

En 2017 plus de 300 000 offres d'emploi déposées à Pôle Emploi n'ont pas été pourvues alors même que l'on comptait près de 3,5 millions de chômeurs sans aucune activité (catégorie A). Dans son ouvrage "Améliorer les appariements sur le marché du travail", paru en octobre 2018 aux Presses de Sciences Po, Alexandra Roulet évalue les causes de ce décalage entre offre et demande de travail et examine les politiques publiques les mieux à même d'y remédier.

Le premier chapitre se concentre sur les décalages entre les compétences requises par les employeurs (la demande de travail) et celles dont disposent les personnes à la recherche d'un emploi. Il montre que la demande de travail se polarise, d'une part, vers les métiers les plus qualifiés et les mieux rémunérés et, d'autre part, vers les emplois les plus précaires, au détriment des métiers intermédiaires. Au sein des chômeurs, le niveau de qualification moyen est faible et, en France, les moins diplômés disposent de compétences de base (« numératie » et « littératie ») moins solides que leurs homologues de pays comparables. Les politiques de formation constituent alors un levier indispensable pour rapprocher l'offre et la demande de compétences. Pourtant les bénéfices des programmes de formations sont souvent incertains et inférieurs à leurs coûts, probablement faute d'être suffisamment ciblés sur le public auquel ils bénéficient le plus, ou encore parce qu'ils sont trop éloignés des besoins réels des entreprises.

Le deuxième chapitre explore la dimension géographique des désajustements entre offre et demande de travail. L'auteur conclut que l'encouragement à la mobilité résidentielle n'est probablement pas un levier d'action prioritaire dans la lutte contre le chômage, notamment parce que les outils de la puissance publique, en particulier les incitations financières, sont peu adaptés à la nature profonde, parfois subjective, des principaux freins à la mobilité (liens familiaux et sociaux de proximité, attachement au logement dont on est propriétaire, etc.). Cela ne signifie pas pour autant que toutes les politiques de mobilité doivent être négligées, bien au contraire. La facilitation des trajets pendulaires, par exemple, améliore sensiblement le quotidien et le bien-être de nombreuses personnes déjà en emploi.

Le troisième chapitre rappelle qu'une des vocations de l'assurance chômage est de laisser le temps aux demandeurs d'emplois de trouver un emploi approprié. Pourtant, en France, les travaux disponibles montrent qu'une durée potentielle d'indemnisation plus longue accroît la durée du chômage sans améliorer ni le type d'emploi recherché ni la qualité de l'emploi retrouvé. Ceci signifie qu'en pratique, dans le contexte français, un allongement de la durée potentielle d'indemnisation a peu de chance d'améliorer la qualité des emplois et qu'on pourrait même probablement réduire les durées d'indemnisation pour raccourcir les durées de chômage sans craindre de détériorer les appariements.

Enfin, le dernier chapitre évoque, d'une part, les difficultés de recrutement, notamment des petites entreprises et, d'autre part, les entraves à la recherche d'emploi. Il examine les outils mobilisables pour y remédier : politiques traditionnelles d'accompagnement des demandeurs d'emplois, nouvelle offre de service aux entreprises déployée par Pôle Emploi ou encore les approches récentes fondées sur la « data science ». Ainsi, des algorithmes simples peuvent aider les employeurs à identifier des candidats intéressants pour un poste puis à sélectionner le profil le plus adapté. Les mêmes techniques peuvent permettre aux demandeurs d'emploi de repérer les entreprises qui recrutent pour un métier donné. Enfin, une dernière direction prometteuse et complémentaire consiste à prendre en compte les apports de la psychologie et des sciences cognitives pour développer des interventions visant à restaurer la confiance en soi des demandeurs d'emploi afin de les aider à construire des projets professionnels ayant du sens et voués à réussir.