

# Conclusion générale

La confiance joue un rôle prépondérant en économie ; c'est un fait avéré et il n'est point nécessaire de produire un recensement exhaustif pour s'en convaincre. Une seule référence peut suffire : celle d'Arrow (1974) pour qui le développement harmonieux des relations d'échange, mais également la coopération, reposent en grande partie sur la confiance entre les agents. Elle a, de ce fait, été introduite dans l'analyse économique depuis fort longtemps. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, la confiance en soi n'a, en revanche, attiré l'attention des économistes que très récemment. Avec l'émergence de l'économie comportementale, les caractéristiques individuelles des agents apparaissent, en effet, comme un facteur déterminant pour expliquer les comportements des individus dans diverses situations économiques. La confiance en soi constitue un thème de recherche à la frontière entre l'économie et la psychologie sociale. Contrairement aux économistes, les psychologues ont derrière eux une large tradition qui témoigne du rôle primordial de la confiance en soi. L'intérêt porté par ces derniers à cette dimension psychologique a donné lieu à de nombreuses recherches, tant sur les manifestations de la confiance en soi, que sur ses conséquences qui, dans les faits, comprennent souvent une dimension économique.

L'ensemble des études réalisées en psychologie atteste de l'ampleur de ce champ de recherche. Face à l'étendue des perspectives laissées ainsi ouvertes, le travail présenté dans ce manuscrit se concentre plus modestement sur deux manifestations distinctes de la confiance en soi : l'image de soi et l'optimisme. La première, également qualifiée d'estime de soi, se rapporte aux erreurs de perception sur une caractéristique propre à

l'agent. Deux des études présentées dans ce manuscrit s'intéressent, en particulier, aux croyances des individus sur leur habileté à effectuer une tâche. L'optimisme, quant à lui, dénote une perception erronée quant à des événements futurs risqués, ce qui se traduit par des erreurs sur les probabilités. L'expérience proposée dans le premier chapitre examine, en particulier, la perception du risque de contrôle en cas de fraude. Un agent est, par conséquent, optimiste lorsqu'il sous-estime la probabilité de détection.

Ce manuscrit offre trois essais dont l'objectif commun est d'évaluer l'influence de la confiance en soi dans différentes situations économiques relatives au travail. L'étude des caractéristiques individuelles dans le contexte de ce qui est couramment classé sous l'expression « économie du travail » amène immédiatement à penser plus précisément à l'économie des ressources humaines. Cependant, comme l'attestent les travaux de McCabe (2008), les attributs psychologiques et neurologiques influencent également le fonctionnement et les résultats de marché, voire plus largement la croissance économique. De manière symétrique, les caractéristiques propres à chaque agent influencent leurs comportements sur le marché du travail, et pas uniquement à l'intérieur de la firme. A cet égard, les deux premiers chapitres s'intéressent respectivement au travail au noir et à la recherche d'emploi. Le dernier chapitre étudie, quant à lui, le travail en équipe qui constitue une des problématiques relatives à l'entreprise et notamment à la gestion des ressources humaines. Ces trois essais sont réalisés à l'aide de la méthode expérimentale. Cette dernière est particulièrement appropriée pour traiter des questions d'économie comportementale, pour lesquelles des données naturelles sont, en général, difficilement accessibles. Plus précisément, dans ce travail, elle permet de mesurer les biais de confiance des individus et d'en évaluer l'impact sur les comportements économiques.

Le premier chapitre offre une analyse expérimentale des biais d'optimisme dans le contexte des activités illégales, en particulier le travail au noir. La principale originalité de cette expérience réside dans la méthode de mesure de l'optimisme. Alors que les précédentes recherches comptent sur des déclarations subjectives pour évaluer l'opti-

misme des individus, ces biais sont ici révélés à travers leurs décisions de fraude. Le risque étant maintenu constant entre les deux traitements, les variations de comportements révèlent une déformation du risque perçu et donc l'optimisme des participants induit par l'effet de traitement. Les résultats montrent sans ambiguïté que la fraude est plus étendue lorsque le risque de détection est annoncé comme une fréquence (nombre de participants contrôlés dans le groupe), plutôt qu'une probabilité individuelle. Les modalités d'annonce du contrôle altèrent la perception du risque : une politique de communication fondée sur la désignation exacerbe l'optimisme des fraudeurs potentiels.

Le second chapitre étudie les comportements de recherche d'emploi, lorsque les agents ne connaissent pas parfaitement leur niveau de compétence. Or, l'habileté du demandeur d'emploi altère ses chances de réussite lors du processus de recherche et, notamment, le nombre d'offres de travail qu'il reçoit. Les résultats confirment que l'incertitude quant à l'habileté affecte les comportements de recherche de certains agents. Concrètement, les participants tendent, en moyenne, à se comporter comme s'ils étaient peu compétents, quel que soit leur niveau d'habileté réelle. En conséquence, les décisions des agents peu habiles ne sont, en moyenne, pas affectées par l'incertitude ; tandis que les sujets très habiles tendent à diminuer leur salaire de réserve et donc à stopper leur recherche plus rapidement. Les résultats révèlent également que les décisions de recherche des agents peu habiles ne sont pas homogènes et diffèrent selon l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes. Concrètement, plus un agent peu compétent a, à tort, une image positive de son niveau d'habileté, plus ces exigences salariales sont élevées. Ces derniers souffrent donc de leur biais de confiance qui les conduit à s'éterniser dans le processus de recherche au lieu d'intégrer le marché du travail.

Le dernier chapitre s'intéresse à l'effet des biais d'image de soi sur les choix d'effort et les performances en équipe. Cette expérience s'inscrit à la suite des travaux originels de Gervais et Goldstein. Les résultats montrent qu'une haute estime de soi conduit les travailleurs à accroître leur niveau d'effort. Inversement, les agents qui sous-évaluent leurs compétences tendent à exercer moins d'effort que ceux qui ont des croyances cor-

rectes sur leur habileté. Au sein du groupe, la présence d'agents sur-confiants améliore le niveau de production et le gain global de l'équipe. Au niveau individuel, les travailleurs bénéficient toujours de la sur-confiance de leur partenaire mais pas de leur propre biais. En revanche, la présence d'agents sous-confiants produit seulement des effets négatifs pour le groupe, puisqu'elle réduit la production de l'équipe tout en détériorant le bien-être de l'ensemble des membres de l'équipe.

Les résultats relatifs aux comportements de fraude révèlent que les autorités en charge de la lutte contre le travail illégal sont en mesure d'altérer l'optimisme des fraudeurs à travers la conception (« Design ») du mécanisme de contrôle. En d'autres termes, les institutions, qui encadrent et restreignent le comportement des agents, peuvent concevoir des dispositifs afin d'altérer les biais de confiance des individus. Or, comme le prouvent les résultats des deux autres chapitres, ces biais ne sont pas sans effet sur les décisions des agents. Alors que pour induire les comportements désirés, les institutions s'appuient en général sur les incitations fournies aux agents, ce travail suggère qu'elles peuvent également mettre en place des mesures économiques permettant de manipuler les biais de confiance des individus. Par exemple, au sein des firmes, les primes et promotions, qui récompensent les travailleurs pour leurs bonnes performances, constituent une politique de rémunération incitative visant à accroître l'effort. L'effet incitatif de ces modes de rémunération peut être renforcé par des mesures permettant d'accentuer la confiance en soi des travailleurs, puisque cette dernière les encourage également à travailler davantage. Par exemple, à la suite d'un entretien d'évaluation, l'employeur a une idée, bien que subjective, des compétences réelles de son employé. Il peut alors biaiser l'information qu'il lui retourne afin d'influencer la croyance de ce dernier sur son niveau d'habileté (Gibbs (1991) et Rosaz (2010)).

Nos résultats montrent cependant qu'il est indispensable de mesurer précisément les effets des biais de confiance avant de mettre en place des dispositifs susceptibles de les altérer. En effet, la confiance en soi apparaît comme une caractéristique psychologique qui peut se révéler avantageuse ou dommageable selon la situation économique à

laquelle l'agent est confronté. Les travailleurs ne semblent pas souffrir de leur biais de confiance lorsqu'ils effectuent un travail en équipe. Parallèlement, leurs coéquipiers et leur employeur bénéficient de leurs erreurs de perception puisque la production de l'équipe est plus élevée. Le principal, ainsi que les agents, semble donc avoir intérêt à encourager leurs partenaires qui ont une haute estime d'eux-mêmes à la maintenir. A l'inverse, les demandeurs d'emploi peuvent souffrir d'un excès de confiance quant à leurs compétences, qui les conduit à des exigences salariales trop élevées et donc à des périodes de chômage plus longues. Renforcer la sur-confiance des agents impliqués dans un processus de recherche ne semble pas être une stratégie pertinente. A cet égard, il convient cependant de rappeler que l'effet négatif des biais d'image de soi sur les décisions de recherche d'emploi mis en évidence dans ce travail est en contradiction avec les conclusions issues des recherches en psychologie. Cette divergence semble indiquer que la confiance en soi peut produire simultanément plusieurs effets dans un même contexte. Lors du processus de recherche d'emploi, elle peut par exemple permettre aux demandeurs d'emploi d'être plus performants lors des entretiens d'embauche, tout en les incitant à refuser des offres acceptables étant donné leurs compétences réelles.

En somme, ce travail démontre qu'il est essentiel de mesurer précisément les divers effets des biais de confiance sur les décisions des agents et cela en fonction du contexte non seulement économique mais d'abord et avant tout institutionnel. Une bonne compréhension de ces effets présenterait l'avantage de définir de manière plus efficace les institutions qui régissent les comportements des agents économiques. Ces dernières seraient ainsi en mesure de concevoir des dispositifs susceptibles d'altérer les biais de confiance des agents afin d'induire les comportements désirés. Dans ce cadre, l'outil expérimental apparaît primordial dans la mesure où il permet d'appréhender des comportements économiques qui se déploient dans un contexte institutionnel dont les déterminants restent le plus souvent problématiques.