

# L'économie comportementale du marché du travail

Marie Claire Villeval  
GATE, CNRS

*Dans le cerveau d'un demandeur d'emploi*  
*Journées de l'Economie*

8 novembre 2017

Mieux prendre en compte les dimensions psychologiques, émotionnelles et cognitives des comportements économiques pour mieux expliquer les crises sur le marché du travail

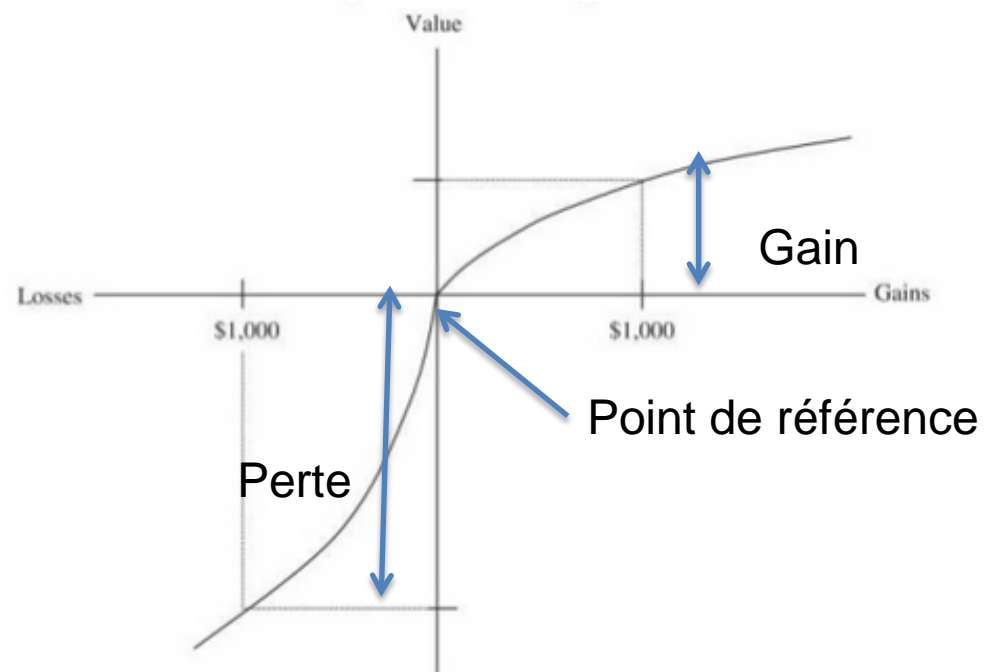
Besoin de repenser :

- la nature des préférences
- la formation des croyances
- la façon dont nous prenons nos décisions (Della Vigna, 2012)

pour expliquer ce qui se passe dans le cerveau d'un demandeur d'emploi et pourquoi on a tendance à arrêter sa recherche trop tôt ou à la prolonger excessivement

## Biais comportementaux et recherche d'emploi

- Une recherche d'emploi souvent sous-optimale
  - o Aversion à la perte et surpondération des pertes; mais point de référence parfois irréaliste



- o Biais de statu-quo et de disponibilité limitent l'exploration
- o Impatience et préférence pour le présent repoussent la recherche: procrastination

- Perception imprécise des **perspectives**
  - Sous (sur)-estimation de la probabilité des mauvais (bons) événements
  - Difficulté à réviser ses croyances avec les nouvelles informations
  - Biais divers (saillance, statu-quo, disponibilité, représentativité, ...)
  - Tendance à projeter les préférences actuelles sur les choix impliquant le futur
  
- Niveau de **confiance** parfois inadapté
  - Sur-confiance, ignorance stratégique, mémoire sélective  
Satisfaction, motivation, signalement
  - Effet ambigu de la sur-confiance: motivation vs. assurance et épargne insuffisantes
  - A l'inverse, découragement après plusieurs échecs: pessimisme sur les chances de retrouver un emploi, ou sur les chances d'une formation
  
- **Incertitude** sur le rendement de l'effort de recherche : locus de contrôle interne vs. externe

# Quelles implications en matière de politique d'emploi?

Les biais comportementaux peuvent expliquer pourquoi certaines mesures ne fonctionnent pas

- Ex: Minoration du risque de chômage de longue durée réduit l'impact de mesures qui placent les incitations dans le futur lointain
- Ex: Minoration du risque de contrôle

## - Suggestions pour l'accompagnement

- Formation des conseillers pour identifier les profils comportementaux des demandeurs d'emploi (sur- et sous-confiance, locus de contrôle, préférences temporelles)
- Aide à la formation de perspectives plus réalistes; information sur le marché ; élargissement du domaine des possibles
- Introduction d'incitations multiples de court terme (un certain nombre d'entretiens par semaine) plutôt que des incitations attachées à un objectif de long terme
- Accompagnement actif pour effectuer d'emblée les démarches pénibles pour les procrastinateurs
- Sanctions / récompenses

## - Suggestions en matière d'assurance sociale

- Assurance salaire pour faire bouger progressivement le point de référence
- Réforme de l'assurance-chômage avec davantage de paliers pour créer des incitations fréquentes et de court terme

Ex.: Réforme de l'indemnisation en Hongrie en 2005

## - Et les nudges ?

- Paternalisme libéral et modification de l'architecture des choix
- Peu couteux et inoffensif, mais pas nécessairement efficace dans le long terme

### *Exemples*

- Offre de choix « par défaut » (ex.: inscription à une formation)
- Développement des choix actifs / accroissement du nombre d'options pour élargir le champ de recherche
- Simplification et présentation de certaines informations sous forme de perte plutôt que de gain
- Pré-engagements en public
- SMS de rappel : instructions brèves et simples, ton encourageant



## Exemple: Un programme d'encouragement par email

*Darling et al. (2016).*

Action pilote pour encourager l'entrée des chômeurs dans un programme d'accompagnement conditionnel à la poursuite du versement d'une allocation

Constat initial: *3 barrières comportementales à la participation des chômeurs:*

- Découragement et évitement des tâches désagréables
- Inattention et procrastination
- Incompréhension

Envoi de 7 messages électroniques de rappel après un courrier initial de l'agence pour l'emploi :

- Ton positif et encourageant
- Instructions brèves insistant sur la simplicité du mode d'inscription
- Messages de rappel pour traiter les problèmes d'oubli et d'inattention
- Invitation à programmer un entretien de façon à éviter la procrastination

## Bilan 7 mois après le test :

- 16% de plus de demande de premier rendez-vous pour entrer dans le programme chez les chômeurs ayant reçu le message
- Chance d'aller jusqu'au bout du programme 14% supérieure