

3.3 En quoi les problèmes d'appariement les asymétries d'information sont-ils des sources de chômage structurel ?

Thème 331 – Quels sont les effets de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail sur le chômage ? Les problèmes d'appariement sur le marché du travail

Introduction : définition de l'appariement

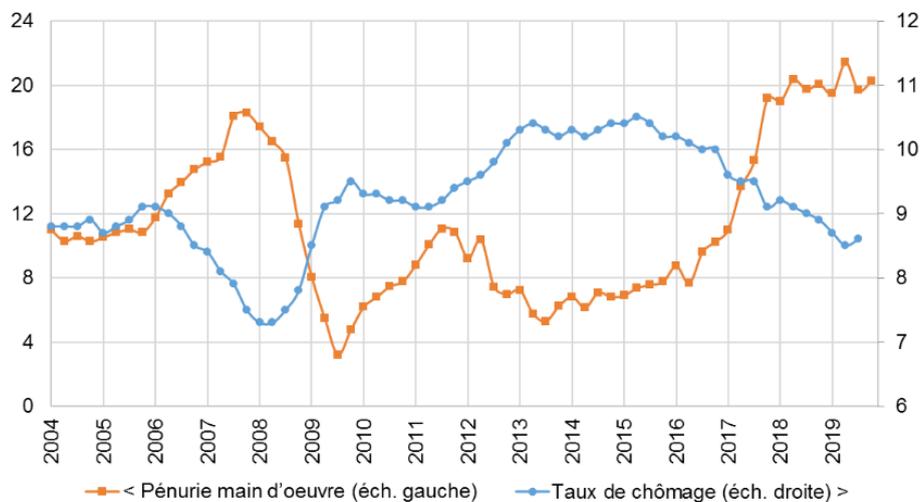
Document 1 :

L'appariement sur marché du travail correspond à la mise en relation entre l'offre et la demande de travail, c'est-à-dire entre un travailleur et un emploi. Pour parler d'appariement, l'anglais utilise le mot « match », tandis que « mismatch » désigne un mauvais appariement.

Source : Alexandra Roulet, Améliorer les appariements sur le marché du travail, Sécuriser l'emploi, Ed. SciencesPo Les Presses. 2018

I. Une EC2 sur la quantification des emplois vacants ou des pénuries de main d'oeuvre

Document : Evolutions comparées entre 2004 et 2019 en France de la part des offres d'emplois des entreprises n'ayant pas trouvé preneurs et du taux de chômage.

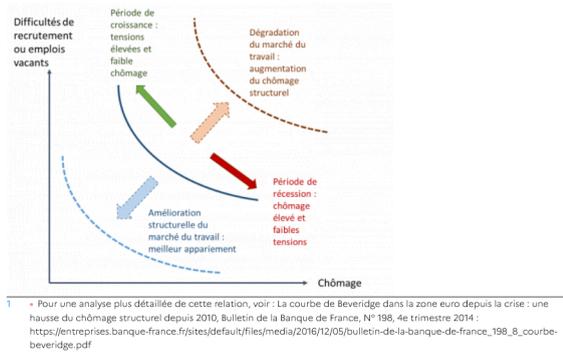


Source : https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2020/11/DC_2020_2eme_Reunion_COM_EMPLOI_-Insee.pdf
Questions :

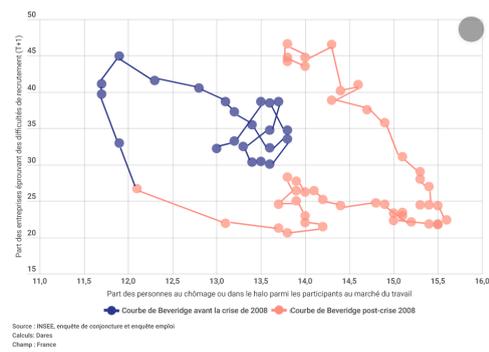
1. Comment ont évolué les pénuries de main d'oeuvre en France entre 2004 et 2019 ?
2. En quoi la relation entre les évolutions comparées entre 2004 et 2019 en France de la part des offres d'emplois des entreprises n'ayant pas trouvé preneurs et le taux de chômage traduit-elle un problème d'appariement sur le marché du travail ?

Document 2 : Un indicateur des problèmes d'appariement : la courbe de Beveridge pour la France entre 2003 et 2019

Figure E1 | La courbe de Beveridge



Graphique 6 - Courbe de Beveridge avec difficultés de recrutement et chômage étendu au "halo" avant la crise Covid (2003T2-2019T4)



Questions :

3. En vous aidant des deux graphiques complétez les trous du texte ci-dessous avec les termes appropriés : du mal, le bas et vers la gauche, faible, diminue, le haut et vers la droite, augmente, détérioration, taux d'emploi vacant, manque, la droite, décroissante, le haut.

la courbe de Beveridge consiste en une relation _____ entre le taux de vacance d'emplois (ou taux de pénurie) et le taux de chômage :

- Plus le taux de chômage est élevé plus le taux de vacance des emplois est _____
- En effet quand le taux de chômage est réduit les entreprises ont _____ à pourvoir les postes qu'elles offrent car le nombre de candidats potentiels qui se présentent à ces postes est réduit en raison d'un _____ de main-d'œuvre disponible
- inversement, quand le taux de chômage _____ le nombre de candidats potentiels qui se présentent progresse fortement donc les entreprises ont beaucoup moins de difficultés à recruter le taux de vacances des emplois _____ fortement
- si la courbe de Beveridge se déplace vers _____ cela traduit une détérioration des mécanismes d'appariement sur le marché du travail : à taux de chômage identique le taux de vacances de l'emploi progresse soit parce que l'information sur les emplois disponibles circule mal, soit parce que les candidats potentiels ne correspondent pas aux critères de qualification exigée par les postes offerts par les entreprises
- si inversement si la courbe de Beveridge se déplace vers _____ cela traduit une amélioration des mécanismes d'appariement sur le marché du travail : à taux de chômage identique le taux de vacances de l'emploi diminue soit parce que l'information sur les emplois disponibles circule mie, soit parce que les candidats potentiels correspondent aux critères de qualification demandée par les entreprises dans le graphique
- On constate ainsi que pour l'économie française la courbe de Beveridge s'est déplacée vers _____ et vers entre 2003-2008 et 2008 -2009 ce qui traduit une augmentation du _____ à taux de chômage identique donc une _____ des mécanismes d'appariement.

II. La part involontaire du chômage structurel

A. Une inadéquation des compétences

Document 5 :

A : cliquez sur [Améliorer les appariements sur le marché du travail \[Alexandra Roulet\]](#) de 1.40 à 5.35 pour visionner la vidéo

B :

La levée des contraintes sanitaires s'accompagne dans la plupart des pays européens d'un retour des difficultés de recrutement à un niveau élevé comparable à celui d'avant-crise (Grobon et al., 2021). En France, les obstacles liés au manque de personnel sont importants : d'après l'enquête Acemo-Covid de la Dares, 37 % des salariés font partie d'une entreprise déclarant être confrontée à un manque de personnel fin mars 2022 (Gouyon et al., 2022). Lorsqu'ils sont interrogés sur les sources de leurs difficultés de recrutements, les employeurs évoquent très souvent le décalage entre leurs attentes et les compétences des candidats (enquêtes Offre d'emploi et recrutement de la Dares, Besoins en main-d'œuvre de Pôle emploi...).

Source : Véronique Remy, Compétences inadéquates, efforts de recrutement insuffisants : quelle place dans les difficultés d'embauche ? DARES, 18 mai 2022 autres publications n°3

Question :

4. En quoi les difficultés d'appariements auxquelles les entreprises françaises sont confrontées résultent-elles d'une inadéquation des compétences de la main d'œuvre aux emplois proposées ?

La réponse se décompose en quatre temps :

- L'opinion des entreprises sur les questions d'appariements
- La structure de l'offre d'emplois
- Une structure de la demande inadaptée
- Une main d'œuvre peu qualifiée ne disposant pas suffisamment des savoirs de base

B. Une inadéquation spatiale des offres et des demandes d'emplois ?

Document 6 :

A : cliquez sur [Améliorer les appariements sur le marché du travail \[Alexandra Roulet\]](#) [Alexandra Roulet] de 5.35 à 7.20 pour visionner la vidéo

B :

Que nous apprennent les enquêtes qui travaillent sur cette question ? Une enquête récente, datant de 2020, s'est penchée sur le cas des Etats-Unis entre 1979 et 2015. Elle permet d'estimer la contribution de chaque composante du chômage d'inadéquation. Les résultats sont les suivants :

- L'inadéquation est un déterminant fondamental du chômage étatsunien : en moyenne, il explique 13% du niveau du chômage sur la période considérée, soit près d'1/8ème des cas de chômage.
- Parmi toutes les causes de chômage d'inadéquation, la plus importante est la mobilité professionnelle, c'est-à-dire la possibilité de passer à un emploi avec des qualifications différentes du précédent : elle explique entre 65% et 80% du chômage d'inadéquation. (...)
- La mobilité géographique des travailleurs est un facteur d'explication secondaire, dont le poids est estimé à 20% de l'inadéquation environ. Cela contraste avec l'importance que les politiques publiques donnent à ce facteur. Il existe en effet de nombreux dispositifs pour favoriser la mobilité géographique de la main-d'œuvre, auxquels participe le Gouvernement fédéral ou les Etats. Mais 1/ les travailleurs étatsuniens sont plus mobiles que leurs homologues dans les pays développés, acceptant plus facilement que les autres de s'installer dans un autre Etat si un emploi leur est proposé, et 2/ la question des qualifications est essentielle avant d'envisager toute mobilité géographique.

Source : Les cours du collège de France : [Comment lutter contre le chômage?](#)

Questions :

5. Expliquez-en quoi le rôle de la mobilité géographique est un facteur de mismatch surestimé ?

Le plan de la réponse se décompose en :

- La mobilité géographique un déterminant non négligeable du mismatch qui nécessite la mise en œuvre de politiques d'aide à la mobilité
- Mais l'importance de ce facteur est surestimée par les pouvoirs publics
- D'autant plus que leur capacité à agir sur la mobilité géographique au moins en France est très réduite

Pour aller plus loin - La part volontaire du chômage structurel : la théorie du job search et le modèle d'appariement de Mortensen et Pissarides

Document 5 :

Le cadre du raisonnement de la théorie du job search est celui de la concurrence pure et parfaite, dont a été ôtée l'hypothèse de perfection de l'information : il est supposé à présent que l'information est imparfaite sur le marché du travail. [...] Sur le marché du travail, l'acquisition d'information sur le marché du travail a un coût, assimilable au temps de recherche nécessaire pour « visiter » les différents postes offerts. Ne connaissant pas la totalité des postes disponibles, le demandeur d'emploi reste volontairement au chômage un certain temps, afin de développer une activité de prospection. Dans une optique microéconomique, son comportement est rationnel puisqu'il demeure au chômage jusqu'à ce que le coût marginal d'un jour de recherche supplémentaire (équivalent à la perte journalière du salaire qu'il aurait perçu en occupant le premier emploi venu) soit égal au bénéfice marginal espéré d'un jour de recherche supplémentaire (probabilité de trouver un emploi mieux rémunéré). [...] L'intérêt essentiel de la théorie du job search réside dans son explication du chômage frictionnel, défini comme le chômage résultant des temps imperfections informationnelles sur le marché du travail : le laps de temps entre la démission d'un emploi et l'acceptation d'un nouveau poste correspond à une activité de prospection des différents postes

Source : Emmanuel Combe, Précis d'économie, PUF, 13ème édition, 2014

B :

l'assurance chômage a un rôle dans la qualité des appariements sur le marché du travail. On peut le comprendre en se référant au modèle d'appariement (matching model) de Mortensen et Pissarides. Dans celui-ci, l'emploi est vu comme la rencontre entre un travailleur et un employeur, chacun réalisant un calcul rationnel pour déterminer, pour le premier, s'il doit accepter un emploi donné et, pour le second, s'il doit proposer un emploi sur le marché du travail. Pour l'employeur, le calcul consiste à se demander ce que rapporte l'emploi d'un travailleur, comparé à ce que cela coûte. Dans ce que cela coûte, on inclut le salaire versé, mais aussi les coûts de recherche, de recrutement, d'intégration et formation et de rupture éventuelle ultérieure du contrat. Ce que rapporte l'emploi est mesuré par la production du travailleur. Du côté du travailleur, dont le but est de maximiser son utilité en

choisissant ou non d'occuper un emploi, un des éléments déterminant est l'existence de revenus de substitution au salaire, souvent les indemnités de chômage. Pour le dire rapidement, sa stratégie va consister à rechercher un emploi dont le niveau de rémunération est suffisamment élevé pour compenser la perte d'utilité que représente le renoncement au loisir. Dans la mesure où il dispose de revenus de substitution, il peut faire durer la période de recherche plus longtemps que dans le cas contraire. Et ce d'autant plus que ces revenus sont élevés (ce qui accroît le niveau de son salaire de réservation).

Source : Stéphane Méniat, allocations chômage, qualité des appariements et chômage, in econoclaste, 13 octobre 2014

C :

L'exécutif veut à nouveau changer les règles d'indemnisation du chômage. Le gouvernement a donné, mercredi 7 septembre en conseil des ministres, le coup d'envoi d'une nouvelle réforme visant à répondre aux difficultés de recrutement en faisant varier les conditions d'indemnisation des chômeurs selon la conjoncture, une idée catégoriquement rejetée par les syndicats.(...)

L'exécutif souhaite moduler les conditions de l'assurance-chômage selon la situation du marché du travail, à l'image de ce qui se fait au Canada, par exemple. Pour cela, le gouvernement va saisir les partenaires sociaux d'une demande de négociation d'une modulation des indemnités de l'assurance-chômage afin qu'elle soit, selon les mots d'Emmanuel Macron, « plus stricte quand trop d'emplois sont non pourvus, plus généreuse quand le chômage est élevé ».

L'objectif est d'aboutir à des critères – le taux de chômage, par exemple –, dont l'évolution à la hausse ou à la baisse pourrait déterminer le nombre de mois de travail requis pour accéder à l'indemnisation (six mois actuellement sur les vingt-quatre derniers) ou encore la durée de celle-ci. A l'issue du conseil des ministres, le porte-parole, Olivier Véran, a défendu une approche « plus incitative et plus protectrice » et « qui s'adapte aux besoins ».

L'exécutif martèle, à l'image d'Olivier Dussopt, qu'il y a urgence parce qu'il est « insupportable d'être encore à un taux de chômage de 7,4 % et d'avoir dans le même temps un retour unanime des chefs d'entreprise sur les difficultés de recrutement ». Il fait de cette réforme une des conditions pour atteindre l'objectif de plein-emploi (un chômage d'environ 5 %) en 2027.

Source :

https://www.lemonde.fr/politique/article/2022/09/07/assurance-chomage-l-executif-presente-une-nouvelle-reforme-contestee_6140498_823448.html

D : cliquez sur [Réformer l'assurance-chômage : incitation ou punition ? \[Alexandra Roulet\]](#) et visionnez la vidéo de 1.36 à 6.33 et de 8.10 à 9.49

E :

Les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs peuvent provenir d'une inadéquation des compétences des demandeurs d'emploi par rapport à leurs attentes ou d'un effort de recrutement insuffisant. Les travaux réalisés à la suite de la crise financière de 2008-2009, principalement sur données américaines, apportent des éléments d'appréciation sur le rôle respectif de ces facteurs. Ils suggèrent que l'insuffisante mobilité géographique ou le manque d'évolution des compétences des personnes en recherche d'emploi auraient moins contribué à la hausse du chômage observée aux États-Unis pendant la crise que les difficultés rencontrées par les entreprises pour adapter leur demande à l'offre de travail. Ils montrent également que la dégradation de la qualité de l'appariement observée aux États-Unis à la même période serait en partie liée à la baisse de l'effort de recrutement des employeurs. Cette dernière semble davantage imputable au durcissement de leurs critères de sélection qu'à l'insuffisance des salaires proposés ou de leurs efforts de recherche de candidats. Au moment de la définition des politiques visant à améliorer la correspondance entre offre et demande de travail, ces résultats invitent à prendre en compte les efforts de recrutement des employeurs en complément des efforts des personnes en recherche d'emploi.

Source : Véronique Remy ,Compétences inadéquates, efforts de recrutement insuffisants : quelle place dans les difficultés d'embauche ?in DARES le 18 mai 2022

Questions :

6. Vous vous demanderez si les mesures incitatives telles que la modulation des indemnités chômage permettrait de réduire le taux d'emplois vacants

Suivez le plan suivant :

- En apparence oui suivant l'analyse du job search la réforme portée par E Macron peut réduire le taux d'emploi vacant par des mesures incitatives
- Mais les mesures se révèlent plus punitives qu' incitatives et n'assurent pas au final une forte réduction du taux d'emplois vacants qui résulte aussi d'un recours trop fréquent des entreprises au contrat cours et d'une sélectivité trop forte

Conclusion

Document 6 :

Entre 2015 et 2019, la hausse des tensions au niveau macroéconomique s'accompagne d'un accroissement du nombre de métiers concernés. En 2019, 6 métiers sur 10 sont en forte tension de recrutement, alors que seul 1 sur 4 l'était en 2015. Les indicateurs publiés permettent de détailler l'origine de ces tensions

- Dans un tiers des cas, les tensions surviennent principalement par absence de main-d'œuvre formée. Il s'agit des situations de skill mismatch évoquées plus haut. Les demandeurs d'emploi n'ont pas les compétences requises pour exercer des métiers qui sont pourtant attractifs du point de vue des conditions de travail. Cela concerne beaucoup de métiers pointus de l'industrie (techniciens de la mécanique ou de l'électricité par exemple), du bâtiment (plombiers, charpentiers) et la quasi-totalité des métiers d'ingénieurs dans l'industrie, le bâtiment ou l'informatique.
- Dans un quart des cas, les tensions proviennent plutôt de conditions de travail révélant un problème d'attractivité. Se situent notamment dans cette catégorie les aides à domicile, les conducteurs routiers, les ouvriers non qualifiés de

l'industrie (agroalimentaire, bois, métal, etc.), ou certains ouvriers qualifiés de l'industrie et du bâtiment ainsi que les serveurs.

- Dans un cas sur cinq, les conditions de travail et le besoin de formation semblent tous deux contribuer aux tensions. Sont concernés la plupart des métiers de bouche (cuisiniers, bouchers, boulangers) mais également les aides-soignantes.
- Pour les autres métiers, l'origine des tensions est plus diverse. Par exemple, l'inadéquation géographique apparaît particulièrement forte pour les assistantes maternelles.

Même si les effets liés à la conjoncture peuvent bien évidemment jouer sur cette période 2015-2019, il semblerait que la forte poussée des tensions et l'apparition d'un désalignement inhabituel entre difficultés de recrutement et chômage en France sur ces cinq ans résultent moins d'un problème de formation, déjà existant, que d'un problème d'attractivité dans une trentaine de métiers (27). Si les actions d'amélioration de la formation (initiale comme continue) sont nécessaires pour résoudre les problèmes structurels de compétences, l'apaisement des difficultés de recrutement (et la baisse du chômage) pourrait donc aussi passer par l'amélioration des conditions de travail et/ou la revalorisation des salaires dans certains métiers.

Source : Sébastien Grobon Ismaël Ramajo Dorian Roucher , Quelle relation entre difficultés de recrutement et taux de chômage ? La courbe de Beveridge en France et dans les autres pays européens, in DARES, le 1 octobre 2021

Question :

7. Vous distinguerez et hiérarchiserez les différents déterminants qui peuvent expliquer les difficultés de recrutement en France entre 2015 et 2019