en Afrique subsaharienne (Losch, 2012) » (Boyer et Guénard, 2014 ; p.1).

C'est en partie pour répondre à cette problématique que plusieurs gouvernements ont mis sur pieds des programmes d'employabilité. Ces programmes ont pour principal objectif d'aider au développement des compétences et d'augmenter ainsi les chances des participants de se trouver un emploi ou de réussir une transition professionnelle. Ces programmes ont été conçus, dans un premier temps, en ne tenant compte que de l'aspect économique : il suffisait de transmettre des compétences aux individus et le marché du travail ferait le reste.

À la suite de l'évolution du marché du travail, le développement d'un réseau professionnel et des capacités intrinsèques (par exemple : communication verbale et non verbale, esprit d'équipe, confiance en soi) s'est greffé. Ces programmes s'inscrivent désormais, dans une définition plurielle de l'employabilité qui associe ces programmes à des conceptions économiques et sociologiques. En économie, l'employabilité est associée au capital humain (Schultz, 1961 ; Mincer, 1958 ; Mincer, 1974 ; Becker, 1964). Dans la théorie du capital humain de Becker (1964), l'éducation et la formation sont considérées comme des investissements que l'individu

effectue en vue de se constituer un capital productif. Sur le plan sociologique, le concept fait référence aux théories des trous structurels, et parfois au capital social (Raider et Burt, 1996).

Les résultats des programmes d'employabilité se déclinent principalement en termes d'insertion en emploi et de revenus. Friedlander, Greenberg et Robins (1997 ; p.1810) affirment notamment que :

« The broadest generalization about the current knowledge of government training programs for the disadvantaged is that they have produced modest positive effects on employment and earnings [...] they have failed to produce positive effects for youth ».

Bien que la littérature s'accorde sur le fait que les programmes d'employabilité dans les pays développés ont tous obtenu des résultats modestes en termes d'insertion en emploi et d'augmentation de revenus (Card, 2010 ; Card et al., 2018 ; Kluge 2010 ; McKenzie, 2017), Meager (2009) affirme que, les mesures pour les personnes, qui sont sans emploi ou inactives, sont des interventions que l'on peut considérer « à combustion lente »<sup>1</sup>. De plus, les performances relativement faibles des mesures de formation peuvent s'améliorer après une période post-programme plus longue. Harkman, Jansson et Tamás (1996) ne trouvent pas d'impact au programme d'employabilité suédois, lorsqu'ils procèdent à une analyse sur six mois, mais un impact positif significatif sur les taux d'emplois, et les salaires lorsque l'analyse est menée sur une période de deux ans et demi.

Un résultat confirmé par Card et al. (2010) qui expliquent, que le fait de participer à des programmes d'employabilité oblige un grand nombre de personnes à se retirer partiellement, ou complètement du marché du travail, ce qui a un impact négatif à la fois sur le revenu et l'emploi au cours de la première année. Néanmoins,

---

1. Cette expression signifie que les résultats d'un programme d'employabilité sont observables à moyen terme, généralement après deux, voire trois années.

des effets positifs sont observés après deux ou trois ans. Biavaschi et al. (2013) observent que les jeunes apparaissent comme le groupe, le plus susceptible d'être touché par les aléas du marché du travail. Enfin, les taux de participation et de persévérance de ces programmes sont faibles (Cho et al., 2013).

D'autres résultats obtenus par différentes études sur le marché du travail militent également en faveur de la prise en compte des facteurs cognitifs et comportementaux dans la conception des programmes d'aide à l'emploi de manière générale et, plus spécifiquement, des programmes d'employabilité. Une observation rapide des comportements sur le marché du travail permet de se rendre compte que l'effort de recherche d'emploi et le jugement sur le salaire offert dépendent de la façon dont l'individu envisage son futur, apprécie le risque et révisé ses perspectives (Villeval, 2017).

De surcroît, les jeunes ont plus de difficultés à retarder leur satisfaction (Bauer et Chytilová, 2010). Les préférences temporelles des individus peuvent aussi jouer un rôle important. En effet, la valeur relative que ceux-ci accordent à leur effort de recherche aujourd'hui par rapport à leur effort futur constitue une source potentielle d'inefficience (Villeval, 2017). De plus, Heckman et Kautz (2012) suggèrent que le succès dans les études en général et la décision de quitter un programme d'étude sont influencés simultanément par des déterminants cognitifs et la personnalité des individus.

Dans le cadre de cette thèse, trois essais sont réalisés en lien avec la problématique de l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi et les programmes d'employabilité. Le premier essai est un travail théorique ayant permis de faire l'état des connaissances en matière d'employabilité dans les pays en développement, et notamment les pays africains. De plus, il a permis de démontrer la nécessité de prendre en compte l'impact des heuristiques de jugement, des biais cognitifs et

autres facteurs comportementaux dans la conception et la mise en place de ceux-ci. Dans cette étude, nous explorons une piste qui permettrait d'expliquer à la fois la faiblesse des taux de participation et de diplomation, ainsi que la faiblesse des impacts estimés sur l'insertion en emploi des diplômés. Cette piste est que des biais cognitifs pourraient altérer le jugement des jeunes lorsqu'ils décident de participer au programme, de déterminer le niveau d'effort à fournir pour acquérir les compétences que vise à transmettre le programme et de persévérer jusqu'à la fin. Notre hypothèse est que les programmes d'employabilité sont, de façon générale, bénéfiques aux jeunes qui décident d'y participer, de s'y impliquer pleinement et de les compléter. Cependant, les décisions que doivent prendre les jeunes à leur égard (participation, assiduité et effort, persévérance) sont sujettes à des biais cognitifs, ce qui a pour effet de réduire leurs impacts. L'originalité de cette étude est d'examiner comment les décisions des jeunes au sujet des programmes d'employabilité sont susceptibles d'être entachées par des biais cognitifs et d'analyser de quelles façons ces biais pourraient se manifester en termes comportementaux.

L'économie comportementale fournit un cadre pour étudier les comportements non rationnels. Elle spécifie dans quelles circonstances les individus sont enclins à prendre des décisions irrationnelles et suggère comment modifier l'environnement pour favoriser l'adoption d'un comportement rationnel. Stanovich et West (2000) vont baptiser les deux systèmes qui gouvernent notre jugement, le système 1 et système 2. Cependant, certains travaux de Tversky et Khaneman (1983) permettaient déjà de définir certaines caractéristiques du système 1. Il est automatique. Il est, rapide, non contrôlé, inconscient, associatif et ne demande pas ou peu d'effort mental (Khaneman, 2003). Le deuxième système est réflexif. Il est plus lent, contrôlé, conscient, déductif et exige un effort mental. Leurs travaux mettent en évidence les raccourcis mentaux (heuristiques) auxquels font appel ces deux systèmes et les biais auxquels ils peuvent conduire (Khaneman et Tversky,

1973 ; Tversky et Khaneman 1974 ; Khaneman et al., 1982). Si les deux systèmes sont sujets aux biais cognitifs, le système 1 en souffre davantage. Les biais naissent lorsque les individus consacrent peu d'effort à la recherche de la solution optimale. Dans le cadre des programmes d'employabilité plusieurs heuristiques sont susceptibles d'être observées. Parmi celles-ci on retrouve : les heuristiques d'ancrage, de disponibilité, d'optimisme ou de sur confiance, d'aversion à la perte et de substitution.

Sunstein et Thaler (2003) précisent dans quelles circonstances ces heuristiques sont susceptibles de produire des biais. En premier lieu, lorsque les choix impliquent des coûts immédiats et des bénéfices futurs. Deuxièmement, lorsque l'évaluation des différents choix qui s'offrent est complexe, notamment parce qu'elle implique la prise en compte de statistiques et de coûts d'opportunité qui ne sont pas immédiatement visibles. En troisième lieu, lorsqu'il s'agit d'un choix fait rarement ou pour la première fois puisqu'il est impossible d'apprendre de ses erreurs passées. Enfin, lorsque le retour d'information sur le bien-fondé du choix est absent ou erroné. Lorsque de telles circonstances prévalent, des erreurs de raisonnement sont à prévoir. Or toutes ces circonstances sont réunies lorsque les jeunes doivent choisir de participer à un programme d'employabilité, de fournir un niveau d'effort et de persévérer jusqu'à la fin.

Dans la première étude de cette thèse, nous proposons d'exposer les différents heuristiques et biais susceptibles d'altérer le jugement des jeunes par rapport aux programmes d'employabilité et de réfléchir aux conséquences de ces biais sur les décisions qu'ils prendront. Les programmes d'employabilité exigent en effet des jeunes qu'ils supportent un coût immédiat qui prend la forme d'un renoncement à une autre activité (dans le secteur informel ou dans la famille par exemple) et d'un effort à fournir pour acquérir les compétences que vise à transmettre le programme en vue d'une espérance de gains futurs. D'autre part, l'évaluation des

bénéfices futurs espérés est complexe puisqu'elle doit prendre en compte le flux du revenu additionnel généré par le programme d'employabilité, lequel contient des éléments d'incertitude. De plus, il ne s'agit pas d'un choix auquel les jeunes sont confrontés fréquemment et le retour d'information ne permet pas forcément au jeune de bien isoler l'impact du programme d'employabilité sur l'évolution de sa situation.

Lorsqu'un jeune décide de participer ou non à un programme d'employabilité, il doit estimer (1) à quoi il devra renoncer afin de pouvoir participer, (2) le niveau d'efforts minimum que la participation au programme exigera de lui et (3) l'espérance des gains additionnels futurs que lui procurera le programme. S'il décide de participer au programme, il acquerra des informations plus justes et précises, au fur et à mesure de sa formation, sur le coût d'opportunité, l'effort à consentir et les retombées. De nouvelles opportunités pourront aussi surgir. Il devra ainsi décider, tout au long de sa formation, s'il persévère et s'il révisé son niveau d'effort ou, encore, s'il abandonne. Plusieurs biais pourront alors altérer son jugement. Les résultats obtenus ont permis d'identifier cinq heuristiques et biais cognitifs, comme étant les plus susceptibles de se manifester lorsque les jeunes doivent décider de participer, de persévérer et de compléter le programme.

Le deuxième essai vise à vérifier empiriquement les intuitions de la première étude. Plus spécifiquement, nous proposons d'identifier les heuristiques de jugement que pourraient utiliser les jeunes lors des différentes étapes de leurs prises de décision. Un autre objectif est de vérifier si ces heuristiques de jugement conduisent à des biais cognitifs et si ces biais se manifestent effectivement lorsque des jeunes décident de participer ou non à un programme d'employabilité. De plus, nous étudions si les manifestations des biais sont présentes chez les participants au cours du programme lorsqu'ils doivent déterminer leur niveau d'effort et décider de persévérer et de compléter le programme. Plus spécifiquement, nous souhaitons

comprendre les raisonnements et les motifs à l'œuvre dans les décisions des jeunes relativement aux programmes d'employabilité.

Des entrevues semi-dirigées ont été conduites auprès de participants du programme ainsi que des non-participants dans le but d'identifier les heuristiques de jugement qu'ils utilisent et de détecter si les biais cognitifs influencent réellement les choix des jeunes. Plus précisément, nous avons rencontré des participants et des non-participants pour vérifier si des biais survenaient lorsque la décision de participer ou non est prise, ainsi que celle de compléter le programme. Nous avons opté pour une démarche qualitative compréhensive dans l'objectif de parvenir à une compréhension intime de la pensée et de l'action des personnes interviewées (Van Campenhoudt et al., 2017). L'originalité et la contribution de cet essai résident dans le fait qu'aucune étude à notre connaissance ne s'est intéressée aux programmes d'employabilité, aux jeunes et aux biais cognitifs. Dubeau et al. (2021) s'intéressent aux programmes de formation professionnelle et mettent en exergue l'influence de facteurs psychologiques (tels que la motivation, le choix de carrière, les perspectives d'emplois futurs) dans la réussite de ces programmes, mais aucune étude à notre connaissance ne s'est penchée sur l'influence des biais cognitifs et les programmes d'employabilité. Nos résultats démontrent que les biais cognitifs interviennent aux différentes phases du processus décisionnel à savoir : la participation, le niveau d'effort et la persévérance. Cependant, ceux-ci n'agissent pas de la même façon. Certains biais sont plus facilement identifiables à certaines phases du processus décisionnel, tandis que d'autres ont une portée limitée.

Le troisième et dernier essai, porte sur la présentation d'un modèle d'appariement permettant d'analyser l'effet d'une plus grande participation des demandeurs d'emploi aux programmes d'employabilité sur l'équilibre du marché du travail. Dans le cadre du premier chapitre de la thèse, nous avons présenté différents *nudges* permettant d'envisager une amélioration des résultats (placement en em-

ploi, et revenus) obtenus par les programmes d'employabilité, et leurs expansions. Les modèles d'appariement constituent aujourd'hui l'un des principaux outils utilisés en économie du travail pour étudier les fluctuations sur le marché du travail. Le modèle permet de distinguer deux types de travailleurs. Les travailleurs ayant participé à des programmes d'employabilité et ceux n'ayant pas participé à ce type de programmes.

Le modèle présente également un niveau d'adéquation ou d'employabilité qui permet de tenir compte de l'hétérogénéité des différents travailleurs présents dont les résultats sur le marché du travail dépendent en grande partie de leurs expériences antérieures (expériences scolaires, plus haut diplôme obtenu... ). Les premiers modèles d'appariement en économie remontent aux travaux de Koopmans et Beckmann (1957) et de Gale et Shapley (1962). Ces modèles présentent certaines caractéristiques communes. À titre illustratif, ils cherchent généralement à former des paires à partir de populations qui sont hétérogènes (Chiappori, 2012). Ces modèles se distinguent également par leurs types d'utilité. Ainsi, on distinguera les modèles avec transfert d'utilité et les modèles sans transfert d'utilité (Chiappori et Salanié, 2016).

Peu d'études se sont intéressées à l'impact d'une généralisation des programmes d'employabilité. La contribution de cette étude porte principalement sur l'analyse des effets d'un plus grand accès des jeunes travailleurs et des chercheurs d'emplois à un programme d'employabilité. Elle permet également de mettre en lumière les effets d'une augmentation de l'assurance-chômage sur les performances du marché du travail. Dans ce sens, il est important de noter que l'analyse a été réalisée en tenant compte des paramètres de l'économie réelle canadienne.

Les résultats obtenus montrent qu'une augmentation de l'assurance-chômage entraîne une hausse de la productivité des personnes ayant participé aux programmes

d'employabilité qui obtiennent des emplois mieux adaptés à leurs caractéristiques. Cela contribue à améliorer la qualité de l'appariement, tandis que les personnes non formées connaissent une diminution de leur productivité et de leur salaire. Enfin, le modèle démontre que l'acquisition de nouvelles compétences est un facteur de différenciation qui pousse les entreprises à offrir de meilleurs salaires aux travailleurs et à les garder en cas de chocs. Participer à un programme d'employabilité constituerait donc, une valeur ajoutée certaine pour les travailleurs et les entreprises.

## CHAPITRE I

### LES PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ DANS LES PAYS AFRICAINS : ANALYSE ET PISTES DE RÉFLEXION

#### 1.1 Introduction

Le chômage des jeunes constitue aujourd'hui l'un des principaux défis auxquels le monde contemporain doit faire face. Les jeunes représentent une catégorie particulière de population qui subit, plus que d'autres, les difficultés liées au marché du travail. Depuis le début de la décennie 2010, l'emploi des jeunes occupe le devant de la scène des politiques de développement à l'échelle mondiale, tout particulièrement en Afrique (Lefeuvre et al., 2017). L'histoire économique africaine apporte quelques réponses sur les origines de ce phénomène.

En effet, la décennie des années 80 a été secouée en Afrique par une grave crise économique qui a profondément marqué les économies de ces pays. Cette crise va notamment obliger certains États à adopter des programmes d'ajustements structurels, à l'instar de la Côte-d'Ivoire (Levy et Newman, 1989), du Sénégal (Diouf, 1992) et du Cameroun (Baye, 2006). Cette situation a eu deux effets principaux. En premier lieu, l'arrêt des investissements par l'État et le gel des recrutements dans la fonction publique qui représentent, dans certains cas, la seule opportunité d'obtenir un emploi dans le secteur formel. Par ailleurs, avec les programmes d'ajustements structurels, plusieurs travailleurs du secteur public ont

été licenciés. D'autres tendances inhérentes aux pays africains viennent renforcer la problématique de l'emploi des jeunes, dont la croissance démographique.

« La croissance démographique actuelle rend la question de l'emploi primordiale pour la croissance et la cohésion sociale, en Afrique subsaharienne en particulier. En effet, actuellement, les jeunes âgés de 15 à 24 ans y représentent 20% de la population; 17 millions de jeunes subsahariens entrent chaque année sur le marché du travail. Les prévisions les plus fiables estiment que ce nombre atteindra 25 millions en 2025. En cumulé, dans les 15 prochaines années, 330 millions de jeunes actifs arriveront sur le marché du travail en Afrique subsaharienne (Losch, 2012) » (Boyer et Guénard, 2014; p.1).

Les taux de chômage et de sous-emploi chez les jeunes sont deux ou trois fois plus élevés que ceux observés chez les adultes (Honorati, 2015), comme l'illustre le tableau 1.1 portant sur quatre pays africains.

Tableau 1.1 Taux de chômage et de sous-emploi pour les 15-24 ans, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana et Sénégal.

Pays <sup>1</sup>	Cameroun	Ghana	Côte d'Ivoire	Sénégal
Chômage 15-24	6.3%	15.2%	3.9%	8.11%
Chômage plus de 25 ans	2.8 %	2.3%	5.3%	6.2 %
Sous-emploi et Chômage 15-24 ans	15.9 %	19.9 %	15.7 %	
Sous-emploi et Chômage 25 ans et plus	12.7 %	12.7 %		

<sup>1</sup> Ces chiffres sont issus de la base de données de l'Organisation internationale du travail (OIT) consultée le 22 janvier 2019. Les chiffres pour le Cameroun ont été collectés pour le Cameroun en 2014, pour la Côte d'Ivoire en 2016, pour le Ghana et le Sénégal en 2015.

D'autres raisons peuvent également être invoquées comme le niveau de scolarisation des individus et la zone de résidence (rurale, urbaine) qui sont présentés dans le tableau 1.2 et qui portent également sur les jeunes <sup>1</sup>.

---

1. Les tableaux permettent de voir que le niveau de chômage est plus important pour les personnes qui n'ont pas beaucoup d'années de scolarité, comparativement à celles qui en ont plus, mais la relation n'est cependant pas linéaire. On observe en effet, avec le tableau 1.2, que le chômage au niveau moins que basique est plus faible, que le niveau basique. Cette situation s'expliquerait par le fait, que les travailleurs de la dernière catégorie « niveau moins basique » habiteraient principalement, les zones dans lesquelles l'obligation de travailler pour assurer ses besoins vitaux est moins forte, c'est-à-dire les zones rurales (Mesplé-Somps et al., 2008).

Tableau 1.2 Taux de chômage par niveau d'éducation et zone de résidence pour le Cameroun, la Côte d'Ivoire et le Sénégal

Pays	Avancé	Intermédiaire	Basique	M.B <sup>3</sup>	Nat. <sup>3</sup>	Urbain	Rural
Cameroun	19.4 <sup>1</sup> %	36.9%	40.4%	3.3%	6.3%	12.7%	2.4%
Côte-d'Ivoire <sup>2</sup>	5.9%	8.9%	50.8%	30.4%	3.9%	6.5%	1.5%
Sénégal	18.8 <sup>1</sup> %	24.8%	14.3%	7.9%	6.8%	10.1%	3.3%

<sup>1</sup> Ces résultats ne sont pas considérés comme fiables par le BIT.

<sup>2</sup> Les résultats portent respectivement sur les années 2014 pour le Cameroun, 2015 pour le Sénégal, et 2016 pour la Côte d'Ivoire.

<sup>3</sup> M.B signifie moins que basique et Nat. signifie national.

Certains font valoir que les jeunes de 15-24 ans ne détiennent pas les compétences et l'expérience recherchées par les employeurs (Filmer et al., 2014). Les systèmes éducatifs de ces pays présentent en effet des lacunes importantes qui amènent plusieurs jeunes à décider de quitter l'école tôt, sans terminer leur cursus scolaire. La qualité de l'enseignement peut également être montrée du doigt. D'autres problèmes systémiques, comme la forte présence de corruption ou l'absence de bonne gouvernance, contribuent à accentuer ce phénomène (Acemoglu, 2005). L'éducation n'est de surcroît pas toujours accessible, et ce sont alors les enfants appartenant aux classes sociales les moins aisées qui, en grande majorité, en paient le prix (World Bank, 2018b). Le genre, les caractéristiques socio-économiques et l'environnement sont d'autres raisons qui peuvent être évoquées. Les compétences recherchées sur le marché du travail sont également en constante évolution. Acquérir de nouvelles compétences est donc une nécessité qui s'impose à tous, mais encore plus aux jeunes de 15-24 ans qui cherchent à intégrer le marché du travail.

Des programmes d'employabilité ont ainsi été mis sur pied en Afrique pour accroître les compétences des jeunes et ainsi faciliter leur insertion sur le marché du travail. Pourtant, plusieurs jeunes ne se prévalent pas des programmes qui leur sont offerts souvent gratuitement pour développer leur capital humain et ceux qui s'en prévalent sont nombreux à ne pas persévérer jusqu'à la fin du programme. De plus, les études qui ont tenté de mesurer l'impact de ces programmes en Afrique

subsaharienne font état de résultats très modestes. Nous proposons dans ce projet de recherche d'explorer une piste qui permettrait d'expliquer à la fois la faiblesse des taux de participation et de diplomation ainsi que la faiblesse des impacts estimés sur l'insertion en emploi des diplômés. Cette piste est que des biais cognitifs pourraient altérer le jugement des jeunes lorsqu'ils décident de participer au programme, de déterminer le niveau d'effort à fournir pour acquérir les compétences que vise à transmettre le programme et de persévérer jusqu'à la fin.

Notre hypothèse est que les programmes d'employabilité sont, de façon générale, bénéfiques aux jeunes qui décident d'y participer, de s'y impliquer pleinement et de les compléter. Cependant, les décisions que doivent prendre les jeunes à leur égard (participation, assiduité et effort, persévérance) sont sujettes à des biais cognitifs. Une originalité de cette étude est d'examiner comment les décisions des jeunes au sujet des programmes d'employabilité sont susceptibles d'être entachées par certaines heuristiques et biais cognitifs, et d'analyser de quelles façons ces heuristiques et biais pourraient se manifester en termes comportementaux. Nous inspectons par la suite un certain nombre de programmes d'employabilité africains pour apprécier si ces manifestations comportementales sont observées.

## 1.2 Les programmes d'employabilité : des impacts modestes

### 1.2.1 Le concept d'employabilité

Les différentes définitions présentes dans la littérature permettent de dégager certains points convergents liés à la notion d'employabilité. En premier lieu, les différentes définitions font ressortir son caractère évolutif. Elle est dépendante des exigences de son temps sur le marché du travail, mais aussi des aspirations professionnelles des jeunes et du type de carrière recherchée (Hassen et Hofaidhllaoui, 2012). En deuxième lieu, l'employabilité comporte également une part d'adapt-

tabilité, puisqu'elle permet de modifier les caractéristiques requises pour les travailleurs en fonction des besoins du marché du travail.

Dans la littérature, certains points divergents apparaissent aussi. Le concept d'employabilité peut faire référence à différentes compétences et à différents outils comportementaux mobilisables chez les individus ou n'apparaître que comme une simple capacité ou volonté à développer ses compétences en vue d'obtenir un emploi (Bourguet et al., 2006). Trois principales caractéristiques se dégagent de ces différentes définitions. Les caractéristiques individuelles, l'environnement et le marché du travail. Enfin, d'autres dimensions peuvent être greffées aux premières citées. Othmane (2011) ajoute la possibilité d'obtenir un emploi satisfaisant comme autre dimension de l'employabilité. Dans le cadre de cette étude, nous reprendrons la définition proposée par Othmane (2011, p. 81) :

« C'est la capacité et la volonté relatives d'un individu, à trouver un emploi satisfaisant, conserver son emploi et progresser au niveau professionnel, et à retrouver un autre emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise actuelle, s'il le souhaite ou s'il est licencié, et ce dans des délais raisonnables ».

### 1.2.2 Les déterminants de l'employabilité

Les déterminants de l'employabilité sont multiples. En économie, l'employabilité est associée au capital humain (Schultz, 1961 ; Mincer, 1958 ; Mincer, 1974 ; Becker, 1964). Dans la théorie du capital humain de Becker (1964), l'éducation et la formation sont considérées comme des investissements que l'individu effectue en vue de se constituer un capital productif. Une limite importante de cette théorie réside dans le fait qu'elle ne tient pas compte des capacités intrinsèques et des origines sociales des individus (Othmane, 2011). D'autres théories, comme celle du signal de Spence (1974) ou encore celle du filtre d'Arrow et al. (1973), avancent que le but du système éducatif n'est pas d'accroître, par le fait même, la produc-

tivité des individus, mais simplement de créer les conditions d'un tri progressif vers l'emploi<sup>2</sup>. La théorie du signal surenchérit en affirmant que la formation, ou encore le diplôme, est un signal envoyé à l'employeur sur les qualités de l'individu (intelligence, motivation, estime de soi, autonomie, etc.). Sur le plan sociologique, le concept fait référence aux théories des trous structurels<sup>3</sup> et, parfois, au capital social (Raider et Burt, 1996) qui désignent : « la structure des réseaux relationnels des individus, les modalités d'interconnexions entre les personnes avec lesquelles chaque personne est liée »<sup>4</sup> (Othmane 2011 ;p. 85). Othmane ajoute :« Il est essentiellement un attribut individuel, mais à la différence de la conception de Bourdieu, il n'a pas été hérité, mais plutôt construit : chacun a la possibilité de créer son réseau de relations et de l'utiliser à bon escient » (Othmane, 2011 ; p. 85). L'employabilité dans ce dernier cas résulterait de la capacité d'un individu à appartenir ou à se forger des réseaux dans le but d'obtenir des opportunités d'emplois.

### 1.2.3 Description des programmes d'employabilité

Les programmes d'employabilité ont pour principal objectif d'aider au développement des compétences et de permettre ainsi d'augmenter les chances des participants de se trouver un emploi ou de réussir une transition professionnelle. Ces programmes ont été conçus, dans un premier temps, en ne tenant compte que de

---

2. Au moment de prendre des décisions d'embauche, les employeurs n'ont pas la possibilité de connaître les compétences et le niveau de productivité de leurs futurs employés (problème d'antisélection). Le diplôme constituerait dans ce dernier cas un signal envoyé par les chercheurs d'emploi, pour réduire le degré d'incertitude des futurs employeurs.

3. Ce concept fait référence à une absence de relations entre des contacts non-redondants. Un contact est considéré comme redondant lorsqu'il procure les mêmes informations qu'un autre lien.

4. Une présentation plus détaillée de ce concept est présentée par Othmane (2011).

l'aspect économique : il suffirait de transmettre des compétences aux individus et le marché du travail ferait le reste. À la suite de l'évolution du marché du travail, le développement d'un réseau professionnel et des capacités intrinsèques (par exemple : communication verbale et non verbale, esprit d'équipe, confiance en soi) s'est greffé. Ces programmes s'inscrivent désormais dans une définition plurielle de l'employabilité qui associe ces programmes à des conceptions économiques, sociologiques et psychologiques.

Il en existe dans presque tous les pays, dont dans de nombreux pays africains. Des sommes très importantes sont investies annuellement dans ces programmes<sup>5</sup>. Ils se déroulent habituellement en deux phases (Cho et al., 2013 ; Friedlander et al., 1997 ; Honorati, 2015). La première phase (qui peut s'étendre sur un intervalle de six semaines à trois mois) consiste en une période d'apprentissage pendant laquelle les cours sont directement fournis par les centres de formation. Les participants au programme suivent alors une formation sur des compétences générales. La seconde phase revêt la forme d'un stage dans une entreprise où les participants ont l'occasion de mettre en pratique leurs connaissances et d'acquérir de l'expérience (compétences techniques). Cette étape peut s'étaler sur une période de trois mois ou plus. Ces programmes s'adressent à des personnes qui ont entre 15 et 24 ans de préférence, mais certains programmes admettent des participants jusqu'à l'âge de 35 ans. Ces personnes doivent également posséder des compétences minimales en littératie et en numératie (Ibarraran et al., 2014).

---

5. En 2012 différents projets étaient mis en œuvre par l'organisation internationale du travail (OIT) dans 27 pays africains, pour une enveloppe de près de 80 millions de dollars US. <https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/youth-employment/lang-fr/index.htm>

#### 1.2.4 Résultats : insertion à l'emploi et revenus

Les résultats des programmes d'employabilité se déclinent principalement en termes d'insertion en emploi et de revenus. Friedlander, Greenberg et Robins (1997 ; p. 1810) affirment notamment que :

« The broadest generalization about the current knowledge of government training programs for the disadvantaged is that they have produced modest positive effects on employment and earnings [...] they have failed to produce positive effects for youth ».

Dans les pays développés, une étude de Betcherman, Olivas, et Dar (2004) note que ces programmes ont un impact se situant entre faible et modéré sur l'emploi et le revenu des participants à ces programmes. Des études plus récentes révèlent cependant que les évaluations à long terme sont plus favorables que les évaluations à court terme. Il apparaît en effet que beaucoup de programmes ayant des impacts non significatifs, ou négatifs, après un an, ont un impact positif après deux ou trois ans (Card et al., 2010). Pour ce qui est des résultats pour l'emploi et le revenu dans les pays en développement, quoiqu'ils apparaissent meilleurs que ceux obtenus dans les pays développés (Bandiera et al., 2017 ; McKenzie, 2017), ils restent globalement modestes. On note cependant que des résultats positifs importants ont été obtenus par certaines études africaines (Adoho et al., 2014 ; Bandiera et al., 2017 ; Honnorati, 2015)<sup>6</sup>.

Les résultats présents dans la littérature démontrent également que ce sont les femmes qui enregistrent les meilleurs résultats en participant à ces programmes (Friedlander et al., 1997). À cela s'ajoute le fait qu'elles sont le plus souvent les plus exposées au chômage de longue durée (Díaz et Jaramillo, 2006 ; Delajara et

---

6. Dans la suite de ce chapitre, nous présentons en détail les résultats obtenus par ces différentes études africaines.

al., 2006). De plus, il apparaît qu'elles font face à un coût d'opportunité important puisque les heures consacrées à la formation étaient utilisées pour un travail salarié, ou, encore, pour travailler dans l'entreprise familiale, ce qui a une conséquence négative sur l'épargne de celles-ci.

De plus, les résultats sont parfois surestimés dans les pays en développement, car ils ne prennent pas en compte les revenus générés par des activités dans le secteur informel avant l'entrée dans les programmes d'employabilité lorsqu'elles ne sont pas monétarisées, comme dans le cas d'un travail dans une ferme ou dans une société familiale (Betcherman et Khan, 2015). En Afrique, au Libéria par exemple, Adoho et al. (2014) obtiennent des résultats positifs pour l'insertion en emploi. Les résultats démontrent cependant qu'il faudra 12 ans aux participants pour que l'investissement consenti par les bailleurs de fonds (coût de formation), par participant, puissent être rentabilisés. Blattman et Ralston (2015) affirment également que les programmes d'employabilité ont montré peu d'impact sur la stabilité et la pauvreté dans les pays les plus fragiles de la planète (incluant les pays africains), l'explication résidant dans les coûts qu'engendrent de tels programmes. Betcherman et Khan (2015 ; p.16) affirment cependant dans un rapport sur l'emploi des jeunes en Afrique : « It is difficult to assess the quality of youth employment interventions, given the lack of rigorous program evaluation and limited evidence available ».

D'autres travaux à l'instar de ceux d'Alfonsi et al. (2020) en Ouganda permettent d'observer que ces programmes peuvent permettre d'obtenir des résultats positifs. Leurs résultats démontrent en effet que, trois ans après l'intervention, ceux ayant participé au programme ont plus de chance de trouver un emploi et d'obtenir de meilleurs revenus. Des résultats semblables à ceux obtenus par Honnorati (2015) qui démontrent une augmentation des revenus obtenue grâce à la participation à un programme d'employabilité au Kenya. Enfin, l'observation de différents ré-

sultats liés aux programmes d'employabilité montre que les programmes offrant une structure de formation, plus un stage en entreprise permettent d'obtenir de meilleurs résultats que les programmes offrant une formation et des activités entrepreneuriales (Card et al., 2018, 2010; McKenzie, 2017).

#### 1.2.5 Explications avancées justifiant les impacts modestes.

Plusieurs explications ont été avancées pour expliquer l'impact modeste des programmes d'employabilité. McKenzie (2017) met l'accent sur les taux de non-réponse élevés (en raison principalement de l'attrition touchant les études, de l'utilisation de sondages pour mesurer les résultats des programmes et de l'abandon des programmes par les participants) qui affligent ces études. À titre illustratif, Cho et al. (2013) présentent un taux d'attrition de 46%. Puisque les individus qui disparaissent pourraient avoir un profil différent des autres, les résultats pourraient être entachés d'un biais de sélection. Les différents participants au programme peuvent aussi exagérer les résultats obtenus pour remercier ceux qui ont permis leur participation au programme, ce qui pourrait constituer une forme de désirabilité sociale. Cela devrait toutefois conduire à une surestimation des résultats et, par conséquent, ne pourrait expliquer les résultats modestes trouvés. En fait, cela signifierait que les résultats sont encore plus modestes.

Les taux d'abandon de ces programmes sont également importants. En Amérique latine, le taux d'abandon se situait à 18,5% en Colombie (Attanasio et al., 2011) et à 38% en République dominicaine (Card et al., 2011). On observe également que plusieurs jeunes choisissent de ne pas prendre part à des programmes d'employabilité, même lorsque cela leur serait bénéfique. Ainsi, même lorsque les jeunes se voient offrir une chance de participer à un programme d'employabilité, ceux-ci ont tendance à ne pas la saisir. Cho et al. (2013, p.4) écrivent au sujet des participants

à ces programmes :

« Why potential participants drop out and do not take advantage of a program designed to build their human capital and offered to them at deeply discounted rates (or even for free) is an important puzzle worth exploring ».

Une autre explication sous-entendue par la littérature est que les programmes ne développeraient pas les bonnes compétences. Certains chercheurs recommandent en effet de miser davantage sur les compétences générales (Heckman et al., 2006) et les compétences comportementales (Mobarak et al., 2012 ; Ashraf et al., 2009 ; Hanna et al., 2016), alors que d'autres proposent de tabler sur l'apprentissage en emploi (Eby et al., 2008 ; Krumboltz et Worthington, 1999).

En dehors des raisons sus évoquées, la littérature fait apparaître la difficulté de ces programmes à cibler des jeunes issus des groupes les plus vulnérables, qui apparaissent comme étant les plus à même de bénéficier des avantages de ces programmes (e.g. Mckenzie, 2017). À ces difficultés s'ajoute le fait que pour entrer dans ces programmes, il faut démontrer de l'intérêt. Or, les résultats présentés par Mckenzie (2017) démontrent que 70% à 85% des personnes sélectionnées pour entrer dans ces programmes ne remplissent pas les formulaires nécessaires<sup>7</sup>. Enfin, Betcherman et Khan (2015) soulignent la nécessité d'envisager d'autres types de formations que ceux associés aux emplois salariés, car ils ne constituent pas la majorité des possibilités d'emplois disponibles en Afrique.

Jusqu'ici, la faiblesse de la participation et de la persévérance a été attribuée à la perception d'inefficacité de ces programmes chez les jeunes (Mobarak et al., 2012 ; Ashraf et al., 2009 ; Hanna et al., 2016), mais aucune étude ne semble avoir abordé cette question de front. Toutefois, la perception d'inefficacité pourrait être

---

7. Mckenzie (2017) met en évidence ainsi la nécessité de fournir une assistance aux personnes qui souhaitent entrer dans le programme, ou de réduire le nombre de formulaires nécessaires pour entrer dans le programme.

due à la présence de biais cognitifs. En effet, tous les programmes d'employabilité, y compris ceux axés sur les compétences comportementales et l'apprentissage en emploi, requièrent des participants qu'ils fournissent un effort immédiat en vue de bénéfices incertains, qui ne viendront qu'après plusieurs mois. L'économie comportementale nous enseigne qu'il s'agit là de circonstances menant les gens à commettre des erreurs de raisonnement. La jeunesse des participants visés par ces programmes devrait exacerber ce problème. La psychologie nous apprend que les jeunes ont plus de difficultés à anticiper les conséquences futures de leurs actes présents. Cela est problématique puisqu'ils doivent prendre des décisions qui auront un impact sur leur vie, à un âge où leur cerveau n'est pas pleinement développé (Jabbar, 2011 ; Koch et al., 2015). Ils ont, de surcroît, plus de difficulté à retarder leur satisfaction (Bauer et Chytilová, 2010).

L'hypothèse que nous explorons dans ce chapitre est que les jeunes ciblés par les programmes d'employabilité sont particulièrement sujets aux erreurs de raisonnement et, conséquemment, que les retombées de ces derniers s'en trouvent amoindries. Dans la prochaine partie, nous utilisons les concepts de l'économie comportementale pour mettre en lumière les principaux biais et heuristiques susceptibles d'affecter les jeunes lorsqu'ils décident de participer, de fournir un effort optimal et de persévérer jusqu'à la fin du programme.

### 1.3 La perspective de l'économie comportementale appliquée aux programmes d'employabilité.

L'économie comportementale fournit un cadre pour étudier les comportements non rationnels. Elle spécifie dans quelles circonstances les individus sont enclins à prendre des décisions irrationnelles et suggère comment modifier l'environnement pour favoriser l'adoption d'un comportement rationnel. Stanovich et West (2000) vont baptiser les deux systèmes qui gouvernent notre jugement, le système

1 et système 2. Cependant, certains travaux de Tversky et Khaneman (1983) permettaient déjà de définir certaines caractéristiques du système 1. Il est automatique. Il est, rapide, non contrôlé, inconscient, associatif et ne demande pas ou peu d'effort mental (Khaneman, 2003). Le deuxième système est réflexif. Il est plus lent, contrôlé, conscient, déductif et exige un effort mental. Leurs travaux mettent en évidence les raccourcis mentaux (heuristiques) auxquels font appel ces deux systèmes et les biais auxquels ils peuvent conduire (Khaneman et Tversky, 1973 ; Tversky et Khaneman 1974 ; Khaneman et al., 1982). Si les deux systèmes sont sujets aux biais cognitifs, le système 1 en souffre davantage. Ils montrent aussi que les biais résultent de l'interaction entre ces deux systèmes (Khaneman et Tversky, 1973 ; Tversky et Khaneman 1974).

Sunstein et Thaler (2003) précisent dans quelles circonstances ces deux systèmes sont susceptibles de produire des biais. En premier lieu, lorsque les choix impliquent des coûts immédiats et des bénéfices futurs. Deuxièmement, lorsque l'évaluation des différents choix qui s'offrent est complexe, notamment parce qu'elle implique la prise en compte de statistiques et de coûts d'opportunité qui ne sont pas immédiatement visibles. En troisième lieu, lorsqu'il s'agit d'un choix fait rarement ou pour la première fois puisqu'il est impossible d'apprendre de ses erreurs passées. Enfin, lorsque le retour d'information sur le bien-fondé du choix est absent ou erroné. Lorsque de telles circonstances prévalent, des erreurs de raisonnement sont à prévoir. Or toutes ces circonstances sont réunies lorsque les jeunes doivent choisir de participer à un programme d'employabilité, de fournir un niveau d'effort et de persévérer jusqu'à la fin. Dans cette section, nous nous proposons d'exposer les différents biais susceptibles d'altérer le jugement des jeunes par rapport aux programmes d'employabilité et réfléchir aux conséquences de ces biais sur les décisions qu'ils prendront.

Les programmes d'employabilité exigent en effet des jeunes qu'ils supportent un

coût immédiat qui prend la forme d'un renoncement à une activité (dans le secteur informel ou dans la famille par exemple) et d'un effort à fournir pour acquérir les compétences que vise à transmettre le programme en vue d'une espérance de gains futurs. D'autre part, l'évaluation des bénéfices futurs espérés est complexe puisqu'elle doit prendre en compte le flux du revenu additionnel généré par le programme d'employabilité, lequel contient un élément d'incertitude. De plus, il ne s'agit pas d'un choix auquel les jeunes sont confrontés fréquemment et le retour d'information ne permet pas forcément au jeune de bien isoler l'impact du programme d'employabilité sur l'évolution de sa situation.

Lorsqu'un jeune décide de participer ou non à un programme d'employabilité, il doit estimer (1) à quoi il devra renoncer afin de pouvoir participer, (2) le niveau d'efforts minimum que la participation au programme exigera de lui et (3) l'espérance des gains additionnels futurs que lui procurera le programme. S'il décide de participer au programme, il acquerra des informations plus justes et précises, au fur et à mesure de sa formation, sur le coût d'opportunité, l'effort à consentir et les retombées. De nouvelles opportunités pourront aussi surgir. Il devra ainsi décider, tout au long de sa formation, s'il persévère et s'il révisé son niveau d'effort ou, encore, s'il abandonne. Plusieurs biais pourront alors altérer son jugement. Cette section permet également de présenter et de définir les différents biais et heuristiques retenus dans le cadre de cette étude ceci au moyen de l'économie comportementale.

### 1.3.1 Le biais d'ancrage

Le premier biais susceptible d'altérer la prise de décision chez les jeunes est le biais d'ancrage. Bien souvent, lorsque nous devons analyser une situation qui nous est inconnue, nous partons d'une situation que nous connaissons et nous lui

apportons des ajustements pour prendre en compte les spécificités de la situation qui fait l'objet de notre analyse (heuristique d'ancrage). En d'autres mots, notre raisonnement part d'un ancrage. Le problème est l'ajustement apporté à l'ancrage est généralement insuffisant, car nous avons tendance à stopper notre ajustement dès que nous atteignons une zone d'incertitude, d'où le biais.

Il est possible, par exemple, que l'ancrage que le jeune utilisera pour se faire une opinion sur le niveau d'efforts requis par le programme provienne principalement de sa propre expérience scolaire passée, ou de l'expérience d'anciens participants au programme. Or, comme les participants visés dans les programmes d'employabilité sont habituellement des personnes ayant décroché tôt de l'école en raison de difficultés scolaires, il est plausible que cet ancrage renvoie à une expérience négative. Il ajustera cette expérience pour prendre en compte le fait qu'il ne s'agit pas d'un contexte scolaire à proprement parler, mais l'ajustement sera probablement insuffisant, de sorte qu'il surestimera le niveau d'efforts requis par le programme.

En ce qui concerne l'estimation du flux de revenus, il est plausible qu'il partira d'informations obtenues en discutant avec d'anciens participants pour déterminer les revenus potentiels additionnels qu'il est en droit d'attendre. Il pourrait décider de comparer les revenus de ceux qui ont participé à un programme, aux revenus de ceux n'ayant pas suivi celui-ci. De tels exemples ne lui fourniront toutefois qu'une idée de l'espérance des gains à court terme, alors que l'analyse devrait porter sur une estimation de flux de revenus espérés à long terme. Comme mentionné précédemment, les résultats des programmes d'employabilité apparaissent plus importants à moyen terme. Enfin, si les expériences des connaissances retenues comme ancrage n'ont pas été concluantes, le jeune pourra sous-estimer les gains qu'il pourrait en tirer. Dans les différents cas considérés, cette heuristique aura pour effet de dissuader le jeune à participer au programme ou encore à fournir un effort important.

### 1.3.2 Le biais de disponibilité

Le second biais susceptible d'altérer la prise de décision chez les jeunes est le biais découlant de l'heuristique de disponibilité. Pour analyser une situation, notamment la probabilité qu'un évènement survienne, on a tendance à se fier à la facilité avec laquelle des exemples jugés pertinents nous viennent à l'esprit (heuristique de disponibilité). La forte couverture d'un évènement dans les médias, la récurrence d'évènements similaires, notre familiarité avec la situation auront toutes pour conséquence d'accroître notre facilité à récupérer des exemples de notre mémoire. Or, dès que cette facilité n'est pas proportionnelle à la fréquence de l'évènement, notre estimation de la probabilité sera biaisée. Ainsi, en nous limitant aux informations immédiatement disponibles nous pourrions être amené à surestimer ou sous-estimer la probabilité d'un évènement, d'où le biais.

Dans le cas des décisions liées à la participation et à la persévérance à un programme d'employabilité, différentes probabilités doivent être estimées : celles de réussir le programme, de décrocher un emploi, de travailler dans son secteur de préférence, mais aussi et surtout, celles nécessaires au calcul du flux de revenus futurs. Or, il est possible que les probabilités que les jeunes utilisent pour calculer leur espérance de gains soient influencées par le biais de disponibilité. Ce sera le cas si les différents exemples pertinents qui viennent à l'esprit du participant lui servent à estimer ces probabilités. Par exemple, supposons qu'il y a deux « états du monde » possibles suite à sa participation. Le premier état est celui qui voit le revenu du participant demeurer le même ( $y$ ). Le second est celui qui voit le participant obtenir un revenu supplémentaire d'un certain montant ( $z$ ). L'espérance de gain pour une période est décrite par la relation suivante :

$$E(g) = [P(y) \times 0] + [(1 - P(y)) \times z] = [(1 - P(y)) \times z]$$

Cependant, supposons que le jeune connaisse un nombre « $n$ » de participants au programme, et que « $m$ » participants semblent avoir obtenu un revenu supplémentaire de  $z$  à la suite de la participation au programme, avec  $m \leq n$ . L'heuristique de disponibilité amènera, le jeune à déterminer sa probabilité d'obtenir un gain, c'est-à-dire  $(1 - P(y))$ , comme le rapport :  $m/n$ . Néanmoins, le risque est que l'« échantillon » de jeunes ne soit pas représentatif. Dans ce cas, l'estimation réalisée sera erronée. D'autres facteurs peuvent également influencer l'estimation de ces probabilités, comme le fait d'avoir participé à des programmes similaires dans le passé, ou encore la connaissance des avantages et désavantages associés à une participation à de tels programmes. Ainsi, le processus réflexif auquel le jeune s'astreint le poussera donc, à établir une probabilité composite, lui permettant d'envisager différents scénarios. Cependant, comme cette probabilité reposera sur des exemples immédiatement disponibles, le processus conduira encore une fois à une estimation erronée.

### 1.3.3 Le biais d'optimisme et le biais du présent

Plusieurs d'entre nous rêvent en secret du grand jour où ils gagneront le grand lot à la loterie qui leur permettra de ne plus aller travailler le lendemain. Nous savons mathématiquement que les probabilités de réalisation d'un tel évènement sont quasi nulles. Pourtant, nous ne pouvons nous empêcher de penser que nos chances sont plus élevées que celles issues des estimations statistiques. Il s'agit d'un exemple du biais d'optimisme (Shepperd et al., 2002). Ce biais peut également se manifester lorsqu'un individu a tendance à avoir trop confiance en ses propres capacités (chances) par rapport à celles des autres. Le jeune pourrait ainsi surévaluer ses capacités de réussir à trouver un emploi satisfaisant sans faire appel à un programme d'employabilité. Ce biais peut conduire les individus à limiter l'influence de certains facteurs négatifs dans leurs estimations, conduisant ainsi à

la détermination de probabilités erronées.

Ce biais pourrait également se manifester au travers de sa capacité à contrôler ses comportements futurs. Le jeune aura tendance, par exemple, à surestimer ses capacités à épargner dans le futur, à adopter des habitudes de vie plus saines plus tard et à étudier plus sérieusement le lendemain. Dans l'estimation de la probabilité de réussir le programme, les individus vont s'appuyer sur la confiance qu'ils ont en leurs propres capacités et en leurs capacités à adopter des comportements vertueux dans le futur sans suffisamment tenir compte d'évènements négatifs pouvant impacter leur participation (fatigue, responsabilité familiale, désintérêt pour les diverses formations dispensées).

Il est possible d'anticiper que les jeunes auront une préférence pour le présent. Dès lors, cette situation pourrait avoir un impact sur la perception des coûts associés à une participation au programme, et donc du coût d'opportunité. Le fait de subir les coûts immédiatement plutôt que dans le futur accroît la perception des coûts chez les participants. Le jeune pourrait donc considérer le renoncement à un travail comme un important coût à payer pour obtenir une meilleure situation dans le futur. Le deuxième effet porte sur l'analyse de flux de revenus. Le fait que les gains soient futurs plutôt qu'immédiats réduit au contraire la perception de ces revenus pour les participants. Dans les deux cas, le jeune surestimera les coûts et minimisera les gains attendus d'une participation au programme. Le jeune sous-estimera, dans ce cas, la possibilité que sa participation au programme soit bénéfique.

Cette préférence pour le présent aura également un impact sur le niveau d'effort des jeunes participants au programme. En effet, tous les programmes d'employabilité, y compris ceux axés sur les compétences comportementales et l'apprentissage en emploi, requièrent des participants qu'ils fournissent un effort immédiat en vue

de bénéfices incertains qui ne viendront qu'après plusieurs mois. L'économie comportementale nous enseigne qu'il s'agit là de circonstances menant les gens à faire preuve d'incohérence temporelle (Ferey et al., 2013 ; O'Donoghue et Rabin, 1999) et, en conséquence, à fournir un effort sous optimal. Le coût de l'effort à fournir le jour même paraît en effet plus lourd aux participants que le coût du même effort le lendemain, ce qui les amène à reporter au lendemain l'effort maximal. Malheureusement, le lendemain, le même problème d'incohérence temporelle survient de sorte que l'effort peut rester sous-optimal jour après jour. Au final, les participants pourraient ne pas avoir bien intégré les compétences et les connaissances que le programme visait à transmettre, ce qui réduira l'impact souhaité du programme. Il peut également devenir rationnel pour certains des participants de simplement quitter le programme si l'effort a été trop faible et qu'il y a par conséquent risque d'échec. D'autres pourraient également décider de poursuivre le programme, tout en courant le risque de ne pas réussir celui-ci.

#### 1.3.4 Le biais d'aversion à la perte

C'est l'une des règles empiriques les mieux connues en économie comportementale. Elle est résumée par l'expression « les pertes semblent plus conséquentes que les gains » (Kahneman et Tversky, 1979). On considère que la douleur associée à une perte est psychologiquement deux fois plus prégnante que le plaisir associé à un gain. L'individu aura tendance à donner plus de poids aux pertes qu'aux gains. Ainsi même si le coût d'opportunité associé à la participation à un programme d'employabilité est inférieur aux gains espérés de revenu, il est possible que la désutilité associée au coût d'opportunité se révèle supérieure à l'utilité liée aux gains espérés.

Si le jeune décide d'intégrer un programme d'employabilité, il reste possible qu'il

abandonne en cours de route, en raison de meilleures opportunités d'emplois et de revenus qui n'apparaissent pas au départ. Il fait dans ce cas un arbitrage entre continuer la formation et espérer un meilleur emploi dans le futur, ou saisir immédiatement l'opportunité d'avoir un nouvel emploi. Ce comportement est observable dans plusieurs programmes d'employabilité ciblant les jeunes. À titre illustratif, nous pouvons prendre l'exemple de nombreux collèges en Ontario (Collège algonquin, la Cité collégiale, etc..) qui offrent des programmes d'employabilité aux jeunes dans lesquels les jeunes entrent, mais quittent ceux-ci aussitôt que des offres d'emplois leur sont offertes dans les domaines pour lesquels ils possédaient déjà des qualifications (Skolnik, 2020).

### 1.3.5 Le biais de substitution

L'heuristique de substitution est un raccourci mental au moyen duquel un individu remplace une question complexe par une question plus simple (Morewedge et Kahneman, 2010). À titre illustratif, si l'analyse des coûts et des bénéfices à participer au programme se révèle trop complexe, il est possible que le jeune se rabatte sur l'heuristique de substitution en changeant la question : « est-il dans mon intérêt de suivre le programme ? », par des questions plus simples telles que : « Ai-je envie de suivre ce programme ? » ou encore « La responsable du programme croit-elle que je devrais suivre le programme ? ».

On ne peut également exclure le fait que les sentiments puissent jouer un rôle dans la formulation des questions subsidiaires, ainsi que leurs réponses. Néanmoins, le recours à une question subsidiaire aura pour conséquence de ne pas tenir compte de l'entièreté de la situation et pourra conduire à une réponse erronée. En ce sens, on peut anticiper que l'expérience scolaire négative du jeune pourrait le dissuader de participer. Il se peut également que le jeune décide de suivre le chemin d'autres

jeunes ayant dû faire face aux mêmes difficultés. Il obéirait ainsi à une démarche qui est simplement mimétique, ce qui lui éviterait le fardeau d'une trop grande analyse impliquant une importante quantité d'informations. Ce dernier élément permettrait au participant de ne pas se livrer à la difficile tâche de l'évaluation de flux de revenus ainsi que du niveau d'effort pour satisfaire aux exigences du programme.

Dans la prochaine partie, nous nous intéressons à quatre programmes d'employabilité en Afrique et en particulier aux résultats de ces derniers en termes de placement en emploi et de revenus ainsi qu'aux impacts potentiels des biais cognitifs sur les résultats de ces programmes.

#### 1.4 Évaluation de la présence de biais cognitifs dans les programmes d'employabilité

Nous cherchons ici à valider provisoirement l'hypothèse centrale de notre thèse, à savoir que des biais cognitifs pourraient décourager les jeunes les plus susceptibles de bénéficier des programmes d'employabilité d'y participer et, dans le cas échéant, de s'y investir optimalement et de persévérer jusqu'à la fin du programme, ce qui aurait pour effet d'affaiblir les impacts des programmes. Pour ce faire, nous avons retenu un certain nombre d'études ayant évalué les impacts d'un programme d'employabilité africains et avons comparé les impacts de ces programmes et leur taux de participation et de persévérance. Notre hypothèse implique que les programmes présentant des taux de participation et de persévérance qui sont plus faibles sont aussi ceux qui obtiennent les moins bons résultats.

Différents critères ont été retenus pour choisir ces programmes. Plus spécifiquement, ces critères sont :

- Ces programmes devaient s'adresser à de jeunes hommes ou femmes en

Afrique de l’Ouest, Centrale, Australe ou de l’Est.

- Ils devaient offrir une formation théorique suivie d’un stage en entreprise.
- Au moins une des composantes du programme devait porter spécifiquement sur la transmission de compétences générales ou comportementales, l’apprentissage en emploi ou les aspirations et les ambitions des participants aux programmes.
- Enfin, ces programmes devaient avoir fait l’objet d’une étude d’évaluation d’impact à l’aide de méthodes expérimentales et quasi-expérimentales. Nous avons constaté que seul un faible nombre d’évaluations complètes ont été réalisées en Afrique. En effet, nous observons que plusieurs programmes ne procèdent pas à des évaluations et, même lorsque celles-ci sont réalisées, peu d’informations sont disponibles sur les caractéristiques des participants avant leurs entrées dans le programme. De plus, ces évaluations ne portent pas sur les revenus des participants ni sur d’autres variables socio-économiques.

Après avoir passé en revue les différentes études existantes, il s’est avéré que seulement quatre études portant chacune sur un programme différent répondaient à nos critères. Il s’est aussi avéré que trois de ces quatre études ont obtenu des résultats particulièrement importants comme nous le verrons à la section 1.4.

#### 1.4.1 Présentation des programmes retenus

Les quatre programmes retenus dans le cadre de notre étude sont :

- Le programme *Technical Entrepreneurial and Vocational Education and Training* (TEVETA, Malawi) : le TEVETA est un programme qui couvre les 28 districts que compte le Malawi et qui offre la possibilité à des orphelins et des personnes ayant quitté le système éducatif d’obtenir des com-

pétences techniques dans plusieurs domaines tels que : la mécanique, la construction, la métallurgie, l'électronique, et la coiffure (Cho et al., 2013). Le programme a été créé en 2009 par le gouvernement pour trouver des solutions aux problèmes d'employabilité, de chômage, de vulnérabilité et pour lutter contre les comportements à risques chez les jeunes. Il s'adresse à des jeunes dont l'âge varie entre 15-24 ans.

- Le *Economic Empowerment of Adolescent Girls and Young Women* (EPAG, Libéria) : le projet EPAG fait partie d'un projet plus large, le programme Adolescent Girls Initiative (AGI). Le programme au Libéria offre des formations professionnelles aux jeunes filles composées de six mois de formations en classe, suivies de six mois de « placement ». Le programme s'adresse aux filles âgées de 16 à 27 ans qui possédaient des compétences minimales en littératie et numératie et qui n'allaient pas à l'école plusieurs mois avant leur entrée dans le programme (Adoho et al., 2014).
- Le programme *Kenya Youth Empowerment Project* (KYEP, Kenya) : le programme KYEP a été mis en place en 2009 (Honorati, 2015). L'objectif premier du programme était d'augmenter l'employabilité et les revenus des différents participants. Le programme ciblait les jeunes hommes et les jeunes femmes âgés de 15 à 29 ans qui présentaient un minimum de huit années de scolarité, qui n'étaient pas allés à l'école pendant au moins un an et qui n'étaient pas employés au moment de leur entrée dans le programme.
- Le programme *Empowerment and Livelihood for Adolescents* (ELA, Ouganda) : le programme a été conçu pour venir en aide aux jeunes filles ougandaises (Bandiera et al., 2017). Le programme offre des formations sur les compétences techniques qui comprennent des cours sur différentes activités génératrices de revenus. À cela s'ajoute un module sur les compé-

tences générales<sup>8</sup> à des jeunes âgées de 16 à 29 ans. Ceci par l'intermédiaire de clubs de développement pour adolescentes.

#### 1.4.2 Des effets positifs sur les revenus et l'emploi des participants

Cette partie permet surtout de présenter les résultats des programmes d'employabilité retenus. Le tableau 1.3 présente les résultats pour les revenus, l'emploi et l'attrition.

Tableau 1.3 Résumé des résultats sur le marché du travail

Études	Honorati, 2015	Cho et al., 2013	Adoho et al., 2014	Bandiera et al., 2017
Pays	Kenya (KYEP)	Malawi (TEVETA)	Libéria (EPAG)	Ouganda (ELA)
Échantillon (N)	2100	1900	2106	5966
Attrition (%)	23%	46%	24%	18%
Emploi (%)	5.6% <sup>1</sup>	P. D. R <sup>2</sup>	47%	48%
Revenu (%)	29.7%	-19.6%	80% <sup>3</sup>	79%

<sup>1</sup> Ce résultat a été obtenu en prenant le milieu de l'intervalle [0.9% ; 10.3%] calculé par Honorati, (2015).

<sup>2</sup> PDR signifie pas de réponses.

<sup>3</sup> Une partie des résultats présentés s'inspirent des résultats présentés par Mckenzie (2017).

Pour le programme KYEP au Kenya, les revenus moyens se sont accrus de 29.7% suite au programme. Dans le cas des hommes, l'augmentation de revenus mensuelle pour ceux ayant participé à la formation et au placement en stage représentait 5000 K Sh<sup>9</sup> ou 63,09 \$. Chez les femmes, l'augmentation de revenus mensuelle était encore plus importante 7500 K Sh ou 94,64 \$ (Honorati, 2015). Pour le programme EPAG au Libéria, on observe une augmentation des revenus de 80% des participantes du programme, comparativement au groupe de contrôle, soit

---

8. Les activités incluent des formations sur la santé sexuelle et reproductive, la grossesse, les infections sexuellement transmissibles, la sensibilisation au VIH/sida, le planning familial et le viol. D'autres formations sont également offertes pour les compétences de gestion, la négociation et la résolution des conflits et le leadership.

9. *Shilling Kenyan*

une augmentation de 700 LD<sup>10</sup> (10 US \$) à 1260 LD (18 US \$) par semaine (Adoho et al., 2014). Le programme TEVETA en Ouganda n'a pas cherché à mesurer directement l'impact en termes de revenus. Cependant, on peut voir une augmentation de 79% des femmes dans des activités génératrices de revenus. De plus, les participantes au programme ont connu une augmentation de 41% de leurs dépenses de consommation (Bandiera et al., 2017). La seule étude présentant des effets négatifs est celle de Cho et al. (2013), qui obtiennent une baisse des revenus de 19,6% des participants.

Pour le programme KYEP, les résultats de l'évaluation d'impact permettent d'observer que le programme a réussi à placer des jeunes en emploi et a contribué à augmenter de 15% l'emploi chez les jeunes hommes (Honorati, 2015). Lorsque les femmes sont incluses, ce chiffre baisse à 5,6%. Une différence notable doit cependant être observée. En effet, ce résultat ne représente que les emplois salariés, tandis que les 15% présentés incluent à la fois les emplois salariés, les activités génératrices de revenus ou la création d'entreprises. Les résultats du programme EPAG (Libéria) démontrent également une augmentation du placement en emploi, chez les participantes au programme de 47% (Adoho et al., 2014). Enfin, les résultats permettent de constater que le programme ELA a permis d'obtenir un placement en emploi de 48% en moyenne.

Enfin, à l'instar d'autres programmes d'Amérique latine, les niveaux d'attrition de ces programmes sont élevés. À titre illustratif, le taux d'attrition<sup>11</sup> pour le projet EPAG est de 24%, tandis qu'il est de 18% pour le programme ELA, 23%

---

10. *Dollars Libérien.*

11. L'attrition est une forme courante de non-réponse. Elle se produit lorsque des unités quittent l'échantillon entre deux rondes de collecte de données. La non-réponse caractérise le manque de données pour certaines unités de l'échantillon prévu. La non-réponse peut entraîner un biais dans les résultats de l'évaluation (Gertler et al., 2011).

pour le programme KYEP et 46%, pour le programme TEVETA.

### 1.4.3 Participation, et persévérance

Posons-nous la question suivante, quel pourrait être l'effet d'une augmentation du taux de participation, du niveau d'effort ou du taux de persévérance? Notre hypothèse est que l'amélioration de ces différents taux dans les programmes d'employabilité permettrait de garantir de meilleurs résultats à ces programmes. En effet, nous faisons l'hypothèse que les programmes d'employabilité présentant des impacts modestes ou faibles, sont aussi ceux qui sont les plus susceptibles de générer des biais cognitifs. Ce qui se traduit par des taux de participation et de persévérance plus faibles. Pour ce faire, nous nous proposons de calculer les taux de participation et de persévérance pour mieux évaluer les performances de ces programmes.

Le taux de participation représente le rapport des individus adhérents au groupe de traitement, sur les individus assignés au groupe de traitement exprimé en pourcentage. Le taux de persévérance représente le rapport des individus ayant complété le programme jusqu'à la fin, sur les individus assignés au groupe de traitement exprimé en pourcentage. Le taux de persévérance réel permet quant à lui d'exclure du calcul les personnes ayant refusé de participer. Il est obtenu en effectuant un rapport des deux premiers taux. Le tableau 1.4 présente les différents résultats obtenus pour les différentes études.

Les premiers résultats du tableau 1.4 présentent les taux de participation et de persévérance pour les programmes africains présentés précédemment. Le programme dont l'impact est le plus faible (TEVETA) est celui où les taux de participation et de persévérance sont les plus faibles. Les programmes dont les impacts (revenus et placement en emploi) sont les plus forts sont EPAG et ELA. De ces

Tableau 1.4 Taux de participation et de persévérance

Programmes	Taux de participation <sup>1</sup>	Taux de persévérance <sup>2</sup>
KYEP	80%	64%
EPAG	90 %	85 %
TEVETA	61%	14%
ELA	76%	69%

<sup>1</sup> Ce taux représente le rapport des individus adhérents au groupe de traitement sur individus assignés au groupe de traitement exprimé en pourcentage.

<sup>2</sup> Ce taux représente le rapport des individus ayant complété le programme jusqu'à la fin, sur les individus assignés au groupe de traitement exprimé en pourcentage. Nous avons également calculé un autre taux qui représente le rapport entre les individus ayant complété le programme jusqu'à la fin sur les individus adhérents au groupe de traitement. Il permet d'obtenir les résultats meilleurs pour Honorati (2015) le taux passerait à 80%, pour Adoho et al. (2014) il passerait à 94%, tandis que pour Cho et al. (2013) il passerait de 14% à 23%. Enfin, pour Bandiera et al. (2017), il passerait de 69% à 91%.

deux programmes, le programme EPAG présente les taux de participation et de persévérance les plus élevés. Nous observons également que trois programmes présentent des taux de participation supérieurs à 75% (KYEP, EPAG et TAVETA), tandis que les taux de persévérance qui leur sont associés, bien qu'étant inférieurs, restent élevés.

Les résultats présentés (emplois, revenus) et les différents taux de participation et de persévérance des programmes retenus permettent de constater que le programme TEVETA est aussi le seul programme ayant obtenu des résultats négatifs, en termes de revenus. De plus, le programme ne fournit aucune information sur le taux de placement en emploi des participants au programme. Les résultats des tableaux 1.3 et 1.4 semblent donc supporter, dans une certaine mesure, notre hypothèse que les programmes d'employabilité ayant des taux de participation et de persévérance plus faibles obtiennent des résultats plus faibles.

L'observation de la structure de ces programmes permet également d'affirmer que les programmes qui connaissent les meilleurs résultats en termes, de participation, et de diplomation offrent plus que de simples formations, et surtout cherchent à réduire l'influence des biais cognitifs. À titre illustratif les formations dans le

programme ELA sont dispensées par des mentors qui sont des anciennes participantes. Les réunions ont lieu en fin d'après-midi au sein des communautés, ce qui permet aux filles de ne pas choisir entre ce programme et la scolarisation classique. Il y a également lieu de souligner, le fait que l'animatrice des formations ait seulement quelques années de plus que les participantes, facilite le transfert des connaissances. On note également que plusieurs activités externes sont encouragées pendant la participation au programme, telles que : la course, la danse, le chant, le théâtre. Plusieurs *nudges* ou incitatifs sont utilisés tels que la manipulation par effet pair. D'autres spécificités des programmes ont pu permettre d'atténuer (ou d'exacerber) les biais cognitifs et par conséquent, la participation et la persévérance. La perception de la qualité de la formation, qui peut être influencée par des biais cognitifs, pourrait influencer la perception d'efficacité des programmes (particulièrement de TEVETA et ELA) et amener les jeunes les plus à même de bénéficier des programmes à ne pas participer ou à ne pas persévérer. Le programme ELA au Libéria a tenté de limiter l'influence de ce phénomène en distribuant des bonus aux ONG qui parviendraient à placer des participantes dans des emplois salariés. Aux différentes initiatives présentées précédemment pour ce programme s'en sont greffées d'autres telles qu'une variété de concours organisés entre les participantes, ainsi que des services de garderie pour les participantes ayant des enfants (Bandiera et al., 2017). L'action conjuguée de ces différentes initiatives aura probablement permis de diminuer l'importance des « coûts » et contribué aux taux de participation et de persévérance obtenus par ces programmes. L'effet immédiat de ces initiatives étant que les jeunes filles n'ont pas à choisir entre les formations et leurs activités génératrices de revenus, ce qui permet d'éviter un renoncement à un revenu, et d'agir sur une forme d'aversion à la perte. Le fait d'utiliser d'anciennes participantes pour dispenser les formations permet également, aux participantes de s'identifier à la formatrice et d'envisager un futur semblable.

Les exemples présentés permettent de démontrer que les programmes tiennent compte des biais cognitifs dans l'élaboration et la conception de leurs programmes. Ils permettent d'expliquer également, dans une certaine mesure, pourquoi les résultats des programmes présentés sont particulièrement positifs. La prochaine partie présente différentes mesures plus générales qui pourraient être appliquées par les programmes, pour réduire l'impact des heuristiques de jugement et des biais cognitifs.

### 1.5 De l'utilisation des *nudges* dans les programmes d'employabilité

L'observation du modèle standard de l'individu rationnel laisse entrevoir plusieurs limites inhérentes au mécanisme de prise de décision de celui-ci. En premier lieu, les préférences individuelles sont en fait instables et non complètement déterminées, ce qui signifie, comme le souligne Ferey et al. (2013), que les agents n'agissent pas au mieux de leurs intérêts et qu'il existe une place pour des interventions publiques paternalistes permettant d'aider ces derniers à faire des choix correspondant mieux à leur bien-être. La deuxième limite est la présence de biais cognitifs au moment où les individus effectuent leurs choix. La question devient dès lors, de savoir si cet état de fait justifie l'intervention de la puissance publique ?

« La théorie standard de la décision en rationalité parfaite est prescriptive, [...] tandis que la théorie de la rationalité limitée — alliant psychologie et calcul rationnel — est descriptive et montre comment les acteurs agissent effectivement » (Ferey et al., 2013 ; p. 161).

Pour Sunstein et Thaler, la réponse est fort simple. Ils considèrent que la puissance publique est en droit de modifier l'architecture des choix des individus pour leur permettre de maximiser leur bien-être, et donc de recourir aux *nudges*. Un autre élément milite en faveur de leurs utilisations. Il s'agit du rapport coûts-bénéfices et des impacts notables qu'ils permettent d'obtenir (Madrian et Shea, 2001 ; Thaler

et Benartzi, 2004). Thaler et Sunstein (2008, p.6) donnent une définition des *nudges* que nous reprendrons à notre compte.

Les *nudges* « are any aspect of the choice architecture that alters people’s behavior in a predictable way without forbidding any options or significantly changing their economics incentives ».

De cette définition plusieurs enseignements peuvent être tirés. Pour qu’une politique ou une mesure puisse être considérée comme un *nudge*, certaines caractéristiques doivent être respectées. Premièrement, les individus doivent être libres de choisir ce qu’ils veulent, et de changer d’avis quand ils en ressentent la nécessité. Ainsi, les *nudges* offrent différentes options parmi celles existantes. Deuxièmement, ceux-ci n’induisent pas de choix irréversibles pas plus qu’ils ne génèrent des punitions en cas d’erreurs. Les *nudges* servent à prendre des décisions qui sont bénéfiques en premier lieu à l’individu, mais dont les externalités positives peuvent également bénéficier à la collectivité, tant au niveau national qu’au niveau local.

### 1.5.1 Les *nudges* et les programmes d’employabilité

Les *nudges* aujourd’hui sont présents dans nos vies au quotidien. Lorsqu’on pense par exemple aux choix par défaut ou encore aux courriels électroniques qui sont utilisés comme rappel. Or, l’exemple précédant du programme ELA permet de voir que ce type d’interventions a sa place dans les programmes d’employabilité. En premier lieu, il est possible d’essayer de réduire le degré d’inattention des participants et de travailler sur des espérances réalistes. Le deuxième type de mesure relèverait de la qualité des formations. Les *nudges* présentés dans les paragraphes suivants ont été obtenus en analysant la structure de différents programmes d’employabilité retenus. Seuls les plus importants sont présentés dans cette section <sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup>. Les *nudges* présentés viennent de l’observation de la structure des programmes présentés dans l’étude, ainsi que de la littérature.

### 1.5.1.1 Le recrutement

Le *nudge* le plus important pour les programmes d'employabilité est la simplification. Les travaux Mckenzie (2017) et de Card et al. (2018) permettent d'observer que le premier frein aux recrutements de participants, est le nombre de formulaires à remplir pour entrer dans un programme d'employabilité. Il faut trouver un moyen de permettre l'entrée dans les programmes au plus grand nombre. Nous pensons qu'il faudrait aussi pouvoir recruter les jeunes dans ces programmes là où ils se trouvent, c'est-à-dire sur les réseaux sociaux, et leur donner des rétroactions par l'entremise de ces nouveaux canaux de communications.

### 1.5.1.2 Réduire le degré d'inattention des participants et travailler sur des espérances réalistes

La manipulation par effet pair représente des changements exogènes apportés à l'architecture de choix. Dans les programmes présentés, nous avons, par exemple, présenté le programme ELA en Ouganda qui a eu recours à ce type de mécanisme. En faisant dispenser les formations par d'anciennes participantes, cela a permis de remplir deux objectifs, soit celui de transmettre des connaissances, et celui de fournir des modèles de référence aux différentes participantes et ainsi nourrir des attentes réalistes<sup>13</sup>.

### 1.5.1.3 Délocalisation des lieux d'apprentissage et retour sur les performances des participants.

Dans le cadre de cette thèse, nous avons pu observer que certains programmes d'employabilité (exemple le programme SITO-JEUNES) durant la pandémie de

---

13. Cette solution découle de la synthèse des idées présentées dans le cadre de la présentation de World Bank, 2018b).

Covid-19 ont dû s'adapter et délocaliser les lieux d'apprentissage ( en offrant des séances en non-présentiel) pour respecter différentes contraintes sanitaires, ce qui n'aura pas affecté leurs taux de placement en emploi pour différents programmes (SITO,2021,2020). De plus, comme le programme ELA a pu le démontrer, l'organisation de formation proches des lieux de résidences des participantes, a favorisé la participation de plusieurs aux nombreuses activités organisées dans le cadre de ses formations. Ce qui n'aurait pas été le cas, si les formations n'avaient été dispensées qu'au siège de l'organisme en charge des formations. Des retours sur les performances des participants devraient également être envisagés pour que ceux-ci puissent se prémunir contre un éventuel phénomène d'incohérence temporel, ou simplement pour chercher à obtenir le meilleur de leur participation au programme.

#### 1.5.1.4 La comparaison sociale ou les changements de perceptions.

Les programmes d'employabilité débouchent très souvent sur l'obtention d'emplois qui sont des postes d'entrée dans les entreprises et qui sont peu considérés par les jeunes participants à ces programmes. Expliquer aux jeunes qu'il ne s'agit là que d'une première étape dans son cheminement professionnel et que cela leur permettra d'obtenir de meilleures opportunités est une intervention qui présente des résultats positifs (World Bank, 2018a).

Le tableau 5 ci-dessus présente une synthèse de différents *nudges* pouvant être envisagés pour améliorer la performance des programmes d'employabilité.

Tableau 1.5 *nudges* à envisager pour les programmes d'employabilité

Type de <i>nudges</i>	Actions à envisager
<b>Le recrutement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduire le nombre de formulaires pour augmenter le nombre d'entrées dans le programme.</li> <li>• Pouvoir recruter les jeunes sur les réseaux sociaux.</li> </ul>
<b>Réduire le degré d'inattention des participants et travailler sur des espérances réalistes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation de la manipulation par effet pair. Assurer les formations par d'anciens participants au programme.</li> </ul>
<b>Délocalisation des lieux d'apprentissage et retour sur les performances des participants.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Délocalisation des lieux d'apprentissages. Offrir des rétroactions, quant à leurs performances dans le programme.</li> </ul>
<b>Faire valoir ces compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mieux valoriser les postes d'entrée dans les entreprises. Encourager les changements de perceptions.</li> </ul>

## 1.6 Conclusion

Dans cette étude, nous nous intéressons aux programmes d'employabilité dans les pays africains. Notre principal objectif était de mettre en lumière différents biais et heuristiques comportementales qui affectent la participation et la persévérance des jeunes ciblés par des programmes d'employabilité. Les résultats de ces programmes se déclinent principalement en termes d'insertion en emploi et de revenu. Ces résultats apparaissent comme faibles ou modérés. De surcroît, il apparaît que les femmes font face à plus de contraintes que leurs homologues masculins. Les taux d'attrition de ces programmes sont généralement élevés. Ces taux d'attrition élevés ont toujours été considérés comme la résultante d'erreurs administratives, de l'attrition, des impacts estimés, et surtout de la perception d'inefficacité de ces programmes, ou encore, de la qualité des formations offertes.

Cependant, nous explorons une autre hypothèse qui permettrait d'expliquer à la fois la faiblesse des taux de participation et de diplomation ainsi que la faiblesse des impacts estimés sur l'insertion en emploi des diplômés. Cette piste est que des biais cognitifs pourraient altérer le jugement des jeunes lorsqu'ils décident de

participer au programme, de déterminer le niveau d'effort à fournir pour acquérir les compétences que vise à transmettre le programme et de persévérer jusqu'à la fin. En effet, nous avançons que les programmes d'employabilité sont, de façon générale, bénéfiques aux jeunes qui décident d'y participer, de s'y impliquer pleinement et de les compléter. Cependant, les décisions que doivent prendre les jeunes à leur égard (participation, assiduité, effort, etc.) sont sujettes à des biais cognitifs. Notre analyse a permis de dégager certains principes liés au coût d'opportunité, au niveau d'efforts et à l'analyse de flux de revenus lorsque les jeunes doivent prendre la décision de participer, de persévérer ou de compléter un programme.

Différentes implications testables de la présence de ces biais cognitifs dans les programmes ont été identifiées et analysées à la lumière des programmes retenus dans le cadre de cette étude. Les résultats démontrent que les biais cognitifs pourraient avoir un impact sur la participation, et la persévérance. Enfin, des pistes de réflexion ont été proposées pour diminuer l'impact de ces biais cognitifs, les *nudges*. Des avancées, qui une fois intégrées aux programmes, permettraient d'avoir un impact sur la vie des jeunes participants à ces programmes durant toute leur vie, comme le suggèrent différentes études récentes sur les effets à long terme des programmes d'employabilité. Des travaux futurs devraient également s'atteler à la modélisation des comportements dans les programmes d'employabilité pour mieux anticiper les comportements des futurs participants, mais également permettre aux programmes d'obtenir de meilleurs résultats.

## CHAPITRE II

### ANALYSE DES HEURISTIQUES DE JUGEMENT RELATIVEMENT À UN PROGRAMME D'EMPLOYABILITÉ : LE CAS DU SITO-JEUNES

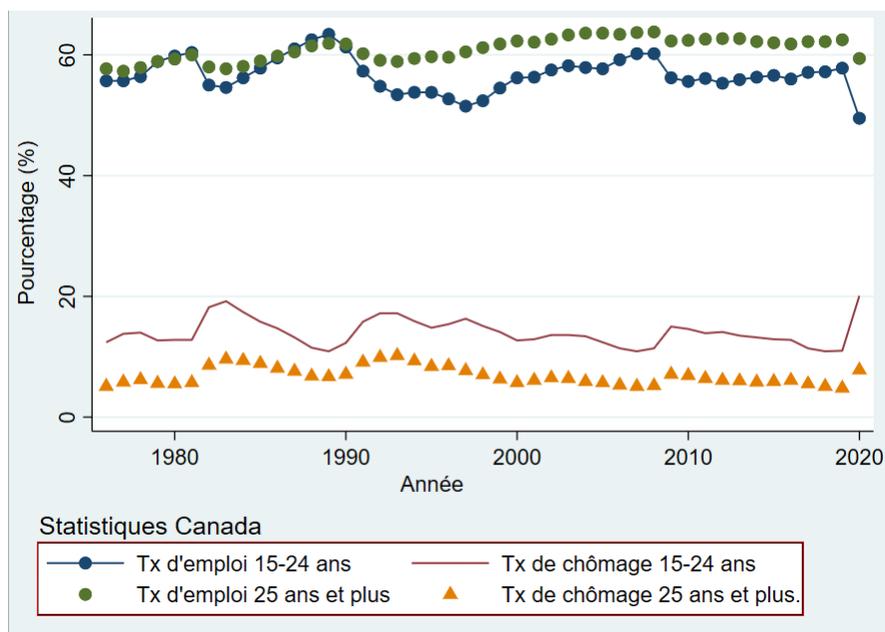
Les difficultés associées à la recherche d'un emploi et à l'insertion sur le marché du travail sont nombreuses pour les jeunes (15-24 ans). Elles se renforcent lorsqu'il s'agit de jeunes qui cherchent un emploi pour la première fois. Le premier chapitre développé dans le cadre de cette thèse permettait de faire ressortir différentes raisons pouvant justifier cet état de fait. Parmi les raisons avancées pour expliquer cette situation l'on s'attarde généralement sur le manque de compétences et d'expériences de ces personnes (Filmer et al., 2014 ; Lassoued, 2017). Les compétences recherchées sur le marché du travail sont également en constante évolution. Acquérir de nouvelles compétences est donc une nécessité qui s'impose à tous, mais encore plus aux jeunes de 15-24 ans qui cherchent à intégrer le marché du travail.

La figure 1<sup>1</sup> permet à cet effet de constater que le taux de chômage, pour les 15-24 ans, a toujours été beaucoup plus important que ceux du reste de la population active, tandis que le taux d'emploi est moins important pour les jeunes de 15-24 ans, comparativement au reste de la population. De surcroît, on note que le taux de participation des jeunes (15-24) n'a cessé de décroître au cours des deux

---

1. Statistique Canada. Tableau 14-10-0020-01 Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles. DOI : <https://doi.org/10.25318/1410002001-fra>

Figure 2.1 Taux de chômage des 15-24 ans et des personnes de plus de 25 ans au Canada



dernières décennies à l'échelle de la planète (ILO, 2020). De plus, plusieurs jeunes se retrouvent en situation où ils ne sont ni en emploi ni à l'école.

« Globally, one-fifth of young people currently have NEET status, which means they are neither gaining experience in the labour market, nor receiving an income from work, nor enhancing their education and skills » (ILO, 2020, p.13).

Au Canada, la situation semble cependant meilleure, comme permet de le constater la figure 2<sup>2</sup>, qui présente les NEET (*neither in employment nor in education or training*). Une situation qui s'expliquerait par la pénurie de main-d'œuvre que

2. En 2017-2018, 73% des jeunes Canadiens âgés de 25 à 29 ans n'étaient plus à l'école et occupaient un emploi, 12% étaient toujours aux études et 15%, soit 376000 personnes, n'étaient ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET). Les deux tiers de ces 376000 jeunes NEET étaient inactifs (ne cherchaient pas de travail) alors qu'un tiers étaient au chômage. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-599-x/81-599-x2018013-fra.htm>

connait le pays, et qui est une tendance de plus en plus observable pour de nombreux pays développés. Dans les pays de l'OCDE, on observe cependant que 30% des jeunes quittent le système éducatif après le secondaire ou avant (OCDE, 2015). Le manque de qualification peut conduire ces jeunes à n'occuper que des emplois précaires au salaire minimum, à subir des épisodes de chômage (Malenfant et al., 2006 ; Mazalon et Bourdon, 2015 ; OCDE, 2018) et à avoir une mauvaise condition de santé (Cutler et Lleras-Muney 2012 ; OCDE 2017 ; 2015, 2018).

Dans les pays de l'OCDE, les programmes d'employabilité sont conçus pour enrôler principalement des personnes ayant un faible niveau d'éducation ou ayant quitté le système éducatif (Descheneaux, 2007 ; Hamelin, 2014 ; Mazalon et Bourdon, 2015). La mise en place de programmes d'employabilité qui visent à accroître les compétences des jeunes est en fait une mesure utilisée par de nombreux gouvernements pour faciliter leur insertion sur le marché de travail. Ces programmes s'adressent aussi aux immigrants reçus<sup>3</sup> qui sont à la recherche d'une première expérience de travail dans les pays où ils souhaitent se réinstaller (Lendaro et Goyette, 2013).

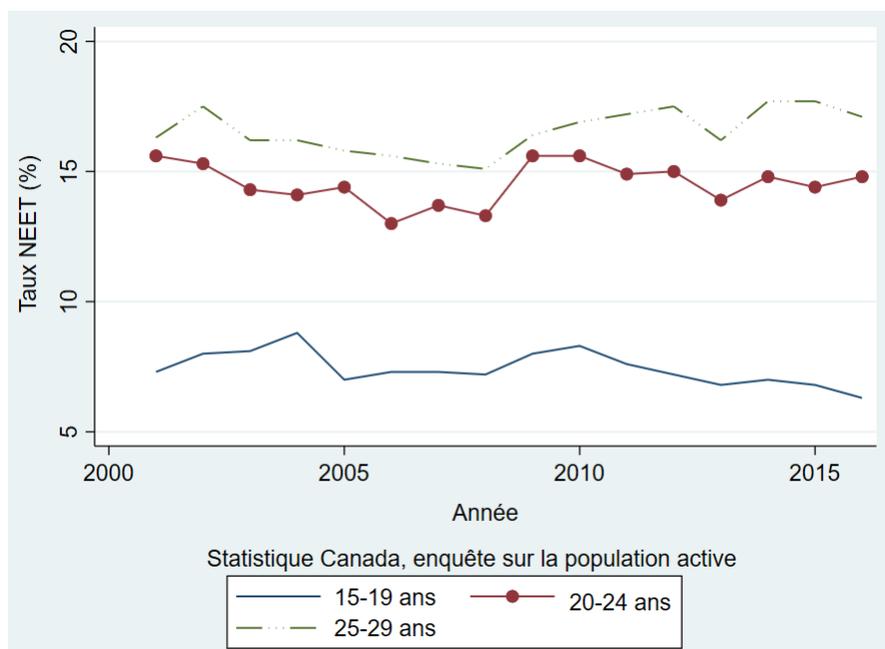
Une observation du marché du travail canadien met en exergue les nombreux obstacles auxquels fait face cette population (Balongi, 2021 ; Namululi et al., 2018). Les programmes d'employabilité pourraient cependant contribuer à atténuer ces obstacles. Pourtant, plusieurs jeunes et immigrants reçus ne se prévalent pas des programmes qui leur sont offerts souvent gratuitement pour développer leur capital humain, et ceux qui s'en prévalent sont nombreux à ne pas persévérer jusqu'à la fin du programme (Card et al., 2018, 2010 ; Mckenzie, 2017)<sup>4</sup>. Nous avons exploré

---

3. Les immigrants reçus sont des personnes qui ont obtenu le droit de résider en permanence au Canada.

4. Dans les programmes d'employabilité mis en place en Amérique latine, on observe dans certains cas des taux d'abandon de 18,5% (Attanasio et al., 2011). Ces taux atteignent 38% en

Figure 2.2 Taux NEET Canada



dans le premier chapitre de cette thèse une piste qui permettrait d'expliquer à la fois, la faiblesse des taux de participation et de diplomation ainsi que la faiblesse des impacts estimés sur l'insertion en emploi des diplômés. Nous avons montré que des biais cognitifs pourraient altérer le jugement des jeunes lorsqu'ils décident de participer au programme, de déterminer le niveau d'effort à fournir pour acquérir les compétences que vise à transmettre le programme et de persévérer jusqu'à la fin. Il faut noter que ces programmes sont très souvent perçus négativement par les jeunes (Álvarez-GalvÁN et al., 2015),<sup>5</sup> car ils sont « *sometimes seen as less demanding options than higher status academic routes* » (Álvarez-GalvÁN et al., 2015, p.

---

République dominicaine (Card et al., 2011).

5. Cela fait en sorte que les jeunes qui le peuvent préfèrent poursuivre une voie académique classique afin de maintenir un meilleur statut au sein de la société.

18). Les jeunes pourraient opter pour différentes heuristiques de jugement<sup>6</sup> pouvant mener à des biais. L'évaluation des flux de revenu additionnel procurés par le programme, du coût de l'effort à fournir pour réussir le programme ou encore du coût d'opportunité associé à la participation au programme peut être sujette à des biais pouvant entraîner une mauvaise appréciation des bienfaits associés au programme.

Ce premier chapitre a examiné les heuristiques de jugement et les biais cognitifs les plus susceptibles d'entacher les décisions des jeunes relativement aux programmes d'employabilité. Enfin, nous avons envisagé de quelles façons ces biais pourraient se manifester en termes de participation, d'effort fourni et de persévérance. Dans ce deuxième chapitre, nous proposons d'identifier les heuristiques de jugement qu'utilisent les jeunes lorsqu'ils décident de participer et, dans le cas échéant, de fournir un niveau d'effort et de persévérer dans le cadre d'un programme en particulier, le programme SITO-JEUNES qui s'adresse à des jeunes âgés entre 18 et 30 ans. Un autre objectif est de vérifier si ces heuristiques de jugement conduisent à des biais cognitifs. Nous ne questionnons pas, dans le cadre de cette étude, les problématiques d'efficience et d'efficacité qui sont centrales en évaluation. Nous nous concentrons sur l'identification des heuristiques et des biais cognitifs qu'utilisent les jeunes tout en questionnant l'influence de ces biais sur les résultats du programme SITO-JEUNES.

Pour ce faire, des entrevues semi-dirigées ont été conduites auprès de 10 participants du programme, ainsi que de 4 non-participants, pour comprendre comment ils avaient pris leurs décisions en vue de déceler les heuristiques de jugements qu'ils ont utilisés et de détecter si les biais cognitifs associés à ces heuristiques ont

---

6. Les heuristiques représentent les différents raccourcis mentaux que peuvent utiliser les individus pour prendre des décisions. Ils sont au centre des travaux menés par Kahneman et Tversky (1973; 1974).

influencé réellement les choix des jeunes. Nous avons ensuite suivi des participants pour examiner si des biais advenaient également en cours de programme lorsque les participants actualisent leurs décisions du niveau d'effort à fournir et de persévérer jusqu'à la fin. L'originalité et la contribution de ce chapitre résident dans le fait que peu d'études se sont intéressées aux programmes d'employabilité, aux jeunes, aux heuristiques de jugement et aux biais cognitifs. Dubeau et al. (2021) s'intéressent aux programmes de formation professionnelle et mettent en exergue l'influence de facteurs psychologiques (tel que la motivation) dans la réussite de ces programmes, mais aucune étude à notre connaissance ne s'est penchée sur l'influence des biais cognitifs et les programmes d'employabilité.

Nos résultats démontrent que les heuristiques interviennent aux différentes phases du processus décisionnel à savoir : la participation, le niveau d'effort et la persévérance. Cependant, ceux-ci n'agissent pas de la même façon. Certaines heuristiques sont plus facilement identifiables à certaines phases du processus décisionnel, tandis que d'autres ont une portée limitée. Par contre, il est difficile de montrer que les heuristiques observées conduisent à des biais cognitifs. Il y a une présomption de biais lorsque certaines heuristiques sont utilisées, dont les heuristiques d'ancrage et de disponibilité, mais il est difficile de conclure à la présence de biais. La taille de l'échantillon retenu peut également constituer une limite importante qui rend difficile la généralisation des résultats obtenus. Les caractéristiques personnelles et l'environnement dans lequel évoluent les participants exercent également une influence sur l'actualisation de leurs décisions. La formation peut apparaître par exemple plus (ou moins) exigeante que prévu, les avantages et désavantages de la formation se précisent, de nouvelles opportunités peuvent également apparaître avant la fin du programme. Les prochaines sections présentent le cadre théorique et la revue de littérature. Le cadre théorique résume les différentes heuristiques présentées dans le cadre du premier chapitre de la thèse, leurs manifestations pos-

sibles testables et les biais qui pourraient leur être associés. La section suivante donne une description du programme ainsi que la méthodologie utilisée dans le cadre de cette étude. Enfin, les dernières sections portent respectivement sur les résultats et la conclusion du chapitre.

## 2.1 Le cadre théorique

Nous avons montré dans le cadre de notre premier chapitre de thèse que toutes les circonstances susceptibles d'engendrer des biais cognitifs (Sunstein et Thaler, 2003)<sup>7</sup> sont réunies lorsque les jeunes doivent choisir de participer à un programme d'employabilité, de fournir un niveau d'effort et de persévérer jusqu'à la fin. En effet, la participation à un programme d'employabilité implique un coût immédiat qui prend la forme d'un effort à fournir et d'un renoncement à une autre activité en vue de bénéfices futurs incertains renvoyant à des flux de revenu additionnel. À cela s'ajoute la complexité de l'évaluation des flux de revenu additionnel qui contient des éléments de risque et d'incertitude. Enfin, comme il ne s'agit pas d'un choix auquel les jeunes sont régulièrement confrontés, ils ne peuvent pas s'appuyer sur les erreurs passées à ce sujet. Enfin, comme les bénéfices ne sont observables qu'à moyen terme, le retour d'information est tardif. Pour toutes ces raisons, il est plausible que les jeunes s'appuient sur des heuristiques pour prendre leurs décisions, c'est-à-dire des raccourcis mentaux qui permettent de porter des jugements plus facilement. Quoique les heuristiques de jugement peuvent mener à des décisions optimales, elles peuvent aussi comporter des biais qui conduiront à de mauvaises décisions.

---

7. Ces circonstances sont les suivantes d'après Sunstein et Thaler, 2003) : 1) le choix comporte des coûts immédiats et des bénéfices retardés, 2) l'évaluation des différentes options est complexe, notamment parce qu'elle implique la prise en compte de probabilités et de coûts d'opportunité qui ne sont pas immédiatement visibles 3) il s'agit d'un choix fait rarement ou pour la première fois puisqu'il est alors impossible d'apprendre de ses erreurs passées 5) lorsque le retour d'information est absent ou erroné même si le choix est plus fréquent.

Notre premier chapitre a mis en lumière cinq heuristiques de jugements et biais susceptibles d'influencer les décisions des participants aux programmes d'employabilité. En premier lieu, il s'agit de l'heuristique et du biais d'ancrage. Ce dernier peut survenir lors de l'analyse de situations inconnues où l'individu part d'une situation connue pour se faire une idée et l'ajuste pour prendre en compte les spécificités de la situation inconnue. Nous avons postulé que les personnes recourant à cette heuristique pouvaient s'appuyer sur leurs expériences scolaires passées, ou celle d'anciens participants au programme, pour estimer le niveau d'effort requis pour compléter le programme, et le coût d'opportunité associé à une participation au programme. S'agissant de revenu supplémentaire, nous postulons que le participant au programme s'appuierait sur les résultats d'anciens participants au programme. Enfin, pour que l'heuristique conduise à un biais, l'ajustement apporté doit être insuffisant.

La seconde heuristique est celle de disponibilité. Pour analyser une situation, notamment la probabilité qu'un évènement survienne, on a tendance à se fier à la facilité cognitive avec laquelle des exemples nous viennent en tête. Plus des évènements similaires auront eu lieu récemment, plus facilement ces exemples viendront en tête et, par conséquent, plus l'évènement sera jugé susceptible de se produire. La récence des événements peut donc induire les individus utilisant cette heuristique à des erreurs importantes, d'où l'apparition d'un biais de disponibilité, se matérialisant par des surévaluations, ou minimisations de certaines probabilités.

Le troisième biais est le biais d'aversion à la perte. On considère que la douleur associée à une perte est psychologiquement deux fois plus prégnante que le plaisir associé à un gain. Par conséquent, les individus ont tendance à éviter les décisions qui entraînent une perte, même lorsqu'elles génèrent des gains compensant amplement les pertes. La participation à un programme d'employabilité peut impliquer de devoir renoncer aux revenus tirés d'un travail, d'activités génératrices

de revenus ou encore d'encourir d'autres types de perte. Une personne encline à ce biais aura tendance à surévaluer les coûts et à minimiser les gains potentiels associés à une participation à un programme d'employabilité.

Le prochain biais est le biais d'optimisme ou de sur confiance. L'individu a tendance à avoir trop confiance (1) en ses propres capacités (chances) par rapport à celles des autres et (2) en sa capacité à contrôler ses comportements futurs. Ce biais pourrait survenir lorsque l'individu évalue ses chances de réussir professionnellement sans participer à un programme d'employabilité ou encore, s'il a décidé de participer, lorsqu'il évalue sa capacité à fournir un effort plus important le lendemain que la journée même (le conduisant à procrastiner et à faire preuve d'un biais pour le présent et d'incohérence intertemporelle).

Le dernier biais est le biais de substitution. Il s'agit d'un raccourci par lequel on remplace une question complexe par une question plus simple pour prendre une décision. Par exemple, « quels sont les coûts et les bénéfices attendus d'une participation à ce programme ? » devient « la responsable du programme croit-elle que je bénéficierai du programme ? » ou encore « ai-je envie de suivre le programme ? ». On ne peut également exclure le fait que les sentiments puissent jouer un rôle dans la formulation des questions subsidiaires, ainsi que leurs réponses. Néanmoins, le recours à une question subsidiaire aura pour conséquence de ne pas tenir compte de l'entière de la situation et pourra conduire à une réponse erronée. La prochaine section porte sur la revue de littérature.

## 2.2 Revue de littérature

L'objectif de cette partie est de présenter certains résultats des programmes d'employabilité en termes de placements en emploi et de revenus. Ceux-ci apparaissent meilleurs à long et moyen terme. De plus, la prise en compte de facteurs compor-

tements permettrait d'améliorer les résultats d'insertion à l'emploi. Enfin, la littérature permet de présenter différentes études ayant mis en exergue les habiletés cognitives et leurs impacts sur les choix et la prise de décision des individus, et sur certains comportements à risque.

### 2.2.1 Programme d'employabilité, résultats et prise en compte des biais cognitifs

Bien que la littérature s'accorde sur le fait que les programmes d'employabilité dans les pays développés ont tous obtenu des résultats modestes en termes d'insertion en emploi et d'augmentation de revenus (Card, 2010; Card et al., 2018; Kluve 2010; Mckenzie, 2017)<sup>8</sup>, les programmes d'employabilité restent susceptibles d'améliorer la situation sur le marché du travail, même si les programmes axés sur les jeunes peinent à obtenir des résultats. Kluve (2010) en examinant plusieurs programmes européens a pu obtenir des résultats positifs modestes, en termes d'emplois et revenus, mais ses résultats permettent d'observer que les programmes s'adressant aux jeunes sont moins susceptibles d'avoir des effets positifs. Meager (2009) affirme que les mesures pour les personnes qui sont sans emploi ou inactives sont des interventions que l'on peut considérer « à combustion lente ». C'est-à-dire, les performances relativement faibles des mesures de formation peuvent s'améliorer après une période post-programme plus longue.

Harkman Jansson et Tamás (1996) ne trouvent pas d'impact au programme d'employabilité suédois, lorsqu'ils procèdent à une analyse sur six mois, mais un impact positif significatif sur les taux d'emplois, et les salaires lorsque l'analyse est menée sur une période de deux ans et demi. Un résultat confirmé par Card et al. (2010)

---

8. À titre illustratif, Mckenzie (2017) montre lors d'une revue systématique de 9 programmes dans des pays en développement, les études ont montré une amélioration de revenus se situant entre -583 par mois avec une moyenne de *19pourles9tudes*.

qui expliquent, que le fait de participer à des programmes d'employabilité oblige un grand nombre de personnes à se retirer partiellement, ou complètement du marché du travail, ce qui a un impact négatif à la fois sur le revenu et l'emploi au cours de la première année.

Néanmoins, des effets positifs sont observés après deux ou trois ans. Pour Biavaschi et al. (2013), les jeunes apparaissent comme le groupe, le plus susceptible d'être touché par les aléas du marché du travail, ce qui se traduit par un impact important sur le chômage de ceux-ci. Ces programmes sont également perçus, comme un moyen de réduire le chômage des jeunes dans les pays développés (Brunello, 2007 ; Lee et al., 2017 ; Nilson, 2010 ; Schueler, 2016). La littérature permet également de démontrer que ces programmes permettent d'assurer un lien permanent entre les besoins changeants des employeurs et les jeunes en recherche d'emploi (Popescu et Roma, 2018). D'autres résultats obtenus par différentes études sur le marché du travail militent également en faveur de la prise en compte des facteurs cognitifs et comportementaux, dans la conception des programmes d'aide à l'emploi de manière générale, et plus spécifiquement des programmes d'employabilité.

Une observation rapide des comportements sur le marché du travail permet de se rendre compte que l'effort de recherche d'emploi et le jugement sur le salaire offert dépendent de la façon dont l'individu envisage son futur, apprécie le risque et révisé ses perspectives (Villeval, 2017). L'explication pourrait résider dans la présence de biais cognitifs et notamment d'un excès d'optimisme par rapport à leur avenir. Les jeunes ont, de surcroît, plus de difficulté à retarder leur satisfaction (Bauer et Chytilová, 2010). La préférence pour le présent des individus peut aussi jouer un rôle important. En effet, la valeur relative que ceux-ci accordent à leur effort de recherche aujourd'hui par rapport à leur effort futur constitue une source potentielle d'inefficience (Villeval, 2017). De plus, Heckman et Kautz (2012) suggèrent que le succès dans les études en général ou la décision de quit-

ter un programme d'étude sont influencés simultanément par des déterminants cognitifs et la personnalité des individus.

Les prochaines études présentées ont toutes en commun d'avoir utilisé les essais contrôlés randomisés (ECR). Il s'agit de l'approche la plus rigoureuse en économie comportementale. Bien que ces études ne s'intéressent pas spécifiquement aux jeunes, elles permettent de démontrer l'impact de politiques publiques d'aide aux personnes en situation de chômage. Arni (2015) a conduit une étude expérimentale entre 2008 et 2010 en Suisse, sur des personnes âgées et sans-emplois. Le traitement dans cette étude consiste à fournir des séances intensives de formation et de conseils. Plusieurs résultats sont obtenus. En effet, les chercheurs d'emplois grâce aux conseils et aux formations suivies ne cherchent pas plus, mais mieux. Ils adaptent leurs stratégies de recherche d'emplois. Par exemple, les résultats démontrent qu'ils s'appuient plus sur les réseaux informels<sup>9</sup>. Un autre effet peut être observé sur le salaire de réserve qui a tendance à se réduire, comparativement au groupe contrôle, ce qui sous-entend que leur salaire de réserve initial était entaché d'un biais d'optimisme. Burdett et al. (1988) suggèrent que les chercheurs d'emplois corrigent avec le temps leurs idées sur le salaire et les emplois qu'ils sont capables d'obtenir<sup>10</sup>. Permettre à des individus de nourrir des attentes réalistes concernant le salaire et les emplois auxquels ils peuvent prétendre, apparaît comme l'une des solutions pour réduire l'influence des biais cognitifs. L'étude démontre enfin des impacts positifs à court terme sur les compétences non cognitives (comme la motivation, la confiance en soi, la maîtrise de soi)<sup>11</sup>.

---

9. L'utilisation de cette stratégie se fait durant la formation, mais les résultats montrent que plus la formation avance et moins les participants utilisent cette stratégie.

10. Un résultat qui est également observable avec les programmes d'employabilité, qui permettent aux participants de reprendre confiance en eux et par la suite de réviser leurs salaires de réserve.

11. Ce résultat permet de comprendre pourquoi des modules portant sur la confiance en soi, la

D'autres études, à l'instar de celles de Graversen et Van Ours (2008) et de Van der Berg et Van der Klaauw (2006) démontrent des effets positifs résultant d'interventions basées sur le suivi des personnes au chômage et leur assistance en matière de recherche d'emploi. Crépon et al. (2013) conduisent une étude à grande échelle en France, qui cherche à évaluer l'effet de l'octroi d'une assistance à la recherche d'emplois aux jeunes chômeurs. L'étude s'intéresse surtout aux jeunes éduqués en recherche d'emploi. Le traitement dans cette étude consistait à offrir un service de placement et de conseil à des jeunes qui n'avaient pas trouvé de travail depuis plus de six mois. Les résultats de l'étude démontrent que les jeunes au chômage qui ont été affectés au programme étaient beaucoup plus susceptibles de trouver un emploi stable que ceux qui n'étaient pas dans le groupe traité. Les résultats de Crépon et al. (2013) démontrent cependant une fois de plus la nécessité de tenir compte des comportements dans la mise en place des politiques d'aide à l'emploi.

### 2.2.2 Biais cognitifs et choix individuels

Frederick (2005) s'intéresse à la mesure des habiletés cognitives et leurs influences sur les choix que font les individus. Pour ce faire, il utilise un test de réflexion cognitive (CRT). Ce test permet d'établir des différences entre des individus ayant une prise de décision plus impulsive, et d'autres plus réfléchies. Les résultats de l'étude démontrent qu'il existe un lien fort entre les habiletés cognitives d'un individu, les types de choix qu'il fait et ses préférences. Cependant, comme l'auteur le relève, établir un lien entre les choix et les capacités cognitives ne permet pas d'établir une distinction entre ceux-ci, de préciser ceux qui seraient de *bons* et de

---

maitrise de soi et différentes compétences non cognitives sont ajoutées aux modules de formation des programmes d'employabilité (Cho et al., 2013 ; Friedlander et al., 1997 ; Honorati, 2015).

*mauvais* choix<sup>12</sup>.

Deux individus pourraient également avoir des typologies cognitives semblables, et ne pas être affectés de la même façon par un évènement. Oechssler et al. (2009) vont reprendre ces travaux en étudiant le lien qui existerait entre les capacités cognitives et les biais comportementaux. Ils font l'hypothèse que l'effet ou la sévérité avec laquelle les biais cognitifs affectent une personne est lié à ses capacités cognitives. Néanmoins, leurs résultats permettent de conclure que la mesure des capacités cognitives n'est pas un élément permettant d'expliquer les réactions comportementales. Calero et Rozo (2016) étudient l'impact d'un programme d'employabilité brésilien (Galpão) sur les comportements à risques. Les résultats démontrent que les personnes ayant des compétences non cognitives élevées (leadership, gestion des conflits, estime de soi), ayant participé au programme, réduisent leurs consommations d'alcool et sont moins susceptibles de s'engager dans des activités criminelles.

Ces différentes études permettent de mettre en exergue certains résultats associés aux programmes d'employabilité. Les programmes agissent sur l'estime de soi, qui réduit à son tour l'influence de l'environnement sur les comportements individuels. Malgré ces résultats encourageants, il reste difficile de mesurer la portée réelle de programmes d'employabilité sur des éléments comme les comportements à risques. En effet, si nous prenons le cas spécifique du programme brésilien, il n'a pas été conçu en premier lieu, pour réduire les comportements à risques, mais pour faciliter les placements en emploi, et permettre une augmentation des revenus. Les études présentées permettent de tirer quelques conclusions. En premier lieu, aucune étude ne s'est intéressée à l'impact des biais cognitifs, sur les décisions de participer, encore de compléter un programme d'employabilité. D'un point de vue

---

12. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que nos choix sont dépendants de nos préférences.

des politiques publiques, différentes mesures devraient également être envisagées pour augmenter l'efficacité de telles politiques. La prochaine section présente la méthodologie utilisée dans le cadre de cette étude.

### 2.3 Cas pratique : Observation d'un programme d'employabilité (SITO-JEUNES)

Entre 1970 et 1980, l'État québécois et les mouvements sociaux communautaires se sont substitués à l'église comme agent régulateur des politiques sociales (Bernard, 2014). En effet, on note depuis cette période l'apparition de différentes politiques gouvernementales favorisant le financement de formations à l'employabilité (Chéné et Voyer, 2000). En 1990, l'État québécois va cependant rentrer dans ce secteur et encourager le développement de l'employabilité, ceci en fondant un nouveau type d'établissements, les Carrefours jeunesse emploi (CJE; Bernard, 2014). Il existe toutefois au Québec d'autres types d'établissements qui œuvrent dans le domaine de l'employabilité. Une observation des différents acteurs dans le domaine permet de constater que les acteurs peuvent appartenir à deux catégories : l'une institutionnelle et l'autre communautaire (White et al., 2008; Lima, 2004; Le Goff, McAll et Montgomery, 2005). Le programme qui a fait l'objet d'une analyse dans le cadre de cette étude, le SITO (Service Intégration Travail outaouais), appartient à la seconde catégorie, mais bénéficie de plusieurs subventions accordées par l'État québécois<sup>13</sup>. Dans son rapport annuel d'activité 2019-2020, le SITO se définit comme suit :

Une organisation qui contribue à l'intégration des personnes immigrantes à la

---

13. Le gouvernement du Québec assure des financements à ce programme, parce que les jeunes nouveaux arrivants font face à des difficultés plus importantes que les autres jeunes non racisés, sur le marché du travail, notamment des problèmes de discrimination à l'embauche (Beauregard, 2021; Otmani, 2021). L'investissement réalisé permet donc de leur offrir différentes expériences (dans certains cas une première expérience) sur le marché du travail, québécois.

société québécoise par leur insertion en emploi et leur intégration socioéconomique. Le SITO, c'est aussi une équipe dynamique, dévouée et multilingue, qui accompagne des personnes immigrantes de multiples domaines professionnels, menant à de belles collaborations et accompagnements auprès des employeurs et organismes (SITO, 2020 ; p.4).

Le SITO offre plusieurs programmes comme <sup>14</sup> :

- Le service d'aide à l'emploi (SAE).
- Le SAE-PRI (service d'aide à l'emploi - programme d'insertion rapide).
- Le programme de formation préparatoire à l'emploi.
- Le programme SITO-JEUNES
- Le programme fédéral de stage pour nouveaux arrivants.

### 2.3.1 Description du programme SITO-JEUNES

Le programme SITO-JEUNES s'adresse à des jeunes <sup>15</sup> qui sont âgés entre 18-30 ans et qui sont en recherche d'emploi. Ce programme est offert par le SITO depuis plus de 20 ans. Les statistiques disponibles donnent un taux de réussite du programme qui se situe à 91% (SITO, 2021). Le programme se déroule sur une période de 8 semaines de formation (préparation à l'emploi), qui sont suivies par la suite de 12 semaines de stage. Durant la formation, les participants ont l'occasion d'apprendre à faire un curriculum vitae, d'acquérir des notions de base en secrétariat bureautique et en informatique et de se familiariser avec la culture québécoise, notamment à l'égard du travail. Un module de la formation porte également sur les « *soft skills* » telles que : la communication interpersonnelle, la

---

14. Une description détaillée des différents programmes est offerte par l'organisme à l'adresse suivante : <http://sito.qc.ca/rapports-annuels>

15. Ces jeunes peuvent être des nouveaux arrivants, ou des citoyens canadiens en recherche d'emploi.

gestion des conflits, la gestion du stress, la connaissance de soi et de ses aspirations. Les participants ont de surcroît un suivi individualisé, ceci grâce à la taille des cohortes qui est généralement comprise entre 15 et 30 participants.

En dehors des deux composantes présentées précédemment, le programme présente l'avantage d'offrir une rémunération dès la période de formation, par l'entremise de financements accordés par Emploi-Québec. De plus, pour le second volet du programme, à savoir les stages, une subvention salariale est accordée aux employeurs qui acceptent d'embaucher les participants. Cette subvention est accordée pour une période n'excédant pas 13 semaines. Enfin, un troisième volet peut être mis en exergue puisque le programme effectue un appariement entre les participants et les différentes entreprises associées au programme à la suite des stages. En effet, ce programme utilise les différents partenariats qu'il a su créer au fil du temps pour trouver des offres d'emplois aux différents participants.

### 2.3.2 Méthodologie

La science économique a toujours privilégié les méthodes quantitatives (Starr, 2014), et par ce fait le développement de modèles qui mettent l'emphase sur l'analyse de l'influence de différents facteurs ou variables dans l'explication de différents phénomènes. Ces modèles, bien qu'informatifs à plus d'un titre, sont parfois simplistes. De plus, lorsque les études portent sur les facteurs comportementaux, ces modèles ne permettent pas de saisir l'importance des mécanismes à l'œuvre lors d'une prise de décisions (Jemna, 2016). C'est en partie pour répondre à cette préoccupation que l'économie comportementale a privilégié dans certains cas les expériences en laboratoires. Dans une expérience de laboratoire, le chercheur essaye de contrôler le plus possible le contexte dans lequel les agents économiques prennent leurs décisions afin d'isoler l'effet d'un traitement particulier (Jacquemet

et L'Haridon, 2016). Cependant, le fait de contrôler l'environnement peut modifier quelque peu les réponses des participants, limitant de ce fait la portée des résultats obtenus. L'objectif de la recherche étant de comprendre les raisonnements et les motifs à l'œuvre dans les décisions que les jeunes prennent relativement à la participation à un programme d'employabilité, à l'effort à consacrer aux apprentissages et à la persévérance, il nous a fallu pour cela, adopter une approche qualitative compréhensive.

Le choix de la méthode à utiliser doit dépendre de ce que le chercheur souhaite trouver (Silverman et Marvasti, 2008). Il peut ainsi recourir soit à une méthode quantitative ou qualitative. L'approche quantitative comme le souligne Poisson (1983) permet au chercheur d'accorder la priorité aux différentes corrélations qui peuvent être établies entre les variables sous observation. Grawitz (2001, p. 366) note également que : « quantifier signifie énumérer, compter des unités, dénombrer les objets à étudier ou à décrire, relever la fréquence d'apparition d'un phénomène ».

À l'inverse l'approche qualitative permet d'accéder à la pensée des agents, à voir ce qu'ils voient dans le but de comprendre comment ils perçoivent les choses et la signification qu'ils donnent aux choses. L'approche qualitative permet d'avoir accès à une perspective unique de la pensée des différents acteurs. À cela s'ajoutent les propos de Silverman (2000, p.8) :

*« The methods used by qualitative researchers exemplify a common belief that they can provide a deeper understanding of social phenomena than would be obtained from purely quantitative data ».*

La démarche quantitative conduit donc à l'utilisation de procédures pour définir, compter et analyser différentes variables (Blumer, 1956 ; Cicourel, 1964 ; Silverman, 1975), mais également de différentes hypothèses associées au choix de ces

variables. Tandis que la démarche qualitative permet de décrire comment, au quotidien, les individus déterminent ces définitions, effectuent leurs analyses. De plus, il est possible que la poursuite d'analyse sur des quantités mesurables conduise à des résultats ne permettant pas de tenir compte de l'ensemble des variables à l'œuvre. La démarche qualitative présente également certaines limites. La première limite a trait à la validité des résultats en raison du petit nombre d'observations qui sont généralement utilisées pour obtenir des réponses (Silverman, 2001). De cette première limite en découle une autre, puisqu'il est généralement difficile de généraliser les résultats obtenus par le biais de cette méthode.

Cependant, comme le souligne Van Campenhoudt et al. (2017), il ne faut pas conclure pour autant qu'une analyse quantitative soit forcément plus pertinente qu'une analyse qualitative. En effet, on observe en sciences sociales et humaines que plusieurs chercheurs utilisent différents modèles mathématiques, extrêmement sophistiqués, que seuls les plus érudits comprennent réellement, et qui s'avèrent inadaptées aux sciences humaines et sociales. Si le chercheur cherche à quantifier l'objet d'étude, ou encore à établir des statistiques, alors l'approche quantitative s'impose d'elle-même. Cependant, dans le cadre de notre étude, nous souhaitons principalement identifier les principaux biais qui sont susceptibles de se manifester lorsque les jeunes doivent prendre différentes décisions. La démarche qualitative s'impose dans un tel cas comme étant la plus à même d'apporter les réponses que nous souhaitons obtenir.

Parmi les différentes techniques utilisées en lien avec l'approche qualitative se trouve l'entretien semi-directif ou l'entrevue semi-dirigée. Grawitz (2001) souligne que deux critères peuvent être utilisés pour distinguer l'entretien semi-directif de l'entretien directif : le degré de liberté et le niveau de profondeur que le chercheur souhaite obtenir. À la différence de l'entretien directif qui comporte principalement des questions fermées, l'entretien semi-directif offre la possibilité au répondant

d'avoir une grande liberté de parole, en veillant toutefois à ce que l'échange reste dans le cadre des objectifs de la recherche. Nous avons, de surcroît, choisi d'adopter une démarche qualitative compréhensive, dont l'objectif est de parvenir à une compréhension intime de la pensée et de l'action des personnes interviewées (Van Campenhoudt et al., 2017).

Poupart (1997) précise les trois conditions individuellement suffisantes pour recourir à des entretiens semi-structurés en sciences sociales. La première raison est d'ordre épistémologique, soit l'exploration en profondeur de la perspective de l'acteur, ce qui rejoint le propos de Anadón et Savoie-Zajc (2009) qui soutient que les entretiens poursuivent des visées d'explicitation et de compréhension. Le second argument est de nature éthique et politique. L'entretien, peu importe sa forme, serait recommandé lorsque l'on cherche à comprendre ou connaître de l'intérieur des dilemmes et des enjeux auxquels fait face l'acteur. Enfin, la troisième raison serait d'ordre méthodologique, elle viserait les situations pour lesquelles, le chercheur souhaite avoir, un accès privilégié à l'expérience de l'acteur (Baribeau et Royer, 2012). De ces trois conditions, deux s'appliquent à notre étude, puisque nous souhaitons comprendre comment les jeunes ont pris leurs décisions de participer, et de compléter le programme SITO-JEUNES et déterminer ce qui les a influencés, afin de détecter la présence éventuelle de biais cognitifs.

### 2.3.2.1 Construction des échantillons

Dans le cadre de cette étude, deux types d'individus ont été interviewés : participants au programme et non participants.

#### — a) Construction des échantillons de participants et non participants

La cohorte que nous avons suivie a commencé sa formation le 19 juillet 2021. La formation en classe s'est achevée le 10 septembre de la même année. Par la suite

les différents participants à ce programme entraient en stage le 13 septembre et achevaient officiellement leur formation 4 semaines plus tard, soit le 8 novembre 2021. Pour recruter les différents participants à notre étude, des courriels électroniques ont été envoyés à cette cohorte du programme entre le 13 septembre 2021 et le 1er novembre 2021. Dix personnes<sup>16</sup> ayant pris part au programme, ont ainsi accepté de participer à cette étude.

Sur les 10 personnes rencontrées, une seule a abandonné le programme au début de la phase de stage. Ces 10 personnes ont été rencontrées à deux reprises pour permettre de développer une analyse de l'effet des biais cognitifs sur la décision de participer et la décision de persévérer et de compléter le programme. Différents thèmes ont été abordés avec les participants lors de nos entretiens. En premier lieu, nous avons tenté de comprendre les raisonnements qui les ont amenés à suivre le programme et cherché à déceler les heuristiques utilisées dans leur discours. Nous nous sommes intéressés aux hésitations qu'ils auraient pu avoir au début du programme, à leurs expériences scolaires, à leurs perspectives d'emploi, à l'évaluation de leurs gains de revenus, avant, pendant et après le programme et aux alternatives envisagées avant et pendant le programme. Lors de la seconde entrevue réalisée avec les participants, nous voulions principalement comprendre ce qui les avait poussés à compléter le programme, mais aussi voir si la participation au programme avait engendré des coûts d'opportunités (renoncement à un emploi, diminution des heures travaillées, renoncement à des offres d'emploi, difficultés de participation à toutes les séances).

Dans le cadre de cette étude, quatre personnes non participantes au programme ont également été rencontrées. Elles ont été recrutées par l'intermédiaire d'anciens participants au programme. Ces personnes devaient également être âgées de 15-

---

16. Il est à noter que la dernière cohorte du programme comptait 15 participants.

24 ans, être des immigrants reçus ou des citoyens depuis moins de 10 ans, avoir manifesté l'envie d'intégrer le programme SITO-JEUNES et avoir changé d'avis. Ces personnes présentent des caractéristiques semblables aux participants puisque trois d'entre elles sont également des personnes immigrantes. Les non-participants choisis avaient tous des emplois. Cependant, la plupart d'entre eux (3/4) ne travaillaient pas encore dans leurs domaines d'étude, ce qui signifie qu'ils auraient pu bénéficier du programme dans le cadre d'une réorientation de carrière.

Tableau 2.1 Répartition des participants interrogés.

	Nombre de participants	Nombre d'entrevues
Participants	9	18
Non-participants	4	4
Personne ayant abandonné le programme	1	2 <sup>1</sup>
Total	14	24

<sup>1</sup> Cette personne aura terminé la partie formation du programme. Elle a cependant abandonné le programme, au moment du stage en entreprise.

Quatorze personnes ont donc pris part à l'étude, pour un total de 24 entrevues réalisées (voir Tableau 1). Les thèmes abordés avec les non-participants sont surtout liés à leur choix de carrière, aux ancrages utilisés pour leur choix, à l'expérience scolaire, au degré d'implication durant les études et aux alternatives envisagées pour le choix de carrière. Le tableau 1 ci-dessus donne la répartition des différents groupes de personnes interrogées, ainsi que le nombre de participants à l'étude et le nombre d'entrevues semi-dirigées réalisées.

Tableau 2.2 Caractéristiques des personnes interrogées.

Code participant	Genre	Groupe d'âge	Statut <sup>1</sup>	A des enfants	Niveau d'étude <sup>2</sup>	Statut Programme
N-P-H-1	Homme	15-19 ans	Travailleur	Non	Secondaire 5	Non inscrit
P-H-1	Homme	20-24 ans	Sans-emploi	Non	Secondaire 5/certificats	Complété
N-P-H-2	Homme	15-19 ans	Travailleur	Non	Pas de diplôme	Non inscrit
P-H-2	Homme	15-19 ans	Sans-emploi	Non	Pas de diplôme	Complété
P-F-3	Femme	25-30 ans	Sans-emploi	Oui	DEC	Complété
P-F-4	Femme	25-30 ans	Sans-emploi	Oui	Maitrise	Complétée
P-H-5	Homme	25-30 ans	Sans-emploi	Non	DEC/BTS	Complété
P-F-6	Femme	25-30 ans	Sans-emploi	Oui	Licences	Complété
P-F-7	Femme	20-24 ans	Sans-emploi	Non	Secondaire	Complété
P-F-8	Femme	25-30 ans	Sans-emploi	Non	Baccalauréat	Non complété
P-H-9	Homme	25-30 ans	Sans-emploi	Oui	Maitrise	Complété
N-P-F-3	Femme	25-30 ans	Travailleuse	Oui	DEC	Non inscrit
N-P-F-4	Femme	15-19 ans	Travailleuse	Non	DEC	Non inscrite
P-F-10	Femme	25-30 ans	Sans-emploi	Non	Maitrise	Complété

<sup>1</sup> Statut du participant sur le marché du travail, avant le début du programme.

<sup>2</sup> Il s'agit du plus haut niveau d'étude atteint par le participant.

Le tableau 2 présente quant à lui les caractéristiques de nos répondants. Le tableau montre que notre échantillon est composé de 6 femmes et de 4 hommes pour ce qui est de la catégorie participante. Chez les non-participants, l'échantillon est composé de deux femmes et deux hommes. De plus, il faut mentionner que la plupart des personnes interrogées dans le cadre de cette étude sont des immigrants (13/14). Il s'agit d'une caractéristique importante qui explique certaines des réponses fournies.

### 2.3.2.2 Déroutement des entrevues

Les entrevues ont été réalisées sur des périodes variant de 30 à 45 minutes. Nous avons obtenu le consentement des différents répondants avant chaque entrevue. Tous les participants ont accepté que les entrevues soient enregistrées pour permettre la production de verbatim par la suite. De plus, les entrevues ont été réalisées à distance en utilisant différentes plateformes, ou en ayant recours au téléphone, afin de respecter les règles du comité d'éthique de la recherche et les directives de la santé publique du Québec en raison de la pandémie de Covid19 qui sévissait. De plus, afin de protéger l'identité des différents participants à notre étude, et en conformité avec certaines directives du comité éthique de la recherche, les noms des participants ont été remplacés par des codes. Une seule entrevue a été problématique à cause des barrières de la langue, et les corrections apportées dans les verbatims réalisés ont été faites en respectant les idées présentées par les différents participants. Les participants ont pu s'exprimer librement, et les différentes entrevues ont été réalisées en respectant à la fois nos obligations de respect de la confidentialité, de respect mutuel, mais aussi d'intégrité, aussi bien de la part du chercheur principal, que des différents répondants. Les différentes grilles utilisées pour nos entrevues sont toutes présentées en annexes de ce document.

### 2.3.3 De la détection des biais cognitifs

Notre étude se focalise principalement sur le rôle qu'ont pu jouer cinq heuristiques de jugement et biais durant les différentes phases du processus de décision chez les jeunes : les heuristiques et les biais d'ancrage, de disponibilité et de substitution et les biais d'optimisme (ou de sur confiance) et d'aversion à la perte. Pour parvenir à détecter la présence de ces différentes heuristiques et biais lors de la prise de décision des jeunes à partir des entrevues, il a été nécessaire d'anticiper préalablement les différentes manifestations possibles ou formes que pouvaient revêtir celles-ci. Pour analyser la présence possible de l'heuristique d'ancrage, il a semblé important de questionner les jeunes, au début et à la fin du programme, par l'intermédiaire des entrevues semi-dirigées, pour déterminer quels ancrages ils avaient utilisés à ces différentes phases du processus de décisions et quels ajustements avaient été apportés. Différents ancrages étaient envisagés tels que : l'expérience scolaire du participant ou encore l'expérience d'une connaissance avec ce programme du SITO ou encore avec un autre programme d'employabilité. Cependant, nous nous attendions à ce que d'autres ancrages émergent durant notre étude. De plus, lorsqu'il apparaissait qu'un ancrage avait été utilisé, nous avons cherché à savoir quels ajustements avaient été effectués pour prendre en compte la spécificité de la situation.

Pour l'heuristique de disponibilité, nous avons tenté de voir si les personnes interrogées en arrivant au Canada avaient été exposées à des brochures, ou encore de vérifier si l'estimation de la probabilité de trouver un emploi à la fin du programme et de réussir celui-ci<sup>17</sup> découlait de quelques bribes d'informations collectées par le truchement de différents canaux. Cette heuristique pourrait également intervenir lors de l'estimation de revenus futurs, ceci, car le jeune pourrait utiliser un échantillon d'anciens participants pour se faire une idée de ses futurs revenus,

---

17. Réussir le programme signifie le compléter et obtenir un emploi.

sans que cet échantillon soit représentatif. Le biais résulterait donc du fait que l'individu s'appuierait sur des informations anecdotiques, alors qu'un comportement rationnel attendu est la consultation de rapports publiés par des organismes compétents.

Pour détecter la présence du biais de sur confiance ou d'optimisme, nous allons surtout chercher à déterminer comment l'individu évalue ses chances de réussite par rapport aux autres candidats. Pour cela, nous observerons dans un premier temps, comment les participants procèdent à l'estimation de la probabilité de réussir le programme, ou encore de trouver un emploi, dans, ou en dehors du programme, qui sont différentes pistes possibles de manifestations de ce biais. Deuxièmement, nous observerons également la disposition des participants à bien estimer leurs capacités à contrôler leurs comportements futurs (participation aux différentes séances de formations, niveau d'effort durant le programme). Pour le biais d'aversion à la perte, nous observerons principalement si les participants au programme ont dû renoncer à un emploi (temps partiel, temps plein), ou s'ils ont dû renoncer à certaines opportunités d'emploi pour participer au programme ou le compléter. Enfin, pour identifier l'heuristique de substitution, nous regarderons si les participants ont eu recours à des questions substitutives pour faire leur choix.

Nous observerons également si les liens développés avec des participants et des encadreurs du programme peuvent expliquer leurs décisions de participer, ou de persévérer et de compléter le programme, ou encore si la décision de participer, de persévérer, et de compléter le programme découle d'une «envie» principalement, négligeant de ce fait d'autres facteurs considérés comme plus rationnels, comme la perspective de se trouver un emploi ou encore d'obtenir de meilleurs revenus. Le tableau 3 présente les différentes manifestations retenues pour identifier la présence des biais cognitifs lors des différentes étapes du processus de décision.

Tableau 2.3 Heuristiques, biais et manifestations possibles

Biais cognitifs	Manifestations possibles
Heuristiques d'ancrage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'expérience scolaire du jeune participant<sup>1</sup>.</li> <li>• L'expérience de participation dans les programmes d'employabilité d'une personne tierce (amie, connaissance, membre de la famille).</li> <li>• Autres ancrages possibles.</li> </ul>
Heuristiques de disponibilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposition à de l'information sur les programmes d'employabilité.</li> <li>• Surévaluation de certains coûts, ou minimisation de certains avantages associés au programme.</li> <li>• Canaux d'information utilisés pour déterminer la probabilité de réussir le programme.</li> <li>• Informations provenant d'anciens participants.</li> </ul>
Biais d'optimisme ou de sur confiance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surestimation de ses chances de réussir le programme par rapport aux autres participants (probabilité de réussir le programme, probabilité de trouver un emploi).</li> <li>• Surestimation de sa capacité de réussir en dehors du programme.</li> <li>• Surestimation de ses capacités à contrôler leurs comportements futurs (participations aux différentes séances, ponctualité, niveau d'effort).</li> </ul>
Biais d'aversion à la perte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coût d'opportunité (renonciation à un emploi, à temps complet, ou à temps partiel).</li> <li>• Renonciation à différentes opportunités de travail, avant, et pendant le programme.</li> </ul>
Heuristique de substitution	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation de questions subsidiaires.</li> <li>• Affinités créées durant le programme, avec les participants ou les responsables du programme, expliquant la décision de participer, de persévérer ou de compléter le programme.</li> </ul>

<sup>1</sup> Il nous faudra également nous assurer, que les participants procèdent à des ajustements insuffisants pour nous assurer qu'il s'agit du biais d'ancrage.

Quoique les heuristiques représentent un raccourci mental qui permet de résoudre des problèmes, de porter des jugements et de prendre des décisions, rapidement et généralement efficacement, leur utilisation ouvre la voie à des biais cognitifs puisque des erreurs sont à prévoir. Il n'est cependant pas certain que l'utilisation d'heuristiques conduise systématiquement à des biais cognitifs, même si les décisions sont prises sans prendre en compte toute la complexité de l'information disponible et là réside toute la difficulté de l'exercice d'identification des biais d'ancrage, de disponibilité et de substitution. Si l'utilisation d'heuristiques conduisait systématiquement à des biais cognitifs, simplement démontrer l'utilisation d'heuristiques suffirait à établir la présence de biais cognitifs dans le processus décisionnel. Mais comme l'utilisation d'heuristiques ne conduit pas automatiquement à des biais, démontrer qu'elles ont été utilisées est une condition nécessaire, mais suffisante pour établir la présence de biais cognitifs. Chez les participants au programme les biais surviennent lorsque les individus choisissent de consacrer peu d'efforts à la recherche de la décision optimale.

Évidemment, si l'on savait quelle était la décision optimale pour l'individu, il suffirait de vérifier si c'est celle que l'individu a prise. Mais en l'absence d'informations précises sur les préférences et la contrainte budgétaire de l'individu, il est impossible de déterminer quelle était la décision optimale pour lui. Par contre, nous pouvons chercher à savoir si l'individu a consulté d'autres sources d'information que celles qui lui viennent immédiatement à l'esprit (cas spécifique du biais de disponibilité), ou encore par exemple, si l'ajustement réalisé à la suite de l'utilisation de l'heuristique d'ancrage a conduit le participant à consulter des rapports ou d'autres statistiques émises par les institutions compétentes (exemple : statistiques Canada, Institut de la statistique du Québec). Si ces différentes actions conduisent le participant à prendre des décisions optimales, alors nous ne pourrions conclure à la présence d'un biais. En définitive, seul les résultats des actions

entreprises par les individus permettent de distinguer le biais de l'heuristique.

#### 2.3.4 L'analyse des données

L'analyse de contenu a commencé dès le début de la phase de collecte des données.

Elle s'est déroulée en suivant plusieurs étapes :

- À la fin de chaque entrevue, nous avons rédigé des notes personnelles, sur nos observations et les idées principales qui pouvaient se dégager de ces réponses.
- Transcription intégrale et corrections des entrevues des participants.
- Construction d'une grille d'analyse à l'aide d'un fichier Excel, puis Nvivo reprenant les différentes questions utilisées dans les grilles d'entrevues.
- Exploitation de notre grille d'analyse pour analyser nos différentes entrevues sur une base thématique.

Les analyses effectuées portaient toutes sur l'identification des manifestations des heuristiques et des biais cognitifs aux différentes phases du processus de décision. Elles auront permis de valider certaines des hypothèses présentées dans le cadre de cette étude, mais aussi de déceler d'autres pistes de réponses. La prochaine partie présente les résultats obtenus dans le cadre de cette étude.

## 2.4 Résultats

L'analyse de contenu réalisée a permis d'identifier les heuristiques et biais les plus susceptibles de se manifester au moment de la prise de décision. Les résultats démontrent qu'il y a une présomption que les heuristiques d'ancrage et de disponibilité exercent une influence durant les différentes phases du processus décisionnel. Ces heuristiques et biais n'agissent pas de la même façon. Certains sont plus facilement identifiables à certaines phases du processus décisionnel, tandis

qu'il est plus difficile de démontrer que certaines heuristiques conduisent véritablement à des biais cognitifs. Les caractéristiques personnelles et l'environnement dans lequel évoluent les participants exercent également une influence sur leur prise de décision. Un résultat semblable à d'autres études comme celles de Cho et al. (2013). Les résultats démontrent également que les non-participants tiennent compte des nombreuses options en termes d'emplois qui s'offrent à eux. Tandis que les participants des programmes d'employabilité ont plus de difficultés à envisager différentes opportunités d'emplois.

#### 2.4.1 La participation

C'est la première phase du processus décisionnel dans lequel s'engage un jeune lorsqu'il doit faire le choix d'entrer ou non dans un programme. Dans le premier chapitre, nous avons démontré que l'individu rationnel qui doit décider s'il participe à un programme d'employabilité ou non tiendra compte de trois principaux éléments : le niveau d'effort, le coût d'opportunité et les flux de revenus que pourrait générer une participation au programme. Dans cette phase du processus décisionnel, nous cherchons à confirmer certaines implications testables présentées préalablement, liées à la présence d'heuristiques et de biais, mais aussi à analyser la façon dont les participants tiennent compte de ces éléments.

Les résultats obtenus démontrent que lors de cette étape du processus, les heuristiques les plus susceptibles de se manifester sont les heuristiques d'ancrage, de disponibilité et de substitution. En effet, la plupart des participants reconnaissent avoir été initialement influencés par l'expérience d'une personne tierce<sup>18</sup>. Cette

---

18. Un résultat qui confirme les conclusions de Tversky et Kahneman à savoir que la plupart du temps, les individus basent leurs jugements et leurs choix sur des intuitions, sans forcément tenir compte des avantages et des coûts associés à leurs choix. De plus, les programmes d'employabilité et le programme SITO-JEUNES publient différents rapports qui sont accessibles au grand public. Un individu rationnel dans sa recherche d'information ne devrait donc pas se limiter uniquement

tierce personne pouvant être une amie ou le conjoint ou la conjointe du participant.

Je connaissais une amie qui a déjà participé au programme. Elle faisait le programme, elle m'a parlé du programme et je suis entré. Je me suis dit qu'entrer dans le programme allait m'aider à trouver un emploi, avoir un meilleur revenu (P-F-7).

J'étais sans emploi, j'ai postulé plusieurs fois, ayant besoin de travailler et j'avais besoin de travailler. Je me suis souvenu d'une amie qui m'avait parlé de l'organisme où j'ai suivi ma formation. Cela tombait également bien parce qu'il s'agissait d'un programme rémunéré (P-F-3).

L'information fournie par les tierces personnes leur a servi d'ancrage pour estimer s'il était dans leur intérêt de suivre le programme de formation. Ils sont ensuite allés chercher davantage d'information pour ajuster leur estimation comme le montrent les deux prochaines citations.

Je suis arrivé au Canada, il y a à peu près huit mois et j'ai entendu parler du programme par le biais d'une amie à mon mari, et c'est elle qui m'a référé au programme. Elle m'avait dit que c'est grâce à ce programme, qu'elle avait trouvé du travail. Par la suite, j'ai eu une réunion avec le programme<sup>19</sup>. Non, je n'ai pas cherché d'autres informations par la suite (P-F-6).

On m'a toujours parlé du programme et j'y étais déjà allé une fois quand j'étais étudiante, mais c'était plus à travers des amis, les témoignages, car ils y sont allés et ils ont trouvé du travail dans leur domaine. Ils étaient convaincus et ils m'ont parlé de ça, donc c'est ainsi qu'après leurs conseils, j'ai fait mes propres recherches en ligne pour voir de quoi il s'agit et j'y suis allée (P-F-10).

---

aux informations reçues d'une tierce personne, mais devrait également consulter des sources considérées comme moins subjectives.

19. La rencontre avec le programme permet de vérifier que le participant répond aux exigences pour entrer dans le programme (être résident permanent, etc.). Elle permet également de présenter les modules et différentes phases de la formation (formation générale et stage en entreprise). À cela s'ajoute le fait que le participant a la possibilité de partager ses préférences en matière d'emploi et sa situation familiale. Et enfin, de remplir les formulaires pour la participation au programme.

Dans les deux derniers extraits, les participants ont ancré la prise de leur décision de participer sur des informations obtenues auprès d'anciens participants au programme. Par la suite, il y a eu une révision des informations reçues (par l'intermédiaire d'une réunion ou de recherches personnelles), mais l'ajustement est probablement demeuré insuffisant, car il existe des sources objectives d'informations (rapports d'activités de l'organisme, statistiques sur l'efficacité des programmes d'employabilité<sup>20</sup>) qui n'ont pas été consultées. En ne consultant pas ces ressources, les individus ont adopté un comportement que l'on pourrait qualifier de non rationnel.

Lors de la formulation de nos hypothèses, nous avons également pensé à l'expérience scolaire comme un ancrage pour estimer l'effort à fournir. C'est-à-dire que le participant pourrait partir de son expérience scolaire et apporter des ajustements pour prendre en compte la spécificité d'une formation en employabilité. Or, l'heuristique d'ancrage conduira à des erreurs si l'ajustement est insuffisant puisque la formation dans le programme d'employabilité et l'expérience scolaire passée ne peuvent être considérées comme étant des expériences tout à fait semblables, même s'il s'agit de formations dans les deux cas. Le participant pourra donc partir de son expérience scolaire et apporter des ajustements pour prendre en compte la spécificité d'une formation en employabilité.

Nos résultats démontrent que les participants n'ont pas utilisé cet ancrage pour estimer le niveau d'effort requis. Les participants rencontrés sont pour la plupart des immigrants, l'expérience scolaire vécue dans leurs pays et celle d'ici sont considérées comme totalement différentes. Il est difficile pour eux d'établir des parallélismes, des similitudes, entre ces anciennes expériences et ce qu'ils s'ap-

---

20. Au Canada, Statistiques Canada présente un portail dédié aux informations et statistiques sur le marché du travail (gain, salaire, avantages sociaux et postes vacants, mobilité de la main d'œuvre). Il existe également différents rapports produits par la Chambre des communes à ce sujet.

prêtent à vivre. En définitive, les différentes situations présentées démontrent que le participant aura recours à un ancrage pour prendre la décision d'entrer dans le programme, mais que cet ajustement sera probablement insuffisant, du fait que les participants ne consultent pas de documents capables de fournir des informations objectives, d'où la présomption de la présence du biais d'ancrage.

L'heuristique de disponibilité apparaît également comme importante. Pour effectuer l'estimation de leurs probabilités (de compléter le programme, de trouver un emploi, d'obtenir de meilleurs revenus), plusieurs participants (3) se sont appuyés sur une brochure reçue lors de leurs arrivées au Canada. Dans les trois extraits présentés plus bas, les participants ne réfléchissent pas sur la base de toutes les informations disponibles (rapports du programme, critères d'éligibilité, taux de réussite du programme, taux de placement en emploi). La saillance de certaines informations au moment de la prise de décision concoure à suggérer que les participants ont utilisé l'heuristique de disponibilité. Cependant, la présence de cette heuristique pourrait conduire à surévaluer la probabilité du participant de compléter le programme et d'obtenir de bons revenus à la fin de celui-ci d'où, encore une fois une présomption de la présence du biais de disponibilité.

Non je n'avais pas plus d'informations. Je savais juste qu'il s'agissait d'un programme permettant d'avoir un stage en emploi (P-F-3).

Je suis nouvelle au Canada, à la recherche d'un emploi, à l'aéroport ils m'ont donné des affichettes parmi lesquelles se trouvait le programme d'employabilité. Et je n'ai pas hésité à les contacter pour m'aider à trouver un emploi (P-F-8).

J'étais sur internet, je cherchais du travail. Je cherchais des opportunités, des organismes qui peuvent m'aider à trouver du travail vite, parce que je suis un nouvel arrivant ici à Gatineau. Puis je suis tombé sur une annonce de l'organisme, puis je les ai appelés et puis ils m'ont aidé, ils m'ont montré les programmes qu'ils offrent (P-H-1).

Le niveau d'effort à fournir peut également exercer une influence sur la détermination de la probabilité de réussir le programme. La période exceptionnelle liée à la pandémie de covid19 a obligé le programme à revoir sa façon de le dispenser. Ainsi plusieurs ateliers ont été offerts à distance, en ligne. Il a donc été beaucoup plus facile pour certains participants d'être présent à différents ateliers et de se prévaloir des différents avantages qu'offre le programme. Or, le niveau d'effort chez de nombreux participants n'est pas perçu comme un niveau d'engagement attendu de la part de ceux-ci, mais plus tôt comme leurs capacités à être disponibles ou ponctuels, ce qui dans certains cas compromet fortement les chances du participant de compléter le programme. Au moment de prendre la décision d'entrer dans le programme, la seule chose importante pour les participants était de sortir de l'oisiveté qui était la leur. Il est donc plus que certain, que ce n'est qu'une fois entré dans le programme, que plusieurs ont réalisé le niveau d'effort qu'allait exiger d'eux une participation au programme d'employabilité

Parfois, c'était sur zoom pas en présentiel, les horaires 8 h pas 9 h, c'était un peu difficile, mais j'ai toujours tout fait pour être là (P-H-9).

Le fait que le programme soit en virtuel a probablement facilité la présence des participants, mais elle a probablement rendu la concentration plus difficile. À cela s'ajoute pour les femmes la nécessité de concilier l'exigence de participer au programme avec leurs différentes obligations familiales.

La décision devait également être prise pendant les vacances (ce qui implique de résoudre le problème de la garde des enfants). J'ai accepté malgré le fait que je savais que je rencontrerais des difficultés avec les enfants. Cependant, le fait de pouvoir le faire à distance grâce à la pandémie aura fortement aidé. La disponibilité pouvait être un enjeu (P-F-3).

Cependant, la perspective de trouver un emploi et de pouvoir améliorer ses revenus, à la fin du programme, prenait à chaque fois le pas sur toute autre considé-

ration. Dans les entretiens menés, une seule personne s'est réellement questionnée par rapport, au niveau d'engagement que nécessitait la participation à un tel programme. Dans ce dernier cas, l'aide et l'accompagnement fournis par la responsable du programme auront permis de diminuer l'influence du biais en présence, le biais de sur confiance. Le biais de surconfiance apparaît car les participants, en adoptant cette attitude, ont minimisé le niveau d'effort requis pendant le programme au moment de prendre la décision d'entrer dans le programme. La plupart jugeaient leurs capacités bien supérieures à ce qu'il était nécessaire d'avoir pour réussir le programme. À titre illustratif, nous présentons une réponse d'un de nos participants, à la question de savoir si le niveau d'effort a été un élément, qu'il aura considéré avant de prendre la décision d'entrer dans le programme.

Oui, mais la responsable du programme m'a beaucoup aidé (P-H-2).

Dans cet extrait la responsable du programme a rassuré le participant sur le niveau d'effort à fournir durant la participation au programme, et les perspectives à la fin de celui-ci. Il s'agit du seul participant qui surestimait le niveau d'effort requis pour pouvoir compléter le programme.

Dans les hypothèses formulées dans notre premier article, nous avançons également l'hypothèse que l'aversion à la perte associée au coût d'opportunité de suivre le programme pourrait biaiser les décisions des jeunes et les conduire à ne pas participer au programme. Dans la cohorte étudiée, la plupart des participants entrant dans le programme étaient des immigrants récents ou des personnes ayant cherché un emploi sur de longues périodes, sans succès, dans leurs domaines de spécialisation respectifs. Ces personnes n'avaient donc pas à renoncer à un emploi ou à un revenu pour participer au programme, dans la plupart des cas. Trois personnes de notre échantillon possédaient un emploi à temps partiel ou étaient étudiantes. Et celles ayant des emplois ne travaillaient pas dans leur domaine de

spécialisation. C'est pourquoi elles étaient enclines à renoncer à ce travail pour pouvoir bénéficier des avantages du programme et surtout à se donner une chance de travailler dans leur domaine de spécialisation. Le biais d'aversion ne semble donc pas être présent au moment de la décision de participer.

S'agissant de l'évaluation des flux de revenus additionnels, le SITO présente à chaque participant une grille de salaires potentiels, résultant de la participation au programme, pour qu'il puisse se faire une idée des revenus auxquels il est en droit de s'attendre. Les participants savaient dès le départ que plus ils auraient de l'expérience, plus ils seraient susceptibles de connaître une augmentation de leurs revenus.

Pour calculer le revenu additionnel à court terme, les individus devaient comparer leurs situations actuelles, avec les gains que propose le programme dès l'entrée, à savoir le salaire minimum. Les participants comparent ainsi le revenu qu'offre le programme à l'absence de revenus, pour ceux qui sont en situation de chômage. Pour ceux qui sont à temps partiel, l'évaluation ne commencera qu'au début du stage puisque la participation au programme est vue comme un moyen pour entrer dans son domaine préférentiel sur le marché de l'emploi. Il y a potentiellement, dans ce dernier cas une perte de revenus. Néanmoins, les personnes ayant accepté de participer au programme ont, sans nul doute, évalué que les avantages d'une participation étaient plus élevés, ce qui explique leur décision d'entrer, malgré tout, dans le programme.

C'était clair pour moi, je m'attendais à un salaire minimum. Pendant le stage aussi je savais déjà à quoi m'attendre, car j'avais signé un contrat (P-F-10).

Je savais que ce serait un emploi au salaire minimum. De plus, je n'ai pas véritablement fait d'évaluation. Parce que je n'ai pas de charges qui m'incombent. J'ai juste de l'argent qui me revient tous les mois (P-F-6).

D'autres facteurs peuvent également être pris en compte par les différents participants lors de leurs évaluations des revenus additionnels générés par une participation au programme. Le participant est en effet conscient de son manque de qualifications et donc a des attentes qui sont généralement basses, très proches du salaire minimum.

En fait, moi comme j'ai 19 ans et je n'ai pas beaucoup d'expérience (sur le job que j'occupe en ce moment), je pensais qu'ils allaient me payer 13\$, ou 14\$ (donc le salaire minimum) ou 15\$, ou qu'ils n'allaient pas m'accepter du tout. Cependant, je touche aujourd'hui un salaire supérieur à 20\$ (P-H-2).

L'extrait présenté démontre que les jeunes évaluent mal le revenu additionnel que procurerait une participation au programme à court et moyen terme après le programme. Les jeunes sous-estiment le flux de revenus additionnels procuré par le programme, ce qui expliquerait pourquoi des jeunes qui pourraient bénéficier du programme ne s'en prévalent pas. Un comportement rationnel associé à l'évaluation des revenus additionnels par les participants, aurait été de faire un calcul qui ne se situe pas uniquement dans le court terme comme nous l'anticipions. Les jeunes ne semblent pas considérer le flux de revenu sur le long terme. En effet, un tel exercice requiert de tenir compte de différentes variables telles que (l'expérience, l'éducation, le domaine de recherche d'emploi, les qualifications), dont la prise en compte est complexe et ne permet pas de se projeter dans le long terme. Nous observons également que les participants avaient des attentes réalistes concernant les revenus auxquels ils pouvaient prétendre immédiatement après la fin du programme, il est donc difficile de déceler la présence d'une heuristique ou d'un biais (notamment le biais de sur confiance) dans l'évaluation des flux additionnels de revenus au moment de la prise de décision de participation au programme. De surcroît, les participants au programme ne procèdent pas à une analyse de leurs flux de revenus sur le long terme.

De plus, à la question de savoir s'ils ont envisagé d'autres alternatives que celle de participer au programme (notamment continuer à chercher du travail). L'ensemble de nos participants ont répondu par la négative. Le fait d'offrir un salaire minimum dès le début, incite fortement à rester dans le programme. À cela s'ajoute le fait que plusieurs connaissent peu, ou pas, le marché du travail canadien, ou encore ont perdu leurs emplois depuis longtemps, et courent le risque de ne plus recevoir l'assurance-emploi. Entrer dans les programmes n'est pas le premier réflexe des personnes ayant déjà connu une expérience sur le marché du travail canadien et québécois. Pour les personnes nouvellement arrivées au Canada, il n'est pas certain qu'ils auraient fait un choix différent. On peut donc conclure que c'est la possibilité de ne plus toucher les aides de l'assurance emploi qui pousseraient les jeunes ayant une expérience du marché du travail canadien à entrer dans les programmes d'employabilité.

Une autre heuristique susceptible de se manifester est l'heuristique de substitution. Deux de nos participants nous ont en effet affirmé que la relation nouée avec la responsable du programme est la raison principale pour laquelle, ils avaient décidé de participer au programme. La responsable du programme leur a donné l'envie de participer. Quand on observe ce choix, on se rend compte que l'individu a substitué une question complexe, par une question plus simple pour prendre sa décision. « Est-ce qu'il est dans mon intérêt de participer au programme ? » est remplacée par une autre question, et devient : « Ai-je envie de suivre le programme ? »

J'avais vraiment envie de suivre la formation. Oui l'envie de surpasser les autres éléments incitatifs de participer au programme, c'était supérieur, car j'étais curieuse quelle est le secret derrière qui pourra m'aider dans le futur à m'en sortir ? (P-F-10).

Plusieurs participants rencontrés ont en effet pris la décision de participer en utilisant un mécanisme de substitution. Cependant, il n'est pas certain qu'en ayant

recours à ce mécanisme, cela ait conduit les participants à prendre systématiquement de mauvaises décisions. L'heuristique de substitution a joué un rôle dans la décision des participants, mais il est difficile de démontrer que cela ait pu les mener à prendre une mauvaise décision. C'est pourquoi nous ne pouvons affirmer que durant cette première phase du processus décisionnel, l'heuristique de substitution puisse biaiser les décisions

En définitive, il est certain que, la décision de participer est influencée par le niveau d'effort requis, du coût d'opportunité et des flux de revenus anticipés. Une fois que les participants ont décidé de participer et du niveau d'effort à fournir, ils «actualisent» leurs décisions pendant toute la durée de la formation. C'est-à-dire qu'ils doivent décider s'ils persévèrent et modifient leur niveau d'effort en fonction de nouveaux éléments qui surviennent : la formation peut apparaître par exemple plus (ou moins) exigeante que prévu, les avantages et désavantages de la formation se précisent, de nouvelles opportunités peuvent apparaître en cours de programme. Les heuristiques les plus susceptibles de se produire sont alors celles d'ancrage, de substitution et de disponibilité. Il y a de surcroît une présomption que les deux premières heuristiques puissent conduire à des biais cognitifs. S'agissant des autres heuristiques et biais, il est difficile d'affirmer que ceux-ci puissent réellement avoir un impact à cette étape du processus décisionnel.

#### 2.4.2 Compléter le programme

À cette nouvelle étape du processus décisionnel, il faut souligner qu'un jeune qui a décidé de participer, acquerra au fur et à mesure de sa formation, des informations plus justes et précises sur son coût d'opportunité, l'effort à consentir et les retombées du programme. De nouvelles opportunités pourront aussi surgir. Il devra ainsi actualiser ses décisions, tout au long de sa formation, en choisissant

s'il persévère et s'il révisé son niveau d'effort ou, encore, s'il abandonne.

L'heuristique d'ancrage joue également un rôle important dans la décision de persévérer dans le programme. À titre illustratif, l'ancrage utilisé à l'étape précédente (informations anecdotiques reçues d'anciens participants) sera également utilisé pour réévaluer les chances de compléter le programme. Ainsi, si la personne qui sert d'ancrage pour l'évaluation n'a pas persévéré, ou pu compléter le programme, la plupart des participants considèrent qu'ils connaîtront une expérience quasi similaire. Il y a un ajustement qui est réalisé de leur part puisqu'ils savent que les conditions de leur participation ne sont pas totalement semblables, mais ils ont tendance à minimiser ces facteurs d'où encore une fois, une présomption que l'heuristique d'ancrage conduira à un biais cognitif.

À titre illustratif, nous avons eu un échange avec une participante, qui malgré le fait d'avoir déjà participé à un programme d'employabilité dans le passé et d'avoir connu un échec parce qu'elle n'a pu compléter le programme, a décidé de retenter sa chance. Sa décision de persévérer s'appuyait principalement sur l'expérience d'une personne tierce ayant également connu un échec, mais aussi sur les différentes actualisations réalisées durant le programme.

La personne qui m'en a parlé par exemple était à Montréal et à Montréal, le programme n'était pas rémunéré. De plus, l'expérience de cette amie s'est soldée par un échec puisque la compagnie a trouvé une excuse pour ne pas garder la personne à la fin du programme. Il est certain que cet exemple est venu me tarauder l'esprit, mais au final je me suis dit qui ne tente rien n'a rien (P-F-3).

Dans l'extrait présenté, il est possible de voir que la participante a tenu compte du fait que la personne qu'elle connaissait avait participé à un programme similaire à Montréal. Cependant, elle a été capable d'établir certaines différences avec l'expérience de la personne qu'elle connaissait. De surcroît, dans le cadre de notre

étude, la plupart des participants connaissaient des personnes qui avaient participé au programme et qui avaient connu des expériences positives. On observe cependant que, comme dans le cas présenté précédemment, l'ajustement néglige les autres aspects liés à l'environnement ou d'autres facteurs pouvant expliquer ce résultat<sup>21</sup>. L'ajustement pourrait donc être insuffisant, ce qui pourrait conduire à des erreurs de jugement<sup>22</sup>. Plusieurs participants semblent également motiver la décision de persévérer par la possibilité que le programme offre de trouver un stage, ce qui pourrait ultimement déboucher sur un emploi définitif. Durant la seconde phase du processus décisionnel, les participants reçoivent des informations plus précises sur les secteurs d'emplois dans lesquels ils souhaitent s'investir. Ces nouvelles informations (notamment sur le nombre d'emplois vacants, formations) seront toutefois combinées aux informations provenant de tierces personnes déjà présentes lors de la décision à la première phase. Différents éléments permettant d'induire une présomption encore une fois du biais d'ancrage puisque la décision ne repose pas sur l'observation de données ou sources objectives (rapports SITO ou d'autres organismes gouvernementaux). Il apparaît également que plus le programme avance, plus le moment où les participants vont toucher un salaire plus important se rapproche. Par conséquent, les problèmes d'incohérence temporelle s'atténuent probablement.

Les revenus auxquels je m'attendais à la fin du programme étaient bien plus importants que ce que j'avais envisagé. J'ai multiplié mon revenu par quatre (P-H-2).

---

21. En premier lieu, l'expérience de son amie se déroulait à Montréal, et non pas à Gatineau. Ce seul aspect suppose que les deux personnes ne seront pas soumises au même flux d'opportunités d'emplois. De plus, les situations familiales des deux personnes pourraient être totalement différentes.

22. Dans la cohorte que nous avons suivie, une personne avait prévu de terminer le programme, et ne l'a pas fait du fait d'une grossesse arrivée à son terme.

La possibilité d'avoir de meilleurs revenus à la fin de la formation constitue donc, un autre incitatif important. Une fois, la période de stage achevée, le salaire augmente ce qui permet d'offrir des taux horaires largement supérieurs au salaire minimum. Nous assistons encore une fois à une actualisation dans ce dernier cas. Car, les participants au programme comparent les revenus tels qu'ils leur ont été présentés au début du programme, avec les nouvelles informations reçues durant le programme, ainsi qu'à la fin de leurs stages. De plus, comme leurs évaluations de revenus sont surtout basées sur les informations recueillies auprès d'anciens participants (durant le programme), ils ajustent leurs évaluations en fonction de nouveaux paramètres (augmentation réglementaire du salaire minimum, expérience professionnelle antérieure, constitution d'un réseau, nouvelle connaissance sur le marché du travail. Enfin, s'agissant du signal<sup>23</sup> de fin de formation, l'organisme a su nouer au fil des années des partenariats avec différentes entreprises, les participants savent donc pouvoir bénéficier de l'appui du programme, qui leur offrira la chance de démontrer leurs compétences.

Le programme présente d'autres avantages pour les personnes récemment arrivées au Canada. En effet, le programme peut constituer une référence pour de futurs autres emplois. Toutes ces conditions exercent une influence importante à la fois sur la décision de participer dans un premier temps, mais aussi, sur l'estimation des chances de réussir le programme par le participant (heuristique ou biais de disponibilité), et donc en définitive de persévérer. Le participant lorsqu'il décide de persévérer a donc une vague idée de ses chances de réussir le programme, et surtout de mieux performer par rapport aux autres participants, et ultimement de trouver un emploi (biais de sur confiance ou d'optimisme), car celui-ci souhaite se distinguer des autres participants au programme. Néanmoins, il peut se rendre

---

23. Lorsque nous parlons de signal, nous faisons référence aux différents certificats de fin de formation qui sont délivrés aux participants, et qui pourraient constituer des éléments permettant à ceux-ci de se distinguer, d'autres chercheurs d'emploi sur le marché de travail.

compte que tout le monde était motivé, ce qui pourrait avoir favorisé sa motivation et, du coup, sa persévérance . Il s'agit là d'un autre exemple d'actualisation, puisque le participant fait face à un changement dans les conditions qu'il pensait rencontrer en entrant dans le programme.

On était une équipe assez compétitive et chacun d'entre nous voulait décrocher un emploi (P-H-2).

Les résultats démontrent également que les mêmes facteurs vont inciter les participants à contrôler leurs comportements futurs.

Je peux dire que j'ai toujours produit le niveau d'effort nécessaire. J'étais vraiment engagé parce que je voulais terminer ma formation et puis entrer en stage. J'arrivais en premier (j'étais vraiment motivé). Ils nous demandaient de nous comporter comme si on était déjà au travail, et les formations commençaient à 8 h et se terminaient à 16 h. Je me débrouillais toujours pour arriver avant le début du programme, j'arrivais en premier (P-H-1).

Oui j'étais confiante que j'allais réussir le programme. J'étais déterminé à réussir (p-F-6).

C'est vraiment la probabilité de trouver un emploi. Le programme a déjà un réseau d'entreprises qui travaille avec le programme pour trouver des emplois aux différents participants. Tu as seulement à dire dans quel domaine tu veux travailler, et on te cherche un emploi (P-H-1).

Le dernier aspect que nous voulions observer en lien avec le niveau d'effort est l'incohérence temporelle qui est associée au biais d'optimisme ou de sur confiance. Les résultats démontrent que la plupart de nos participants considèrent que leurs niveaux de participation au programme étaient optimaux, même lorsque ceux-ci pouvaient ne pas l'être. Dans notre échantillon, seules 4 personnes ont reconnu que leurs niveaux d'engagement et de participation durant le programme n'étaient pas optimaux.

Je dois l'avouer, il y a des jours où je n'étais pas productive quand même

(P-F-6).

Il y avait des jours où je n'avais pas envie de participer au programme. J'avais le goût de faire d'autres choses. Je ne voulais pas me lever ce matin (P-H-2).

Il est plausible que le phénomène d'incohérence temporelle se manifeste durant cette seconde phase du processus de décision chez les participants. Cependant, dans la cohorte que nous avons suivie, il apparaît que personne n'a quitté le programme à cause de ce phénomène. Une partie de l'explication réside probablement dans la conception du programme qui est fortement appréciée par les participants. L'aversion à la perte est également présente à cette étape du processus décisionnel, puisque pendant la formation, les participants reçoivent un salaire. Certains continuent à postuler à des offres d'emplois en dehors du programme. Un arbitrage entre les avantages et les inconvénients à rester dans le programme s'engage dès lors.

Oui, j'ai eu deux ou trois opportunités de travailler en dehors du programme, mais je ne regrette pas d'être resté jusqu'à la fin (P-H-2).

Plusieurs participants ont reçu des offres d'emplois de différents employeurs. Cependant, les avantages associés à une participation au programme, ainsi que le fait de le compléter apparaissait comme nettement plus avantageux pour l'ensemble des participants rencontrés. Dans la cohorte que nous avons suivie, une seule personne a décidé de se retirer du programme. Toutes les autres ayant choisi de finir leur formation et leur stage. Cette personne a avant, pendant et après le programme toujours évalué ses options, à chaque étape du processus décisionnel. Dès les premiers moments passés en entreprise, les tâches qui lui étaient confiées ne correspondaient pas à ses aspirations. De plus, cette personne avait déjà connu une expérience de travail dans ce domaine, dans son pays d'origine. Durant, la courte période de stage à laquelle, elle a participé, elle a donc toujours évalué ses

options et finalement décidé, qu'il valait mieux pour elle de quitter le programme.

Parfois, je trouvais des offres d'emplois qui étaient très intéressantes, avec un salaire, mais pas le minimum, alors qu'avec le programme d'employabilité on reste au salaire minimum. C'est ça qui m'a fait réfléchir à un moment (P-F-8).

Dans les différentes réponses données, on observe surtout que c'est le changement dans les aspirations de la participante, et les revenus anticipés qui expliquent son départ du programme.

Je suis allée en stage en administration, je ne me suis pas senti à l'aise avec ce domaine-là malgré le fait que ce soit mon domaine de départ. Ici ce n'est pas la même chose, pas très intéressant, j'ai pris la décision de changer de domaine (P-F-8).

Il est difficile de dire s'il s'agit là d'un cas d'excès de confiance, puisque la participante a décidé de repartir aux études. Par contre, les résultats montrent une manifestation du biais d'aversion à la perte, car la participante fonde sa décision de quitter le programme sur le fait qu'elle risque de perdre plus d'argent en restant sur cette trajectoire plutôt qu'en retournant aux études. Enfin, dans les échanges avec cette participante, il est également apparu qu'elle connaissait une personne qui avait été dans le programme et qui a décidé de le quitter afin d'occuper un emploi. On ne peut dès lors totalement exclure l'influence du biais d'ancrage pour ce qui est de la décision de quitter le programme.

Au cours de la formation, tous les participants du programme ont la possibilité d'apprécier la pluralité des formations offertes par le programme, mais également les avantages tant financiers qu'en termes de réseautage et de placement. Ces éléments sont de nature à provoquer une actualisation de l'estimation de revenus additionnels attendus à la suite d'une participation au programme et de la probabilité de réussir le programme, s'il y a eu un biais de disponibilité dans son

estimation initiale du flux de revenus additionnels et de sa probabilité de réussir le programme, ce biais s'est probablement atténué en cours de formation puisque le participant obtenait de plus en plus d'information.

Un autre effet de la participation à ces différents ateliers est la création d'un lien de confiance entre les participants et la responsable du programme et les différents animateurs d'ateliers. Dès lors, le participant pourrait substituer la question de savoir « s'il est dans son intérêt de persévérer ou de compléter le programme » par la question de savoir « si la responsable du programme pense qu'il est dans son intérêt de persévérer et de compléter le programme », ce qui représenterait une manifestation de l'heuristique de substitution.

On note aussi que peu de participants avaient des hésitations avant d'entrer dans le programme. Ceux qui en avaient, ont tous en commun d'avoir des diplômes universitaires dans notre échantillon. Certains craignaient en effet de perdre leurs temps. Nous avons par exemple demandé à ces participants s'ils avaient des hésitations au départ. Une participante a répondu : « celui de ne pas être satisfaite à la fin, perdre mon temps »(P-F-4).

D'autres étaient soucieux d'avoir la possibilité de travailler dans leurs domaines de spécialisation. Une opportunité qu'offre le programme grâce aux différents partenariats noués avec le temps. Enfin, s'agissant de l'évaluation des flux de revenus additionnels générés à cette phase du processus décisionnel, on observe que les participants progressent dans le programme, plus leurs exigences salariales augmentent. Ceux-ci reprennent confiance en leurs compétences et se sentent en droit de demander un peu plus que le salaire minimum. En somme, ils actualisent leur salaire espéré à la hausse, ce qui conforte leur décision de suivre le programme et donc de persévérer jusqu'à la fin.

Quand on cherche l'emploi, n'importe quel poste qui se présente à nous, on a

tendance à le prendre. Je n'avais donc pas fait mon budget avant de rentrer dans le programme. Je savais que cela allait être très difficile, mais je savais que la formation permettait d'acquérir un emploi au salaire minimum. C'est une somme avec laquelle il est possible de vivre. Maintenant que j'ai repris confiance en moi, sur le plan professionnel, il est possible d'aller chercher un salaire qui soit suffisamment conséquent pour continuer à vivre avec le train de vie que j'avais avant de perdre mon emploi (P-F-3).

#### 2.4.3 Facteurs ayant pu favoriser la participation chez les non-participants

Dans notre étude, nous avons décidé d'interroger des non-participants. Dans un souci d'homogénéité, sur les 4 personnes retenues pour participer à nos enquêtes sur les non-participants, seule une personne n'est pas un immigrant canadien. Nous avons voulu connaître les facteurs qui pourraient inciter ces personnes à participer à un programme d'employabilité. Un seul nous a affirmé pouvoir envisager une participation à un tel programme dans le futur si besoin il y avait. Un autre résultat concerne la perception de ces programmes auprès des non-participants. Les résultats démontrent que les avantages associés à une participation à un tel programme sont reconnus. De surcroît, ces personnes considèrent qu'il ne faille pas seulement attendre des épisodes de chômage pour participer à ce type de programme.

Plusieurs facteurs ont ainsi pu être identifiés qui pourraient favoriser la participation à un programme d'employabilité. Ces différents facteurs étant : le fait de ne pas pouvoir trouver un emploi par ses propres moyens, une meilleure offre de salaires, la possibilité d'obtenir un emploi qui offre une meilleure appréciation de son travail. De plus, Il apparaît que les choix de carrière de ces individus vont également nécessiter d'évaluer des perspectives d'emploi, le niveau d'effort requis ou encore le flux de revenu auquel l'individu peut aspirer durant sa période active. À l'instar des participants au programme d'employabilité, les non-participants inter-

rogés effectuent des arbitrages entre les coûts et les avantages des différents choix de carrière et d'entrée sur le marché du travail qu'ils effectuent. Il est donc certain que les non-participants s'appuient sur différentes heuristiques de jugement. Cependant, ces heuristiques ne conduisant pas systématiquement à des erreurs, il est dès lors difficile de conclure à la présence de biais cognitifs.

#### 2.4.4 *Nudge* et programme d'employabilité

Nous intéresser à ce programme, nous aura enfin permis, de valider certaines des mesures que nous avons identifiées dans le premier chapitre de notre thèse, et qui visaient à réduire l'influence des biais cognitifs et des heuristiques de jugement : Les nudges. Thaler et Sustein (2008, p.6) donnent une définition de ceux-ci. Les *nudges*

*are any aspect of the choice architecture that alters people's behavior in a predictable way without forbidding any options or significantly changing their economics incentives.*

De cette définition découlent différentes caractéristiques que des mesures doivent respecter pour être considérées comme des nudges. Premièrement, les individus doivent être libres de choisir ce qu'ils veulent, et de changer d'avis quand ils en ressentent la nécessité. De plus, ceux-ci n'induisent pas de choix irréversibles pas plus qu'ils ne génèrent des punitions en cas d'erreurs. Le tableau suivant permet de recenser différentes mesures prises par le programme, qui peuvent être considérées comme des nudges, et permettent de limiter, l'influence des biais cognitifs et heuristiques de jugement. Le tableau permet de comparer ces mesures à d'autres nudges qui avaient déjà été identifiées dans le premier article.

Le tableau ci-dessous permet de constater que sur les 3 types de mesures identifiés dans le premier article deux sont mis en œuvre par le programme pour tenir compte

Tableau 2.4 *Nudges* mis en œuvre par le programme d'employabilité

Type de <i>nudges</i>	Actions à envisager	<i>nudges</i> appliqués par le programme SITO-JEUNES
La gestion administrative	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduire le nombre de formulaires pour augmenter le nombre d'entrées dans le programme.</li> <li>• Pouvoir recruter les jeunes sur les réseaux sociaux.</li> </ul>	
Réduire le degré d'inattention des participants et travailler sur des espérances réalistes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation de la manipulation par effet pair. Par exemple : assurer les formations par d'anciens participants au programme.</li> <li>• La fixation de délais ou d'échéances, adoption de plan de carrière.</li> <li>• Définition de profils psychologiques avec l'aide de travailleuses sociales.</li> <li>• Délocalisation des lieux d'apprentissages, avec des lectures obligatoires suivies d'examens pratiques, pour contrôler l'acquisition de connaissances.</li> <li>• Offrir des rétroactions, quant à leurs performances dans le programme.</li> </ul>	<p>Le programme offre aux anciens participants la possibilité d'animer des ateliers. Par le fait même les participants peuvent se projeter, en s'imaginant eux aussi être à la place de ces personnes dans le futur.</p> <p>Durant la formation, les différentes activités sont évaluées, une rétroaction est offerte à chaque participant. De plus, la pandémie a obligé à repenser la façon dont le programme est offert, en ajoutant la possibilité de suivre des cours à distance.</p>
Faire valoir ces compétences	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mieux valoriser les postes d'entrée dans les entreprises.</li> <li>• Encourager les changements de perceptions.</li> </ul>	<p>On observe que le programme met les différents participants directement en contact avec des employeurs potentiels.</p> <p>De plus, le programme tient compte des aspirations et des préférences de chaque participant.</p>

des facteurs comportementaux et réduire l'influence d'éventuels biais cognitifs. De plus, la pandémie aura enfin permis de délocaliser les lieux d'apprentissage, une mesure qui, si elle devait être maintenue, offrirait une plus grande flexibilité et permettrait d'amoinrir les craintes associées au coût d'opportunité et au niveau d'effort. Dans l'ensemble, le programme réussit également dans ces placements en emploi, puisque les taux de placement se situent généralement autour de 90% (SITO, 2019-2020 ; 2020-2021).

## 2.5 Conclusion

Dans le cadre de cette étude, nous voulions identifier les heuristiques de jugements et les différents biais susceptibles de se manifester lorsqu'un jeune doit décider d'entrer et de compléter un programme d'employabilité. Pour ce faire, des entrevues semi-dirigées ont été conduites auprès de participants à un programme d'employabilité de la province du Québec (SITO), ainsi que de différents jeunes n'y ayant pas pris part. À l'étape de la décision d'entrer dans le programme, les heuristiques les plus susceptibles de se manifester sont les heuristiques de disponibilité, de substitution et d'ancrage. Les jeunes s'appuient le plus souvent, à cette étape, sur l'expérience de personnes de leur entourage pour prendre la décision d'entrer dans le programme ou non. Par la suite, les participants révisent leurs jugements en consultant différents canaux d'information (site web, rencontre avec les représentants du programme). Cependant, il existe des sources objectives d'informations qui ne sont pas consultées par les participants à ces programmes. L'ajustement sera donc insuffisant. Ce qui permet d'induire une présomption de la présence du biais d'ancrage. De plus, cet ancrage est utilisé pour évaluer les gains potentiels auxquels ils peuvent prétendre, mais également le niveau d'effort requis pour persévérer et compléter le programme.

L'expérience scolaire représente un autre ancrage potentiel, que nous souhaitons examiner. En effet, il est possible que les participants pour prendre la décision d'entrer le programme s'appuient sur leurs expériences scolaires passées pour prendre la décision d'entrer ou non dans le programme. Or, un tel ancrage conduira à des erreurs systématiques puisque la formation dans le programme d'employabilité et l'expérience scolaire passée ne peuvent être considérées comme étant des heuristiques semblables, capables d'apporter le même type d'information au participant, au moment de sa prise de décision. Nos résultats démontrent que cet ancrage a

un effet contrasté sur la décision de participer au programme. Elle n'est pas utilisée pour évaluer le niveau requis pour réussir le programme, mais son influence est positive lorsque, le participant sait qu'il aura la possibilité de décrocher un stage en premier lieu, puis un emploi définitif par la suite, dans son domaine de spécialisation, ou encore, si le participant possède un diplôme obtenu au Canada.

L'heuristique de disponibilité pourrait également exercer une influence sur la décision d'entrer et de persévérer. Pour effectuer l'estimation de leurs probabilités, plusieurs participants se sont appuyés sur une brochure reçue lors de leur arrivée au Canada. De plus, les discussions engagées avec les responsables du programme sont autant d'informations récentes présentes, au moment de l'estimation de la probabilité d'obtenir un emploi ou de compléter le programme. Cependant, comme dans le cas du premier biais, un comportement attendu des participants serait qu'ils consultent des sources objectives d'informations, pour améliorer leurs estimations. D'où, encore une fois une présomption de la présence du biais de disponibilité. La troisième heuristique susceptible d'intervenir est le biais de substitution. Les résultats démontrent que la relation nouée avec la responsable aura eu un impact important sur la décision de participer, de persévérer et de compléter le programme, chez plusieurs participants. Cependant, il est difficile de démontrer que la décision prise en s'appuyant sur ce mécanisme puisse mener à une mauvaise décision.

Les personnes rencontrées avaient toutes en commun d'être des personnes migrantes et n'avaient pas à renoncer, dans la plupart des cas, à un revenu ou travail avant d'entrer dans le programme. Parmi les répondants, plusieurs ont souligné le fait qu'elles connaissaient des personnes qui avaient pris part et qui avaient complété le programme. Ces personnes constituent des modèles pour les autres participants qui se sentent tenus de compléter le programme pour pouvoir bénéficier des retombées du programme.

On note également la présence de l'aversion à la perte à cette étape du processus décisionnel puisque les participants au programme bénéficient d'un montant forfaitaire, dès le début de leurs formations, mais continuent dans certains cas à recevoir des offres de la part d'autres employeurs. Les participants «actualisent» leurs décisions pendant toute la durée de la formation. C'est-à-dire qu'ils doivent décider s'ils persévèrent et modifient leur niveau d'effort en fonction de nouveaux éléments qui surviennent : la formation peut apparaître par exemple plus (ou moins) exigeante que prévu, les avantages et désavantages de la formation se précisent. De plus, de nouvelles opportunités peuvent également apparaître avant la fin du programme.

Le phénomène d'incohérence temporelle est observé dans le cadre de cette étude puisque plusieurs participants ont reconnu que leurs performances durant le programme n'auront pas toujours été optimales. Le fait d'avoir offert la possibilité de suivre la formation à distance aura également contribué à faciliter la présence de tous, à toutes les séances. Cependant, personne dans la cohorte suivie ne semble avoir quitté le programme pour cette raison. Un résultat différencié peut cependant être observé pour les femmes ayant des enfants qui participent au programme et qui doivent concilier les exigences d'une participation au programme avec les défis que leur imposent leurs environnements familiaux. Tenir compte du genre est donc primordial pour les programmes d'employabilité. Enfin, nous avons présenté différents *nudges* utilisés par le programme pour tenir compte de facteurs comportementaux et éventuellement réduire l'influence de différents biais cognitifs. Ceci en lien, avec différentes mesures déjà identifiées dans le premier chapitre de la thèse. Les résultats démontrent que le programme applique déjà trois types de mesures, parmi les quatre qui étaient proposées dans le premier article.

En définitive, il est difficile de démontrer que les heuristiques observées conduisent systématiquement à des biais cognitifs. Il y a une présomption de la présence de

biais (celui d'ancrage, de disponibilité, et dans une certaine mesure du biais de substitution), mais il est difficile de conclure à la présence des autres biais. La taille de l'échantillon retenu peut également constituer une limite importante, qui rend difficile la généralisation des résultats obtenus. Ces heuristiques et biais n'agissent pas de la même façon. Certains biais sont plus facilement identifiables à certaines phases du processus décisionnel, tandis que d'autres ont une portée limitée. Les caractéristiques personnelles et l'environnement dans lequel évoluent les participants exercent également une influence sur leur prise de décision. Les futures recherches portant sur les biais cognitifs devraient se concentrer sur des programmes plus longs, tels que les programmes de formation professionnelle. Il faudrait également que ces recherches en plus d'identifier les biais durant les différentes étapes du processus de décisions puissent mesurer l'impact de ces biais sur les différents résultats obtenus par ces programmes.

## CHAPITRE III

### LES EFFETS DES PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ DANS UN MODÈLE D'APPARIEMENT

#### 3.1 Introduction

La loi de l'offre et de la demande ne peut dans certains cas, suffire à expliquer les difficultés que rencontrent les individus sur le marché du travail. La littérature a permis de mettre en exergue certains dysfonctionnements sur le marché du travail, comme l'asymétrie d'information dont pourraient souffrir particulièrement les jeunes (Petrongolo et Pissarides, 2001 ; Gehrke et Weber, 2018). Ces derniers de surcroît, connaissent encore plus de difficultés sur le marché du travail du fait, d'un manque de compétences. C'est en partie, pour pallier cette lacune, que de nombreux gouvernements ont mis sur pieds des programmes de transmission de connaissances ou d'employabilité qui présentent une structure qui est généralement la même, à savoir une période d'apprentissage en classe, suivie de stages en entreprise (Ferey et al., 2013 ; O'Donoghue et Rabin, 1999 ; Mobarak et al., 2012 ; Ashraf et al., 2009 ; Hanna et al., 2016). Dans le premier chapitre de la thèse, nous faisons l'hypothèse qu'une utilisation des *nudges*, permettrait d'optimiser les résultats obtenus par ces programmes, en termes de participation et de placement en emploi, ouvrant ainsi la voie à une plus grande participation des jeunes des programmes d'employabilité.

Dans cette étude nous voulons analyser, l'effet d'une plus grande participation des demandeurs d'emploi aux programmes d'employabilité, sur l'équilibre du marché du travail. Pour ce faire, un modèle d'appariement a été élaboré. Les modèles d'appariement constituent aujourd'hui, l'un des principaux outils utilisés en économie du travail, pour étudier les frictions sur le marché du travail. Le modèle permet de distinguer deux types de travailleurs. Les travailleurs ayant participé à des programmes d'employabilité, et ceux n'ayant pas participé à ce type de programmes. Le modèle présente également un niveau d'adéquation ou d'employabilité qui est endogène. Cette formulation permet de tenir compte de l'hétérogénéité des différents travailleurs présents dont les résultats sur le marché du travail dépendent en grande partie, de leurs expériences antérieures (expériences scolaires, plus haut diplôme obtenu...). Gautié, et Gurgand (2005, p.3) affirment à cet effet que :

En amont de l'appariement sur le marché du travail, et donc au fondement de la relation formation-emploi, se trouvent d'un côté les comportements des jeunes (leurs choix de formation, qui déterminent la structure de l'offre de travail) et de l'autre la demande de travail des entreprises. L'offre de travailleurs selon les niveaux et les spécialités de formation ne peut pas être considérée comme purement exogène – c'est-à-dire exclusivement impulsée par des politiques publiques de formation ou d'orientation volontaristes. Il est essentiel de comprendre les processus de choix des individus, dans le cadre des contraintes auxquelles ils sont soumis.

Sur le plan théorique, la littérature a longtemps mis en exergue les liens qui existent entre l'éducation et l'accès au marché du travail. Les travaux de Ben Porath (1967) cherchaient par exemple, à répondre à la question de savoir si la croissance des profils de salaire était principalement attribuable à l'investissement dans le capital humain. De manière générale, on considère que plus un individu investit dans l'éducation et la formation, et plus son capital humain augmente (Becker, 1964). Plusieurs études utilisant les modèles d'appariement ont également démontré les liens positifs qui existent entre l'éducation et l'amélioration de

la productivité (Acemoglu, 1997 ; Therriau, 2018 ; Belan et Chéron 2014, 2011, 2009 ; Ljungqvist et Sargent, 1998).

Dans ce travail, les résultats obtenus montrent qu'une augmentation de l'assurance-chômage entraîne une hausse de la productivité des personnes ayant participé aux programmes d'employabilité, qui obtiennent des emplois mieux adaptés à leurs caractéristiques. Ce qui contribue à améliorer la qualité de l'appariement. Tandis que les personnes non formées connaissent une diminution de leur productivité, et de leur salaire.

Les résultats permettent également de mettre en exergue un effet différencié du taux de remplacement de l'assurance-chômage, sur la croissance de la productivité. La dernière série de simulations permet de dégager des tendances claires comme celles présentées précédemment. En effet, on observe qu'une augmentation de la probabilité d'être formé produit un effet positif à la fois, sur la productivité, le niveau d'employabilité, et les salaires des personnes formées. De plus, une augmentation du nombre de personnes formées à un effet positif sur le chômage. Les travailleurs sont de surcroît plus susceptibles de profiter des opportunités de création de nouveaux emplois. Ceci permet de soutenir l'idée selon laquelle, participer à un programme d'employabilité permettrait de se prémunir contre différents chocs (progrès technologique par exemple) qui pourraient survenir sur le marché du travail.

Notons que cette étude s'inscrit dans la lignée des travaux réalisés pour mesurer l'effet de l'éducation sur la productivité sur le marché du travail. Cependant, peu d'études se sont intéressées à l'impact d'une généralisation des programmes d'employabilités. La contribution de cette étude porte principalement sur l'analyse des effets d'un plus grand accès des jeunes travailleurs et des chercheurs d'emplois à un programme d'employabilité. Elle permet également de mettre en lumière, les

effets d'une augmentation de la générosité du taux de remplacement des revenus sur les performances du marché du travail. Dans ce sens, il est important de noter que l'analyse quantitative a été réalisée en tenant compte des paramètres de l'économie réelle canadienne. La deuxième section de cette étude présente une brève revue de la littérature. La troisième section présente les spécificités du modèle théorique. La quatrième section présente, la résolution du modèle tandis que la cinquième section porte sur la calibration du modèle.

### 3.2 Revue de littérature

Le marché du travail, les différents chocs qui peuvent affecter son équilibre, et ces implications ont donné naissance à de nombreux travaux (Burdett et Mortensen, 1998), mais ce n'est qu'avec l'apparition de travaux comme ceux de Pissarides (1994), Shimer (2003, 2006), Moscarini (2005) et Nagypal (2003), ou encore Acemoglu (2001) qu'il a été possible de systématiser les comportements de recherche d'emploi, ou encore de mettre en lumière les dynamiques qui sous-tendent les mouvements du chômage et la présence de postes vacants sur le marché du travail. Ces travaux s'appuient, pour la plupart, sur des modèles d'appariement. Ces derniers permettent de résoudre des problèmes liés notamment, au chômage frictionnel, à l'asymétrie d'information sur le marché du travail, à l'effet d'une augmentation de la destruction d'emploi. En outre, ce type de modèles met en évidence les liens, qui existent entre, la productivité et les mouvements observés des salaires (Brown et al., 2017; De Palma et Thommen, 2020; Petrongolo et Pissarides, 2001; Lommerud et al., 2018; Landais et al., 2018).

Ces modèles d'appariement, notamment ceux de Mortensen et Pissarides (1994), sont devenus l'outil principal d'analyse des fluctuations sur le marché du travail. Shimer (2005) ajoute qu'un des principaux avantages de ce type de modèle est

sa capacité à être traité analytiquement. Il offre également la possibilité de faire des analyses comparatives particulièrement intuitives et riches. Enfin, des études utilisant ce modèle peuvent être facilement adaptées à des problématiques portant sur le marché du travail, comme les effets d'une variation de l'assurance emploi, ou l'analyse de l'impact de différents chocs technologiques (Acemoglu et Shimer, 1999 ; Carter, 2021 ; Cords 2022 ; Diamond, 1981 ; Farm, 2020 ; Ljungqvist et Sargent, 1995).

Plusieurs études se sont également intéressées à l'impact d'une augmentation de la productivité, sur l'équilibre sur le marché du travail, ou encore sur le chômage. Ces différentes études démontrent que l'impact de la croissance de la productivité sur le chômage dépend du niveau d'incorporation des nouvelles technologies dans les nouveaux emplois (Amine et Lages, 2010, 2011 ; Bilal et al., 2019 ; Mortensen et Pissarides, 1998 ; Pissarides et Vallanti, 2007). Dans cette perspective, Acemoglu (2001) développe un modèle portant sur un marché du travail non compétitif dans lequel coexistent deux types d'emplois. Les résultats de ce modèle permettaient de démontrer que l'introduction d'un salaire minimum et l'assurance-chômage modifie la composition de l'emploi et permet d'augmenter la productivité moyenne dans l'économie. Dans le même sens, Shimer (2005) établit également que les chocs de productivité dans un modèle standard d'appariement permettent de faire varier les variables clés du marché du travail, comme la probabilité de trouver un emploi ou encore, le ratio emplois vacants/chômage, mais que ces variations sont trop petites en amplitude. Ces travaux ont été toutefois revisités par Pries (2008), dont les travaux illustrent le fait que dans les modèles d'appariement ayant une hétérogénéité des travailleurs, on observe un niveau de volatilité de ces variables qui est beaucoup plus important.

Ces résultats permettent également d'observer qu'il existe deux principaux canaux potentiels par lesquels l'hétérogénéité des travailleurs peut accroître la volatilité

du marché du travail par rapport au modèle standard. L'une concerne la composition moyenne du bassin de chômeurs et l'autre est relative aux variations de cette composition. C'est dans cette lignée que se situent les travaux portant sur les effets de la formation, sur l'équilibre du marché du travail. Therriau (2018) montre par exemple, que la formation produit des externalités sociales qui ne sont généralement pas prises en compte par les employeurs, ce qui conduit à un sous-investissement dans les formations des travailleurs. Ses travaux montrent également que la non-reconnaissance des compétences réelles des travailleurs peut par exemple les conduire à rechercher des emplois plus productifs, et à quitter leurs employeurs. Belan et Chéron (2014, 2011, 2009) introduisent dans leurs modèles l'idée d'obsolescence du capital humain développée par Ljungqvist et Sargent (1998). En effet, durant les épisodes de chômage, les individus sont supposés perdre les bénéfices de leurs formations antérieures. Le modèle prévoit dans ce dernier cas que les travailleurs puissent avoir accès à de nouvelles formations pour réactualiser leur connaissance et leurs compétences. C'est ce phénomène que Ljungqvist et Sargent (1998) appellent : « turbulence ». Un phénomène qui symbolise la possibilité de destruction du capital humain à la suite de la perte d'un emploi (Jacobson et al., 1993 ; Farber, 2005). Les résultats du modèle montrent qu'il est nécessaire dans un tel contexte de réduire la durée de chômage pour les individus. Les travaux de Belan et Chéron (2014, 2011, 2009) ne permettent pas de définir un taux optimal de subvention des formations, qui dépend à la fois des externalités dites de « *poaching* » et du degré de dépréciation du capital humain, qui sont deux paramètres agissant en sens contraire.

Théoriquement, les employeurs peuvent financer partiellement ou complètement les formations de leurs employés dans l'espoir de tirer profit de ces formations par l'intermédiaire d'une amélioration de leur productivité. Un argument qui est également soutenu par Charlot (2005, p.37) qui affirme que : « Si l'employabilité

des travailleurs diminue avec l'âge, elle s'améliore avec l'éducation. L'éducation rend en effet toute embauche profitable pour les firmes ». Les travaux de Charlot (2005) permettaient également de mettre en exergue deux types de rendements attendus d'un accès aux formations pour les travailleurs. En premier lieu, les rendements salariaux, qui sont directement liés à la hausse de la productivité induite par l'éducation ou la formation. Deuxièmement, il s'agit des rendements en termes d'employabilité.

D'autres travaux comme ceux d'Acemoglu (1997) et Acemoglu et Pischke (1999) montrent que l'impact d'externalités dites de « poaching », entendues comme investissement dans le capital humain peut bénéficier à des employeurs futurs. Belan et Chéron (2014) montrent également qu'à cause d'une probabilité de trouver un emploi plus élevée, pour les travailleurs ayant un plus grand capital humain en général, la formation des travailleurs implique une externalité additionnelle de chômage. Plusieurs études établissent également un lien entre formation et salaire, en s'appuyant principalement sur des données portant sur des travailleurs individuels. Lillard et Tan (1986) affirment par exemple, qu'aux États-Unis 40% des travailleurs participant à l'enquête Current population survey (CPS) suivaient une formation. De plus, dans la plupart des cas, cette formation est offerte par l'employeur. Brown (1989) montre également que la croissance des salaires au sein d'une entreprise survient principalement durant les périodes de formation professionnelle. Un résultat qui suggère que la croissance des salaires au sein d'une entreprise est principalement expliquée par la croissance de la productivité.

Booth (1991), Lynch (1992) parviennent également au même résultat. Leurs travaux illustrent le fait que même, s'il existe différents types de formations qui sont dispensées au sein des entreprises, il existe un lien positif entre les niveaux d'éducation en général et la formation professionnelle. De plus, les formations reçues expliquent, par exemple pour les États-Unis, 70% de la croissance des salaires

chez les jeunes travailleurs. Bartel (1994) affirme également que l'implémentation des programmes de formation professionnelle au sein d'entreprises, qui présentent des niveaux de productivité en deçà de ceux d'entreprises comparables, voit leurs niveaux de productivité rejoindre ceux d'entreprises comparables 3 ans après l'implémentation de tels programmes. Enfin, Blundell et al. (1996) affirment que les travailleurs qui participent à des programmes de formation professionnelle gagnent en moyenne des revenus supérieurs d'environ 5%, à ceux des personnes ne participant pas à ce type de formations.

Chéron et al. (2010) mettent en exergue le fait que dans le cas français, participer à des formations augmente les salaires de 7%. Naval et al. (2020) démontrent également, qu'offrir aux entreprises 10% de leurs coûts de formation permet de faire diminuer, les coûts de formations au sein des entreprises, et permet d'augmenter le taux d'emploi de 0.5% à long terme. Une limite importante des travaux présentés dans cette section réside dans le fait que ceux-ci ne tiennent pas compte des liens qui peuvent exister entre l'employabilité des travailleurs et les facteurs qui expliquent leur envie de s'éduquer. De plus, la littérature ne fait pas ressortir certains points importants qui poussent à un arbitrage entre formation et emploi. Il apparaît également que peu d'études se sont attardées spécifiquement sur l'analyse des programmes d'employabilité. De plus, si la formation permet de distinguer les travailleurs formés et non formés, peu d'études s'attardent sur l'effet potentiel de ce facteur de différenciation.

### 3.3 Le modèle

On considère une économie qui regroupe deux grands ensembles d'agents. D'une part, on a  $N$  travailleurs hétérogènes qui sont répartis en deux catégories :  $\lambda_f$  la proportion des travailleurs ayant suivi un programme d'employabilité et  $(1-\lambda_f)$  la

proportion de ceux ne l'ayant pas suivi avec ( $0 < \lambda_f < 1$ ). Cette composition de la population active et son effectif sont exogènes. On suppose que chaque salarié ne peut postuler que pour un seul emploi par période et que chaque entreprise offre un emploi unique.

D'autre part, on a  $M$  entreprises homogènes qui créent et offrent des emplois dont les profils sont plus ou moins adaptés aux caractéristiques des deux types de travailleurs. Leur effectif est donc exogène alors que le degré de différenciation est endogène. Or, les entreprises doivent décider avant leur entrée sur le marché de ce degré (plus ou moins qualifié) de façon irréversible. On suppose que les travailleurs et les entreprises ont le même taux d'escompte  $r$ .

### 3.3.1 Productivité et employabilité

Chaque profil d'emploi se caractérise par un degré d'adéquation, noté  $\alpha_i$ <sup>1</sup>, aux deux types de travailleurs. Formellement, on suppose que la productivité d'un travailleur  $y_i$  avec  $i = \{f ; nf\}$  est une fonction croissante  $\varphi$  de son degré d'adéquation  $\alpha_i$  à l'emploi considéré.

$$y_f = \varphi(\alpha_f) \quad (1) \quad \text{et} \quad y_{nf} = \varphi(\alpha_{nf}) \quad (2)$$

On considère que les travailleurs ayant suivi un programme d'employabilité durant leur processus de recherche d'emploi ont une productivité plus élevée que les autres travailleurs. En d'autres termes, cette hypothèse revient à considérer que l'emploi est différencié verticalement au profit des travailleurs formés. Leur productivité se réécrit :

---

1. Une limite du modèle réside dans le fait que le niveau d'adéquation, tel qu'il est formulé, ne permet d'affirmer qu'il proviendrait unique d'une participation à un programme d'employabilité, ou encore d'expériences antérieures.

$$y_f = \gamma\varphi(\alpha_f) \quad (3)$$

Avec  $\gamma > 1$  qui représente la valeur ajoutée en termes de productivité des travailleurs formés par rapport aux non formés. Cette différenciation peut s'expliquer, par la maîtrise des travailleurs formés des outils informatiques ce qui rend leur capacité à s'adapter à tous les types d'emploi plus facile. Cette fonction croissante  $\varphi(\alpha_i)$  est supposée strictement concave ( $\varphi' > 0; \varphi'' < 0$ ).

Etant donné la fonction  $\varphi(\alpha_i)$ , à chaque emploi correspond la productivité d'un travailleur formé ou non. À cette productivité  $y_i$ , la réciproque de la fonction  $\varphi(\alpha_i)$ , associe un degré d'adéquation des travailleurs formés ou non formés. On note donc  $\mu(\cdot)$  la fonction de substitution (des productivités) :

$$y_{nf} = \mu\left(\frac{y_f}{\gamma}\right) \quad (4) \quad \text{et} \quad y_f = \gamma\mu(y_{nf}) \quad (5)$$

Si on prend en compte les hypothèses retenues pour  $\varphi(\alpha_i)$ , on vérifie facilement que cette fonction  $\mu(\cdot)$  est décroissante et concave ( $\mu' < 0; \mu'' < 0$ ).

L'augmentation de  $y_f$  impose que l'emploi soit mieux adapté aux caractéristiques des travailleurs ayant suivi un programme d'employabilité et moins adapté à celles des autres travailleurs dont la productivité  $y_{nf}$  diminue nécessairement. Vu que  $y_f > y_{nf}$  la pente de  $\mu(y_f)$  a une valeur supérieure à l'unité et qui augmente avec  $y_f$ . Cette propriété joue un rôle important dans l'étude du profil optimal des emplois.

### 3.3.2 Rencontres et appariement

Les premiers modèles d'appariement remontent aux travaux de Koopmans et Beckmann (1957), et ceux de (Gale et Shapley, 1962). Les modèles présentent certaines

caractéristiques communes. À titre illustratif, ces modèles cherchent généralement à former des paires à partir de populations qui sont hétérogènes (Chiappori, 2012). Ces modèles peuvent également être distingués par leurs types d'utilité. Ainsi on distinguera les modèles avec transfert d'utilité et les modèles sans transfert d'utilité (Chiappori et Salanié, 2016)<sup>2</sup>. Dans un tel cas, il n'est pas possible d'envisager des transferts d'utilité entre individus et institutions. En revanche, les modèles d'appariement qui portent sur le marché du travail sont des modèles, qui envisagent un transfert d'utilité. Le fait d'embaucher différents employés par exemple, pour une entreprise, peut modifier son niveau de productivité, ce qui pourrait se répercuter chez les employés par des changements en termes d'utilité. Le marché du travail est donc un cas dans lequel, il est difficile d'ignorer les transferts d'utilité (Chappiori et Salanié, 2016 ; Chiappori 2012 ; Chade et al., 2017), et l'appariement se fait entre deux types d'agents : les entreprises et les travailleurs. Une autre particularité du marché du travail est que la nature du service à rendre (le travail) dépend à la fois du travail, du travailleur et des caractéristiques de l'appariement. Ce qui complexifie grandement l'appariement à réaliser.

Dans ces modèles, l'appariement est réalisé au moyen d'une fonction d'appariement. Cette fonction d'appariement est généralement une fonction de type Cobb-Douglas<sup>3</sup>, avec des rendements d'échelle constants<sup>4</sup>. On observe dans la littérature que cette forme est généralement utilisée pour l'estimation de cette fonction (Pe-

---

2. Chiappori et Reny (2006) ; Legros et Newman (2007) présentent également des modèles avec transfert imparfait d'utilité. C'est un type de modèle dans lequel on suppose qu'il y a une possibilité de transfert entre les différentes parties, cependant on ne suppose que le transfert soit réalisé à taux constant.

3. La fonction Cobb-douglas est utilisée dans la plupart des modèles d'appariement car, elle offre la possibilité de faire varier les facteurs de production du même pourcentage, que la fonction de production, lorsque celle-ci, est à rendement d'échelle constant.

4. Quelques exceptions existent dans la littérature comme les travaux de Acemoglu (2001) qui utilise une fonction de type Léontieff.

trongolo et Pissarides, 2001 ; Yashiv 2007) et pour capter l'effet de la friction sur les différentes variables d'équilibre. On note cependant, que la plupart des modèles utilisent des fonctions Cobb-Douglas à cause de son succès empirique, même s'il faut souligner, que la forme de cette fonction repose sur un manque de fondements microéconomiques (Petrongolo et Pissarides, 2001). La fonction d'appariement est également définie en tenant compte de certains principes.

Dans le modèle de recherche et d'appariement, présentant une fonction d'appariement standard, aucune distinction n'est faite entre les offres d'emploi et l'acceptation d'un emploi ou entre le départ et le licenciement ; au contraire, l'analyse se concentre entièrement sur le taux de recherche d'emploi et le taux de départ. De plus, le taux de recherche d'emploi est déterminé par une fonction d'appariement qui dépend des taux de chômage et les emplois vacants (Brown et al., 2021). Dans ce sens, Brown et al. (2021) soulignent également que, dans un tel contexte, la seule manière dont les allocations de chômage peuvent influencer sur le chômage passe par le salaire, la création de postes vacants et donc la fonction d'appariement.

Étant donné que la fonction d'appariement standard relie mécaniquement les correspondances d'emploi au chômage et aux offres d'emploi, les allocations de chômage ne peuvent affecter le chômage que par le même canal. Or, Ribo et al. (2019) soulignent la nécessité de respecter certains critères dans la calibration du modèle. À titre d'exemple, une fonction d'appariement de type  $AK^\alpha L^{1-\alpha}$  avec, un paramètre  $A \geq 1$  ne peut pas être une bonne représentation des frictions sur le marché du travail, puisqu'une telle situation impliquerait que tous les chercheurs d'emplois ont une probabilité certaine, de trouver des emplois vacants. Les travaux de Ribo et al., (2019) permettent donc de mettre en évidence le fait, qu'il existe une multitude de fonctions d'appariement, et seuls les choix des valeurs des différents paramètres des modèles, ainsi que les variables retenues pour expliciter la forme de la fonction d'appariement vont permettre de les différencier (De palma

et al., 2020 ; Kroft et al., 2019, Christiano et al., 2016 ; Lommerud et al., 2018).

Dans cette étude, le processus de rencontres est représenté par la fonction d'appariement utilisant le principe urnes-boules pour donner des fondements microéconomiques à cette fonction d'agrégation. Dans notre analyse, nous reprenons ce système comme technologie des contacts avec l'hypothèse que les travailleurs rencontrent une seule entreprise par période. En effet, nous supposons qu'il existe des frictions sur le marché du travail qui empêche que les personnes désireuses de trouver un emploi puissent le faire.

Soit  $\theta$ , la tension sur le marché du travail ( $\theta = M/N$  représente le ratio entre le nombre d'emplois vacants ( $M$ ) et ( $N$ ) le nombre de personnes sans emploi sur le marché du travail). La rencontre entre les emplois vacants ( $M$ ) détenus par les firmes et les personnes sans emplois ( $N$ ) se fait par l'intermédiaire d'une fonction d'appariement suivant le modèle développé par Pissarides (2000). Formellement, la fonction se définit comme suit :  $H=m(M, N)$  est une fonction homogène de degré 1. On considère que les travailleurs différenciés par leur participation au programme d'employabilité orientent correctement leur recherche d'emploi dans la mesure où ils rencontrent les entreprises proposant un profil « plus ou moins adapté » en un seul point qui représente tout le marché du travail.

L'appariement ou le couple « emploi-salarié » s'effectue en ce point qui comprend  $(\lambda_f N)$  travailleurs formés,  $(1 - \lambda_f N)$  travailleurs non formés et  $M$  entreprises offrant le même type d'emploi. Emplois et travailleurs étant nombreux, la probabilité pour qu'un emploi soit occupé par un travailleur ayant suivi un programme d'employabilité est la suivante :

$$q_f = 1 - e^{-\frac{\lambda_f}{\theta}} \quad (6)$$

Cette probabilité est une fonction décroissante de  $\theta$ . Ceci, est dû à l'effet de conges-

tion entre les entreprises qui rend le recrutement d'un travailleur, quel que soit son type plus difficile, si le nombre d'emplois vacants augmente. De la même manière, l'augmentation de  $\lambda_f$  entraîne une hausse de cette probabilité à cause de l'effet d'opportunité (les entreprises auront d'autant moins de difficulté à rencontrer un travailleur qualifié que leur proportion augmente).

Par ailleurs, la probabilité qu'une entreprise rencontre un travailleur n'ayant pas suivi de formation est donnée par l'équation suivante :

$$q_{nf} = e^{-\frac{\lambda_f}{\theta}} \left( 1 - e^{-\frac{(1-\lambda_f)}{\theta}} \right) \quad (7)$$

L'impact de  $\theta$  (tension sur le marché du travail) est identique sur cette probabilité à cause du même effet. Contrairement au cas précédent, toute augmentation de  $\lambda_f$ , la proportion des travailleurs formés, provoque une baisse de cette probabilité. Finalement, la probabilité qu'une entreprise rencontre un travailleur formé ou non formé est donnée par la somme de :

$$q = q_f + q_{nf}$$

$$q = 1 - e^{-\frac{1}{\theta}} \quad (8)$$

Cette probabilité ne dépend pas de la proportion des formés, mais de la tension sur le marché du travail dont l'impact est négatif (l'effet de congestion). Du côté des travailleurs, leur probabilité d'embauche, notée  $p$ , est donnée par :

$$p(\theta) = \theta q(\theta) \quad (9)$$

### 3.3.3 Utilités et profits

On suppose que le salaire versé aux travailleurs résulte d'un processus de négociation entre ces derniers et les employeurs. Ce salaire est noté  $w_i$  avec  $i = \{f; nf\}$ . Sachant que chaque emploi a une probabilité,  $s$ , de disparaître, l'utilité intertemporelle des salariés, notée  $W_i$ , est représentée par l'expression suivante :

$$rW_i = w_i - s(W_i - U) \quad (10)$$

De la même façon, les travailleurs sans emploi qui bénéficient d'une allocation chômage, notée  $b$ , ont une utilité intertemporelle, notée  $U$ , qui satisfait :

$$rU = b + p(W_i - U) \quad (11)$$

On considère la valeur  $J_i$  d'un emploi occupé par un travailleur, peu importe son type ( $i = \{f; nf\}$ ), dépend de sa productivité  $y_i$  et du salaire négocié  $w_i$ . Ainsi, l'espérance de profit d'une entreprise dont l'emploi est occupé s'écrit :

$$rJ_i = y_i - w_i - s(J_i - V) \quad (12)$$

Par ailleurs, l'entrée sur le marché du travail et la création d'un poste vacant demandent aux entreprises un coût noté  $c$ . La valeur d'un emploi vacant  $V_i$  satisfait :

$$rV_i = -c + q_f(J_f - V) + q_{nf}(J_{nf} - V) \quad (13)$$

Notons que dans notre modèle, nous retenons l'hypothèse de libre entrée sur le marché qui consiste à considérer que les entreprises vont continuer à entrer sur le marché jusqu'à l'épuisement total des gains nets. Cette hypothèse revient à considérer que la valeur optimale d'un emploi vacant est nulle ( $V=0$ ).

### 3.3.4 Négociation salariale

Le partage du surplus total associé à un emploi se fait selon la règle généralisée de Nash<sup>5</sup>, en fonction du pouvoir de négociation des employés et des employeurs. On note  $\beta$  ( $0 < \beta < 1$ ) le pouvoir de marchandage des travailleurs. Ainsi, la part d'un travailleur occupant un emploi- $i$  dans le surplus créé est la suivante :

$$W_i - U = \beta (J_i - V + W_i - U) \quad (14)$$

De la même façon, la rente de l'entreprise- $i$  satisfait :

$$J_i - V = (1 - \beta) (J_i - V + W_i - U) \quad (15)$$

À partir des deux dernières expressions (14) et (15), on peut réécrire la rente des travailleurs :

$$J_i - V = \frac{(1 - \beta) (y_i - r (V + U))}{r + s} \quad (16)$$

À l'état stationnaire, le flux des travailleurs qui trouvent un emploi est égal aux flux des travailleurs qui perdent le leur. Cet équilibre des flux nous permet de déduire le taux de chômage d'équilibre, noté  $u$  :

$$u = \frac{s}{s + p} \quad (17)$$

Ce taux de chômage est une fonction décroissante de la probabilité d'embauche, à un niveau donné du taux de destruction  $s$ .

---

5. Il existe d'autres processus de négociations tels que la solution de Kalai-Smorodinsky (Kalai,1975) ou la solution à pertes égales (Chun,1988), cependant ces méthodes présentent peu de différences avec la méthode de Nash,(Amine et al., 2009). De plus, la grande majorité des modèles d'appariements utilisent la méthode de Nash ce qui permet d'effectuer des comparaisons avec les autres modèles.

### 3.3.5 Productivité optimale

Au stade de l'entrée sur le marché du travail et avant la création de l'emploi vacant, l'entreprise doit décider du degré de différenciation de l'emploi offert. Ce degré dépend de la probabilité de rencontrer un travailleur formé. Il s'agit de la forme réduite d'un modèle d'appariement usuel. Cette relation détermine la productivité d'un travailleur ayant suivi un programme d'employabilité comme fonction implicite de la tension sur le marché du travail. Considérons une entreprise qui a opté pour un emploi destiné aux travailleurs ayant suivi un programme d'employabilité, elle se trouve alors confrontée à un arbitrage entre productivité et substituabilité. En effet, l'embauche d'un travailleur non formé aura un impact d'autant moins lourd sur son profit que le degré de différenciation est moins élevé, ce degré dont la relation est croissante avec la productivité. Formellement, la production d'un travailleur formé  $y_f$  s'obtient en maximisant la valeur de l'emploi vacant sous la contrainte imposée par la relation de substitution :

$$\text{Max} \quad rV_i = -c + q_f (J_f - V) + q_{nf} (J_{nf} - V) \quad \text{sc} : y_f = \gamma \mu (y_{nf})$$

En utilisant l'expression (16), la condition de premier ordre s'écrit :

$$q_f + \mu' \left( \frac{y_f}{\gamma} \right) q_{nf} = 0 \quad (18)$$

Tenant compte de la concavité de  $\mu(\cdot)$ , on obtient facilement que la différenciation des emplois (la productivité) soit d'autant plus marquée que la probabilité de rencontrer des travailleurs ayant suivi un programme d'employabilité est grande. De même la concavité de  $\mu(\cdot)$  assure que la condition du second ordre est vérifiée (Amine et Lages, 2010, 2011).

### 3.3.6 Création d'emplois

On reprend les relations déduites de la règle du partage du surplus global (14) et (15) afin d'établir les interactions, à l'équilibre, entre la tension sur le marché du travail et la productivité. On en déduit une première expression de la rente des travailleurs :

$$W_i - U = \frac{\beta}{1 - \beta} \frac{y_i - w_i}{r + s} \quad (19)$$

Par ailleurs, en utilisant les expressions des utilités intertemporelles des travailleurs (équations (10) et (11)), on obtient une deuxième expression de la rente des travailleurs :

$$W_i - U = \frac{w_i - b}{r + s + p(\theta)} \quad (20)$$

En égalisant ces deux dernières relations (19) et (20), on déduit l'équation de formation du salaire :

$$w_i = y_i - \frac{(1 - \beta)(r + s)(y_i - b)}{r + s + \beta p(\theta)} \quad (21)$$

À partir de la condition de libre-entrée sur le marché, on obtient une deuxième expression du salaire espéré :

$$-c + q_f \frac{y_f - w_f}{r + s} + q_{nf} \frac{y_{nf} - w_{nf}}{r + s} = 0 \quad (22)$$

Par substitution de l'équation (21) dans l'expression (22), on établit :

$$-c + \frac{1 - \beta}{r + s + \beta p(\theta)} \left[ q_f (y_f - b) + q_{nf} (y_{nf} - b) \right] = 0 \quad (23)$$

Il s'agit de la forme réduite d'un modèle d'appariement usuel. Cette relation détermine la productivité d'un travailleur ayant suivi un programme d'employabilité comme fonction implicite de la tension sur le marché du travail. L'équilibre du marché de travail peut être défini comme un couple  $(y_f; \theta)$  qui vérifie les relations (18) et (23).

### 3.4 Calibration du modèle

La calibration va permettre d'obtenir les résultats d'une variation du taux de remplacement des revenus  $b$  et de la proportion de travailleurs ayant suivi un programme d'employabilité  $\lambda_f$  sur l'ensemble des variables du modèle. La calibration est réalisée à l'aide de données réelles portant sur l'économie canadienne.

#### 3.4.1 Choix des valeurs et des fonctions retenues

Pour estimer les valeurs des différents paramètres, plusieurs analyses ont été effectuées. L'enquête sur la population active (EPA) a été utilisée pour déterminer le nombre de chômeurs moyen au Canada. Les données du recensement de 2016 ont été utilisées pour déterminer la taille de la population canadienne. Les valeurs pour la population canadienne de la tranche d'âge 15-44 ans peuvent être obtenues en consultant les données de Statistique Canada sur le recensement de 2016. La période de référence des données s'étend de l'année 2000 à 2020<sup>6</sup>. Pour déterminer en premier lieu le niveau de tension sur le marché du travail, des données provenant de l'enquête sur les postes vacants du Canada (EPVS) ont été [utilisées](#).

Les données du chômage utilisées sont également issues des données mensuelles

---

6. Statistique Canada. Tableau 17-10-0060-01 Estimations de la population au 1er juillet, selon l'état matrimonial ou l'état matrimonial légal, l'âge et le sexe DOI : <https://doi.org/10.25318/1710006001-fra>. Consulté le 10 mai 2021.

provenant de l'enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada<sup>7</sup>. La période de référence pour les données utilisées va de janvier 2000 à novembre 2020. Ces dernières ont été modifiées en tenant compte des données obtenues pour les postes vacants, et organisées trimestriellement.

Le taux de destruction des emplois,  $s$ , est estimé à 0.0152. Pour déterminer cette valeur, nous avons utilisé le taux de chômage au Canada<sup>8</sup> afin de déduire la valeur réelle de la tension sur le marché du travail. Cette dernière, à l'aide de la relation (17), permet donc d'établir la valeur de  $s$  qui reflète la situation canadienne dans le modèle.

La valeur du paramètre  $\lambda_f$ <sup>9</sup> est d'abord exprimée comme un simple ratio entre le nombre de personnes en situation de chômage (15-44 ans), et la taille de la population se situant entre 15 et 44 ans. Le choix de se limiter à cette catégorie de population se justifie, par le fait que les programmes d'employabilité sont offerts en priorité aux personnes appartenant à la catégorie d'âge 15-34 ans et qui sont généralement peu éduquées (Cho et al., 2013; Honorati, 2015; Bandiera et al., 2017; Adoho et al., 2014). Ils sont de surcroît, ceux ayant le plus de difficultés à entrer sur le marché du travail. La valeur retenue pour cette variable est simplement la moyenne de la série générée  $\lambda_{f=}$  0.13 dans le scénario initial. Par la suite,

---

7. Statistique Canada. Tableau 14-10-0058-01 Chômeurs selon le genre de travail recherché et la méthode de recherche, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000) .Consulté le 10 mai 2021.

8. La valeur approximative retenue pour le chômage, pour la détermination du taux de destruction est de 5%.

9. La population de 15-44 ans a été retenue car elle était la plus proche de celle de 15-34 ans qui représente la tranche d'âge des personnes ciblées par les programmes d'employabilités. Prendre les données pour la tranche d'âge 15-44 ans permet de ne pas faire d'hypothèses sur la valeur des taux de chômage entre 34 et 44 ans. De plus, le calcul réalisé repose sur l'hypothèse que l'ensemble des chômeurs de cette catégorie d'âge des chômeurs participent à des programmes d'employabilité.

la valeur de ce paramètre est augmentée respectivement de 2.5%, 5% et de 8%. Ceci pour tenir compte de la possibilité que les personnes participant à des programmes d'employabilité ne soient pas exclusivement des personnes en recherche d'emploi, mais également des travailleurs. La valeur du pouvoir de négociation des employés ( $\beta$ ) ne fait pas l'unanimité au sein de la littérature. Shimer (2005) fixe cette valeur à 0.76. Pour Mikol et Remy (2009), la valeur du pouvoir de négociation est fixée à 0.35. Zhang (2008) propose une valeur égale à 0.46. Enfin, Amine et Lages (2010) proposent 0.5. Pour nos simulations nous avons choisi de fixer cette valeur à 0.5. Cette valeur offre l'avantage d'offrir un pouvoir de négociation égal, aux salariés et aux employeurs. Le taux d'actualisation  $r = 0.035$ . Pour le déterminer, nous avons calculé la moyenne des taux d'intérêt réels au Canada entre 1961 et 2017. Les données utilisées pour déterminer le taux d'actualisation proviennent de la base de données de la banque mondiale<sup>10</sup>.

Le taux de remplacement des revenus  $b$  est fixé dans un premier temps à 0.5. La valeur 0.5 est choisie pour pouvoir analyser les effets d'une augmentation de la formation chez les jeunes, dans un contexte où le taux de remplacement des revenus serait légèrement inférieur à la réalité canadienne 0.55. Les simulations réalisées permettent par la suite, de faire augmenter ce taux respectivement de 2.5%, 5% et de 6%. Ce qui permet de tenir compte, pour la dernière simulation, du taux de remplacement des revenus pour l'assurance-chômage au Canada.

Quant au coût de création des emplois  $c$ , à l'instar de  $s$  il n'existe pas de consensus dans la littérature sur sa valeur. Pour Amine et Lages (2010), cette valeur se situe à 0.35, tandis que Shimer (2005) propose une valeur égale à 0.213. La valeur proposée par Shimer (2005) présente cependant une limite importante puisqu'elle est obtenue en normalisant le niveau de tension sur le marché du travail à 1.

---

10. Les données ont été consultées le 05 mai 2021.

Zhang (2008) qui a proposé un modèle d'appariement qui compare les marchés du travail canadien et américain propose une valeur se situant entre 0.404 et 0.414. Cependant, à l'instar de Shimer (2005), ses valeurs sont obtenues en normalisant à 1 le niveau de tension sur le marché du travail. Enfin, Atolia et al. (2017) proposent une valeur égale à 5.3794. Pour nos simulations, la valeur retenue est proche de celle proposée par Zheng (2008). Elle est cependant augmentée pour tenir compte de la non-normalisation du niveau de tension sur le marché du travail, soit 0.5.

La valeur de  $\gamma$  est donnée par la relation suivante :  $\gamma = 1.07 + \lambda_f$ . Cette relation permet d'établir un lien entre le facteur de différenciation des individus formés, et la probabilité qu'un individu ait participé à un programme d'employabilité. La relation permet de montrer que l'adoption d'une nouvelle technologie est une grande source de croissance de la productivité (Lommerud et al., 2018 ; Brunello et al., 2008 ; Bassanini et al., 2005). En d'autres termes, nous faisons l'hypothèse que la productivité augmente plus rapidement dans les premiers temps de la formation. Avec  $\lambda_f = 0.13$ , cela permet d'avoir une différenciation de 20% de la productivité des travailleurs formés, par rapport aux travailleurs non formés<sup>11</sup>. Le tableau ci-dessous résume les valeurs retenues pour les différentes variables dans le scénario de référence.

Tableau 3.1 Paramètres exogènes et valeurs numériques retenues

$\lambda_f$	$\beta$	$r$	$s$	$c$	$\gamma$	$b$
0.13	0.5	0.035	0.0152	0.5	1.2	0.5

Pour déterminer les valeurs des variables endogènes du modèle, il faut déterminer en premier lieu les formes des fonctions de productivité pour les personnes formées

---

11. Le seuil de 20% a été choisi car les données disponibles montrent un recul de la productivité canadienne depuis le début des années 2000. Ce recul est principalement présent dans les industries ne nécessitant que peu de qualification (exemple : le secteur de la construction) et moins présent dans les secteurs plus exigeants en qualification (exemples : finances, assurances et immobilier). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020002-fra.htm>

et non formées. Les fonctions de productivité respectives des deux groupes sont données par les équations suivantes :

$$y_f = \gamma\varphi(\alpha_i) = \gamma \ln(1 + \alpha_f) \quad (24)$$

Cette fonction est bien croissante et strictement concave. La fonction de productivité pour les individus non formés satisfait :

$$y_{nf} = \varphi(\alpha_i) = \ln(1 + \alpha_{nf}) \quad (25)$$

En tenant compte des équations (24) et (25) on obtient la forme de l'équation (18) suivante :

$$\frac{q_f(1 - \beta)\gamma}{(1 + \alpha_f)(r + s)} = \frac{q_{nf}(1 - \beta)}{(2 - \alpha_f)(r + s)} \quad (26)$$

En tenant compte de l'équation (26) et de l'équation d'équilibre (23), on obtient un système d'équations qui ne dépend que des variables  $\alpha_f$  et  $\theta$ .

$$e^{-\frac{\lambda_f}{\theta^*}} (y_{nf} - y_f) + e^{-\frac{1}{\theta^*}} (b - y_{nf} + AB\theta^*) - AB(\theta^* - 1) + y_f - b = 0 \quad (27)$$

$$\text{Avec } A = \frac{c}{1 - \beta}, B = r + s \quad \text{et} \quad \alpha_{nf} + \alpha_f = 1$$

La résolution numérique de l'équation (27) permet d'obtenir une valeur de  $\theta^*$  égale à 0.176. L'équation (27) permet également de vérifier que les conditions dites d'« *hosios* » sont bien respectées. Pour le scénario de référence, le taux de chômage est de 7.97%<sup>12</sup>. Le tableau 2 présente l'ensemble des paramètres pour la calibration du modèle à la période de référence.

---

12. Ce taux de chômage est très proche de celui observable historiquement, pour les jeunes de 15-29 ans au Canada. Cependant, il est plus élevé que le taux de chômage historiquement observé pour l'ensemble de la population active canadienne, qui se situe approximativement à moins de 7% (approximativement 6,95%) selon les données fournies par l'enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada.

Tableau 3.2 Valeurs des paramètres endogènes

$\theta$	$q$	$p$	$q_f$	$q_{nf}$	$y_f$	$y_{nf}$	$w_f$	$w_{nf}$	$u$	$\alpha_f$	$\alpha_{nf}$
0.176	0.996	0.175	0.522	0.475	0.600	0.257	0.578	0.228	0.0797	0.706	0.294

### 3.4.2 Effets du taux de remplacement de revenus

Dans cette partie, nous souhaitons analyser les effets d'une politique publique qui consisterait à faire augmenter sensiblement les taux de remplacement de revenus dans un contexte économique proche de celui de l'économie canadienne. Dans le modèle, les simulations permettent de faire augmenter les valeurs de  $b$  de 2.5%, 5% et de 6%. Les résultats de ces différentes simulations sont présentés dans le tableau 3 et dans la figure 3. Une augmentation de  $b$  permet de dégager des tendances claires pour chacune de nos variables d'intérêt.

En premier lieu, l'augmentation de  $b$  permet de faire augmenter systématiquement, la productivité des travailleurs formés dans les différents scénarios retenus. On observe cependant une diminution de la croissance de cette productivité. Ainsi, plus  $b$  augmente et moins il a d'impact sur la croissance de la productivité. Cet effet positif est également enregistré pour ce qui a trait au salaire des personnes formées, à leurs niveaux d'employabilité ainsi qu'à la probabilité qu'un emploi soit occupé par une personne formée ( $q_f$ ). L'explication de ces résultats est intuitive.

L'augmentation du taux de remplacement des revenus incite les travailleurs dans l'économie à privilégier la formation et à mieux sélectionner les emplois qu'ils désirent occuper. Ce qui conduit à une amélioration de la qualité des appariements entre les travailleurs formés et les emplois pourvus augmentant ainsi leur productivité. Toutefois, cette hausse de l'indemnisation du chômage renforce le pouvoir de négociation des travailleurs dans le partage du surplus avec les entreprises. Ces dernières constatent, malgré la hausse de la productivité, que l'entrée sur le marché du travail est moins attractive réduisant ainsi la création d'emplois.

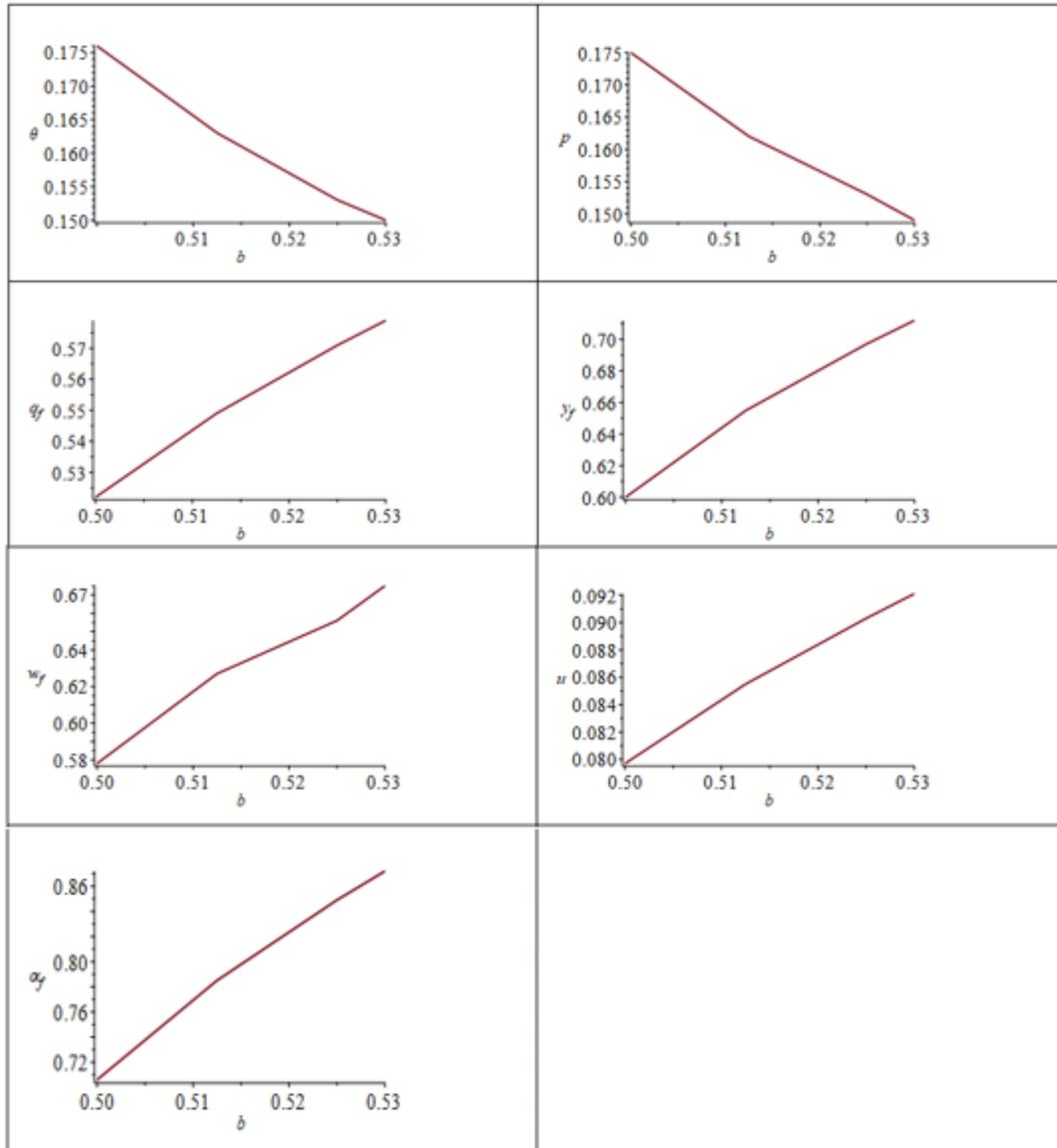
Ce qui se traduit dans nos résultats par une augmentation systématique des taux de chômage. Dans un tel contexte, les entreprises seraient en droit d'attendre un niveau de compétence plus élevé de la part des travailleurs formés, et le fait qu'il y ait plus travailleurs formés augmente les chances d'en embaucher un. Le tableau 3 donne l'ensemble des résultats pour les différentes valeurs de  $b$ .

Tableau 3.3 Effets de  $b$  sur les paramètres du modèle

	$\theta$	$p$	$q$	$q_f$	$y_f$	$y_{nf}$	$w_f$	$w_{nf}$	$u$	$\alpha_f$
$b=0.5$	0.176	0.175	0.996	0.522	0.600	0.257	0.578	0.228	0.0797	0.706
$b=0.5125$	0.163	0.162	0.997	0.549	0.655	0.194	0.627	0.173	0.0855	0.785
$b=0.525$	0.153	0.153	0.998	0.571	0.697	0.140	0.656	0.136	0.0903	0.849
$b=0.53$	0.150	0.149	0.999	0.579	0.712	0.120	0.675	0.111	0.0921	0.872
$\Delta b$	-	-	+	+	+	-	+	-	+	+

Compte tenu du fait que les emplois sont mieux adaptés aux personnes formées, la productivité et par conséquent le salaire de celles non formées diminuent suite à l'augmentation de  $b$ . De plus, les variations importantes dans les résultats obtenus pour les individus formés laissent entrevoir un effet « formation », car dans le modèle les deux types de travailleurs n'étant différenciés que par le facteur  $\gamma$ , il est possible de conclure que c'est le niveau de compétence acquis par les travailleurs formés qui explique la forte volatilité à la hausse de leur productivité et de leur salaire. Il est également possible d'affirmer que dans un tel contexte, les emplois offerts correspondent mieux aux caractéristiques des travailleurs formés.

Les différents résultats présentés sont en conformité avec ceux déjà mentionnés par la littérature. À l'instar de Lommerud et al. (2018), Brunello et al. (2008) et Bassini et al. (2005) qui montrent qu'une hausse de la générosité des programmes d'assurance-chômage peut conduire à une baisse de la création d'emplois et une hausse du chômage. Landais et al. (2018) développent une théorie de l'assurance chômage optimale dans laquelle, ils définissent un taux optimal de remplacement des revenus. Ils concluent que les effets de  $b$  dépendent avant tout du modèle, qui peut conduire, à une diminution de la tension sur le marché du travail, et une hausse des salaires via le mécanisme de négociation salariale (Card et al., 2015).

Figure 3.1 Effets de  $b$  sur les paramètres du modèle

### 3.4.3 Effets de la proportion des personnes formées

Dans cette partie, nous analysons les effets d'une hausse de la proportion des travailleurs ayant suivi un programme d'employabilité. Sur le plan théorique, une augmentation de  $\lambda_f$  devrait entraîner une hausse de la productivité des travailleurs formés. Dans le même sens, on doit s'attendre à un impact positif sur le revenu des personnes formées (Chariot, 2005). L'ensemble des résultats obtenus pour les variations de  $\lambda_f$  sont présentés dans le tableau 4.

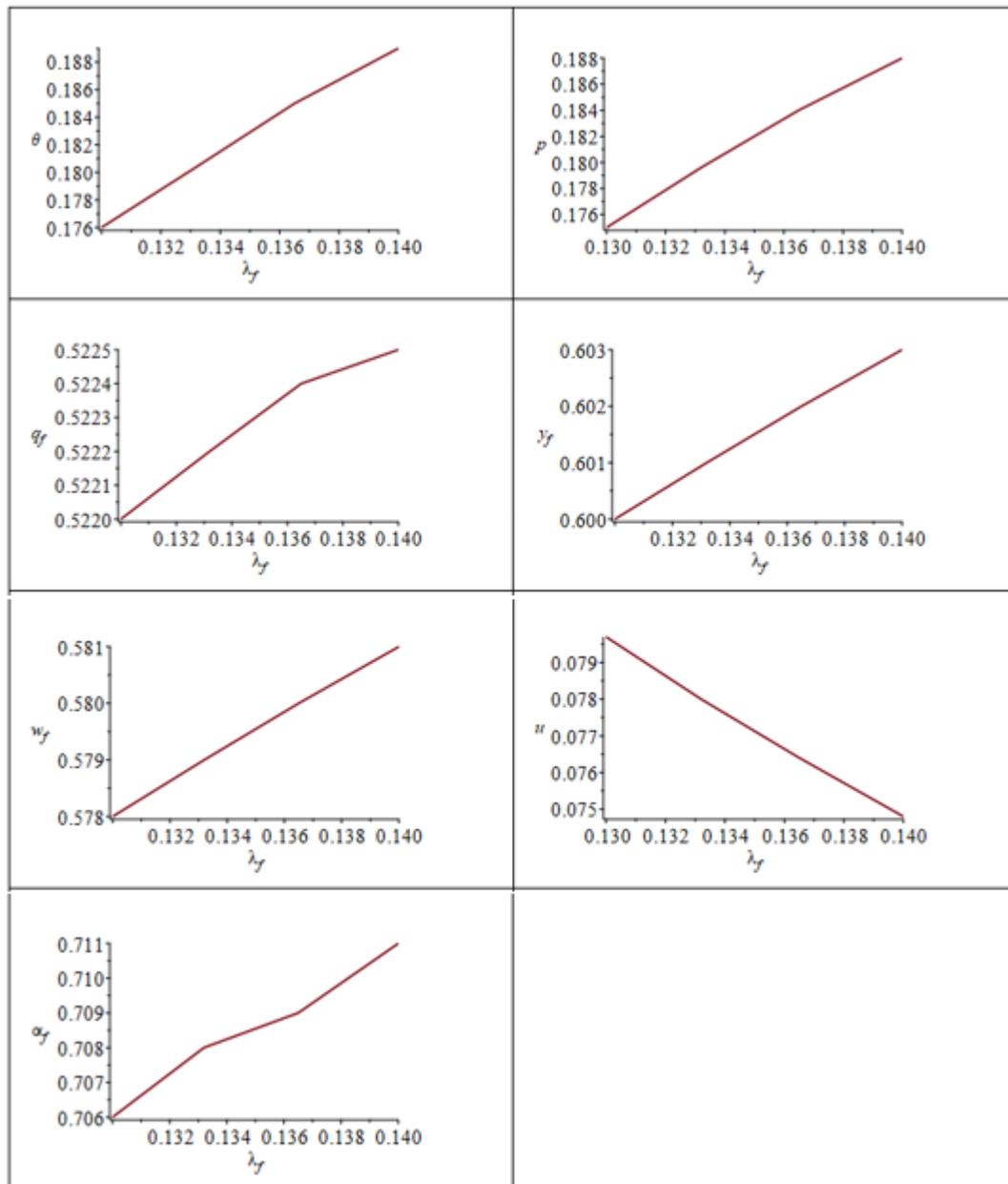
Ce résultat s'explique simplement par le fait que les entreprises, confrontées à un changement de l'offre sur le marché du travail en faveur des personnes formées, sont incitées à adapter les emplois créés à cette catégorie de travailleurs. Ce qui améliore la qualité des appariements et par conséquent la productivité des personnes formées. Or, ce changement dans la composition de l'offre du travail affecte négativement la productivité et le salaire des travailleurs n'ayant pas participé au programme d'employabilité.

Tableau 3.4 Effets de  $\lambda_f$  sur les paramètres du modèle

	$\theta$	$p$	$q$	$q_f$	$y_f$	$y_{nf}$	$w_f$	$w_{nf}$	$u$	$\alpha_f$
$\lambda_f=0.1300$	0.1760	0.1750	0.9960	0.5220	0.600	0.257	0.578	0.228	0.0797	0.706
$\lambda_f=0.1332$	0.1804	0.1796	0.9959	0.5221	0.601	0.256	0.579	0.227	0.0780	0.708
$\lambda_f=0.1365$	0.1850	0.1840	0.9955	0.5224	0.602	0.255	0.580	0.226	0.0764	0.709
$\lambda_f=0.1400$	0.1890	0.1880	0.9945	0.5225	0.603	0.253	0.581	0.224	0.0748	0.711
$\Delta\lambda_f$	+	+	-	+	+	-	+	-	-	+

Quant à la tension sur le marché du travail, son augmentation est due à celle de la création d'emplois qui devient plus rentable pour les entreprises suite à l'amélioration de la qualité des appariements. Par conséquent, le taux de chômage dans cette économie diminue. On observe également que la probabilité qu'un emploi soit occupé par un travailleur ayant suivi un programme d'employabilité augmente de façon continue. Tandis que celle associée aux travailleurs n'ayant pas participé à des programmes d'employabilité ne cesse de décroître.

Les différents résultats permettent donc d'affirmer que, dans un contexte de hausse

Figure 3.2 Effets de  $\lambda_f$  sur les paramètres du modèle

continue de participation aux programmes d'employabilité, les entreprises seront davantage enclines à rechercher de la main-d'œuvre formée, pour booster leurs niveaux de production et de profit. La figure 2 ci-dessus permet de montrer les différents effets de  $\lambda_f$  sur certaines variables du modèle.

### 3.5 Conclusion

Dans cette étude, nous voulions analyser l'impact d'une plus grande participation des chercheurs d'emplois et des travailleurs aux programmes d'employabilité sur l'équilibre du marché du travail. Pour ce faire, nous avons construit un modèle dans lequel deux types de chômeurs sont différenciés, ceux ayant participé à un programme d'employabilité et ceux n'ayant pas participé à ces programmes. Dans le modèle, les niveaux d'employabilité ou d'adéquation des individus sont endogènes. Par la suite, nous testons l'impact d'une augmentation de l'assurance chômage (hausse de  $b$ ), ou de chocs exogènes tels qu'une augmentation importante du nombre de travailleurs formés (hausse de  $\lambda_f$ ).

Les résultats démontrent qu'une augmentation de  $b$  entraîne une augmentation de la productivité des personnes formées. De plus, l'augmentation de  $\lambda_f$  impose que l'emploi soit mieux adapté aux caractéristiques des travailleurs ayant suivi un programme d'employabilité et moins adapté à celles des autres travailleurs, dont la productivité  $y_{nf}$  diminue. Ce qui contribue à une meilleure qualité de l'appariement. Une augmentation  $b$  a cependant, un effet négatif sur la création d'emplois, puisqu'on observe une augmentation systématique du taux de chômage.

Les résultats permettent de mettre en évidence les effets de la formation. Puisqu'une hausse continue de  $\lambda_f$  a un effet positif sur la productivité, le niveau d'adéquation et le salaire des individus formés. Les résultats montrent également que la formation permet de réduire le chômage, mais ce sont les travailleurs formés

qui bénéficient le plus, de la création de nouveaux emplois.

En résumé, le modèle démontre que l'acquisition de nouvelles compétences est un facteur de différenciation qui pousse les entreprises à offrir de meilleurs salaires aux travailleurs, et à les garder en cas de chocs. C'est pourquoi nous pouvons affirmer, que participer à un programme d'employabilité constituerait une valeur ajoutée certaine pour les travailleurs et les entreprises. Des travaux futurs devraient envisager d'intégrer au modèle certaines équations de comportements, liés aux risques et à l'influence de différents biais cognitifs. Il serait également intéressant d'envisager un modèle avec une proportion de travailleurs ayant suivi un programme d'employabilité endogène. Enfin, compte tenu de la différenciation des travailleurs selon leur participation ou non à un programme d'employabilité, des travaux futurs devraient envisager deux fonctions différentes pour la probabilité d'embaucher les deux types de travailleurs.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Dans le cadre de cette recherche, nous voulions principalement questionner la problématique de l'insertion des jeunes (15-24 ans) sur le marché du travail. À cet effet, nous avons constaté que de nombreux pays ont mis en place, différents programmes et notamment, les programmes d'employabilité pour lutter contre les difficultés que rencontre ce type de population. Notre hypothèse principale tout au long de cette recherche aura été la suivante : les programmes d'employabilité sont, de façon générale, bénéfiques aux jeunes qui décident d'y participer, de s'y impliquer pleinement et de les compléter. Cependant, les décisions que doivent prendre les jeunes à leur égard (participation, assiduité et effort, persévérance) sont sujettes à des biais cognitifs.

Pour répondre à cette problématique, trois études complémentaires ont été menées. La première visait à examiner comment les décisions des jeunes (au sujet des programmes d'employabilité) sont susceptibles d'être entachées par des heuristiques et des biais cognitifs, et d'analyser de quelles façons ces biais pourraient se manifester en termes comportementaux. Les jeunes pourraient en effet opter pour différentes heuristiques de jugement comportant des biais lorsqu'ils doivent prendre la décision de participer ou de ne pas participer, décider du niveau d'effort à fournir et de compléter le programme.

Notre analyse a permis de dégager certains principes liés au coût d'opportunité, au niveau d'efforts et à l'analyse de flux de revenus lorsque les jeunes doivent prendre la décision de participer, de compléter un programme. Les résultats de ces programmes se déclinent principalement en termes d'insertion en emploi et

de revenu. Ces résultats apparaissent comme faibles ou modérés. De surcroît, il apparait que les femmes font face à plus de contraintes que leurs homologues masculins. Les taux d'attrition de ces programmes sont généralement élevés. Ces taux d'attrition élevés ont toujours été considérés comme la résultante d'erreurs administratives, de l'attrition, des impacts estimés, et surtout de la perception d'inefficacité de ces programmes, ou encore, de la qualité des formations offertes.

Notre première étude a permis de réaliser un travail théorique permettant d'identifier, les heuristiques et les principaux biais susceptibles de se manifester au moment de la prise de décision chez les jeunes. Ces biais sont : les biais d'ancrage, de disponibilité, d'optimiste, d'aversion à la perte et de substitution. Différentes implications testables de la présence de ces biais cognitifs dans les programmes ont été identifiées et analysées à la lumière des programmes retenus dans le cadre de cette étude. Les résultats supportent l'hypothèse que les biais cognitifs ont un impact sur la participation, la persévérance et que cela se traduit par des impacts modestes.

Le second essai, nous a permis de questionner de manière pratique la présence de biais cognitifs chez des participants à un programme d'employabilité en prenant le cas du programme SITO-JEUNES. En effet, différents biais et heuristiques susceptibles de se manifester au moment de la prise de décision des jeunes ont ainsi pu être confirmés. Pour ce faire, différentes entrevues semi-dirigées ont été réalisées avec une cohorte du programme, ainsi que d'autres personnes n'ayant pas pris part au programme. L'analyse a de permis de présenter différents effets à différentes étapes du processus décisionnel. À l'étape de la décision d'entrer dans le programme, les biais les plus susceptibles de se manifester sont les biais de disponibilité et d'ancrage. Les jeunes s'appuient le plus souvent, à cette étape, sur l'expérience de personnes de leur entourage, pour prendre la décision d'entrer dans le programme ou non.

En définitive, il est certain que, la décision de participer est influencée par le niveau d'effort requis, du coût d'opportunité et des flux de revenus anticipés. Une fois que les participants ont décidé de participer et du niveau d'effort à fournir, ils «actualisent» leurs décisions pendant toute la durée de la formation. C'est-à-dire qu'ils doivent décider s'ils persévèrent et modifient leur niveau d'effort en fonction de nouveaux éléments qui surviennent : la formation peut apparaître par exemple plus (ou moins) exigeante que prévu, les avantages et désavantages de la formation se précisent, de nouvelles opportunités peuvent apparaître en cours de programme. Les heuristiques les plus susceptibles de se produire sont alors celles d'ancrage et de disponibilité. Il y a de surcroît une présomption que ces deux heuristiques puissent conduire à des biais cognitifs. S'agissant des autres heuristiques, il est difficile d'affirmer que ceux-ci puissent réellement conduire à des biais cognitifs, et donc avoir un impact négatif sur le processus décisionnel.

Enfin, dans la dernière étude, nous tentons de répondre à la question suivante : quel serait l'effet d'une généralisation des programmes d'employabilité ? Pour ce faire, nous analysons l'impact d'une plus grande participation des chercheurs d'emplois et des travailleurs aux programmes d'employabilité sur l'équilibre du marché du travail. Pour atteindre cet objectif, un modèle d'appariement dans lequel deux types de chômeurs sont différenciés, ceux ayant participé à un programme d'employabilité et ceux n'ayant pas participé à ces programmes. Dans le modèle, les niveaux d'employabilité ou d'adéquation des individus sont endogènes. Par la suite, nous testons l'impact d'une augmentation de l'assurance-chômage, ou de chocs exogènes tels qu'une augmentation importante du nombre de travailleurs formés.

Les résultats démontrent qu'une augmentation de la générosité de l'assurance-chômage entraîne une augmentation de la productivité des personnes formées. De plus, l'augmentation du nombre de travailleurs formés impose que l'emploi

soit mieux adapté aux caractéristiques des travailleurs ayant suivi un programme d'employabilité et moins adapté à celles des autres travailleurs, ce qui contribue à une meilleure qualité de l'appariement. Une augmentation  $b$  a cependant, un effet négatif sur la création d'emplois, puisqu'on observe une augmentation systématique du taux de chômage.

### **Limites de la recherche**

Ces différentes études permettent donc d'apporter certaines réponses à la problématique soulevée, mais différentes limites devraient être soulignées. En ce qui a trait à la première étude, on peut constater qu'il existe un faible nombre d'études portant sur les programmes d'employabilité en Afrique et qui ont eu recours aux essais contrôlés randomisés (ECR). Notre étude en aura dénombré 4, un chiffre qui ne permet pas de tirer des conclusions générales. De plus, les études africaines sont difficilement comparables avec d'autres études menées à travers le monde. Les raisons sont principalement les critères d'admission dans les différents programmes qui ne sont pas semblables, ainsi que la façon de rapporter les résultats. En effet, les programmes en Afrique intégreront la contribution à des activités génératrices de revenus, l'obtention d'emplois informels, alors que les autres programmes ne tiendront compte que des emplois formels. Il faut également souligner qu'il existe une multitude d'heuristiques et de biais cognitifs. Une difficulté importante de ce travail a été de définir des applications testables dans le cadre de l'analyse d'un programme d'employabilité. Notre analyse nous a conduit à retenir cinq (5) biais cognitifs. Le choix de limiter le nombre de biais cognitifs à cinq (5) a été fait en tenant compte à la fois de la nature des programmes d'employabilité, et des objectifs poursuivis par les participants à ces programmes. Pour ce qui a trait à la deuxième étude, la littérature existante ne présente pas d'études s'étant intéressées aux biais cognitifs, heuristiques de jugements et aux programmes d'employabilité. Cette absence de travaux n'a pas permis de comparer nos résultats avec d'autres

études existantes. La taille de l'échantillon retenu ne permet également pas de généraliser les résultats obtenus. Il se peut également que le processus décisionnel des participants à ces programmes se compose de plus que deux étapes. Enfin, s'agissant de la dernière étude, il est certain que le modèle est statique, et qu'un modèle dynamique permettrait de mieux rendre compte des effets d'une généralisation de la formation dans l'économie canadienne. De plus, de futurs travaux de recherche devraient s'intéresser à définir deux fonctions de productions de probabilité d'embauche pour les deux types de travailleurs dans le modèle.

## ANNEXE

1- Racontez-moi comment vous avez été amené à suivre ce programme d'employabilité ?

a) Si oui, quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez accepté de le faire ?  
Probes : aimer le programme ou pas, difficultés scolaires, connaissance de personnes d'anciens participants, informations, discussions, annonces, support communicationnel, présentations, insatisfaction situation financière, recherche meilleure perspective de travail

2- Quels sont les avantages et les inconvénients que vous aviez identifiés pour suivre ce programme ?

Probes : perspectives d'emplois futurs, meilleur revenu, meilleur emploi, recherches, informations nouvelles sur le programme  
3- Aviez-vous des hésitations au départ ? Si oui, lesquelles ?

4- Quel (s) a été (ou ont été) les éléments décisifs qui vous ont finalement convaincu de suivre le programme ?

5- Comment votre expérience scolaire a-t-elle influé sur votre décision ?

6- Avez-vous envisagé d'autres alternatives, avant, pendant et à la fin du programme ? b) Probes : niveau de confiance, réussite en dehors du programme

7- À quels gains de revenu vous attendez-vous ? Comment vous êtes-vous pris pour vous faire une idée des gains ?

8- S'agit-il du premier programme d'employabilité de que vous suivez ? Sinon, comment votre expérience avec les programmes d'employabilité précédents ont-ils influencé votre décision de suivre ce programme additionnel ?

9- Connaissez-vous d'autres personnes dans votre entourage qui ont envisagé de suivre une formation ou un suivi une formation ? Si oui, qu'est-ce qui les a convaincus de suivre ou de ne pas suivre de programme d'employabilité ?

10- Aviez-vous « envie » de suivre cette formation ? Ou votre décision de participer découle de facteurs déjà évoqués précédemment ? Probe : En lien avec le biais

de substitution

Caractéristiques sociodémographiques
--------------------------------------

- Quel est votre groupe d'âge (15-19, 20-24, et 25-30 ans) ?
- Quel est votre lieu de résidence ?
- Êtes-vous un homme, une femme ou autre ?
- Avez-vous des enfants ?
- Quel est votre plus haut diplôme ?

Je vous remercie pour votre participation.



## Grille d'entrevue 2 (Participant-e programme)

*Début de la grille d'entretien (participant-es) (deuxième rencontre)*

Questions principales
-----------------------

1- Avez-vous achevé votre formation ? a) Si oui, quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez décidé d'aller au terme de votre formation ? Probes : signal fin de formation, perspective meilleur emploi, meilleur revenu, acquisition de nouvelles compétences, choix de carrières.

2- Participer à ce programme vous a-t-il demandé beaucoup d'effort ? b) Probes : performance par rapport aux autres participants, chance de réussir le programme, niveau d'effort

3-Pensez-vous que votre performance durant le programme a toujours été optimale ? Probe : incohérence temporelle

4-Quels sont les principaux éléments qui peuvent expliquer que vous ayez complété le programme ? Probe : probabilité de trouver un emploi, espérance de gains futurs

5-A-t-il été difficile d'être présent à toutes les séances ?

6-Avez — vous du renoncé à certaines choses pour compléter le programme ? Probe : travail, diminution de revenus

7-Les revenus que vous espérez à la fin de cette formation, sont-ils les mêmes, que ceux, que vous espériez au départ ?

8-Avez-vous reçu des offres de travail durant votre formation ? Si oui, qu'est-ce

qui explique que vous ayez continué le programme ?

9-Accepteriez-vous de participer à d'autres programmes d'employabilité ?

Je vous remercie d'avoir accepté de participer une seconde fois à cette étude.



## Grille d'entrevue (Abandon)

### Questions principales

- 1- Avez-vous abandonné le programme ? si oui
- 2- Quels éléments expliquent que vous ayez abandonné le programme ?
- 3- Le niveau d'effort était-il trop important ?
- 4- Avez-vous subi une baisse de revenu durant votre participation au programme ?
- 5- Avez-vous reçu une offre d'emploi durant votre participation au programme ?
- 6- Quels éléments auraient pu vous amener à compléter le programme ?
- 7- Lorsque vous avez décidé d'entamer ce programme ? Étiez-vous confiant quant à vos chances de réussir le programme ?
- 8- Quels sont les éléments sur lesquels vous vous êtes appuyés, pour décider de participer au programme et qui ont changé (selon vous) entre temps ?
- 9- Au moment d'entrer dans le programme, quelles informations aviez-vous sur celui-ci ?
- 10- Seriez-vous prêt malgré tout à reparticiper à ce type de programme ?
- 11- Avez-vous d'autres éléments à ajouter ?

Je vous remercie pour votre participation.

### Exemple de message électronique envoyé aux participants

Madame/Monsieur Dans le cadre d'un projet de recherche doctoral, sur l'insertion des jeunes et le marché du travail, une étude intitulée : « Évaluer l'impact des biais cognitifs chez les personnes participant à des programmes d'employabilité ou de formation professionnelle » est menée actuellement au sein de votre institution. À ce titre, vous êtes invité ou invitée à participer à une entrevue d'une durée maximale de 30 minutes. Les participants-es doivent être âgés-es entre 18-30 ans. Avoir participé au programme SITO-JEUNES. Être en recherche d'emploi au moment de votre admission dans le programme. Pouvoir travailler légalement au Canada.

Dans cette étude nous cherchons principalement à observer dans un premier temps les facteurs susceptibles d'influencer le choix des jeunes qui décident ou non de participer à des programmes d'employabilité ou de formation professionnelle. Dans un second temps de confirmer certaines manifestations de ces facteurs. Deux phases de collectes de données sont prévues pour cette enquête. La première aura lieu au cours du mois de septembre et la seconde début octobre. Avec les réponses obtenues nous pensons qu'il sera possible d'établir différents profils comportementaux qui aideront les programmes d'employabilité et professionnels, dans la conduite de leurs programmes et permettra l'obtention de meilleurs résultats. Pour participer à cette étude il vous suffit d'envoyer un courriel à l'adresse suivante : [REDACTED] en précisant trois périodes de temps au cours desquelles, l'entrevue pourrait avoir lieu. Par la suite, vous recevrez un formulaire de consentement à signer et à remettre au chercheur principal avant le début de l'entrevue. Le courriel précisera également le jour et l'heure de l'entrevue. À cause de la pandémie actuelle, toutes les entrevues se dérouleront sur une plateforme virtuelle (Zoom, MStears).

Votre participation est volontaire et les réponses sont confidentielles. Pour garan-

tir l'anonymat des participants un système de codification sera instauré qui fera mention du genre de l'individu et de la cohorte à la laquelle elle appartient. Ces codes seront utilisés dans un article et une thèse de doctorat pour présenter les différentes personnes ayant pris part à cette étude. Si vous ne souhaitez pas répondre à une question, vous pouvez simplement passer à la suivante. Après avoir complété l'entrevue, vous pouvez la faire annuler en envoyant simplement un avis écrit au chercheur principal et vos réponses seront détruites.

Si vous avez des questions concernant cette étude veuillez communiquer avec le chercheur principal : Joel Eric O. Mebada, [REDACTED] (doctorant UQO). En raison de la pandémie actuelle, toutes les entrevues de suivies seront réalisées par l'intermédiaire des plateformes zoom, teams, ou tous autres moyens permettant un enregistrement à distance. Ce projet a reçu l'approbation du comité éthique de la recherche de l'université du Québec en Outaouais (UQO), qui peut être contacté en utilisant les informations suivantes : Pavillon Alexandre-Taché, bureau E-2100  
819 595-3900, poste 3970  
[comité.ethique@uqo.ca](mailto:comité.ethique@uqo.ca)



Bien cordialement

## RÉFÉRENCES

- Acemoglu, D. (1997). Training and innovation in an imperfect labour market. *The Review of Economic Studies*, 64(3), 445–464.
- Acemoglu, D. (2001). Good jobs versus bad jobs. *Journal of Labor Economics*, 19(1), 1–21.
- Acemoglu, D. (2005). Politics and economics in weak and strong states. *Journal of Monetary Economics*, 52(7), 1199–1226.
- Acemoglu, D. et Pischke, J.-S. (1999). Beyond Becker : Training in imperfect labour markets. *The Economic Journal*, 109(453), 112–142.
- Acemoglu, D. et Shimer, R. (1999). Efficient unemployment insurance. *Journal of Political Economy*, 107(5), 893–928.
- Adoho, F., Chakravarty, S., Korkoyah, D. T., Lundberg, M. K. et Tasneem, A. (2014). The impact of an adolescent girls employment program : the Epag project in Liberia.
- Alfonsi, L., Bandiera, O., Bassi, V., Burgess, R., Rasul, I., Sulaiman, M. et Vitali, A. (2020). Tackling youth unemployment : Evidence from a labor market experiment in Uganda. *Econometrica*, 88(6), 2369–2414.
- Álvarez-Galván, J.-L., Field, S., Kuczera, M., Musset, P. et Windisch, H. (2015). A skills beyond school commentary on Canada. *OECD Reviews of Vocational Education and Training*.
- Amine, S., Baumann, S., dos Santos, P. L. et Valognes, F. (2009). Revisiting Nash wages negotiations in matching models. *Economics Bulletin*, 29(4), 3203–3213.
- Amine, S. et Dos Santos, P. L. (2010). Technological choices and unemployment benefits in a matching model with heterogeneous workers. *Journal of Economics*, 101(1), 1–19.
- Amine, S. et Dos Santos, P. L. (2011). The influence of labour market institutions on job complexity. *Research in Economics*, 65(3), 209–220.

- Anadón, M. et Savoie-Zajc, L. (2009). Recherches qualitatives. *L'analyse qualitative des données*, 28(1), 1–7.
- Arni, P. P. (2015). Opening the blackbox : How does labor market policy affect the job seekers' behavior ? a field experiment.
- Arrow, K. J. *et al.* (1973). Higher education as a filter. *Journal of public economics*, 2(3), 193–216.
- Ashraf, N., Giné, X. et Karlan, D. (2009). Finding missing markets (and a disturbing epilogue) : Evidence from an export crop adoption and marketing intervention in Kenya. *American Journal of Agricultural Economics*, 91(4), 973–990.
- Atolia, M., Gibson, J. et Marquis, M. (2018). Labor market volatility in the rbc search model : a look at hagedorn and manovskii's calibration. *Computational Economics*, 52(2), 583–602.
- Attanasio, O., Kugler, A. et Meghir, C. (2011). Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia : Evidence from a randomized trial. *American Economic Journal : Applied Economics*, 3(3), 188–220.
- Balongi, E. K. (2021). L'intégration des femmes immigrantes racisées sur le marché du travail au Canada : Quand le racisme et l'exclusion sont au rendez-vous.
- Bandiera, O., Buehren, N., Burgess, R., Goldstein, M., Gulesci, S., Rasul, I. et Sulaiman, M. (2017). *Women's empowerment in action : Evidence from a randomized control trial in Africa*. World Bank.
- Bandiera, O., Buehren, N., Burgess, R., Goldstein, M., Gulesci, S., Rasul, I. et Sulaiman, M. (2018). *Women's empowerment in action : evidence from a randomized control trial in Africa*. World Bank.
- Bank, W. (2014). *World development report 2015 : Mind, society, and behavior*. The World Bank.
- Baribeau, C. et Royer, C. (2012). L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation dans la revue des sciences de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), 23–45.
- Bartel, A. P. (1994). Productivity gains from the implementation of employee training programs. *Industrial relations : a journal of economy and society*, 33(4), 411–425.
- Bassanini, A., Booth, A. L., Brunello, G., De Paola, M. et Leuven, E. (2005).

Workplace training in europe.

Bauer, M. et Chytilová, J. (2010). The impact of education on subjective discount rate in Ugandan villages. *Economic development and cultural change*, 58(4), 643–669.

Baye, F. M. (2006). Growth, redistribution and poverty changes in cameroon : A shapley decomposition analysis. *Journal of African Economies*, 15(4), 543–570.

Beauregard, J.-P. (2021). Dévoiler la barrière de la discrimination ethnoraciale à l'embauche à Québec par un testing intersectionnel. *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 66–81.

Becker, G. S. (1964). Human capital theory. *Columbia, New York, 1964*.

Belan, P. et Chéron, A. (2009). *Turbulence, Training and Unemployment : Do we need higher training subsidies ?* Rapport technique, mimeo.

Belan, P. et Chéron, A. (2011). Chômage d'équilibre, dépréciation du capital humain général et subvention optimale à la formation. *Revue d'économie politique*, 121(2), 209–231.

Belan, P. et Chéron, A. (2014). Turbulence, training and unemployment. *Labour Economics*, 27, 16–29.

Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of political economy*, 75(4, Part 1), 352–365.

Bernard, L. (2014). *Des jeunes immigrants d'origine haïtienne dans la course à l'emploi : Au-delà de l'espoir*. PUQ.

Betcherman, G., Dar, A. et Olivás, K. (2004). Impacts of active labor market programs : New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries.

Betcherman, G. et Khan, T. (2015). Youth Employment in Sub-Saharan Africa Taking Stock of the Evidence and Knowledge Gaps.

Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A., Pieters, J., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R. et Zimmermann, K. F. (2012). Youth unemployment and vocational training.

Bilal, A. G., Engbom, N., Mongey, S. et Violante, G. L. (2019). *Firm and worker dynamics in a frictional labor market*. Rapport technique, National Bureau of Economic Research.

- Blattman, C. et Ralston, L. (2015). Generating employment in poor and fragile states : Evidence from labor market and entrepreneurship programs. *Available at SSRN 2622220*.
- Blumer, H. (1956). Sociological analysis and the "variable". *American sociological review*, 21(6), 683–690.
- Blundell, R., Dearden, L. et Meghir, C. (1996). *The determinants and effects of work-related training in Britain*. Numéro R50. IFS report.
- Booth, A. L. (1991). Job-related formal training : who receives it and what is it worth? *Oxford bulletin of economics and statistics*, 53(3), 281–294.
- Bourguet, P. (2006). *Dialogue social sur la formation*. Rapport technique, International Labour Organization.
- Boyer, F. et Guénard, C. (2014). Sous-employés, chômeurs ou entrepreneurs : les jeunes face à l'emploi. *Autrepart*, (3), 3–31.
- Brown, A. J., Kohlbrecher, B., Merkl, C. et Snower, D. J. (2021). The effects of productivity and benefits on unemployment : Breaking the link. *Economic Modelling*, 94, 967–980.
- Brown, J. N. (1989). Why do wages increase with tenure? On-the-job training and life-cycle wage growth observed within firms. *The American Economic Review*, 971–991.
- Brunello, G. et De Paola, M. (2008). Training and economic density : Some evidence from Italian provinces. *Labour Economics*, 15(1), 118–140.
- Burdett, K. et Mortensen, D. T. (1998). Wage differentials, employer size, and unemployment. *International Economic Review*, 257–273.
- Calero, C. et Rozo, S. V. (2016). The effects of youth training on risk behavior : the role of non-cognitive skills. *IZA Journal of Labor & Development*, 5(1), 1–27.
- Card, D., Ibararán, P., Regalia, F., Rosas-Shady, D. et Soares, Y. (2011). The labor market impacts of youth training in the Dominican Republic. *Journal of Labor Economics*, 29(2), 267–300.
- Card, D., Kluge, J. et Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations : A meta-analysis. *The economic journal*, 120(548), F452–F477.
- Card, D., Kluge, J. et Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931.

- Chade, H., Eeckhout, J. et Smith, L. (2017). Sorting through search and matching models in economics. *Journal of Economic Literature*, 55(2), 493–544.
- Charlot, O. (2005). Éducation, emploi et participation au marché du travail dans un modèle d'appariement. *Recherches économiques de Louvain*, 71(1), 35–66.
- Chené, A. et Voyer, B. (2000). La formation à l'employabilité. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 14(2), 29–48.
- Cheron, A., Rouland, B. et Wolff, C. (2010). Returns to firm-provided training in france : Evidence on mobility and wages.
- Chiappori, P.-A. (2012). Modèles d'appariement en économie. *Revue économique*, 63(3), 437–452.
- Chiappori, P.-A. et Reny, P. (2006). Matching to share risk. *Manuscript* <http://home.uchicago.edu/~preny/papers/matching-05-05-06.pdf>.
- Chiappori, P.-A. et Salanié, B. (2016). The econometrics of matching models. *Journal of Economic Literature*, 54(3), 832–61.
- Cho, Y., Kalomba, D., Mobarak, A. M. et Orozco-Olvera, V. (2013). Gender differences in the effects of vocational training : Constraints on women and drop-out behavior. *World Bank Policy Research Working Paper*, (6545).
- Christiano, L. J., Eichenbaum, M. S. et Trabandt, M. (2016). Unemployment and business cycles. *Econometrica*, 84(4), 1523–1569.
- Chun, Y. (1988). The equal-loss principle for bargaining problems. *Economics Letters*, 26(2), 103–106.
- Cicourel, A. V. (1964). Method and measurement in sociology.
- Cords, D. et Prettner, K. (2022). Technological unemployment revisited : automation in a search and matching framework. *Oxford Economic Papers*, 74(1), 115–135.
- Crépon, B., Dufflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R. et Zamora, P. (2013). Do labor market policies have displacement effects? Evidence from a clustered randomized experiment. *The quarterly journal of economics*, 128(2), 531–580.
- Cutler, D. M. et Lleras-Muney, A. (2012). Education and health : insights from international comparisons.

- De Palma, F. et Thommen, Y. (2020). Employment protection reform in european labor markets : the collective bargaining regime matters. *De Economist*, 168(4), 541–575.
- Delajara, M., Freije, S. et Soloaga, I. (2006). *An evaluation of training for the unemployed in Mexico*. Rapport technique, Inter-American Development Bank.
- Deschenaux, F. (2007). La mobilité géographique et l’insertion professionnelle des jeunes peu scolarisés. *Éducation et francophonie*, 35(1), 140–160.
- Diamond, P. A. (1981). Mobility costs, frictional unemployment, and efficiency. *Journal of political Economy*, 89(4), 798–812.
- Díaz, J. J. et Jaramillo, M. (2006). *An Evaluation of the Peruvian" Youth Labor Training Program"-PROJOVEN*. Rapport technique, Inter-American Development Bank.
- Diouf, M. (1992). La crise de l’ajustement. *Politique africaine*, 45(March), 62–85.
- Dubeau, A., Plante, I., Jutras-Dupont, C., Samson, G. et Frenay, M. (2021). Understanding the Relationships between Psychological and Contextual Determinants, Motivation and Achievement Outcomes for Students in Vocational Training or Technical Training Programs. *Vocations and Learning*, 14(1), 165–183.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T. et DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of vocational behavior*, 72(2), 254–267.
- Farber, H. S. (2005). What do we know about job loss in the United States? Evidence from the displaced workers survey, 1984–2004. *Economic Perspectives*, 29(2), 13–28.
- Farm, A. (2020). Mesurer l’effet des frictions d’appariement sur le chômage. *Revue internationale du Travail*, 159(2), 265–283.
- Filmer, D. et Fox, L. (2014). *Youth employment in sub-Saharan Africa*. World Bank Publications.
- Friedlander, D., Greenberg, D. H. et Robins, P. K. (1997). Evaluating government training programs for the economically disadvantaged. *Journal of economic literature*, 35(4), 1809–1855.
- Gale, D. et Shapley, L. S. (1962). College admissions and the stability of

- marriage. *The American Mathematical Monthly*, 69(1), 9–15.
- Gertler, P., Martinez, S., Premand, P., Rawlings, L. et Vermeersch, C. (2011a). Impact evaluation in practice (the world bank, washington, dc).
- Gertler, P. J., Martinez, S., Premand, P., Rawlings, L. B. et Vermeersch, C. M. (2011b). *L'évaluation d'impact en pratique*. The World Bank.
- Graversen, B. K. et Van Ours, J. C. (2008). How to help unemployed find jobs quickly : Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public economics*, 92(10-11), 2020–2035.
- Grawitz, M. (2001). Methods of social sciences, coll. *Droit public science politique*, Paris, 11e édition Dalloz.
- Guay, J. H. (1991). *Sciences humaines et méthodes quantitatives : les principes d'application et la pratique de la recherche*. Laval, Québec : Éditions Beauchemin.
- Guay, L., Galarneau, M. et Mercier, C. (2008). La mise en œuvre de la Politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire dans le champ santé et services sociaux.
- Hanna, R., Duflo, E. et Greenstone, M. (2016). Up in smoke : the influence of household behavior on the long-run impact of improved cooking stoves. *American Economic Journal : Economic Policy*, 8(1), 80–114.
- Harkman, A. (1996). *Effects, Defects and Prospects : An Evaluation of Labour Market Training in Sweden*. Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Hassen, N. B. et Hofaidhllaoui, M. (2012). L'“employabilité” des salariés : facteur de la performance des entreprises ? *Recherches en Sciences de Gestion*, (4), 129–150.
- Heckman, J. J. et Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451–464.
- Heckman, J. J., Stixrud, J. et Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor economics*, 24(3), 411–482.
- Honorati, M. (2015). *The impact of private sector internship and training on urban youth in Kenya*. The World Bank.
- Ibarraran, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J. M. et Garcia, B. (2014). Life skills, employability and training for disadvantaged youth : Evidence from a randomized evaluation design. *IZA Journal of Labor & Development*, 3(1),

1–24.

ILO. (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020 : Technology and the future of jobs*. International labour office.

Jacobson, L. S., LaLonde, R. J. et Sullivan, D. G. (1993). Earnings losses of displaced workers. *The American economic review*, 685–709.

Jacquemet, N. et L'Haridon, O. (2016). Économie expérimentale : comportements individuels, stratégiques et sociaux—introduction. *L'Actualité économique*, 92(1-2), 7–10.

Jemna, L. M. (2016). Qualitative and mixed research methods in economics : the added value when using qualitative research methods. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, (09), 154–167.

Kahneman, D. (2003). A perspective on judgment and choice : mapping bounded rationality. *American psychologist*, 58(9), 697.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Macmillan.

Kahneman, D., Slovic, S. P., Slovic, P. et Tversky, A. (1982). *Judgment under uncertainty : Heuristics and biases*. Cambridge university press.

Kahneman, D. et Tversky, A. (1974). Judgment under uncertainty : Heuristics and biases. *Science* 185 (4157) : 1124-1131.

Kahneman, D. et Tversky, A. (1979a). On the interpretation of intuitive probability : A reply to jonathan cohen.

Kahneman, D. et Tversky, A. (1979b). Prospect theory : An analysis of decision under risk. *Econometrica : Journal of the econometric society*, 263–291.

Kahneman, D. et Tversky, A. (1981). *The simulation heuristic*. Rapport technique, Stanford Univ CA Dept of Psychology.

Kalai, E. et Smorodinsky, M. (1975). Other solutions to nash's bargaining problem. *Econometrica : Journal of the Econometric Society*, 513–518.

Kalejaye, K. (2007). Vocational education and national development. *Technical and Vocational Education : Assessment and Examination (Policy Issues)*. Ibadan : Gabesther Educational Publishers.

Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour economics*, 17(6), 904–918.

- Koopmans, T. C. et Beckmann, M. (1957). Assignment problems and the location of economic activities. *Econometrica : journal of the Econometric Society*, 53–76.
- Kroft, K., Lange, F., Notowidigdo, M. J. et Tudball, M. (2019). Long time out : Unemployment and joblessness in Canada and the United States. *Journal of Labor Economics*, 37(S2), S355 – S397.
- Krumboltz, J. D. et Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 312–325.
- Landais, C., Michailat, P. et Saez, E. (2018). A macroeconomic approach to optimal unemployment insurance : Theory. *American Economic Journal : Economic Policy*, 10(2), 152–81.
- Lassoued, D. (2017). *Du développement des compétences clés en milieu professionnel au concept de "compétences d'employabilité durable"*. (Thèse de doctorat). Normandie Université.
- Le Goff, F., McAll, C. et Montgomery, C. (2005). *La transformation du communautaire : expériences d'intervention auprès de jeunes sans emploi*. Éditions Saint-Martin.
- Lee, K. W., Kim, D. H. et Lee, H. K. (2016). Is the meister vocational high school more cost-effective? *International Journal of Educational Development*, 51, 84–95.
- Lefevre, I., Roubaud, F., Torelli, C. et Zanuso, C. (2017). Insertion des jeunes sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. La bombe à retardement est-elle dégoupillée? *Afrique contemporaine*, (3), 233–237.
- Legros, P. et Newman, A. F. (2007). Beauty is a beast, frog is a prince : Assortative matching with nontransferabilities. *Econometrica*, 75(4), 1073–1102.
- Lendaro, A. et Goyette, M. (2013). Vous avez dit «continuité des services»? Les professionnels de l'employabilité face aux catégories de l'immigration et de la jeunesse. *Lien social et Politiques*, (70), 63–79.
- Levy, V. et Newman, J. L. (1989). Wage rigidity : micro and macro evidence on labor market adjustment in the modern sector. *The World Bank Economic Review*, 3(1), 97–117.
- Lillard, L. A. et Tan, H. W. (1986). *Private Sector Training. Who Gets It and What Are Its Effects?* ERIC.

- Lima, L. (2004). *L'état social et les jeunes : une comparaison France-Québec des systèmes d'assistance-jeunesse*. (Thèse de doctorat). Université de la Méditerranée-Aix-Marseille II.
- Ljungqvist, L. et Sargent, T. J. (1995). The Swedish unemployment experience. *European Economic Review*, 39(5), 1043–1070.
- Ljungqvist, L. et Sargent, T. J. (1998). The European unemployment dilemma. *Journal of political Economy*, 106(3), 514–550.
- Lommerud, K. E., Straume, O. R. et Vagstad, S. (2018). Employment protection and unemployment benefits : On technology adoption and job creation in a matching model. *The Scandinavian Journal of Economics*, 120(3), 763–793.
- Losch, B. (2012). Prévention des crises en Afrique subsaharienne. Relever le défi de l'emploi : l'agriculture au centre. *Perspective*, 4–p.
- Lynch, L. M. (1992). Private-sector training and the earnings of young workers. *The American Economic Review*, 82(1), 299–312.
- Madrian, B. C. et Shea, D. F. (2001). The power of suggestion : Inertia in 401 (k) participation and savings behavior. *The Quarterly journal of economics*, 116(4), 1149–1187.
- Malenfant, R., LaRue, A. et Lette, M. (2006). *La dynamique de la création et de la consolidation d'un lien d'emploi chez les jeunes non-diplômés*. Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture.
- Marimon, R. et Zilibotti, F. (1999). Unemployment vs. mismatch of talents : reconsidering unemployment benefits. *The Economic Journal*, 109(455), 266–291.
- Mazalon, É. et Bourdon, S. (2015). Les choix scolaires et les obstacles à la participation des jeunes adultes non diplômés inscrits en formation professionnelle. *Les jeunes adultes faiblement scolarisés. Parcours de formation et besoins d'accompagnement*, 165–184.
- McKenzie, D. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence. *The World Bank Research Observer*, 32(2), 127–154.
- Meager, N. (2009). The role of training and skills development in active labour market policies. *International Journal of Training and Development*, 13(1), 1–18.

- Mesplé-Somps, S., IRD, D., Robilliard, P. A.-S. et Gräb, P. J. (2008). Coton et pauvreté en Afrique de l'Ouest : analyse comparée des conditions de vie des ménages au Mali et au Burkina Faso. *AFD, Département de la Recherche, Serie Analyse d'Impacts, (1) 82pp.*
- Mikol, F. et Rémy, V. (2009). RSA : peut-on apprendre des expériences étrangères ? Un bilan des travaux sur l'earned income tax credit et le working family tax credit. *Travail et emploi, (120), 63–75.*
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy, 66(4), 281–302.*
- Mincer, J. (1974). Schooling, experience, and earnings. *human behavior & social institutions no. 2.*
- Misiorowska, M. (2012). *Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec. Qu'est-ce qu'une «intégration réussie» ?* Université de Montréal (Canada).
- Mobarak, A. M., Dwivedi, P., Bailis, R., Hildemann, L. et Miller, G. (2012). Low demand for nontraditional cookstove technologies. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 109(27), 10815–10820.*
- Moriau, J. (2011). Sois autonome ! Les paradoxes des politiques publiques à destination des jeunes adultes en difficulté. *Les transitions à la vie adulte des jeunes en difficulté, 15–32.*
- Mortensen, D. T. et Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The review of economic studies, 61(3), 397–415.*
- Mortensen, D. T. et Pissarides, C. A. (1998). Technological progress, job creation, and job destruction. *Review of Economic dynamics, 1(4), 733–753.*
- Moscarini, G. (2005). Job matching and the wage distribution. *Econometrica, 73(2), 481–516.*
- Nagypál, É. (2003). Notes to accompany seminar on Applications with incomplete information. *WORK.*
- Namululi, N., Bagaoui, R. et Hemedzo, K. (2018). Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario. *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire, 24(1), 98–126.*

- Naval, J., Silva, J. I. et Vázquez-Grenno, J. (2020). Employment effects of on-the-job human capital acquisition. *Labour Economics*, 67.
- Nilsson, A. (2010). Vocational education and training—an engine for economic growth and a vehicle for social inclusion? *International Journal of Training and Development*, 14(4), 251–272.
- OCDE. (2017). *Education at a Glance 2017*. <http://dx.doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1787/eag-2017-en>. Récupéré de <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/eag-2017-en>
- OCDE. (2018). *Education at a Glance 2018*. <http://dx.doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>. Récupéré de <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/eag-2018-en>
- OECD. (2015). *How's Life ? 2015 Measuring Well-being*. OECD Publishing.
- Oechssler, J., Roider, A. et Schmitz, P. W. (2009). Cognitive abilities and behavioral biases. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 72(1), 147–152.
- Othmane, J. (2011). *L'employabilité : définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants*. (Thèse de doctorat). Lyon 3.
- Otmani, R. (2021). Discrimination à l'embauche et sentiment de racisme : le cas des médecins algériens à Montréal. *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 82–100.
- Pissarides, C. A. (1994). Search unemployment with on-the-job search. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 457–475.
- Pissarides, C. A. (2000). *Equilibrium unemployment theory*. MIT press.
- Pissarides, C. A. et Vallanti, G. (2007). The impact of TFP growth on steady-state unemployment. *International Economic Review*, 48(2), 607–640.
- Poisson, Y. (1983). L'approche qualitative et l'approche quantitative dans les recherches en éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 9(3), 369–378.
- Popescu, M. E. et Roman, M. (2018). Vocational training and employability : Evaluation evidence from Romania. *Evaluation and program planning*, 67, 38–46.
- Poupart, J. (1997). *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*. G. Morin.

- Pries, M. J. (2008). Worker heterogeneity and labor market volatility in matching models. *Review of Economic Dynamics*, 11(3), 664–678.
- Ribó, A. et Vilalta-Bufi, M. (2020). Restrictions for different functional forms of the matching function. *SERIEs*, 11(1), 105–113.
- Samuelson, W. et Zeckhauser, R. (1988). Status quo bias in decision making. *Journal of risk and uncertainty*, 1(1), 7–59.
- Schueler, J. (2016). Evaluation framework measuring return on investment ROI in TVET. *National Centre for Vocational Education Research Issues Paper*.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1–17.
- Shepperd, J. A., Carroll, P., Grace, J. et Terry, M. (2002). Exploring the causes of comparative optimism. *Psychologica belgica*, 42(1/2), 65–98.
- Shimer, R. (2003). Out-of-steady-state behavior of the Burdett-Mortensen model. *University of Chicago mimeo*.
- Shimer, R. (2005). The cyclical behavior of equilibrium unemployment and vacancies. *American economic review*, 95(1), 25–49.
- Shimer, R. (2006). On-the-job search and strategic bargaining. *European Economic Review*, 50(4), 811–830.
- Silverman, D. (2000). *Doing qualitative research : A practical guide*. Sage.
- Silverman, D. et Data, I. Q. (2001). Methods for analysing talk, text and interaction.
- Silverman, D. et Marvasti, A. (2008). *Doing qualitative research : A comprehensive guide*. Sage.
- Silverman, H. (1975). *Complex variables*. Houghton Mifflin.
- Simon, H. A. (1990). Invariants of human behavior. *Annual review of psychology*, 41(1), 1–20.
- Singler, É (2016). *Guide de l'économie comportementale : articles et ressources en économie comportementale et Nudge*. Rapport technique.
- SITO (2020). *Rapport Annuel pour une main d'œuvre à valeur ajoutée*. Rapport technique, Gatineau : Service Intégration Travail Outaouais.
- SITO (2021). *Rapport Annuel : pour une main-d'œuvre à forte valeur ajoutée*.

- Rapport technique, Gatineau : Service Intégration Travail Outaouais.
- Skolnik, M. (2020). Ontario colleges in a comparative perspective. *CIHE Report 2020.09*.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), 355-374.
- Stanovich, K. E. et West, R. F. (2000). Individual differences in reasoning : Implications for the rationality debate? *Behavioral and brain sciences*, 23(5), 645-665.
- Starr, M. A. (2014). Qualitative and mixed-methods research in economics : surprising growth, promising future. *Journal of Economic Surveys*, 28(2), 238-264.
- StatCan (2021a). Tableau 14-10-0058-01 Chômeurs selon le genre de travail recherché et la méthode de recherche, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000). Consulté le 05 mai 2021.
- StatCan (2021b). Tableau 17-10-0060-01 estimations de la population au 1er juillet, selon l'état matrimonial ou l'état matrimonial légal, l'âge et le sexe. Consulté le 05 mai 2021.
- Sunstein, C. R. et Thaler, R. H. (2003). Libertarian paternalism is not an oxymoron. *The University of Chicago Law Review*, 1159-1202.
- Terriau, A. (2018). Occupational mobility and vocational training over the life cycle.
- Thaler, R. et Sunstein, C. (2008). *Nudge : Improving decisions about health, wealth and happiness* Yale university press : New Haven & London.
- Thaler, R. H. et Benartzi, S. (2004). Save more tomorrow™ : Using behavioral economics to increase employee saving. *Journal of political Economy*, 112(S1), S164-S187.
- Thaler, R. H. et Sunstein, C. (2010). *Nudge : la méthode douce pour inspirer la bonne décision*. Éditions Vuibert.
- Thaler, R. H. et Sunstein, C. R. (2017). *Nudge : la méthode douce pour inspirer la bonne décision (trad. M.-F. Pavillet)*. Vuibert.
- Tversky, A. et Kahneman, D. (1973). Availability : A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive psychology*, 5(2), 207-232.
- Tversky, A. et Kahneman, D. (1983). Extensional versus intuitive reasoning :

The conjunction fallacy in probability judgment. *Psychological review*, 90(4), 293.

Tversky, A. et Kahneman, D. (1986). The framing of decisions and the evaluation of prospects. In *Studies in Logic and the Foundations of Mathematics*, volume 114 503–520. Elsevier.

Tversky, A. et Kahneman, D. (1992). Advances in prospect theory : Cumulative representation of uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, 5(4), 297–323.

Van Campenhoudt, L., Marquet, J. et Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales-5e éd.* Dunod.

Van den Berg, G. J. et Van der Klaauw, B. (2006). Counseling and monitoring of unemployed workers : Theory and evidence from a controlled social experiment. *International Economic Review*, 47(3), 895–936.

Villeval, M. C. (2016). *L'économie comportementale du marché du travail.* Presses de Sciences Po.

Villeval, M. C. (2017a). *Dans le cerveau d'un chercheur d'emploi.* Rapport technique.

Villeval, M. C. (2017b). *L'économie comportementale du marché du travail et la méthode expérimentale.* Rapport technique.

Vis, B. (2019). Heuristics and political elites' judgment and decision-making. *Political Studies Review*, 17(1), 41–52.

White, D., Dufresne, J. et Brum Shäppi, P. (2008). *La mise en œuvre de la Politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire (PRSAC).* Rapport technique, Montréal, CPD.

World Bank (2018a). *Behavioral solutions for youth unemployment.* Rapport technique.

World Bank (2018b). *World Development Report : LEARNING to Realize Education's Promise.* Rapport technique.

Yashiv, E. (2007). Labor search and matching in macroeconomics. *European Economic Review*, 51(8), 1859–1895.

Zhang, M. (2008). Cyclical behavior of unemployment and job vacancies : a comparison between Canada and the United States. *The BE Journal of Macroeconomics*, 8(1), 1–37.