Alexandra Roulet, Améliorer l'appariement sur le marché du travail

Paris : Éditions Sciences po, 2018

Estelle Magny

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/osp/10674>

DOI : 10.4000/osp.10674

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 1 mars 2019

Pagination : 130-134

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Estelle Magny, « Alexandra Roulet, Améliorer l'appariement sur le marché du travail », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 48/1 | 2019, mis en ligne le 01 septembre 2019, consulté le 16 septembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/osp/10674> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.10674>

Ce document a été généré automatiquement le 16 septembre 2021.

© Tous droits réservés

Alexandra Roulet, Améliorer l'appariement sur le marché du travail

Paris : Éditions Sciences po, 2018

Estelle Magny

RÉFÉRENCE

Alexandra Roulet, Améliorer l'appariement sur le marché du travail

Paris : Éditions Sciences po, 2018

- 1 Le titre de l'ouvrage peut d'emblée surprendre, tant la notion d'appariement renvoie à une conception de l'orientation développée au début du XX^e siècle qui, aujourd'hui, ne semble plus trouver sa place auprès des chercheurs et des praticiens en psychologie du conseil et de l'orientation. Les sciences économiques s'intéressent davantage à ce concept qui se définit comme la compatibilité entre les offres et les demandes de travail. La théorie de l'appariement (« matching » en anglais), issue des travaux de Diamond, Mortensen et Pissarides (prix Nobel 2010), a consacré le postulat suivant : si un agent économique est imparfaitement informé sur son environnement, il consacrera des ressources puisées sur sa dotation en temps et en ressources financières pour trouver cette information.
- 2 L'ouvrage d'Alexandra Roulet s'inscrit dans cette théorie, en transmettant les informations qui manquent au lecteur pour lui donner des clés de compréhension des questions du chômage. Elle offre un balayage empirique des politiques, actuelles, d'accompagnement des demandeurs d'emploi en opérant un va et vient entre la situation en France et celle aux États-Unis.
- 3 L'ouvrage est structuré en 4 chapitres :
 - 1) Les décalages de métiers et de compétences entre offre et demande de travail
 - 2) La dimension géographique de l'appariement offre/demande de travail

3) L'assurance chômage et l'appariement

4) Les comportements de recherche d'emploi et les pratiques de recrutement

- 4 Dans le premier chapitre, Alexandra Roulet avance la thèse selon laquelle le chômage est dû au manque d'adéquation entre les compétences et les besoins des entreprises. Pour étayer son propos, elle cite entre autres, une enquête de l'OCDE (le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC)) de 2011-2012, qui démontre l'ampleur du mauvais appariement en termes de qualification sur le marché du travail. D'après cette étude, à l'échelle de l'Europe, 40 % des travailleurs occupent un emploi dans un secteur sans lien avec leurs domaines d'études. L'auteure de l'ouvrage cite aussi les chiffres de l'INSEE (« Enquête Emploi » de 2012) où il apparaît que 61 % des chômeurs ont un diplôme inférieur au bac. Alexandra Roulet en conclut que, pour s'insérer sur le marché du travail, « il faut être soit très qualifié, soit accepter des emplois non routiniers relativement précaires » (p. 26).
- 5 Le système éducatif et de formation semble ne pas remplir pleinement son rôle. Pour preuve, l'auteure cite le plan « 500 000 formations » lancé par le gouvernement en 2016 dont les résultats se sont révélés peu significatifs puisque moins de la moitié des personnes formées ont trouvé un emploi 6 mois après leur formation. L'analyse de l'ouvrage relatif aux « 200 politiques actives du marché du travail » de David Card et al. (2014), sur laquelle Alexandra Roulet s'appuie, donne une lecture des orientations politiques en vigueur. Celles-ci poursuivent deux axes. Un premier axe est orienté vers le programme d'accompagnement des demandeurs d'emploi et les emplois aidés et un second axe, vers la formation. Pour les auteurs de cette analyse, les bénéfices de la formation n'apparaîtraient que dans les 2 ou 3 ans qui suivent. Les formations longues et diplômantes semblent plus efficaces et bénéficient davantage aux chômeurs de longue durée et aux femmes. De ce fait, certains chercheurs suggèrent de cibler les aides en fonction de leur impact sur les populations.
- 6 Dans le deuxième chapitre, le facteur géographique est examiné à la loupe. Les mobilités géographiques accentuent les inégalités de répartition entre, d'un côté, des zones faiblement productives aux loyers bon marché concentrant des personnes peu qualifiées, et, à l'opposé, des zones très productives aux loyers élevés concentrant les salariés qualifiés. En France, les chiffres de l'INSEE de 2014 montrent que 3,7 % des personnes âgées de 22 à 57 ans avaient déménagé d'une zone d'emploi à une autre. La part du chômage liée au manque de mobilité est plus élevée que dans les pays anglo-saxons. L'étude réalisée par Alexandra Roulet pour comprendre pourquoi les demandeurs d'emploi ne recouraient pas aux aides à la mobilité de Pôle Emploi a révélé que 74 % des demandeurs d'emploi interrogés n'avaient jamais entendu parler de ces dispositifs. Les freins à la mobilité ne s'expliquent pas uniquement par la méconnaissance des aides incitatives des pouvoirs publics, ni par l'absence de moyens de transports. Il apparaît aussi que le fait d'être propriétaire agissait significativement sur les projets de mobilité. Les français plus que les anglo-saxons sont attachés à leur domicile.
- 7 Au niveau des politiques publiques, les aides pour inciter aux mobilités n'ont pas obtenu les effets escomptés car elles ne peuvent agir sur des variables difficilement manipulables, comme l'attachement au domicile ou la situation familiale. Les pistes préconisées par Alexandra Roulet sont une augmentation des aides pour la garde des enfants incitant les femmes à davantage de mobilité. Concernant les aides incitatives ciblant certains territoires comme les zones franches urbaines (ZFU) dont la portée sur

le chômage local a été limitée, Alexandra Roulet suggère de coupler ces aides aux entreprises à des formations intensives des chômeurs localement. En effet, les demandeurs d'emploi habitant dans ces zones sont difficilement employables car trop peu qualifiés.

- 8 Dans le troisième chapitre, il est question du rôle de l'assurance chômage. Son principe de garantir un revenu en cas de perte d'emploi est fondamental car sans celui-ci les demandeurs d'emploi seraient contraints d'accepter n'importe quel emploi. Il existe deux tendances selon les pays. D'une part, certains pays privilégient les indemnités longues pour permettre aux demandeurs d'emploi de trouver un emploi qui correspond à leurs qualifications (Finlande, Norvège) et, d'autre part, des systèmes moins généreux (Allemagne) soulignant qu'une indemnité plus longue par l'assurance chômage retarderait le retour à l'emploi. L'auteure souligne également que les effets du chômage sur les individus sont contre-productifs car plus la durée du chômage augmente, plus des phénomènes de découragement et de manque de confiance en soi apparaissent. Plus encore, la stigmatisation des chômeurs conduit les employeurs à développer une certaine méfiance vis-à-vis des personnes restées longtemps au chômage. Alexandra Roulet suggère de proposer une assurance chômage « contracyclique » qui s'adapterait au contexte du marché de l'emploi : favorable à un allongement en période de récession et raccourcie dans des contextes « normaux », plus généreuse en période de crise qu'en période de croissance.
- 9 Après ces présentations des analyses du contexte du chômage, le quatrième et dernier chapitre s'intéresse aux demandeurs d'emploi et aux politiques de recrutement des entreprises. Jusqu'à présent, les efforts des politiques publiques étaient concentrés sur les demandeurs d'emploi. Or, le recrutement coûte cher aux entreprises. En France, seulement 26 % des entreprises disposent d'un service « Ressources Humaines ». En 2017, 37,5 % des projets de recrutement n'étaient pas pourvus. Ce taux monte à 44 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Depuis 2015, pour pallier l'absence d'appariement entre les besoins des entreprises et les compétences des demandeurs d'emploi, Pôle Emploi a mis en place « l'offre services aux entreprises ». Cet accompagnement renforcé devait permettre d'augmenter le nombre d'embauches en CDI dans certains secteurs.
- 10 Concernant les demandeurs d'emplois, il apparaît qu'ils ne disposent pas de suffisamment d'informations fiables sur les opportunités d'emploi existantes. Ils évaluent mal quel type d'emploi ils auraient une chance d'obtenir. L'auteure propose plusieurs pistes de réflexions :
- 11 1) Se servir des data sciences, qui, grâce aux algorithmes, permettent de rapprocher les employeurs et les travailleurs qui correspondent aux qualifications demandées. Néanmoins, l'auteure modère la portée de ces technologies, en soulignant la nécessité de conserver des intermédiaires à échelle humaine car ils facilitent la transmission des informations. Les algorithmes doivent rester un complément au travail d'accompagnement.
- 12 2) Utiliser les apports de la psychologie et des sciences cognitives, pour aider les demandeurs d'emploi à avoir une meilleure perception de soi et construire un projet professionnel cohérent.
- 13 L'auteure cite la présence des psychologues du travail au sein de Pôle Emploi, ainsi que le dispositif « Conseil en évolution professionnelle » (CEP) dont la mission est « d'améliorer la capacité du [bénéficiaire] à faire ses propres choix professionnels et à

évoluer professionnellement ». Le CEP a pour finalité de donner les moyens aux candidats de trouver par eux-mêmes les offres qui leurs sont adaptées.

- 14 L'ouvrage d'Alexandra Roulet apporte un éclairage complet sur la situation du chômage en France, dans une perspective de sciences économiques. Vu sous l'angle des sciences humaines, ses observations et ses conclusions confirment la nécessité de changer le paradigme de l'accompagnement des personnes en demande d'emploi dans une perspective de « construction de vie » qui se veut plus intégrative. À cet égard, des approches telles que le Life design ou d'autres, portées par des chercheurs en psychologie du conseil en orientation, auraient toute leur place dans la formation des conseillers à l'emploi et des travailleurs sociaux au sein des institutions. À ce titre, il aurait été selon nous intéressant que l'auteure souligne davantage les conditions de l'exercice professionnel des conseillers et des psychologues dont le rôle est fondamental dans un contexte de chômage massif. Des études récentes ont démontré les bénéfices d'un accompagnement renforcé sur la réduction du temps passé au chômage et les économies réalisées. À l'heure de la restructuration de l'assurance chômage, il est plus que jamais nécessaire de repenser la question sociale du chômage, dans toutes ses dimensions. Un objectif important est que les politiques publiques ne déstabilisent pas davantage les orientations personnelles et professionnelles des individus, en les éloignant un peu plus du marché du travail.