

Toi + moi = emploi ?

Par Camille Abeille-Becker

Dans une revue de littérature centrée sur les travaux récents, A. Roulet présente des solutions pour améliorer l'appariement entre offre et demande sur le marché du travail. Un ouvrage clair et concis, qui propose de nombreuses pistes de réflexions.

À propos de : Alexandra Roulet, *Améliorer les appariements sur le marché du travail*, Paris, Presses de Sciences Po, Coll. « Sécuriser l'emploi », 2018, 96 p., 9 €.

Des « Ordonnances Macron » de septembre 2017 à la réforme des assurances chômage annoncée pour l'été 2019, les mesures se multiplient pour diminuer le chômage structurel en France et montrer que, contre le chômage, on n'a pas encore tout essayé. Cette question est d'autant plus importante que, comme le rappelle A. Roulet, les économies contemporaines sont confrontées à la peur de la « fin du travail » (J. Rifkin, 1995) et à une polarisation croissante du marché du travail : il faut donc de s'assurer que, quel que soit leur niveau de formation initiale, les individus parviendront à s'insérer durablement sur le marché du travail. En effet, les problèmes d'appariement, c'est-à-dire la mise en relation entre l'offre et la demande de travail, entre les chômeurs et les emplois vacants, se traduisent à la fois par un chômage élevé – lorsqu'il y a inadéquation entre les caractéristiques des chômeurs et celles des emplois vacants – et par un emploi de plus courte durée, du fait d'un *mismatch*, une inadéquation, entre les compétences d'un travailleur et celle requise par son emploi. L'ouvrage d'A. Roulet cherche à identifier les facteurs qui freinent et détériorent l'appariement, à quantifier leur impact et à proposer une évaluation des mesures existantes pour pallier ces problèmes.

Les leviers traditionnels

Le premier élément – et peut-être le plus évident – qui peut jouer sur la rencontre entre l’offre et la demande de travail est la mobilité géographique (à la fois entre des zones d’emploi ou au sein d’une zone d’emploi). Si A. Roulet note que cette dernière est plus faible en France que dans les pays anglo-saxons, il est néanmoins très difficile de quantifier précisément la part du chômage s’expliquant par l’absence de mobilité (p. 37). Pour analyser les freins à la mobilité, elle s’appuie sur une enquête menée avec D. Glover auprès de demandeurs d’emplois inscrits à Pôle Emploi¹. Le premier constat est celui d’un manque d’information : 74% des enquêtés ne savent pas que Pôle Emploi propose des aides à la mobilité. Ils montrent ensuite que les freins à la mobilité, tant résidentielle que pendulaire, sont le fait d’être propriétaire, le niveau d’éducation et surtout le genre. En effet, les femmes, surtout avec enfants, sont beaucoup moins enclines à accepter une offre d’emploi loin de leur lieu de résidence. Pour A. Roulet, si les politiques mises en œuvre ne doivent pas freiner la mobilité géographique, cette dernière n’est cependant pas la raison principale des problèmes d’appariement et dépasse le cadre des politiques strictes de l’emploi (attachement au logement, garde d’enfants, etc.) : ce n’est donc pas le principal levier d’action.

Le deuxième volet abordé est celui de l’assurance chômage, et notamment la durée d’indemnisation. En effet, celle-ci a un double impact sur l’appariement : elle peut limiter le retour à l’emploi des chômeurs, mais elle leur permet aussi d’attendre une offre d’emploi qui corresponde mieux à leur qualification, ce qui améliore la qualité des appariements. Pour A. Roulet, il existe un relatif consensus dans la littérature économique sur le premier aspect : en moyenne, une hausse de 10 % de la durée d’indemnisation conduit à une hausse de 1% du temps de retour à l’emploi (p. 56). Par contre, elle montre que les résultats sont plus variés en ce qui concerne la qualité de l’emploi trouvé (notamment en termes de salaire), et en conclut que l’appariement n’est pas amélioré par une durée plus longue de l’indemnisation. On retrouve en fin de chapitre les conclusions de P. Cahuc et S. Carcillo dans un ouvrage de la même collection² : augmenter la durée légale d’indemnisation n’est pas la solution. Par contre, comme P. Cahuc et S. Carcillo, A. Roulet propose de réfléchir à la contre-cyclicité des allocations chômage, l’idée étant d’adapter la durée d’indemnisation à la conjoncture économique. Dans la phase haute du cycle, les difficultés d’appariement sont moindres dans la mesure où les employeurs sont plus enclins à embaucher, il faut donc inciter les chômeurs à retrouver un emploi rapidement en limitant la durée d’indemnisation. À l’inverse, en cas de récession, il n’y a pas d’emploi disponible, donc il faut protéger les chômeurs par une indemnisation plus longue. La deuxième piste est celle de l’instauration d’un « bonus-malus » : les employeurs ayant davantage recours à des successions de contrats courts – ce qui multiplie les périodes de chômage

¹ Dylan Glover et Alexandra Roulet, « Geographic Mobility and the Gender Wage Gap: Evidence from a Randomized Experiment in France », *Document de travail INSEAD*, 2018.

² Stéphane Carcillo et Pierre Cahuc, *Améliorer l’assurance chômage*, Les Presses de Sciences Po, Coll. « Sécuriser l’emploi », 2014.

indemnisées pour leurs salariés – devraient payer des cotisations sociales supplémentaires afin de supporter le coût qu’engendrent leurs pratiques sur le financement de l’assurance chômage.

Le troisième aspect abordé est celui de la formation des chômeurs, point qui est sans doute le plus central face aux défis contemporains. Du fait de l’importance du progrès technique biaisé, qui accentue les inégalités entre travailleurs qualifiés et non qualifiés³, et du risque de disparition d’une partie des emplois automatisables (qui représentent de 10 % à 50 % des emplois selon les études), l’enjeu de la qualification des offreurs de travail est majeur. Selon A. Roulet, cependant, les évaluations menées conduisent toutes à une conclusion semblable : les programmes de formation continue en France sont dans l’ensemble inefficaces, toutes choses égales par ailleurs. Cela pose donc la question du bilan coût/efficacité de ces mesures (25 milliards d’euros selon la DARES en juillet 2018). Si le constat est sans appel, A. Roulet passe rapidement sur les propositions d’amélioration, en évoquant seulement l’idée d’une participation des entreprises à la définition des programmes de formation (pour que celle-ci soit en accord avec leurs besoins). Une des raisons de l’échec de la formation professionnelle est que le diplôme n’est pas un critère suffisant pour expliquer les difficultés d’adéquation entre offre et demande de travail : la capacité d’adaptation ou la capacité à travailler en équipe sont des facteurs essentiels.

Les apports de la neuroscience et du *big data*

Le véritable apport de l’ouvrage est son analyse, dans le dernier chapitre, de travaux plus récents portant sur le rôle de la neuroscience ou du *big data* pour améliorer l’appariement sur le marché du travail.

A. Roulet évoque l’existence possible de biais cognitifs des demandeurs d’emploi : ils seraient plus optimistes (et donc sous-estimeraient le temps passé au chômage) et auraient une préférence pour le présent importante. Dans les deux cas, cela peut conduire à un effort de recherche plus faible lors de la perte d’un emploi, qui limiterait les possibilités d’appariement. Par ailleurs, à mesure que la durée du chômage augmente, intervient un problème de perte de confiance qui incite les chômeurs à postuler à des offres d’emplois qui ne correspondent pas à leur qualification. Cela peut nuire à la qualité de l’appariement. Il n’existe pour l’instant pas de recherche empirique sérieuse sur le sujet, mais il s’agit d’une piste intéressante pour de futurs travaux.

Le rôle du *big data* est davantage développé. En effet, dès le début de l’ouvrage, A. Roulet met en évidence les problèmes d’information qui peuvent peser sur l’appariement. Le marché du travail, comme tout marché, est caractérisé par des coûts de transaction, et

³ Lawrence Katz et Kevin Murphy, « Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 1, 1992, p. 35-78.

notamment des coûts de recherche d'information, supportés à la fois par les demandeurs et les offreurs de travail. Le *big data* peut permettre de pallier ce manque d'information : c'est notamment le rôle des algorithmes de suggestion qui aident les employeurs à sélectionner des salariés pour des tâches très précises. Les premières études évaluant ces pratiques montrent que celles-ci sont efficaces dans le cas où les qualifications sont très spécifiques (et donc que les coûts de recherche sont a priori très importants). A. Roulet évoque enfin le rôle des tests standardisés dans les procédures de recrutement qui se développent grâce à l'informatisation. Ceux-ci sont globalement efficaces, et ce d'autant plus qu'ils ont une fonction latente : ils limitent la discrimination, notamment ethnique. Cela suppose cependant de faire évoluer constamment ces tests et de conserver un « intermédiaire humain » (p. 79).

Un phénomène difficilement quantifiable

Si l'ouvrage d'A. Roulet permet d'explorer de nombreuses pistes, l'analyse, format oblige, reste succincte. En effet, la question de l'appariement renvoie à de multiples dimensions que l'on ne peut traiter en moins de 100 pages sans les survoler. Cela conduit à deux écueils. Il s'agit tout d'abord d'un ouvrage introductif, qui requiert de s'appropriier la littérature existante. Ensuite, de multiples pistes de réforme du marché du travail sont évoquées, sans véritable hiérarchisation. Il est donc *in fine* difficile de savoir comment concrètement améliorer l'appariement sur le marché du travail en France.

Par ailleurs, et A. Roulet le reconnaît, il est très difficile de mesurer l'impact véritable des difficultés d'appariement, tant sur le chômage que sur la qualité de l'emploi. En effet, si 300000 offres déposées à Pôle Emploi n'ont pas été pourvues en 2017, la France compte 3,5 millions de demandeurs d'emploi n'exerçant aucune activité. Pourvoir ces emplois vacants ne suffirait donc pas à réduire significativement le chômage. Par ailleurs, identifier les *mismatch* est particulièrement complexe : selon le type d'enquêtes, on passe de 10 % à 22 % d'individus surqualifiés pour leur emploi dans les pays de l'OCDE. Dès lors, l'analyse des causes des mauvais appariements, ainsi que l'évaluation de toute politique cherchant à les limiter, est particulièrement difficile.

Aborder autant d'éléments dans un format aussi court conduit donc forcément à certains raccourcis, mais un tel ouvrage permet de faire le point sur la littérature la plus récente, et d'évoquer les principaux axes de réflexion sur la question de l'appariement, avant d'approfondir le sujet par d'autres lectures.