

Résumé analytique

LES SCIENCES COMPORTEMENTALES APPLIQUÉES AUX PROBLÉMATIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL :

Accroître la participation aux services de développement de carrière et éclairer les choix en matière d'éducation postsecondaire

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se voue à préparer les Canadiennes et les Canadiens pour qu'ils aient du succès en emploi et qu'ils satisfassent aux besoins émergents en talents des employeurs. En qualité de communauté pancanadienne, le CCF réunit des experts et des organismes de différents secteurs afin de déterminer, d'évaluer et d'échanger de façon rigoureuse des approches novatrices au développement des compétences nécessaires pour favoriser la prospérité et l'inclusion. Le CCF participe directement à l'innovation grâce à des investissements dans des projets pilotes et de la recherche universitaire sur l'avenir du travail et les compétences au Canada. Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.

Les sciences comportementales appliquées aux problématiques du marché du travail est financé par le programme Compétences Futures du Gouvernement du Canada.

Les opinions et interprétations de cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada.

BIT Canada a ouvert ses portes en 2019. Depuis lors, nous avons eu un impact social à travers le pays en appliquant des données probantes sur le comportement humain à la conception de programmes, de politiques, de technologies et de communications.

Nous travaillons en partenariat avec tous les niveaux de gouvernement, les organisations à but non lucratif, les fondations et le secteur privé afin de proposer des solutions fondées sur des données probantes et des évaluations rigoureuses. Nous comptons parmi nos clients le gouvernement du Canada, le gouvernement de la Colombie-Britannique, la Ville de Montréal, la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, WoodGreen Community Services, United Way-Halton Hamilton, la Daymark Foundation, East Toronto Health Partners et Sun Life Financial.

- Au cours de plus de 70 projets, nous avons aidé ces clients à obtenir des résultats dans un large éventail de domaines, notamment :
- Rendre les lieux de travail plus équitables;
- Protéger les investisseurs des modèles sombres et des tactiques de ludification à haut risque;
- Réimaginer la prestation des services de l'emploi;
- Déterminer les mécanismes politiques permettant de réduire les émissions, et;
- Contribuer à accélérer le diagnostic des problèmes de santé mentale complexes.

Nous aidons également les organisations à renforcer leurs propres capacités de recherche et d'évaluation. Qu'il s'agisse de mettre en place une nouvelle fonction de science comportementale ou de développer une équipe interdisciplinaire mature, nous mettons l'expertise et l'expérience mondiales du BIT au service des organisations canadiennes. [Veuillez nous contacter : bitcanada@bi.team](mailto:bitcanada@bi.team).

Date de publication :

Remerciements

Le présent rapport de recherche est le fruit d'un travail collectif rendu possible grâce au soutien du Centre des Compétences futures, des gouvernements de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Saskatchewan, et d'autres parties prenantes clés. Rédigé par Sasha Tregebov, Amna Raza, Michelle Krieger et Laurel McLeod, membres du Behavioural Insights Team, ce rapport a bénéficié de l'expertise, des analyses et du soutien à la mise en œuvre de nombreux intervenants, notamment :

- **Gouvernement de la Colombie-Britannique**
- **EducationPlannerBC**
- **Éducateurs et élèves de la Colombie-Britannique**
- **Gouvernement de la Saskatchewan**
- **Gouvernement de l'Alberta**
- **Fournisseurs de services d'emploi en Alberta**

Tous nos remerciements à Jeremy Gretton pour ses contributions au présent rapport, ainsi qu'aux conseillers scolaires et externes : Phillip Oreopoulos (Université de Toronto), Vince Hopkins (Université de la Colombie-Britannique), Suzanne Spiteri et Anthony Mantione (Conseil de l'information sur le marché du travail), Lauryn Conway (gouvernement du Canada) et Natalie Conte (Blueprint ADE).

Enfin, nous remercions sincèrement toute l'équipe du Centre des Compétences futures, notamment Noel Baldwin et Tricia Williams, pour leur leadership, leurs conseils et leur soutien.

Pour en savoir plus, veuillez communiquer avec Sasha Tregebov, directeur de BIT Canada, à l'adresse : sasha.tregebov@bi.team.

Auteurs



SASHA TREGBOV

DIRECTEUR, ÉQUIPE BEHAVIOURAL INSIGHTS TEAM

Sasha est directeur de BIT Canada, dont il dirige les travaux sur les sciences comportementales appliquées dans l'ensemble du pays. Il est spécialisé dans l'application des connaissances comportementales à la politique et à la programmation du marché du travail, et travaille avec des partenaires dont Emploi et Développement social Canada, Magnet, Serco, Blueprint, et bien d'autres. Avant de rejoindre BIT, il a occupé divers postes dans le secteur public et dans le domaine du conseil, axés sur l'administration et les politiques publiques fondées sur des données probantes.



AMNA RAZA

CONSEILLÈRE PRINCIPALE, ÉQUIPE BEHAVIOURAL INSIGHTS TEAM

Amna Raza est conseillère principale chez BIT Canada. Avant de rejoindre l'équipe du BIT, Amna a occupé divers postes au sein du secteur public, dont le plus récent était la direction de la pratique des connaissances comportementales du gouvernement de l'Ontario. Son travail a permis d'apporter d'importantes améliorations aux services publics, notamment en ce qui concerne le marché du travail et l'aide à l'emploi, les prestations de santé publique, la transformation des services sociaux et l'administration de la justice. Amna a également contribué à la conception et à l'évaluation d'initiatives d'autonomisation économique des femmes à la Banque mondiale, ainsi qu'à la stratégie de développement économique de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie népalaises à Katmandou, au Népal.



D^{RE} MICHELLE KRIEGER

CONSEILLÈRE PRINCIPALE EN MÉTHODOLOGIE, ÉQUIPE BEHAVIOURAL INSIGHTS TEAM

Michelle est conseillère principale en méthodologie chez BIT Canada. Elle fournit un soutien méthodologique pour les évaluations à méthodes mixtes et travaille dans différents domaines politiques pour appliquer les connaissances comportementales. Michelle est titulaire d'un doctorat en psychologie sociale appliquée de l'université de Windsor, d'une maîtrise en psychologie légale de la Chicago School et Michelle est titulaire d'un doctorat en psychologie sociale appliquée de l'université de Windsor, d'une maîtrise en psychologie légale de la Chicago School et de diplômes de premier cycle en sciences légales (baccalauréat en sciences) et en psychologie (baccalauréat en arts) de l'université de Windsor.



LAUREL MCLEOD

CONSEILLÈRE ADJOINTE, BEHAVIOURAL INSIGHTS TEAM

Laurel McLeod était conseillère adjointe à BIT Canada pendant l'élaboration de ce rapport, facilitant la recherche qualitative et les analyses documentaires, entre autres activités de projet. Ses travaux ont permis d'appliquer les connaissances comportementales à l'expérience numérique et à la conception de services dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, du développement durable, de la protection des consommateurs et de la santé publique. Laurel a une expérience de l'expérience utilisateur, aidant les organisations gouvernementales et du secteur privé à créer des sites web, des applications et d'autres produits numériques qui ont une influence sociale.

Résumé analytique

Approche et recommandations

Le marché du travail canadien est en pleine évolution. Il est nécessaire de bien préparer et de soutenir les Canadiennes et les Canadiens afin qu'ils puissent s'adapter rapidement aux conjonctures incertaines et aux chocs successifs. Les politiques et les programmes d'emploi au Canada sont financés et mis en œuvre précisément à cette fin. Néanmoins, les données probantes sont trop lacunaires pour cerner les méthodes permettant d'informer, d'autonomiser et de mobiliser au mieux la population canadienne à l'heure de prendre des décisions professionnelles.

De juin 2022 à octobre 2023, le Behavioural Insights Team (BIT) a collaboré avec trois provinces canadiennes, le Centre des Compétences futures et un vaste panel de parties prenantes pour faire émerger des idées concrètes et des données probantes rigoureuses et généralisables en lien avec l'information sur le marché du travail (IMT) et le recours aux services de développement de carrière (d'emploi). Singulier par son approche ancrée dans les sciences comportementales appliquées, notre programme de recherche comportait deux volets.

Nous avons travaillé en étroite collaboration avec le gouvernement de la Colombie-Britannique et divers partenaires, dont EducationPlannerBC, pour concevoir et appliquer une approche méthodologique mixte à phases multiples en vue d'obtenir une réponse aux trois questions suivantes :

1. L'information sur le marché du travail (IMT) permet-elle aux élèves (et si oui, comment) de prendre des décisions mieux avisées en matière d'éducation postsecondaire?
2. En particulier, quels points de données relatifs à l'IMT sont les plus propices à l'autonomisation des élèves?
3. Quelle est la méthode recommandée pour transmettre l'IMT? Il convient notamment de déterminer les sources idéales, le moment propice, la structure et le mode de visualisation de l'information.

Nous avons commencé par étudier le socle de données probantes existantes en ce qui concerne l'incidence de l'IMT sur les choix en matière d'éducation postsecondaire. Les rares études d'excellente qualité que nous avons recensées avaient donné des résultats mitigés. Si certaines mettaient au jour un effet positif sur la poursuite d'une éducation postsecondaire et le choix des programmes, d'autres relevaient une incidence nulle. En somme, il existait un vaste fossé à combler.

Nous avons donc organisé des entrevues avec des élèves de la Colombie-Britannique et leurs enseignants/orienteurs en vue d'explorer les facteurs qui sous-tendent les décisions des élèves en matière d'éducation postsecondaire et de déterminer quels points de données sur le marché du travail font le plus écho.

À la lumière de ces enseignements, nous avons élaboré et mis en œuvre deux essais comparatifs randomisés (ECR), méthode d'une grande rigueur visant à évaluer l'effet des interventions. Pour ce faire, nous avons utilisé la plateforme Predictiv conçue par BIT aux fins de mener des sondages et des essais en ligne.

- Notre premier essai en ligne visait à déterminer si le fait d'informer les élèves au sujet des résultats obtenus sur le marché du travail (et quels renseignements en particulier, le cas échéant) avait une incidence sur leurs décisions de cheminement professionnel. Nous avons constaté qu'une présentation simple, assortie d'explications claires de ce type d'information, avait majoritairement pour effet d'encourager les élèves à étudier dans des domaines offrant des perspectives solides. Pour parvenir à cette conclusion, nous avons demandé aux élèves de choisir entre deux propositions d'emploi à la description relativement similaire, mais offrant des résultats assez différents sur le marché du travail. Les élèves privés de renseignements sur les résultats ont sélectionné l'emploi offrant les meilleures perspectives dans 52 % des cas, contre 62 % des élèves auxquels l'information en question avait été communiquée. Nous avons également constaté qu'une mesure associant plusieurs indicateurs au sein d'une « perspective d'emploi globale », fournie seule ou combinée à d'autres points de données, pesait davantage dans le choix que d'autres résultats tels que le salaire.
- Notre second essai visait à déterminer si le fait d'informer les élèves au sujet du soutien financier renforcerait le rôle joué par l'IMT en offrant une vision plus accessible des emplois prometteurs, lesquels exigeaient un coût supérieur en matière d'éducation. Il s'est avéré que, malgré la perception renforcée des élèves quant à la générosité du soutien disponible, cette information n'a pas eu d'incidence sur leurs décisions d'orientation. Une prochaine étape importante pourrait ainsi consister à déterminer comment accroître la pertinence et l'influence de l'information relative au soutien financier.

Ces essais sont expliqués plus en détail dans la suite du présent résumé analytique. La conduite d'essais en ligne pâtit du fait qu'il s'agit d'une simulation du processus décisionnel, et non d'une mise à l'épreuve dans le monde réel. Pour atténuer cette limite, nous avons mené une étude finale en classe auprès d'élèves de la Colombie-Britannique. Les réponses à notre questionnaire ouvert ont à la fois confirmé nos constatations et permis une analyse locale nuancée du point de vue des élèves sur l'IMT et l'information relative au soutien financier.

Compte tenu des résultats, nous recommandons aux organismes qui accompagnent les élèves dans leurs décisions en matière d'éducation postsecondaire de prendre les mesures suivantes :

- Informer les élèves du secondaire sur le marché du travail pour les aider à prendre des décisions mieux avisées en matière d'orientation professionnelle et d'éducation postsecondaire
- Parmi l'IMT, privilégier les points de données suivants : exigences scolaires et compétences requises, « perspective d'emploi globale » et salaire ou fourchette de rémunération
- Ne pas inclure plus d'un ou deux points de données relatifs aux résultats sur le marché du travail pour que l'information reste facile à comprendre et à interpréter

- Communiquer des données localisées et ventilées afin que l'IMT se rapporte spécifiquement aux carrières et aux occasions d'emploi offertes dans les régions d'intérêt des élèves
- Transmettre l'IMT en employant des méthodes pertinentes d'un point de vue individuel et susceptibles de retenir l'attention des élèves; sous réserve de faisabilité, nous recommandons une approche en classe animée par une intervenante ou un intervenant – à défaut, opter pour une approche personnalisée intégrant des volets interactifs
- Utiliser un langage simple (niveau de lecture maximum : 6e année) et fournir des définitions courtes et claires en cas de besoin
- Faire intervenir des personnes de confiance (professionnels du secteur, famille, amis) pour délivrer l'information sur le marché du travail

Nous recommandons également de poursuivre la recherche pour approfondir et élargir ces constatations :

- Conduire un ou plusieurs essais sur le terrain pour évaluer l'incidence de ces idées sur les résultats obtenus par les élèves, en réponse à la limite principale de notre étude, à savoir l'analyse de choix fictifs en matière d'éducation postsecondaire dans un environnement de type laboratoire en ligne
- Plus précisément, mettre en œuvre un essai randomisé à grappes ou un essai en stepped wedge à grande échelle, avec groupe témoin, où différentes options d'IMT seraient assignées à différentes écoles
- Assurer un suivi des élèves concernés pour observer l'effet différentiel sur les résultats obtenus (candidatures et niveau d'éducation postsecondaire, par exemple) ainsi que sur le taux d'emploi et les salaires

Nous avons entamé ce volet de notre programme de recherche en effectuant une synthèse des données probantes existantes et en menant des entrevues avec des experts en matière de politiques, des professionnels et des demandeurs d'emploi. Nous avons pour objectif de repérer les étapes du processus de liaison et de mobilisation sur lesquelles il faudrait placer l'accent, ainsi que les groupes d'utilisateurs potentiels à cibler en priorité. Nous avons finalement axé notre travail sur l'amélioration de la liaison avec les demandeurs d'assurance-emploi en mettant à profit la base de données de repérage, référence et rétroaction établie par Emploi et Développement social Canada (ESDC). Cette dernière transmet les renseignements relatifs aux auteurs d'une demande récente d'assurance-emploi à leur province de résidence, de façon à favoriser une liaison proactive avec les habitants sans emploi depuis peu. Nous avons privilégié ce système de repérage, référence et rétroaction, car il permettait de prendre contact avec un grand nombre de demandeurs d'emploi susceptibles d'avoir besoin de services et présentait en outre des taux d'utilisation historiquement bas.

Nous avons travaillé en étroite collaboration avec le gouvernement de l'Alberta et de la Saskatchewan pour élaborer et mettre à l'essai de manière rigoureuse différentes options visant à améliorer la liaison (communications par courriel, en particulier) avec les résidents sans emploi ayant déposé une demande d'assurance-emploi et figurant dans la base de données de repérage, référence et rétroaction. Les courriels en question ont été rédigés à la lumière de notre recherche qualitative, d'une analyse documentaire et des principes issus des sciences comportementales. En Alberta, nous avons collaboré avec dix fournisseurs de services d'emploi sous contrat avec la province afin de mener un ECR portant sur quelque 4 300 demandeurs d'emploi et mettant à l'essai trois nouvelles versions du courriel de prise de contact initiale envoyé aux personnes figurant dans la base de données de repérage, référence et rétroaction. Ces trois courriels se fondaient sur différents principes issus des sciences comportementales.

L'un d'entre eux, par exemple, présentait le recours aux services d'emploi comme la troisième et dernière étape du processus de demande d'assurance-emploi. Ces trois nouvelles versions ont été mises à l'essai comparativement aux communications existantes (« en l'état ») que chaque fournisseur envoyait auparavant. Notre essai a donné des résultats ambigus : dans l'ensemble, on a constaté peu de différence entre les courriels existants et deux des nouvelles versions. La troisième, quant à elle, s'est avérée moins efficace. Cette ambiguïté est le reflet des différences entre les fournisseurs. Lorsque ces derniers respectaient déjà les pratiques exemplaires, leurs courriels existants témoignaient d'une compréhension du contexte local que nous ne pouvions pas reproduire. Toutefois, deux des nouveaux courriels se sont accompagnés d'une nette amélioration pour les fournisseurs qui n'avaient pas encore adopté les pratiques essentielles. Ces deux courriels (inclus dans le présent rapport) et les principes clés de communication sous-jacents ont été transmis aux fournisseurs de toute la province.

En Saskatchewan, nous avons mené un ECR portant sur près de 1 500 demandeurs d'emploi afin d'évaluer l'effet induit par l'envoi de courriels de rappel aux personnes déjà contactées par le biais du système de repérage, référence et rétroaction en ce qui concerne le recours aux services de développement de carrière (d'emploi). Si ce système a été conçu à titre de programme d'intervention précoce, nous avons émis l'hypothèse que la liaison était établie trop tôt, avant que bon nombre des personnes concernées ne se sentent prêtes ou motivées. Au moment où elles auraient pu être sensibles à cette offre de services de développement de carrière (d'emploi), cette prise de contact avait perdu en efficacité. Nos résultats, bien que prometteurs, n'ont pas été concluants. Une augmentation relative de 24 % du taux de recours aux services (lequel est passé de 5,1 % à 6,7 %) a été observée parmi les personnes ayant reçu un courriel de suivi, mais ce résultat n'était pas significatif sur le plan statistique. Ces essais sont expliqués plus en détail dans la suite du présent résumé analytique.

À la lumière des travaux menés en Alberta et Saskatchewan, nous avons tiré des enseignements sur les principaux obstacles à la participation aux services de développement professionnel (d'emploi) et sur les moyens de les atténuer grâce aux interventions de mobilisation et de liaison. Voici nos recommandations les plus importantes en la matière :

- À l'étape de liaison, s'adresser aux demandeurs d'emploi dans un langage simple (niveau de lecture de 6^e année) et de manière personnalisée, en faisant valoir la légitimité des services (p. ex. : lien avec le gouvernement), en précisant clairement la prochaine étape (une seule) et en soulignant les principaux avantages offerts (mise en relation avec les employeurs au niveau local, souplesse de prestation des services). Plusieurs modèles de prise de contact initiale et de suivi conformes à ces exigences sont inclus dans le présent rapport.
- Élargir les approches d'intervention précoce, telles que la base de données de repérage, référence et rétroaction, afin de promouvoir une reprise de contact avec les demandeurs d'emploi à un stade ultérieur de leur recherche où leur motivation/préparation pourrait s'être améliorée
- Intégrer des programmes de sécurité du revenu, à l'image de l'assurance-emploi, au sein des services de développement de carrière (d'emploi), de façon à déclencher l'inscription, voire l'attribution d'un rendez-vous par défaut, dès qu'une personne dépose une demande d'assurance-emploi ou, plus modestement, mettre davantage en évidence le fait que les demandeurs d'assurance-emploi pourraient être contactés par des fournisseurs de services de développement de carrière (d'emploi) en vue de renforcer la légitimité des démarches de liaison, le cas échéant
- Pour faire fond sur ces travaux, mettre en place une initiative provinciale ou intergouvernementale visant à déterminer les priorités de recherche et développement et à les satisfaire pour accroître le recours aux services de développement de carrière (d'emploi). Cette initiative permettrait 1) de consolider les conclusions issues de la recherche, les pratiques exemplaires et les ressources; 2) de fournir des outils d'évaluation/d'amélioration continue; 3) de favoriser l'acquisition conjointe et la prestation partagée de technologies/services

Au-delà des enseignements, constatations et recommandations qui en sont issus, cette recherche a souligné la valeur d'une collaboration intergouvernementale : l'avis et le soutien de nos partenaires au sein des gouvernements de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Saskatchewan nous ont été d'une aide précieuse. Nous sommes convaincus que l'approche méthodologique mixte, axée sur les partenariats, élaborée et mise en œuvre dans le cadre de nos travaux peut s'appliquer à d'autres questions urgentes sur l'orientation du marché du travail canadien.

Résultats des essais

Cette partie du résumé analytique revient plus en détail sur la conception et les résultats des quatre essais comparatifs randomisés (ECR) menés tout au long de notre recherche.

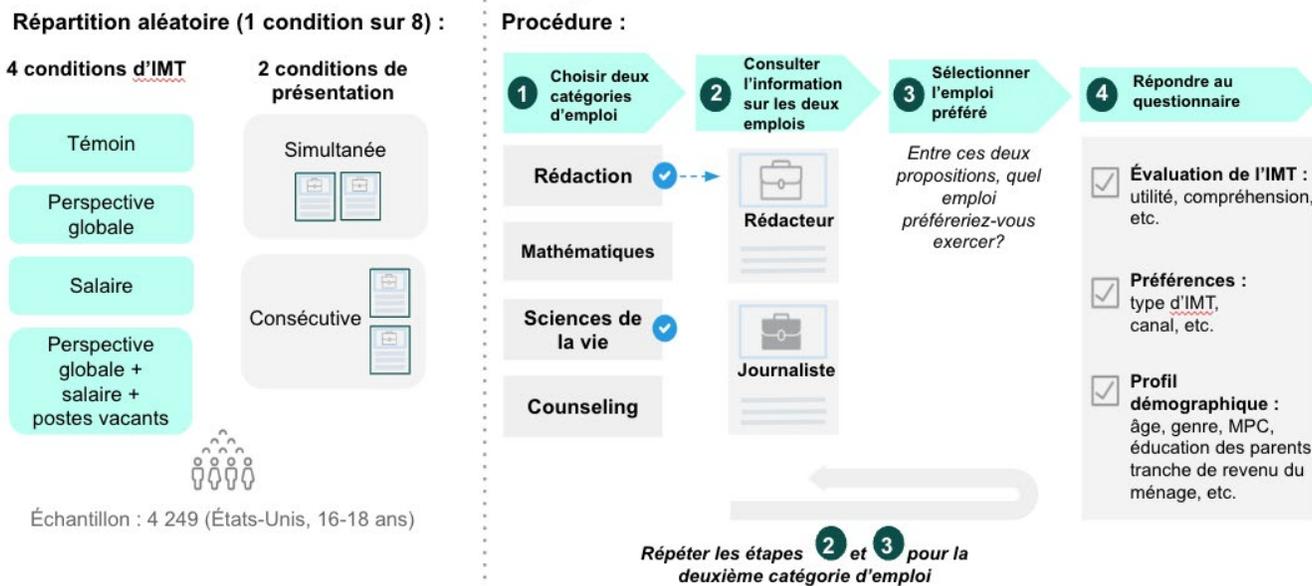
Essai 1 : ECR en ligne visant à évaluer l'incidence de l'information relative aux résultats obtenus sur le marché du travail sur le choix d'un parcours offrant de meilleures perspectives

- **Échantillon** : 4 249 élèves et diplômés récents de l'enseignement secondaire aux États-Unis, âgés de 16 à 18 ans. Remarque : les élèves étatsuniens ont servi de substitut en raison de la disponibilité limitée d'élèves canadiens. L'essai de suivi décrit ci-après portait sur un échantillon canadien.
- **Questions de recherche** : Le fait d'informer les élèves obtenant leur diplôme d'études secondaires au sujet des résultats obtenus sur le marché du travail a-t-il une incidence sur leurs décisions en matière d'éducation postsecondaire? Si oui, quels résultats ont la plus forte incidence?
- **Conception** : L'échantillon a été recruté par le biais de comités en ligne. Les participants ont été répartis aléatoirement dans l'un des quatre groupes suivants : trois groupes de traitement et un groupe témoin. Après avoir sélectionné un domaine qui les intéresse, les participants devaient choisir entre deux propositions d'emploi connexes dont la description était relativement similaire, mais qui offraient des résultats assez différents sur le marché du travail.

Le groupe témoin recevait des renseignements de base sur chaque emploi (fonctions, exigences scolaires, etc.) mais n'était pas informé des résultats obtenus sur le marché du travail. En plus de recevoir les mêmes renseignements de base, les groupes de traitement étaient informés comme suit des résultats obtenus sur le marché du travail : 1) perspective d'emploi globale; 2) indications de salaire; 3) perspective d'emploi globale, indications de salaire et nombre escompté de postes vacants (« résultats combinés sur le marché du travail »). Au sein des groupes de traitement, une moitié des participants consultait les emplois simultanément (comparaison côte à côte) tandis que l'autre moitié les voyait s'afficher l'un après l'autre.

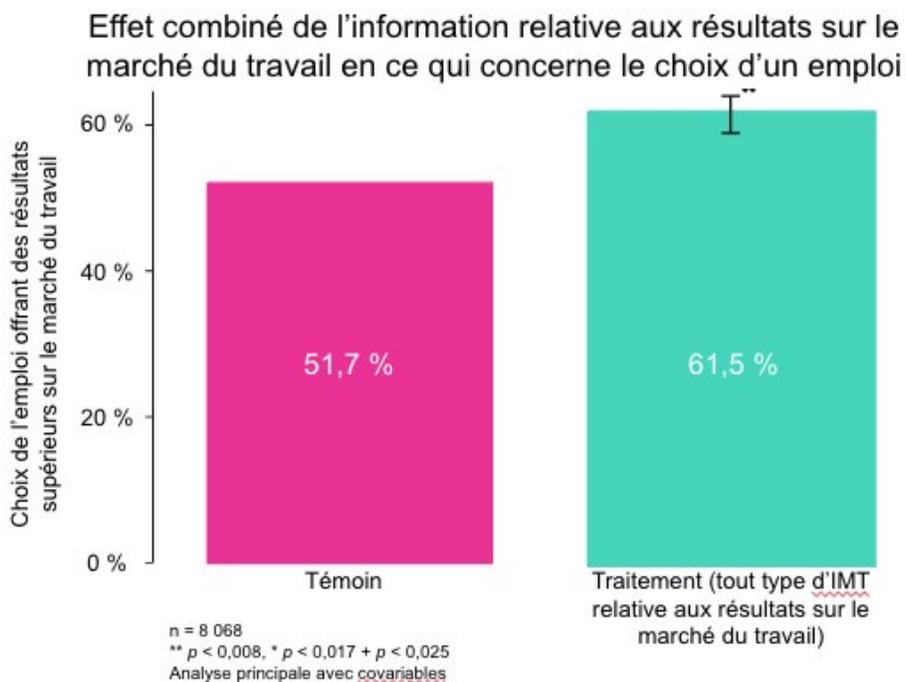
Les participants devaient ensuite réitérer l'exercice dans un autre domaine d'intérêt. À la fin de l'étude, ils étaient invités à juger l'utilité/la facilité de compréhension de l'IMT et à indiquer sous quelle forme ils préfèrent la recevoir.

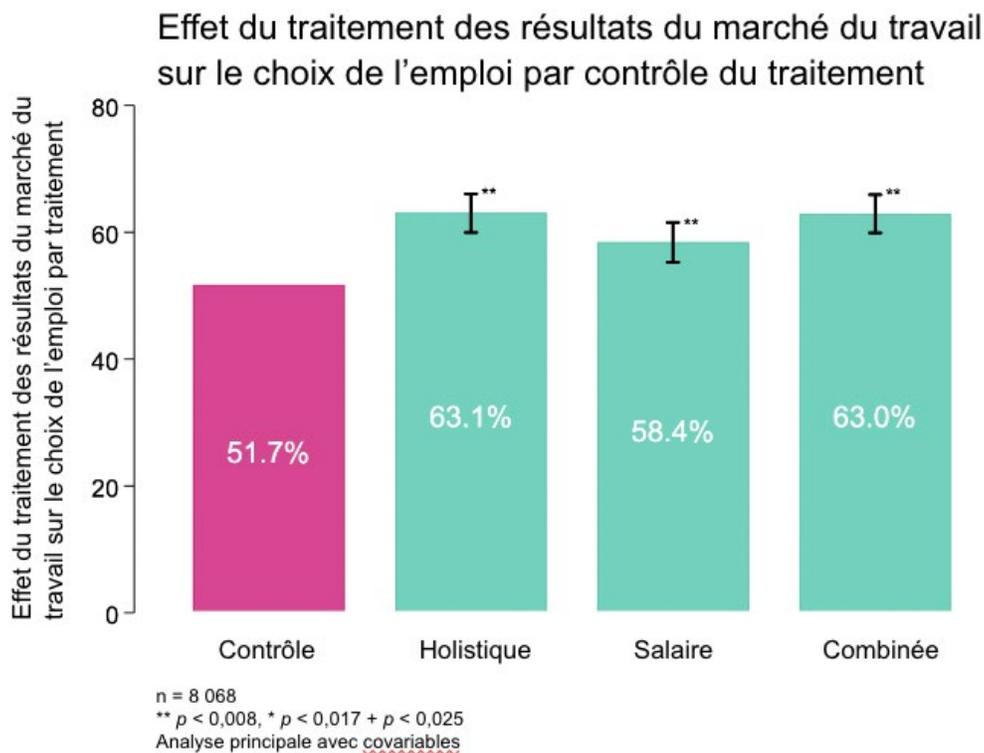
FIGURE 1 :
Conception de l'essai 1



- Résultats clés :** Un écart d'environ 10 points de pourcentage a été observé entre le nombre de participants ayant choisi l'emploi offrant les meilleurs résultats selon qu'ils étaient informés (62 %) ou non (52 %) des résultats obtenus sur le marché du travail, quel que soit le type d'IMT. La perspective d'emploi globale avait plus d'incidence que le salaire. Aucune différence n'a été constatée en fonction du mode d'affichage des deux emplois (simultanément ou consécutivement).

FIGURE 2 :
Graphiques illustrant l'incidence de l'information relative aux résultats obtenus sur le marché du travail sur le choix d'un emploi

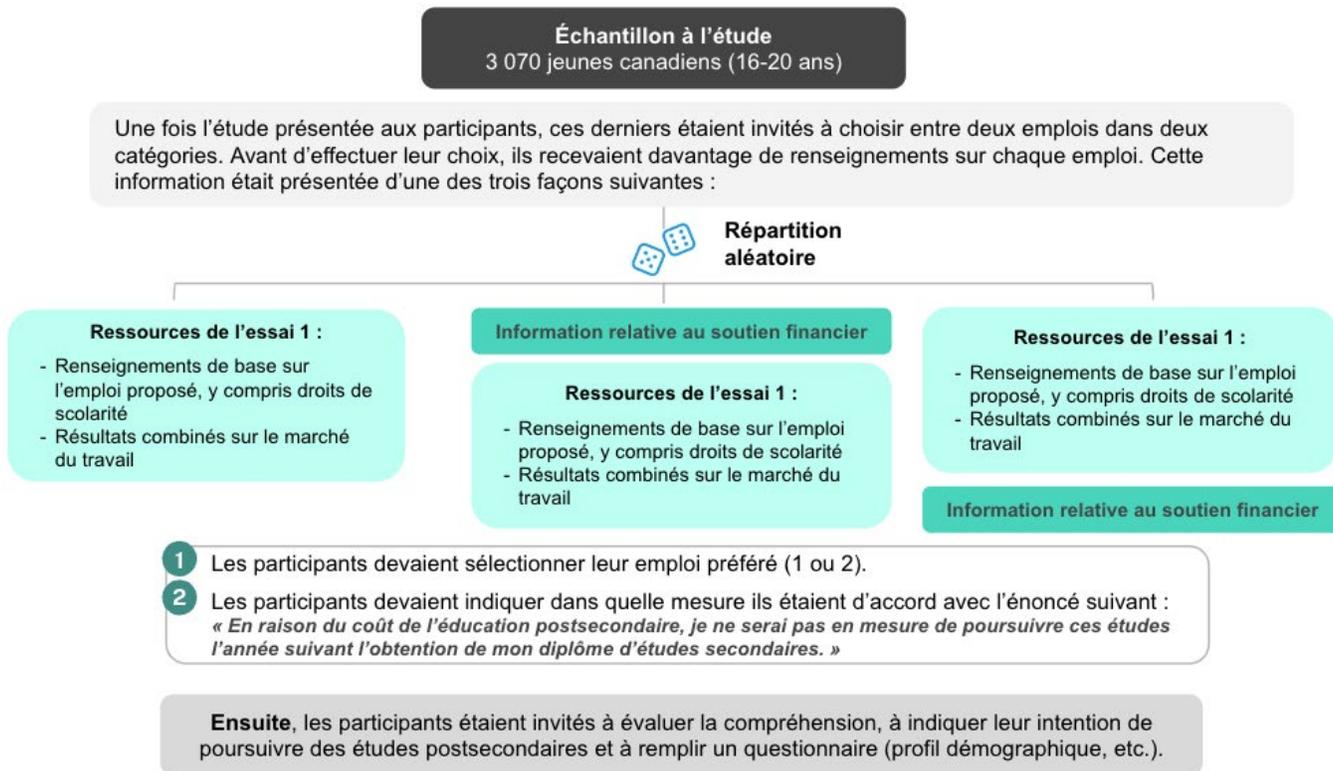




Essai 2 : ECR en ligne visant à évaluer l'incidence de l'information relative au soutien financier et aux résultats obtenus sur le marché du travail sur le choix d'un parcours offrant de meilleures perspectives

- **Échantillon** : 3 070 élèves et diplômés récents de l'enseignement secondaire au Canada, âgés de 16 à 20 ans
- **Questions de recherche** : Les jeunes canadiens informés des résultats obtenus sur le marché du travail choisissent-ils une profession offrant de meilleures perspectives dans une proportion similaire aux jeunes étatsuniens? L'information relative au soutien financier renforce-t-elle l'incidence de l'information relative aux résultats obtenus sur le marché du travail, qu'elle soit fournie avant ou après?
- **Description** : Le recrutement des participants et le déroulement de l'étude étaient semblables à l'essai 1. Toutefois, au lieu de constituer quatre groupes au total, les participants ont été répartis en trois groupes : 1) un groupe témoin uniquement informé des résultats combinés sur le marché du travail; 2) un groupe de traitement ayant reçu l'information relative au soutien financier, puis les résultats combinés sur le marché du travail; et 3) un groupe de traitement ayant consulté d'abord les résultats combinés sur le marché du travail, puis l'information relative au soutien financier. À la fin de l'étude, les participants étaient invités à préciser dans quelle mesure le coût abordable constituait une préoccupation, à évaluer la générosité du soutien financier et à indiquer leur intention de poursuivre des études postsecondaires.

**FIGURE 3 :
Conception de l'essai 2**



- **Résultats clés :** Comme observé dans le cadre de l'essai 1, les jeunes canadiens informés sur le marché du travail ont choisi un emploi offrant de meilleures perspectives dans 65 % des cas environ. L'information relative au soutien financier s'est traduite par une augmentation de la générosité perçue dudit soutien (54 % contre 41 %), mais n'a pas influé sur la proportion de participants ayant choisi l'emploi le plus prometteur, et ce, malgré le fait que le coût abordable ait été jugé par environ la moitié d'entre eux comme un critère de poids dans leurs décisions en matière d'éducation postsecondaire. Il semble donc nécessaire de revoir le mode de délivrance de l'information relative au soutien financier afin qu'elle soit plus exploitable et pertinente d'un point de vue individuel.

**FIGURE 4 :
Incidence de l'information relative au soutien financier sur le choix fictif d'un emploi**

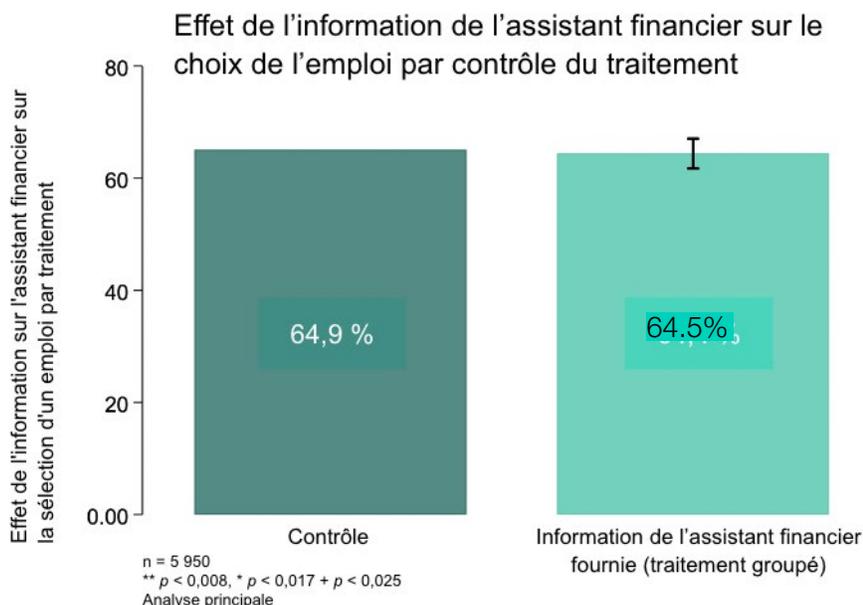
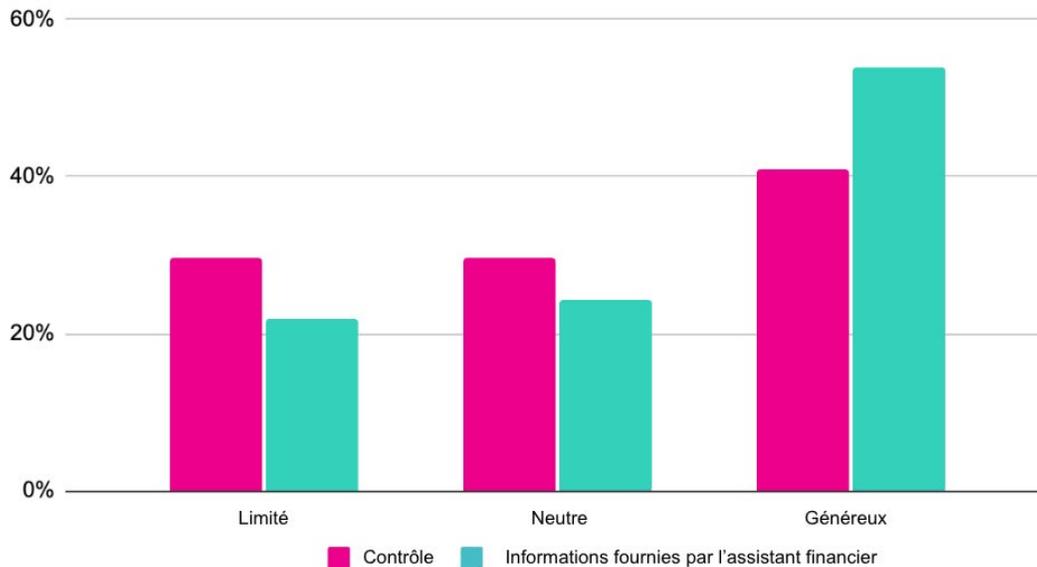


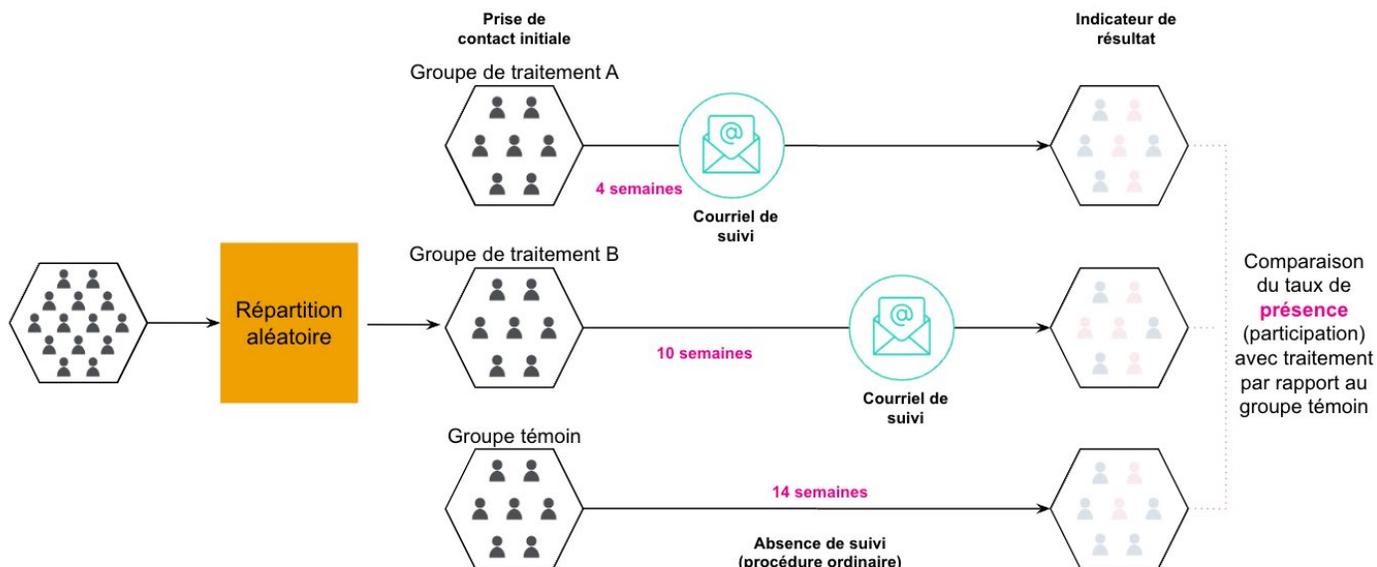
FIGURE 5 :
Générosité perçue du soutien financier selon que les participants ont été informés ou non sur le sujet



Essai 3 : ECR sur le terrain évaluant l'effet induit par l'envoi de courriels de suivi fondés sur les connaissances comportementales en ce qui concerne le recours aux services de développement de carrière (Saskatchewan)

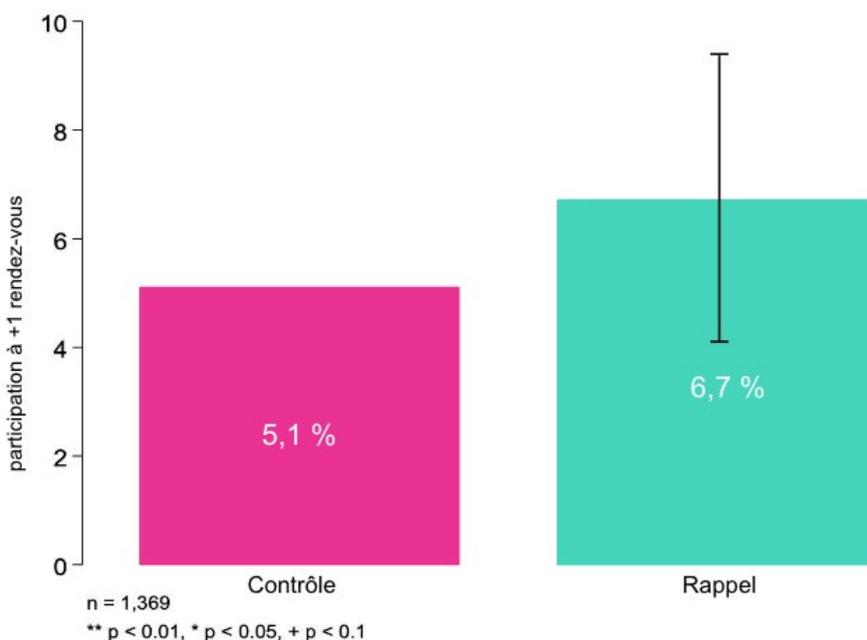
- **Échantillon :** 1 369 auteurs d'une demande récente d'assurance-emploi en Saskatchewan
- **Questions de recherche :** L'envoi d'un courriel de suivi éclairé par les principes issus des sciences comportementales aux auteurs d'une demande récente d'assurance-emploi n'étant pas encore inscrits augmente-t-il la participation globale? Est-il plus efficace d'envoyer le courriel quatre ou dix semaines après la prise de contact initiale?
- **Description :** Chaque semaine, les personnes déjà contactées par le biais de la base de données de repérage, référence et rétroaction mais n'étant pas encore inscrites auprès des services de développement de carrière étaient réparties en trois groupes : 1) groupe témoin n'ayant pas reçu de courriel de suivi; 2) groupe de traitement ayant reçu un courriel de suivi au bout de quatre semaines; et 3) groupe de traitement ayant reçu un courriel de suivi au bout de dix semaines. Les courriels de suivi émanaient du ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle de la Saskatchewan. À la conclusion de l'étude, le taux de participation a été comparé d'après un ensemble de données administratives. La participation était définie comme le fait d'avoir assisté à un ou plusieurs rendez-vous avec les services de développement de carrière. Un indicateur de résultat secondaire évaluait par ailleurs le taux d'inscription aux services de développement de carrière, indépendamment de la tenue d'un rendez-vous.

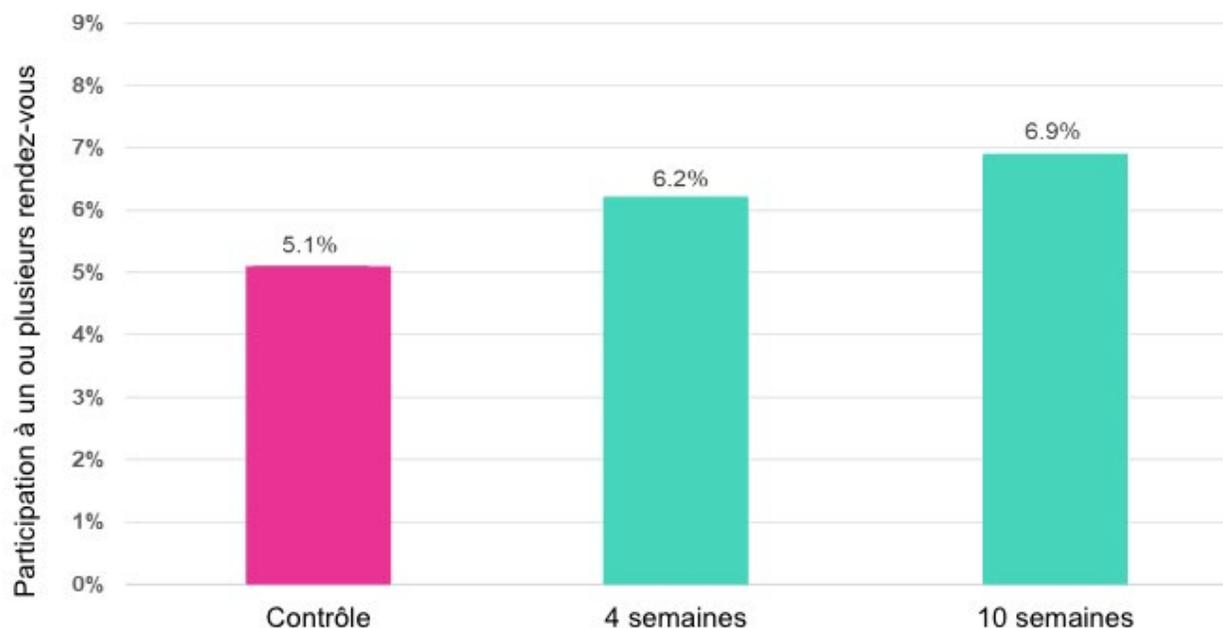
FIGURE 6 :
Conception de l'ECR évaluant les courriels de suivi en Saskatchewan



- Résultats clés :** Environ 24 % de demandeurs d'emploi supplémentaires ayant reçu un courriel de suivi ont eu recours aux services de développement de carrière (6,7 % contre 5,1 %). Un taux de participation supérieur a été observé parmi les demandeurs d'emploi ayant reçu un courriel de suivi au bout de dix semaines (6,9 %) comparativement à ceux ayant reçu un courriel de suivi au bout de quatre semaines (6,2 %). Toutefois, ces résultats n'étaient pas significatifs sur le plan statistique et ne nous permettent donc pas de certifier que cette hausse de participation est corrélée à l'envoi des rappels.

FIGURE 7 :
Graphiques illustrant l'incidence des courriels de suivi sur le recours aux services de développement de carrière



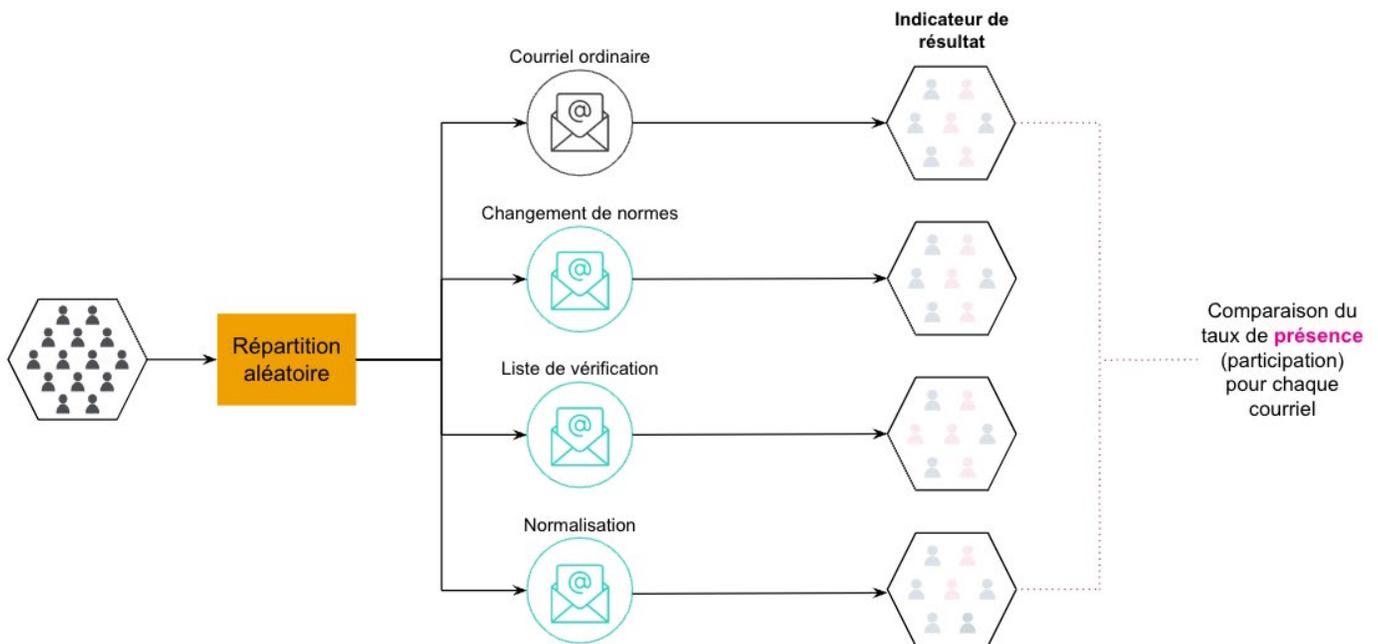


Essai 4 : ECR sur le terrain évaluant l'effet induit par l'envoi de courriels de liaison fondés sur les connaissances comportementales en ce qui concerne le recours aux services d'emploi (Alberta)

- **Échantillon** : 3 488 auteurs d'une demande récente d'assurance-emploi en Alberta
- **Questions de recherche** : Comment trois versions différentes d'un courriel de prise de contact initiale adressées aux auteurs d'une demande récente d'assurance-emploi, éclairées chacune par différents principes issus des sciences comportementales, influent-elles sur le recours aux services d'emploi en comparaison des pratiques actuelles?
- **Description** : Chaque semaine, nous avons travaillé aux côtés de dix organismes offrant des services d'emploi pour sélectionner de manière aléatoire des personnes déjà contactées par le biais du système de repérage, référence et rétroaction auxquelles serait adressé l'un de ces quatre courriels : 1) le courriel « ordinaire » habituellement transmis par le fournisseur; 2) un courriel de « changement de normes » incitant les demandeurs d'emploi à réévaluer l'importance des services d'emploi; 3) un courriel sous forme de « liste de vérification » inscrivant la participation dans la suite logique du parcours de demande d'assurance-emploi; et 4) un courriel de « normalisation » visant à lutter contre la stigmatisation. Ces courriels étaient envoyés au groupe correspondant par les fournisseurs de services d'emploi avec l'aide de BIT. À l'issue de la période de collecte des données, les taux d'inscription et de participation (cette dernière étant définie comme le fait d'avoir assisté à un ou plusieurs rendez-vous) ont été obtenus au moyen des données administratives détenues par le ministère de l'Emploi, de l'Économie et du Développement du Nord.

FIGURE 8 :

Conception de l'ECR mettant à l'essai les courriels de prise de contact initiale en Alberta



- **Résultats clés :** Un taux de participation global très similaire a été enregistré dans les groupes 1, 2 et 3 (respectivement 6,6 %, 6,5 % et 6,1 %). En revanche, un taux inférieur a été constaté dans le groupe 4 (4,7 %). Ces différences n'étaient pas significatives sur le plan statistique.

Dans le détail, sur les 12 programmes inclus dans l'essai (dispensés par dix fournisseurs), la « liste de vérification » a offert le meilleur rendement dans six programmes, le courriel ordinaire dans trois programmes (dont deux s'adressant spécialement aux jeunes), le courriel de changement de normes dans deux programmes et le courriel de normalisation dans un seul. D'après notre analyse qualitative, les courriels ordinaires ont atteint un meilleur rendement que les nouvelles versions dans les cas où ils respectaient déjà certains principes clés tels que : le renforcement de la légitimité en faisant valoir les liens avec le gouvernement; la plus-value offerte aux demandeurs d'emploi (p. ex. : mise en relation avec les sites d'emplois); la simplicité et la personnalisation. Lorsque les courriels ordinaires n'étaient pas conformes à ces principes, le courriel de changement de normes et celui sous forme de liste de vérification se sont révélés plus efficaces.

FIGURE 9 :
Taux de participation global selon la version du courriel

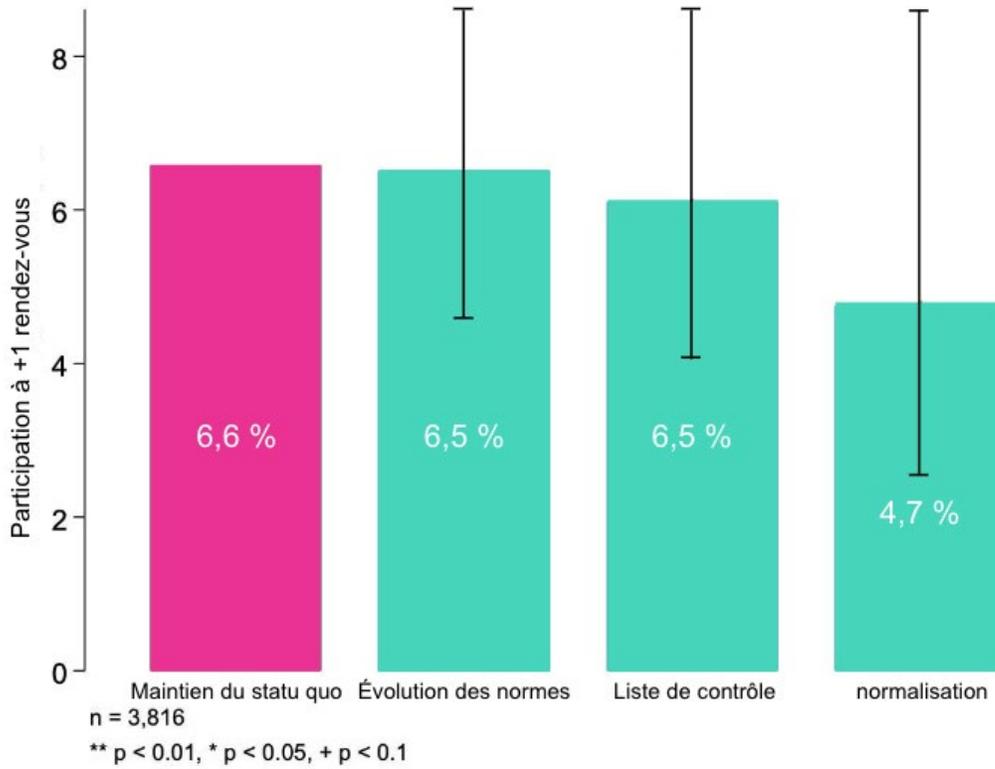


FIGURE 10:
Taux de participation selon la version du courriel pour chaque programme (contrat)

