

## Assurance et échanges de risque sur le marché du travail

In: Economie et statistique, N°291-292, Février 1996. pp. 151-169.

---

Citer ce document / Cite this document :

Davanne Olivier, Pujol Thierry. Assurance et échanges de risque sur le marché du travail. In: Economie et statistique, N°291-292, Février 1996. pp. 151-169.

doi : 10.3406/estat.1996.6036

[http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat\\_0336-1454\\_1996\\_num\\_291\\_1\\_6036](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1996_num_291_1_6036)

---

## Résumé

### Assurance et échanges de risque sur le marché du travail

Le chômage est la manifestation ultime et la plus visible d'un risque plus diffus auquel les salariés se trouvent exposés tout au long de leur carrière : celui de chocs négatifs sur leur productivité apparente, qu'ils soient dus à la conjoncture générale, à des facteurs sectoriels ou à des facteurs micro-économiques. Face à ce risque, il existe un fort besoin de protection, qui est largement pris en charge par l'assurance-chômage, mais dont une partie reste assumée par les individus eux-mêmes, et qui met aussi en jeu de nombreux aspects de la relation de travail : modes de fixation des salaires, droit du travail. Ainsi, on peut considérer que les restrictions du droit de licenciement, ou sa pénalisation financière, constituent une façon de forcer l'entreprise à supporter une partie de ce risque de productivité. Un tel transfert de risque peut avoir certaines justifications, mais ses modalités optimales semblent difficiles à définir.

Poser en ces termes le problème de la protection des salariés ouvre en tous cas des perspectives nombreuses. On se concentre ici sur trois d'entre elles : la description du risque à couvrir et de son coût économique, la comparaison entre assurance-chômage et assurance « interne » à l'entreprise, la relation entre degré de protection des salariés et modes de formation des salaires.

## Abstract

### Risk Insurance and Transfers on the Labour Market

Unemployment is the ultimate and most visible manifestation of a more diffuse risk to which employees are exposed throughout their careers. This risk is one of negative shocks on their visible productivity whether due to the general economic situation, sectorial factors or microeconomic factors. There is a strong need for protection against this threat. Protection is largely assumed by unemployment insurance, although a proportion remains down to the individuals themselves, and brings into play the wage formation and labour law aspects of labour relations. Restrictions or financial penalties on redundancy rights could therefore be

considered to be a way of forcing firms to bear part of this productivity risk. A number of reasons can be found to justify such a risk transfer, but optimum methods prove difficult to define.

Put in these terms, the employee protection question raises a number of issues for consideration. This article focuses on three of them: the description of the risk to be covered and its economic cost, the comparison between unemployment insurance and "in-house" insurance provided by firms, and the relation between the extent of employee protection and wage formation methods.

## Zusammenfassung

### Versicherung und Risikoaufteilung auf dem Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosigkeit ist der letzte und offensichtlichste Ausdruck eines breiteren Risikos, dem die Arbeitnehmer während ihres gesamten Berufslebens ausgesetzt sind, und zwar desjenigen negativer Schocks auf ihre sichtbare Produktivität, seien diese auf die allgemeine Konjunkturlage, auf sektorale Faktoren oder auf mikroökonomische Umstände zurückzuführen. Aufgrund dieses Risikos besteht ein großer Bedarf an Schutz, der weitgehend von der Arbeitslosenversicherung, zum Teil aber nach wie vor von den Individuen selbst übernommen wird und bei dem außerdem zahlreiche Aspekte der Arbeitsbeziehungen mit ins Spiel gebracht werden: Art der Lohnfestsetzung, Arbeitsrecht usw. Somit läßt sich sagen, daß die Beschränkungen des Rechts auf Kündigung oder deren finanzielle Sanktion ein Mittel darstellen, um die Unternehmen zur Übernahme eines Teils dieses Produktivitätsrisikos zu zwingen. Ein solcher Risikotransfer kann zwar in gewisser Hinsicht gerechtfertigt sein, seine optimalen Modalitäten lassen sich jedoch anscheinend nur schwer definieren.

Auf alle Fälle eröffnet ein solches Angehen des Problems des Arbeitnehmerschutzes zahlreiche Perspektiven. In diesem Artikel konzentrieren wir uns auf drei davon, und zwar die Beschreibung des zu deckenden Risikos und seiner wirtschaftlichen Kosten, den Vergleich zwischen Arbeitslosenversicherung und "unternehmensinterner" Versicherung, die Beziehung zwischen Grad des Arbeitnehmerschutzes und Art der Lohnfestsetzung.

## Resumen

### Seguro e intercambios del riesgo en el mercado de trabajo

El paro es la prueba última y la más patente de un riesgo más difuso al que los asalariados están expuestos a lo largo de su actividad profesional : el de los choques negativos sobre la productividad aparente, sean éstos debidos a la coyuntura general, a unos factores sectoriales o a unos factores microeconómicos. Frente a este riesgo, existe una fuerte demanda de protección, de la que se hace cargo por una mayor parte el seguro contra el paro, pero que es asumida también en parte por los mismos individuos, y que pone en juego numerosos aspectos de la relación de trabajo : modalidades de determinación del salario, derecho laboral. Así, se puede considerar que las restricciones del derecho de despido, o su penalización financiera, constituyen una manera de obligar a la empresa a soportar parte del riesgo de productividad. Semejante transferencia del riesgo se puede justificar, pero sus modalidades óptimas parecen difíciles de definir.

Plantear entre estos términos el problema de la protección de los asalariados abre en todo caso numerosas perspectivas. Nos dedicamos aquí a tres de ellas : la descripción del riesgo por cubrir, y su coste económico, la comparación entre seguro contra el paro y seguro "interno" a la empresa, la relación entre el grado de protección de los asalariados y las modalidades de formación de los salarios.

# Assurance et échanges de risque sur le marché du travail

Olivier Davanne et  
Thierry Pujol \*

Le chômage est la manifestation ultime et la plus visible d'un risque plus diffus auquel les salariés se trouvent exposés tout au long de leur carrière : celui de chocs négatifs sur leur productivité apparente, qu'ils soient dus à la conjoncture générale, à des facteurs sectoriels ou à des facteurs micro-économiques. Face à ce risque, il existe un fort besoin de protection, qui est largement pris en charge par l'assurance-chômage, mais dont une partie reste assumée par les individus eux-mêmes, et qui met aussi en jeu de nombreux aspects de la relation de travail : modes de fixation des salaires, droit du travail. Ainsi, on peut considérer que les restrictions du droit de licenciement, ou sa pénalisation financière, constituent une façon de forcer l'entreprise à supporter une partie de ce risque de productivité. Un tel transfert de risque peut avoir certaines justifications, mais ses modalités optimales semblent difficiles à définir.

Poser en ces termes le problème de la protection des salariés ouvre en tous cas des perspectives nombreuses. On se concentre ici sur trois d'entre elles : la description du risque à couvrir et de son coût économique, la comparaison entre assurance-chômage et assurance « interne » à l'entreprise, la relation entre degré de protection des salariés et modes de formation des salaires.

\* Olivier Davanne et Thierry Pujol sont économistes, respectivement de Goldman et Sachs et du Fonds monétaire international. Les opinions émises dans cet article n'engagent que ses auteurs.

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Parmi les risques couverts par la protection sociale, le « risque chômage » est d'une importance particulière, même si la collectivité y consacre moins de dépenses que pour d'autres postes de la protection sociale (1). Depuis le début des années quatre-vingt, une indemnisation assez élevée du chômage a pourtant fait l'objet de critiques croissantes. Cela traduit un déplacement du débat sur l'explication du chômage, de la controverse néo-classiques-keynésiens (i.e. rôle de la demande versus salaire réel trop élevé) vers une critique plus générale du manque de flexibilité sur le

marché du travail. Dans ce contexte, l'indemnisation du chômage ainsi que la plupart des régulations salariales ont été accusées de contribuer par différents canaux au maintien d'un chômage élevé.

De fait, les différentes interventions publiques (indemnisation du chômage, réglementation

1. En 1994, les allocations-chômage représentaient environ 1,5 % du PIB. À titre de comparaison, le financement public des dépenses de santé dépassait 8 % du PIB.

des licenciements) introduisent des distorsions dans le comportement des entreprises et des salariés. À ce titre, elles peuvent accroître le chômage. Mais elles ont aussi une forte justification économique en ce qu'elles créent des mécanismes d'assurance ou de partage de risque dont l'effet sur le bien-être collectif est important. Ceci invite à un bilan coût-avantage sur lequel la réflexion a fortement progressé, même si les économistes sont encore loin de s'entendre.

Dans ce contexte, cet article a un triple objectif :

– Rappeler l'importance de ces risques qui pèsent sur les salariés dans une économie moderne marquée par des chocs de demande et de technologie. La question de la protection des salariés contre ces risques n'est pas une question secondaire, mais devrait être au centre des réflexions des économistes. À titre illustratif, diverses simulations fourniront un ordre de grandeur des pertes de bien-être subies par les salariés en l'absence de protection.

– Examiner les modalités possibles d'assurance des salariés contre les aléas de carrière. Faire participer chaque entreprise financièrement à la protection de ses propres salariés présente en principe l'avantage de limiter les nombreux effets pervers d'un trop haut niveau de protection. Le niveau souhaitable de cette protection par l'entreprise apparaît cependant très variable selon les secteurs économiques.

– Enfin, s'efforcer de préciser le type d'organisation des relations sociales qui semble favoriser un haut degré de protection des salariés contre les aléas de carrière. Deux questions paraissent essentielles. D'une part, les salariés doivent bénéficier de systèmes efficaces de représentation pour permettre des accords décentralisés au niveau des firmes ou secteurs économiques. D'autre part, ces accords décentralisés seront d'autant plus faciles qu'il existe au plan national un haut niveau de consensus sur l'évolution souhaitable des rémunérations.

## L'individu face aux aléas de carrière

Le futur professionnel de la plupart des salariés – du secteur privé – est incertain. Au cours de leur vie professionnelle, leurs rémunérations peuvent varier fortement ; l'accès même à un emploi peut être remis en question. Cette incertitude se traduit par un coût important en termes de bien-être, mal appréhendé par un indicateur macro-économique comme le taux de chômage, qui mesure surtout les pertes de production ou de revenu liées au chômage. À l'inverse, nous étudierons ici le coût individuel ou micro-économique des aléas de carrière. Nous arrivons à la conclusion que, à taux de chômage donné, les pertes de bien-être sont d'autant plus importantes que la durée moyenne des périodes de chômage est longue.

Tableau 1  
Évolution de l'emploi par catégories socio-professionnelles en France et aux États-Unis (moyennes annuelles)

Qualification	France (1982-1991)	États-Unis (1979-1990)
Professions libérales	2,2	3,0
Cadres	2,8	3,8
Emplois administratifs	0,3	1,3
Emplois commerciaux	0,9	2,6
Salariés dans les services	1,0	1,8
Travailleurs agricoles	-3,4	-0,6
Ouvriers :	-0,9	0,0
- qualifiés	0,6	0,7
- non qualifiés	-2,7	-0,9
<b>Ensemble</b>	<b>0,3</b>	<b>1,6</b>

Source : OCDE (1994).

## L'importance des aléas de carrière

Les salariés supportent des risques d'origines très diverses. Leur emploi peut être menacé par une baisse d'activité dans leur firme due à une insuffisance de la demande dans l'ensemble de l'économie ou à un choc affectant spécifiquement leur secteur (par exemple si les goûts des consommateurs évoluent). Au-delà de risques liés à la conjoncture, les salariés peuvent aussi être victimes de phénomènes de déqualification. Depuis le XIX<sup>e</sup> siècle et la *spinning Jenny* (2), les exemples abondent de découvertes technologiques qui ont permis de produire plus efficacement en substituant du capital à certains types de travail existant. Sur la période récente, c'est le travail le moins qualifié qui semble avoir souffert d'une moindre demande dans la plupart des pays, notamment en France. Cela s'est traduit par un repli sensible de sa part dans l'emploi total (cf. tableau 1) et, dans les pays anglo-saxons, par une baisse de sa rémunération relative. De façon générale, la demande pour certaines catégories de salariés n'est pas seulement menacée par les progrès de l'automatisation. L'ouverture des échanges internationaux pénalise ceux dont la qualification est directement concurrencée par celle des nouveaux compétiteurs/partenaires commerciaux. Ainsi les travailleurs non qualifiés du Texas peuvent-ils légitimement craindre la concurrence de leurs collègues mexicains après la signature du Traité Nord Américain de Libre Échange, même si la plupart des études concluent que le progrès technique, davantage que la compétition des NPI, a conditionné la demande pour certains types de qualification et l'évolution des salaires relatifs (3). Enfin les chocs qu'affrontent les salariés ne sont pas seulement macro-économiques ou sectoriels. Au sein d'un même secteur, les firmes connaissent des situations très diverses : dans un secteur globalement porteur, certaines firmes licencieront par suite d'erreurs de gestion.

Dès lors, on ne saisit qu'une partie du risque de devenir chômeur quand on le relie à la seule alternance de « bonnes » – 1988 ou 1989 dans le cas français –, ou de « mauvaises » années – par exemple 1993 –, car les situations des différents secteurs et entreprises comme celles des salariés sont toujours extrêmement diverses. Quand le PIB croît de 3 %, le chiffre d'affaires de certaines entreprises progresse de 10 % ou plus, tandis que d'autres subissent une forte baisse d'activité. Ainsi, nombre d'entreprises réduisent leurs effectifs dans la phase haute du cycle, et, à l'inverse, plusieurs embauchent lors

des récessions. L'examen des mouvements de main-d'œuvre confirme que, contrairement à une idée répandue, le risque macro-économique (perte d'emploi à la suite d'une récession) est loin de constituer l'unique menace pour les salariés. Même sur un marché du travail réputé peu flexible comme le marché français, les flux d'entrée et sortie dans les entreprises sont considérables en période de « bonne » comme de « mauvaise » conjoncture. Lors d'une année de croissance moyenne, environ 20 % des salariés ne finissent pas l'année dans l'établissement où ils travaillaient au 1<sup>er</sup> janvier. On note que les entreprises font porter l'essentiel de l'ajustement sur les emplois précaires : l'utilisation de l'intérim et des contrats à durée déterminée a introduit une flexibilité importante dans la gestion de la main-d'œuvre des entreprises françaises (cf. tableau 2) (4).

Le corollaire est que les licenciements de salariés bénéficiant de contrats à durée indéterminée (CDI) ne représentent qu'une proportion minoritaire des motifs de sortie. D'une certaine manière, la flexibilité dont disposent les entreprises grâce aux contrats précaires semble protéger les salariés à durée indéterminée. Il n'en reste pas moins que ces licenciements de CDI tombent rarement sous la barre des 700 000 en rythme annuel selon les statistiques de l'ANPE,

4. Voir Lagarde et alii (1994) pour une analyse détaillée.

Tableau 2

**Taux d'entrée et de sortie en 1994 (pour 100 salariés occupés en début de période)**

	En %
<b>Taux d'entrée</b>	<b>29,0</b>
dont :	
- contrats à durée déterminée	21,2
- contrats à durée indéterminée	5,4
- transferts entre établissements d'une même entreprise	1,4
<b>Taux de sortie</b>	<b>29,1</b>
dont :	
- fins de contrats à durée déterminée	17,5
- démissions	3,9
- licenciements économiques	1,4
- autres licenciements	1,5
- retraites	1,0

Champ : entreprises de plus de 50 salariés.  
Source : Insee (1995).

2. Nom familier donné au métier à tisser.

3. Voir Burtless (1995) pour une discussion approfondie.

dont un peu plus de la moitié de licenciements économiques, soit près de 5 % des salariés du secteur privé quelle que soit la phase du cycle en termes d'activité. Ce chiffre de 5 % recouvre des situations très contrastées selon les secteurs d'activité. Dans le textile, par exemple, les licenciements économiques réalisés au cours d'une année représentent à eux seuls fréquemment près de 10 % des effectifs. Ainsi la France, si elle n'a qu'imparfaitement su créer des emplois au cours des années quatre-vingt, a néanmoins largement remodelé la répartition sectorielle de sa main-d'œuvre (cf. tableau 3).

La nature des risques qui pèsent sur les salariés dépend aussi du pays considéré, et notamment de sa législation du travail. En dépit de la flexibilité permise par le recours croissant aux emplois précaires, les mouvements de main-

d'œuvre restent beaucoup moins importants en France qu'aux États-Unis. Cette stabilité, toute relative, de l'emploi est une caractéristique partagée par la plupart des autres pays européens comme le montre la comparaison des flux d'entrées au chômage en 1991 dans divers pays de l'OCDE (cf. tableau 4). Mais, en contrepartie, la sortie du chômage s'effectue beaucoup plus rapidement aux États-Unis que dans les pays d'Europe continentale (à l'exception de la Suède du fait d'un service de conseil et placement des chômeurs extrêmement actif).

Enfin, si les risques qui pèsent sur un salarié dépendent bien évidemment de la probabilité qu'il a de perdre son emploi, ils dépendent aussi de la durée probable du chômage si cela se produit. Il est donc difficile d'établir *a priori* si un salarié américain est réellement plus exposé qu'un salarié français aux aléas de carrière. Dans ce qui suit, nous évaluerons le coût du chômage en tenant compte de ces deux paramètres clefs. Mais au préalable, il peut être utile de rappeler que les risques supportés par les salariés ne se limitent pas à celui du chômage *stricto sensu*. Perdant souvent tout ou partie de sa qualification, le salarié licencié peut voir diminuer ses chances de trouver un emploi attractif. Emplois précaires ou « petits boulots » créent des phénomènes de stigmatisation, avec des possibilités d'engrenage et l'impossibilité pour certains d'obtenir des emplois stables (5). Cette précarité des emplois est d'ailleurs aggravée par des conditions salariales plus défavorables (Insee, 1994). Le chômage peut donc laisser des séquelles durables, bien au-delà de la reprise d'un emploi. Ainsi, Jacobson *et alii* (1993) notaient, à propos du marché du travail nord-américain que, cinq années après leur licenciement, les travailleurs affectés étaient toujours moins bien rémunérés que ceux qui avaient pu conserver leurs emplois.

Tableau 3  
Évolution de la main-d'œuvre par secteur en 1979-1990 (variation annuelle de l'emploi)

	En %	
	États-Unis	France
Agriculture	-0,5	-3,7
Produits manufacturés	-0,5	-1,6
Bâtiment	1,6	-1,2
Commerce	1,9	0,8
Transport et communications	1,2	0,8
Finances	4,3	3,5
Services publics	1,1	1,5
<b>Ensemble</b>	<b>1,6</b>	<b>0,2</b>

Source : OCDE (1994).

Tableau 4  
Flux mensuels d'entrée et sortie du chômage dans divers pays de l'OCDE en 1991

	En %	
	Flux d'entrée (1)	Flux de sortie (2)
France	0,3	5,5
Allemagne	0,2	8,0
Suède	0,4	30,0
États-Unis	2,1	37,3

1. Chômeurs depuis moins d'un mois/population d'âge actif (15-64 ans).  
2. Sortie de chômage (y.c. inactivité)/nombre total de chômeurs.

Source : OCDE (1993).

### Mesurer le coût du chômage

Pour la plupart des macro-économistes, le taux de chômage résume la situation sur le marché du travail et constitue un indicateur essentiel de performance économique. Mais ce serait une erreur que de juger de l'efficacité des politiques de l'emploi ou du fonctionnement du marché

5. Au niveau macro-économique, cela se traduira par des phénomènes d'hystérésis. Le chômage crée du chômage, par exemple parce que les chômeurs perdent tout ou partie de leur capital humain (voir Cotis et Mihoubi (1990) pour une discussion dans le cas français).

du travail à l'aune du seul taux de chômage global. Un même taux de chômage peut recouvrir des situations très diverses quant aux risques supportés par les salariés, selon notamment l'instabilité des rémunérations et, surtout, la durée des périodes de chômage. Ceci peut être illustré à l'aide du tableau 5 qui fournit une estimation des pertes de bien-être liées à la menace de chômage, en l'absence d'indemnisation, selon le taux de ce chômage et la durée moyenne de celui-ci : par exemple, le chiffre de 9,3 % (pertes de bien-être sous l'hypothèse d'un taux de chômage de 5 % d'une durée moyenne de 12 mois) signifie que le risque chômage ampute le bien-être moyen des salariés comme le ferait une baisse de leurs revenus de 9,3 % dans une situation sans chômage (cf. encadré pour la méthode utilisée).

Les résultats donnés tableau 5 illustrent avant toute chose le coût de l'incertitude. Un taux de chômage de 5 % provoque par définition une perte de revenu directe de 5 %, en moyenne, pour les salariés par rapport à une situation de référence où ils travailleraient tous en permanence. Pour une durée moyenne du chômage de 12 mois, la perte de bien-être totale serait cependant proche du double, à savoir le chiffre de 9,3 % déjà cité. La différence entre 5 % et 9,3 % représente le coût de l'incertitude dont souffrent la plupart des salariés quant à leurs revenus futurs.

De fait, le chômage affecte aussi indirectement beaucoup de salariés qui conservent un emploi stable tout au long de leur vie active. En effet, même s'ils échappent au chômage et à la perte de revenu qui l'accompagne, ils auront supporté la crainte, *a posteriori* non fondée, de perdre leur emploi. Un rapport du Cerc portant sur le thème de la précarité et du risque d'exclusion confirme que la population se sentant menacée

par le chômage dépasse largement les seuls chômeurs (Cerc, 1994). Dans l'échantillon considéré, seules 51,6 % des personnes interrogées disposaient d'un emploi stable et considéraient qu'elles ne risquaient pas de le perdre dans les deux prochaines années. Le reste se partageait entre ceux qui disposaient d'un emploi stable mais jugeaient qu'ils risquaient de le perdre dans les deux années à venir (28,5 %) ; ceux qui ne disposaient que d'un emploi instable (7,8 %) et ceux qui se trouvaient au chômage (12,1 %). Si l'on se souvient que les licenciements de salariés du secteur privé tournent chaque année autour de 5 % des effectifs, il apparaît que seule une petite minorité de ceux qui se sentent menacés seront en réalité effectivement licenciés. Mais il ne fait guère de doutes que l'inquiétude que subissent près de la moitié des salariés a un coût. En postulant un certain niveau d'aversion au risque de la part des ménages, nos calculs intègrent le coût de cette incertitude qui vient s'ajouter au coût direct de la perte de revenus pour les personnes au chômage.

On voit aussi, dans ce même tableau 5, comment le coût total du chômage (pertes de revenu plus coût de l'incertitude) dépend crucialement de la durée moyenne des périodes de chômage. Si celles-ci sont très courtes, le salarié au chômage est capable de tirer sur son épargne pour maintenir son niveau de vie. En épargnant, le salarié est en définitive capable de s'auto-assurer et le coût du chômage s'identifie à la perte de revenu subie pendant les périodes d'inactivité (première ligne du tableau 5). La situation est très différente quand la durée du chômage s'accroît. On pourrait montrer que quand la durée moyenne du chômage dépasse 6 mois, l'épargne de précaution devient relativement importante, de 6 mois à un an de revenus, et s'avère malgré tout impuissante à

Tableau 5  
**Comparaison des pertes de bien-être totales selon les caractéristiques du chômage**  
 (en « équivalent revenu »)

		Taux de chômage			
		5,0	7,0	9,0	11,0
Durée moyenne du chômage	Très courte	5,0	7,0	9,0	11,0
	6 mois	7,3	9,8	12,4	14,9
	12 mois	9,3	12,2	14,8	17,7
	18 mois	11,3	14,7	17,9	21,0

Source : Pujol (1995).

## CHÔMAGE, INCERTITUDE SUR LE REVENU ET BIEN-ÊTRE

Comment appréhender l'impact de l'incertitude liée au risque chômage sur le bien-être des individus concernés ? Les fonctions d'utilité constituent l'outil traditionnel, encore qu'imparfait, dont se servent les économistes pour quantifier les phénomènes d'inquiétude, voire de stress. Dans ce cadre, des travaux récents (voir en particulier Deaton, 1991 ; Carroll, 1992 ; Weil, 1993) ont étudié les modifications de comportement qui résultaient d'une exposition plus forte à des risques de fluctuation du revenu du travail. Une représentation simple est proposée dans cet encadré. L'intuition qui permet d'appréhender ces résultats est la suivante. Avec les fonctions d'utilité généralement postulées en micro-économie, il est optimal pour les individus de lisser leur consommation au cours du cycle de vie. Cette tâche est bien évidemment facilitée lorsqu'il est aisé de prévoir les revenus qui seront perçus dans le futur.

*A contrario*, toute incertitude ou contrainte qui empêchent un lissage intertemporel de la consommation réduit le bien-être de l'individu concerné. Un exemple classique est celui d'une contrainte de liquidité qui empêche un individu d'emprunter contre des revenus futurs. L'incertitude liée au chômage ou à des variations de revenu joue un rôle similaire car elle débouche sur la formation d'une épargne de précaution qui serait inutile en l'absence de risque. Cette épargne permet d'amortir l'effet des fluctuations de revenus, avec une désépargne lors de périodes de « vaches maigres ». Cette (sur)épargne de précaution a toutefois un coût en termes de bien-être. Si le risque existe d'une variation significative de revenus futurs, l'individu concerné doit restreindre sa consommation jusqu'à ce qu'il dispose de davantage d'information sur sa situation, ce qui réduit son utilité.

Lucas (1987) fait partie des rares auteurs qui ont essayé d'analyser la variation d'utilité qui résulte du chômage. Dans le contexte où se situait son étude, son objectif était de démontrer que les pertes d'utilité provoquée par l'inflation excèdent celles dues au chômage. Il étudie donc comment les cycles économiques empêchent un lissage de la consommation des ménages et établit une mesure de la perte de bien-être directement liée à la variation de la consommation. Bien qu'il suppose une forte aversion par rapport au risque ( $s = 20$  avec nos notations), il conclut que la perte de bien-être au cours des cycles économiques, de l'ordre de 0,1 % du PIB, est négligeable. Toutefois, ces résultats sous-estiment vraisemblablement de manière importante la perte d'utilité des ménages. En particulier, comme le soulignent Clark *et alii*, Lucas, en utilisant des données macro-économiques, observe des comportements considérablement « lissés ». En corrigeant cet effet, ces auteurs trouvent pour le Royaume-Uni des valeurs considérablement plus élevées pour le coût des récessions, de l'ordre de quelques points de pourcentage du PIB. Ce résultat souligne l'intérêt

qu'il y a à travailler sur données micro-économiques plutôt qu'à un niveau plus agrégé.

Nous avons repris cette méthode, mais au lieu d'analyser la perte d'utilité due à des fluctuations de consommation, nous avons modélisé directement certains risques de fluctuations de revenus pour en déduire les modifications de comportements qui en résultent, ainsi que les pertes d'utilité. Ceci permet d'identifier les pertes de bien-être liées à la composante structurelle du chômage ainsi que l'effet de la constitution d'une épargne forcée pour des individus qui, finalement ne seront pas chômeurs, et auront donc *a posteriori* trop épargné.

On peut étudier la perte de bien-être due à l'incertitude quant au revenu du travail à l'aide d'un modèle micro-économique traditionnel (voir Deaton, 1991). La fonction d'utilité d'un individu représentatif, séparable en fonction du temps, ne dépend que de sa consommation et est représentée par :

$$U = \frac{1}{1 - \frac{1}{\sigma}} \sum_{t=0}^T \frac{c_t^{1 - \frac{1}{\sigma}}}{(1 + d)^t}$$

Cela suppose implicitement qu'il n'y a pas de désutilité du travail.

Cet individu, à une période  $t$  quelconque, peut être employé ou chômeur et son revenu ( $Y_t$ ) est alors égal soit à son salaire ( $w_t$ ) soit à une allocation-chômage ( $A_t$ ). La transition entre les deux états (salaré, chômeur) est gouvernée par un processus markovien, c'est-à-dire que la probabilité d'un état ne dépend que de l'état à la période précédente. Dans ce contexte, on peut résumer simplement les flux entre emplois et chômage par deux statistiques : la probabilité pour un actif employé de devenir chômeur et celle pour un chômeur de retrouver un emploi.

En supposant que le taux d'intérêt est constant au cours du temps et en notant  $S_t$ , l'épargne à la période  $t$ , la contrainte budgétaire s'écrit :

$$S_t = (1 + r)S_{t-1} + y_t - C_t$$

La consommation de l'agent considéré obéit à une équation d'Euler qui reflète simplement le fait que à l'optimum son utilité est invariante quand une faible somme est épargnée à la date  $t$  et consommée (avec intérêt) en  $t + 1$ .

$$u'(C_t) = \frac{(1 + r)}{(1 + d)} E_t[u'(C_{t+1})]$$

→

### Encadré 1 (suite)

où  $E_t$  représente l'espérance conditionnelle à l'information disponible à la date  $t$ . Dans la plupart des cas, il n'est pas possible de déterminer analytiquement le niveau d'utilité atteint et l'on doit recourir à des simulations numériques.

L'exemple suivant, à deux périodes, permet de mieux comprendre les raisons de la perte d'utilité liée à l'incertitude. À l'instant  $t = 1$ , l'individu considéré dispose de 10 ; il a, à la période 2, une probabilité de 0,9 de disposer de 11 et une probabilité 0,1 de gagner 1. L'espérance de son revenu pour la seconde période est donc aussi égale à 10. Si pour simplifier les calculs on suppose que  $r = 0$  et  $\sigma = 2$ , l'équation d'Euler s'écrit simplement :

$$\frac{1}{\sqrt{C_t}} = \frac{0,1}{\sqrt{11 - C_t}} + \frac{0,9}{\sqrt{21 - C_t}}$$

Sa consommation à la période 1 vaut donc  $C_1 = 9,06$ , soit sensiblement moins que si il avait eu un revenu certain de 10 à la deuxième période (plutôt qu'une anticipation de revenu de 11 avec une probabilité de 90 %).

Cet exemple simple illustre donc une modification fondamentale de comportement due à l'incertitude : l'individu constitue une épargne pour faire face à des situations moins favorables. Il ne peut en effet se permettre, même si la probabilité d'un tel événement est faible, de ne rien consommer en deuxième période. De façon plus générale, il cherche à lisser sa consommation au cours du cycle de vie.

Dans les simulations présentées dans le tableau 5, le modèle a été calibré de la manière suivante. On a supposé que le paramètre d'aversion au risque,  $\sigma$ , valait 2. Il s'agit d'une valeur couramment retenue dans les travaux de simulation (Auerbach

et Kotlikoff, 1987)... bien que l'on dispose de peu de travaux empiriques pour la justifier. Par ailleurs, elle sous-estime grandement l'aversion au risque manifestée par les ménages dans certains aspects de leur comportement. Ainsi, la préférence observée des ménages pour des placements sûrs (i.e. comportant une faible proportion d'actions) ne s'explique que si l'on suppose une valeur de  $\sigma$  supérieure à 20.

La matrice de transition entre les deux états sur le marché du travail (emploi, chômage) comprend deux paramètres indépendants : la probabilité pour un employé de devenir chômeur et celle pour un chômeur de retrouver un emploi. On montre facilement qu'à l'équilibre ces deux paramètres déterminent de manière univoque le niveau de chômage ainsi que sa durée moyenne. C'est sous cette dernière forme, plus intuitive, que les résultats ont été présentés. Pour simplifier l'analyse des résultats, le salaire est maintenu constant au cours du cycle de vie. Enfin, pour satisfaire l'équilibre budgétaire de l'organisme d'assurance-chômage, un prélèvement sur les salaires finance les prestations versées. Le taux de taxation dépend donc du taux de chômage et de la générosité des bénéfices et aussi de la situation démographique.

Notons que la validité du modèle serait remise en cause si l'exposition au chômage, au lieu d'être purement aléatoire, était principalement déterministe. Tel serait le cas si certains groupes avaient une quasi-certitude de devenir chômeurs et d'autres de bénéficier d'un emploi stable ou si certains pouvaient mieux que d'autre sortir du chômage. Dans ce cas, Si les risques sont asymétriques, leur protection fait intervenir des préoccupations redistributives et ne peut être justifiée uniquement par des arguments d'optimalité parétienne (Easley *et alii*, 1985).

neutraliser complètement l'effet des fluctuations de revenus. Cette constitution d'une épargne de précaution, mais aussi son insuffisance pour les chômeurs les plus démunis semblent confirmées par des études empiriques (Herpin, 1992). Lorsqu'un individu se retrouve au chômage, il doit malgré cette épargne réduire notablement sa consommation : en l'absence de mécanismes d'indemnisation du chômage, les salariés sont réduits à une auto-assurance par épargne de précaution, qui est peu efficace et qui conduit à une perte de bien-être élevée.

Dès lors, un agrégat macro-économique est insuffisant pour appréhender le coût du chômage, comme le suggèrent Clark *et alii* (1994). Ce

coût dépend intimement de la structure du marché du travail. La perte d'utilité s'accroît avec la durée moyenne du chômage. Ce point est important car il conduit à souligner le clivage entre les pays d'Europe continentale – où la durée moyenne du chômage est importante – et les pays anglo-saxons – où elle est plus faible. Comparons ainsi l'Allemagne et les États-Unis à la fin des années quatre-vingt. Dans ces deux pays, le taux de chômage était comparable (de l'ordre de 6 %) mais la proportion de chômeurs de longue durée dépassait 40 % dans le premier quand il était en dessous de la barre des 10 % dans le second. En bref, en Allemagne, un salarié a de faibles chances de devenir chômeur, mais il a aussi de fortes chances de le rester.

Aux États-Unis la situation est inverse. Dès lors, l'absence d'indemnisation du chômage créerait des pertes de bien-être beaucoup plus élevées en Allemagne. Notons enfin une asymétrie des risques liée à l'âge. Le chômage, dans un marché du travail où il peut être de longue durée, exerce des effets plus dévastateurs sur les travailleurs âgés qui disposent de moins de temps pour s'adapter en cas de perte de leur emploi. Un tel argument, renforcé par le fait que les travailleurs âgés sont, plus que d'autres, victimes d'un chômage de longue durée, peut servir de justification théorique à la protection plus forte dont ces groupes ont bénéficié (Blanchet, 1995). Le système des préretraites s'inspire de cette logique.

### **L'investissement en capital humain comme un instrument supplémentaire d'auto-assurance ?**

En principe, l'épargne de précaution ne constitue pas la seule réponse des travailleurs face à un environnement professionnel risqué. Ils peuvent également essayer d'accroître leur niveau de formation en espérant tirer d'une meilleure qualification une double protection contre le chômage. En effet, un diplôme, quel qu'il soit, facilite l'obtention d'emplois plus stables encore que pour des raisons assez mal identifiées (6). Par ailleurs, un diplôme facilite pour un chômeur la reprise d'un emploi. Ainsi, à l'approche de la fin des droits à l'indemnisation, Joutard et Ruggiero (1994) constatent des phénomènes de sortie importants pour les diplômés et beaucoup plus faibles pour les sans-diplômes.

De fait, la demande pour des formations générales, souvent longues, s'est accrue au cours des années quatre-vingt, allongement de la durée des études qui ne peut s'expliquer par une hausse du rendement de l'éducation (7). À l'inverse des États-Unis, en effet, les inégalités salariales sont restées relativement stables en France. La montée des risques sur le marché du travail a probablement contribué à cette évolution.

L'impact des aléas de carrière sur la demande de formations très spécifiques (initiales ou permanentes) est plus difficile à cerner. Le capital humain spécialisé devient plus risqué : telle qualification aujourd'hui très demandée pourra demain tomber en désuétude. Cette incertitude peut donc, à structure des salaires inchangée, encourager les formations générales longues au

détriment de formations plus spécialisées. Ceci illustre les effets contradictoires du chômage sur l'accumulation de capital humain, et donc sur les performances de l'économie en matière de productivité. Les risques sur le rendement de ce capital sont accrus ; dans le même temps, le diplôme constitue une des rares protections possibles pour l'individu.

### **Modalités d'assurance collective contre les aléas de carrière**

**L**es différents chocs que subit une économie moderne – chocs de demande ou technologiques – exposent donc les salariés à des pertes de bien-être potentiellement importantes. Quels mécanismes d'assurance sont envisageables pour limiter ces pertes de bien-être ?

Il est utile de rappeler que dans une économie parfaitement efficace, les risques devraient être en principe totalement mutualisés. Un choc, quel qu'il soit, ne devrait pas affecter certains agents plus que d'autres. En effet, si initialement deux personnes ne sont pas menacées avec la même intensité par un risque donné, on peut envisager un échange de risque mutuellement profitable, avec transfert de risque de l'agent le plus exposé vers le moins exposé, en contrepartie d'une prime d'assurance appropriée. Bien entendu, diverses raisons, généralement liées à une information imparfaite, expliquent que, dans la réalité, de nombreux échanges de risque *a priori* mutuellement profitables ne se produisent pas (on dit que les marchés d'assurance sont imparfaits).

Sur le marché du travail, la difficulté du secteur privé à mutualiser spontanément les aléas de carrière a conduit la sphère publique à intervenir, compte tenu notamment de l'importance du risque chômage. À l'évidence, ces initiatives sont nées de l'observation pragmatique d'un besoin non satisfait – en particulier lors de la Grande Dépression – et non d'une analyse théorique du rôle de la sphère publique. La rationalisation de l'intervention publique, sur laquelle nous reviendrons plus tard, n'a eu lieu qu'*a posteriori*.

On discutera ici les deux grands axes d'intervention publique : le versement d'allocations-chômage aux salariés ayant perdu leur emploi et la pénalisation des licenciements. La pénali-

6. Il semble en effet que, davantage qu'à l'accumulation de capital humain ou à l'acquisition de qualifications particulières, les entreprises soient sensibles au « signal » que constitue un diplôme. L'absence de diplôme, signal négatif, conduit à un rejet des candidatures.

7. La théorie économique considère généralement que les individus étudient plus longtemps pour accéder à des emplois mieux rémunérés. Éventuellement ils poursuivent cette formation au sein de l'entreprise pour améliorer leur qualification.

sation des licenciements, quelle que soit la méthode employée, transfère en quelque sorte le risque des aléas de carrière des salariés vers leurs entreprises. La plupart des interventions publiques créent toutefois des distorsions et c'est un bilan coût-avantage que l'on esquissera.

### L'assurance-chômage public et son financement

Le versement d'indemnités chômage s'accompagne de plusieurs types de distorsions. Une forte indemnisation du chômage peut se traduire, d'un point de vue macro-économique, par des prétentions salariales plus fortes pour les travailleurs déjà pourvus d'un emploi (théorie *insiders/outside*). Les allocations-chômage peuvent aussi réduire l'ardeur au travail des salariés s'ils craignent moins les conséquences d'un licenciement (théorie du salaire d'efficacité). Par ailleurs, des allocations permettent à un chômeur d'attendre plus longtemps que se manifestent des offres d'emplois plus attractives (théorie du *job search*). Plus les allocations-chômage sont élevées, plus le coût de l'attente est faible et l'exigence des chômeurs forte. Durée moyenne de chômage et taux de chômage dans l'économie s'en trouvent donc accrus. La perception populaire de ce phénomène est souvent plus extrême. « L'homme de la rue » critique naturellement les « faux chômeurs » ne désirant pas véritablement reprendre un emploi, en particulier parce que dans certains cas ils disposent d'un travail non

déclaré. Loin de constituer une assurance, les allocations correspondent alors à un transfert indu. De façon paradoxale, compte tenu de la taille du problème et de sa persistance, on dispose de peu d'information sur l'ampleur de la fraude. Il est d'ailleurs périlleux de départager entre fraude et découragement (8).

En dépit de ces distorsions, dont l'impact sur le chômage et sa durée est difficile à apprécier tant d'un point de vue théorique qu'empirique (9), il va de soi que les allocations-chômage sont d'une utilité indiscutable en tant que moyens d'assurance, comme l'illustrent nos simulations (cf. tableau 6). On y a supposé que la probabilité de sortie du chômage décroît avec le taux de remplacement, défini comme le rapport des indemnités chômage au salaire. Une plus faible probabilité de sortie provoque en retour une hausse du taux de chômage (et donc une baisse du revenu disponible dans l'économie) et un allongement de sa durée moyenne. Il existe alors un taux de remplacement « optimal », c'est-à-dire qui minimise la perte de bien-être liée au risque chômage en dépit de la

8. Un récent rapport de l'OCDE (1994) avance que parmi les chômeurs néerlandais, la proportion de « vrais » chômeurs oscille entre 45 et 60 %.

9. Voir Atkinson et Micklewright (1991) pour une critique de l'impact négatif des allocations-chômage sur le chômage et Cases (1993 et article dans ce numéro) pour un passage en revue des travaux économétriques. Notons que les travaux empiriques montrent un impact relativement plus important dans les pays comme les USA où le système d'allocation est relativement simple.

Tableau 6  
Taux de remplacement optimal et gains en bien-être\*

Distorsions dues aux allocations chômage	Durée du chômage « américaine »	Durée du chômage « européenne »
<b>Élevées</b>		
Taux de remplacement optimal	15,0	35,0
Variation du taux de chômage	0,4	1,5
Gain d'utilité dû aux allocations	1,4	4,8
<b>Faibles</b>		
Taux de remplacement optimal	25,0	50,0
Variation du taux de chômage	0,1	0,3
Gain d'utilité dû aux allocations	1,7	6,1

\* Cf. encadré 2.  
Source : Pujol (1995).

## Encadré 2

### JEU D'HYPOTHÈSES UTILISÉES POUR ESTIMER LE TAUX DE REMPLACEMENT OPTIMAL

Le taux de remplacement optimal dépend de la durée moyenne du chômage et de l'ampleur des distorsions provoquées par un mécanisme d'indemnisation. Avant introduction d'allocations-chômage, nous avons supposé que dans le cas « américain » la durée moyenne de chômage ressort à 6 mois. Elle est supposée atteindre 18 mois dans le cas « européen ». À titre d'indication, la durée moyenne du chômage a culminé en France à 16,6 mois en 1987. Elle est plus élevée dans d'autres pays européens (par exemple en Irlande). Le marché du travail américain est plus flexible : comme nous l'avons déjà souligné, flux de licenciement et d'embauche y sont plus élevés. En Europe, où le droit du travail est beaucoup plus contraignant, la mobilité des salariés est plus faible et le salarié ayant perdu son emploi a besoin de beaucoup plus de temps pour retrouver un emploi. Par ailleurs, le taux de chômage avant allocation-chômage est fixé à 5 % dans les deux cas.

Quant aux distorsions, on utilise pour calibrer le modèle deux valeurs pour la sensibilité des reprises d'emploi au niveau d'indemnisation du chômage. La plus élevée

reprend des résultats obtenus sur données américaines et exagère probablement les distorsions créées dans le cas européens. Pour fixer un ordre de grandeur, des distorsions élevées signifient qu'un accroissement de 10 % du taux de remplacement augmente d'environ 8,5 % la durée moyenne du chômage. Le lecteur intéressé pourra se reporter à Pujol (1995) pour une description plus complète.

Cette calibration vise à illustrer le dilemme entre distorsion et assurance davantage qu'à fournir des ordres de grandeur réalistes. La mesure d'aversion au risque utilisée suppose notamment que les pertes d'utilité ne sont fortes que pour des aléas très importants. En d'autres termes, les paramètres retenus ne justifient une protection que contre des risques d'extrême dénuement. Si l'on avait, à l'instar de Lucas (1987), accepté une aversion plus forte, le besoin d'assurance s'en trouverait accru. Cela créerait ainsi des modifications qualitatives dans le modèle, avec en particulier le besoin de se protéger contre des variations fortes de salaire. Ceci conduirait à une indemnisation plus forte du chômage, y compris dans le cas américain.

hausse de sa durée moyenne. Ce taux optimal, qui dépend du mode de fonctionnement du marché du travail, a été estimé en s'appuyant sur la modélisation discutée dans la partie précédente (10).

Compte tenu du caractère simplifié de ces simulations, les résultats ont davantage d'intérêt qualitativement que quantitativement. Ils confirment en tout cas que, même quand elles ont l'effet d'accroître le chômage, des indemnités chômage permettent une réduction marquée des pertes de bien-être. Dans le cas le plus favorable (durée du chômage « européenne », c'est-à-dire élevée, et faible impact des allocations sur les comportements), l'indemnisation du chômage à hauteur de 50 % des revenus perdus augmente le bien-être des salariés d'environ 6 %. En d'autres termes, l'introduction de ces allocations, bien qu'elles soient supposées ici financées par des prélèvements sur les salaires, a dans ces simulations le même impact positif qu'une hausse de 6 % de tous les salaires. Par ailleurs, comme le besoin d'assurance s'accroît avec la durée moyenne du chômage, le taux de remplacement optimal semble sensiblement plus élevé dans le cas européen. Ce résultat est un phénomène typique dit de *second best* où une première distorsion (ici, une législation du travail contraignante qui contribue à accroître la durée du chômage) rend préférable l'introduction d'une seconde (un système généreux d'indemnisation du

chômage) afin d'en limiter certains effets pervers. D'un point de vue normatif, ceci conduit à expliquer la liaison positive observée entre allocation-chômage et taux de chômage... mais de façon inverse. Le système d'allocation-chômage plus généreux accroît le chômage mais est aussi la résultante de ce taux de chômage.

On a ainsi une illustration de la logique de l'assurance-chômage et de la façon dont la couverture souhaitable dépend à la fois de ses éventuels effets distorsifs et de la durée du chômage. En revanche, cet exercice ne dit rien des modalités de son organisation ou de son financement. En ce qui concerne l'organisation, il n'est toutefois pas difficile de comprendre pourquoi l'assurance-chômage participe de la sphère publique dans la totalité des pays. Une première difficulté que rencontrerait la sphère privée réside dans le montant des risques encourus. Pour des risques de nature macro-économique et avec des possibilités de réassurance limitées, les réserves de ces sociétés devraient être gigantesques (11).

11. Une solution théorique à ce problème consisterait dans la création sur les marchés financiers de produits dont le rendement serait directement dépendant d'indicateurs macro-économiques (Shiller, 1993). Un assureur privé du risque chômage serait ainsi capable de se couvrir sur ces marchés. Notons toutefois que les tentatives de création d'un marché de « futures » liés à l'inflation se sont avérées infructueuses aux États-Unis.

10. Les résultats présentés dans le tableau 6 s'appuient sur le jeu d'hypothèses discutées dans l'encadré 2.

Avec une assurance privée subsisterait ainsi un risque de défaillance lors de crises macro-économiques durables.

Un autre obstacle à un rôle important de la sphère privée réside dans des mécanismes de « sélection adverse ». La possibilité de sélection adverse apparaît lorsque l'assureur a une connaissance limitée des risques relatifs encourus par ses assurés potentiels. Contraint de proposer un contrat similaire à chacun, il assurera surtout les personnes qui se savent particulièrement exposées. Cette sélection involontaire des « mauvais risques » menace l'équilibre financier de l'assureur. Dans certain cas de figures, le risque peut alors devenir non assurable par la sphère privée (12). Une assurance-chômage obligatoire constitue une solution possible à un tel problème de sélection adverse. En effet, à l'inverse d'une assurance privée, un système public ne pourra être victime de la fuite des « bons risques » (13). Cet avantage a toutefois parce qu'il est peu discriminant, va de fait organiser une redistribution entre « bons » et « mauvais » risques. Certains assurés peuvent considérer qu'ils n'encourent aucun risque de chômage. Leurs cotisations d'assurance-chômage correspondent alors à une taxe « pure » sur leur salaire, taxe qui va éventuellement modifier leur offre de travail. Cet argument n'a toutefois qu'une portée limitée : l'élasticité de l'offre de travail au salaire semble faible et le coût de l'assurance-chômage et les cotisations afférentes sont restés, somme toute, limités.

Si l'on admet ainsi que l'assurance-chômage doit être publique, le dilemme distorsions/assurance débouche logiquement sur une discussion des modalités qui permettraient de réduire les distorsions créées dans l'économie.

Une première question porte sur le degré de contrôle exercé par le système d'assurance-chômage pour s'assurer de la réalité de la recherche d'emploi. C'est une question difficile : des expériences grandeur nature aux États-Unis montrent que le coût de ce contrôle est lui-même très élevé (Meyer, 1995). En s'assurant de la motivation des chômeurs, la société dépense mieux, mais par forcément moins (14).

Les modalités de financement de l'assurance-chômage méritent aussi d'être discutées. Il s'agit en particulier de s'assurer que les entreprises ne puissent prendre des décisions défavorables à l'emploi, en matière salariale ou

autre, en rejetant le coût sur la collectivité. Ceci dépend bien évidemment des coûts que supportent les entreprises qui licencient. Si ces coûts sont très faibles, notamment si les allocations-chômage sont financées par des cotisations sociales ou taxes qui ne frappent pas plus les entreprises qui licencient que les autres, les distorsions seront maximales. Le risque est particulièrement net en matière de gestion des qualifications.

Le salarié souffre d'un manque d'information quant aux évolutions technologiques et donc quant aux orientations souhaitables de sa formation. Il a donc peu de raison de s'engager spontanément dans des formations dont le rendement apparaît incertain et sur lequel, inefficacité propre au marché de la formation professionnelle, le salarié a spontanément beaucoup moins d'informations que son employeur. Pour éviter une situation trop inégale, il s'agit donc de trouver des mécanismes de coopération qui permettent aux salariés de bénéficier de cette information. De fait, la décision de poursuivre la formation des salariés est pour l'essentiel du ressort de l'entreprise. Mais, dans une période de chômage élevé et confrontée à des évolutions technologiques, les firmes n'ont que peu d'incitations à former ou informer leurs salariés. Elle savent en effet qu'elles auront toujours la possibilité d'embaucher parmi des (jeunes) chômeurs à haute qualification. L'incitation à coopérer est faible s'il n'y a pas de sanction suffisante en cas de mauvaise gestion prévisionnelle des qualifications. Ces observations militeraient alors pour que chaque entreprise finance directement ou indirectement tout ou partie de la protection accordée à ses salariés contre les aléas de carrière. Le cas extrême serait celui où les prestations chômage seraient directement payées par l'employeur ou, de manière presque équivalente, financées par une taxe sur les licenciements, ce qui équivaldrait à un transfert total de risque en direction de l'entreprise. Cette solution est-elle légitime ? Est-elle compatible avec le droit de l'entreprise à s'assurer elle-même contre les aléas de conjoncture ?

### **Les obstacles aux licenciements face à l'hétérogénéité du marché du travail**

En termes de coût moyen du travail, et de profitabilité *moyenne* des entreprises, un système d'assurance-chômage a sensiblement le même impact qu'il soit financé par une taxe sur les licenciements ou par des cotisations assises sur

12. Voir Hellwig (1987) pour une analyse des équilibres possibles en présence de sélection adverse.

13. Si ce n'est sous la forme d'évasion fiscale.

14. On peut par ailleurs s'étonner de ce que certaines procédures n'aient pas été mises en œuvre. Le rapport déjà cité de l'OCDE notait ainsi que beaucoup de pays refusaient d'organiser des transferts d'information suffisants entre organismes gestionnaires de l'assurance-chômage et administration fiscale. De tels transferts permettraient de mieux connaître les sources de revenu des chômeurs.

15. Dans une perspective de long terme, ce sont d'ailleurs toujours les salariés qui finissent par payer la protection qui leur est accordée : si les profits sont insuffisants, l'investissement et la demande de travail baissent, le chômage augmente et les salaires s'ajustent à la baisse. La grande majorité des économistes considèrent qu'à long terme il y a équivalence des cotisations employeurs et salariés qui sont toutes, in fine, un prélèvement sur la rémunération des salariés.

la masse salariale (15). Mais imposer des contraintes aux firmes accroît la *volatilité* de leurs profits. Cependant, à l'inverse des salariés qui, on l'a vu, ne peuvent que difficilement se « protéger » contre leurs variations de revenu du travail, les firmes disposent de divers amortisseurs « naturels » contre les chocs technologiques ou de demande. En particulier, dans certains secteurs, les firmes peuvent modifier leurs prix de façon contracyclique ou ajuster leurs stocks. Dans ce dernier cas, les fluctuations conjoncturelles se traduisent principalement par le coût de portage de ces stocks. Le coût de l'assurance accordée aux salariés contre des fluctuations conjoncturelles est donc d'autant plus élevé que le secteur est concurrentiel – ce qui limite les possibilités d'action sur les prix –, et que les coûts de stockage sont importants. Très concrètement, les services à activité saisonnière souffrent davantage d'une main-d'œuvre rigide que le secteur manufacturier.

La plus forte variance des profits en présence de coûts de licenciement, corollaire obligé de la plus forte stabilité de l'emploi, illustre un « principe de conservation du risque » : l'assurance accordée aux salariés accroît l'exposition au risque des firmes. Dans cette optique, les obstacles aux licenciements constituent une procédure d'allocation des risques entre salariés et firmes ou, plus précisément, entre salariés et actionnaires. En effet, l'entreprise n'est qu'un intermédiaire agissant pour le compte de ses actionnaires. Dans cette perspective, assurer les salariés contre les aléas de carrière

revient d'une certaine façon à traiter le capital humain comme le capital physique et à faire assumer par les actionnaires les risques pesant sur toutes les formes de capital employées. Une telle assurance représente un coût pour les actionnaires mais il est certainement plus limité que pour les salariés. En effet, ces actionnaires peuvent sélectionner les risques qu'ils acceptent de supporter et ils disposent de possibilités naturelles de diversification en combinant des actifs de différents types. Les marchés financiers sont en effet précisément des lieux où les risques sont diversifiés et donc réduits. Ceci justifie l'asymétrie traditionnelle dans la littérature économique où les firmes sont davantage insensibles au risque que leurs salariés.

Finalement, on peut donc, en principe, avancer deux arguments de poids en faveur d'un financement par les entreprises de la protection accordée à leurs propres salariés.

– Les marchés financiers, où s'échangent les risques liés au capital physique, semblent également de nature à permettre une allocation efficace des risques liés au capital humain. Nous reviendrons plus loin sur le cas très important des petites entreprises qui ont un accès limité aux marchés financiers.

– Les coûts macro-économiques de la protection contre les aléas de carrière peuvent être atténués. En matière de gestion des salaires comme de gestion des qualifications, l'entreprise laxiste est pénalisée et l'entreprise dont le comportement est favorable à l'emploi est récompensée. C'est bien sûr le principal argument.

Les chefs d'entreprise européens n'en critiquent pas moins les obstacles aux licenciements qu'ils subissent. Ils considèrent notamment sans ambiguïté que ces diverses réglementations limitent l'embauche des firmes (cf. tableau 7). Seul le Royaume-Uni fait exception, ce qui s'explique essentiellement par le fait que plus d'une décennie de réformes libérales a largement dégagé les firmes britanniques de la plupart de ces contraintes.

Si les économistes sont plus partagés sur l'effet des coûts de licenciement (cf. encadré 3), l'hostilité des chefs d'entreprise peut sans doute s'expliquer en partie par les modalités de la protection des salariés en Europe. Aux États-Unis, l'entreprise participe indirectement à l'assurance de ses salariés au travers d'une taxation assez transparente des licenciements.

Tableau 7

**Pourcentage des firmes citant les procédures d'embauche et de licenciement comme raison pour ne pas embaucher davantage**

	En %
Belgique	46
France	53
Allemagne	44
Grèce	51
Irlande	45
Italie	62
Pays-Bas	58
Portugal	42
Espagne	63
Royaume-Uni	27

Source : CE, citée par Grubb and Wells (1993).

### GESTION DES EFFECTIFS ET COÛTS DE LICENCIEMENT ÉLEVÉS

La firme peut adapter sa main-d'œuvre à la demande qui lui est adressée de trois façons : embauche, licenciement ou attente que des départs volontaires (ou encouragés dans le cas des préretraites) se produisent ce qui présente l'avantage d'éviter les frais de licenciements quand ceux-ci sont élevés. Bertola (1990) a proposé une modélisation du processus de décision des entreprises et défendu l'idée selon laquelle des coûts de licenciement élevés n'auraient pas d'impact sur l'emploi moyen au cours du cycle économique.

Des coûts freinent les licenciements et donc limitent la baisse de l'emploi dans la phase basse du cycle économique et, par symétrie, réduisent sa progression en période de haute conjoncture. Bertola montre qu'en moyenne pertes et gains peuvent se compenser. Le principal effet des coûts de licenciement serait alors de lisser l'effet sur l'emploi des cycles conjoncturels ou technologiques. Ceci pourrait expliquer que l'allègement sensible dans la plupart des pays européens, au cours des années quatre-vingt, d'obstacles au licenciement ne semble avoir que faiblement contribué à l'accroissement de l'emploi – voir Abraham et Houseman (1993) pour les cas français et allemands et Blank et Freeman (1994) pour un commentaire général. Au total, les coûts de licenciements ne pourraient expliquer le chômage qui sévit actuellement dans les pays européens.

Cette présentation ignore toutefois certains effets pervers des coûts de licenciement sur la mobilité des salariés et le déroulement des négociations salariales.

a/ Des coûts de licenciement élevés peuvent conduire à maintenir les salariés dans des emplois à faible productivité. Quand la productivité d'un salarié baisse à la suite d'un choc, les obstacles aux licenciements retardent le moment où l'entreprise trouve intérêt à le licencier. Ainsi, à coûts de licenciement donnés, l'entreprise se séparera de certains de ses salariés quand leur productivité tombe en dessous d'un niveau clef ( $P_l$  dans la suite). Si les obstacles aux licenciements sont importants, on peut être conduit à une situation très inefficace d'un point de vue collectif où le salarié ne quitte pas son entreprise alors qu'il pourrait trouver un emploi à productivité plus élevée ailleurs.

Tel est le cas si, après un choc, on se trouve dans la situation où :

$$S > P_a > P > P_l$$

avec  $S$  salaire actuel du salarié,  $P_a$  sa productivité ou, de façon équivalente, son nouveau salaire en cas de changement d'emploi,  $P$  sa productivité dans son entreprise actuelle,  $P_l$  la productivité plancher qui déclencherait son licenciement compte tenu des coûts de licenciement que supporte son employeur actuel. Bien entendu, une telle situation reflète un phénomène de sur-assurance puisque les coûts de licenciement dépassent le véritable coût d'un changement d'entreprise pour le salarié considéré.

L'équilibre trouvé est cependant instable car le salarié et son entreprise ont intérêt à négocier pour partager le bénéfice potentiel lié à un changement d'entreprise. De fait, toute indemnité comprise entre  $S-P_a$  et  $S-P$  améliore à la fois la situation de l'entreprise et de son salarié : elle fait plus que compenser la perte de salaire pour le salarié qui change d'emploi ( $S-P_a$ ), mais reste inférieure au coût que l'employeur supporte en gardant un salarié dont la productivité a chuté (celui-ci est  $S-P$ ).

De telles négociations sont fréquentes : en France, de nombreux licenciements, surtout pour les cadres, interviennent après une transaction négociée. Cette négociation est cependant particulièrement complexe et demande notamment de la part du salarié une bonne connaissance des opportunités extérieures à l'entreprise en matière d'emploi. De ce point de vue, une négociation collective peut conduire à des économies d'échelle très importantes : les représentants des salariés sont alors en quelque sorte mandatés pour rechercher l'information et négocier au bénéfice de tous les salariés placés dans des positions similaires. Cette capacité à la négociation dépend des pays et en l'absence de mode efficace de représentation des salariés, des coûts de licenciement élevés peuvent conduire à un excessif manque de mobilité de la part des salariés.

b/ L'absence de liens entre salaires et obstacles aux licenciements dans la représentation de Bertola a souvent été critiquée. Snower, en particulier, dans la lignée de ses travaux sur le rôle des mécanismes *insiders/outsiders*, considère que les obstacles aux licenciements renforcent le pouvoir de négociation des salariés déjà employés (les *insiders*), à l'instar des allocations-chômage. Dans le cadre précédent, les salariés pourront demander un salaire qui dépasse leur productivité mais reste inférieur au seuil qui conduirait l'entreprise à les licencier. Dans cette perspective, l'emploi moyen est réduit non pas directement mais indirectement par suite d'un salaire réel maintenu artificiellement à un niveau trop élevé.

16. Voir l'article de C. Lefèvre dans ce numéro.

ments (16). Dans la plupart des pays d'Europe continentale, l'implication des entreprises dans la protection de leurs salariés peut apparaître plus contraignante car un maquis de réglementation encadre très étroitement les conditions d'embauche et de licenciement. L'entreprise est souvent conduite à employer des salariés dont elle se séparerait en l'absence de contraintes légales.

17. Voir OCDE (1994) pour une revue de littérature.

Emerson (1988), dans des travaux poursuivis ensuite à l'OCDE par Grubb et Wells (1993) (17), s'est essayé à l'exercice difficile qui consiste à définir ces contraintes. Trois principaux aspects de la réglementation du travail sont susceptibles de freiner ou d'empêcher les ajustements de main-d'œuvre souhaités par les firmes :

- les restrictions directes aux licenciements ;
- les limitations quant à l'utilisation de contrats à durée déterminée ou de travail temporaire ;
- et les limitations concernant le nombre d'heures travaillées au cours d'une période donnée (temps partiel, heures supplémentaires, travail de nuit, etc.).

Il n'est pas facile d'évaluer pour une législation particulière les contraintes réelles qu'elle entraîne pour les entreprises. Ainsi, la pratique ou l'interprétation généralement données par le juge peuvent s'écarter de la lettre des textes. Dans divers pays européens, des procédures administratives permettent de retarder des plans de licenciements ; dans le même temps, une partie de ce coût peut être supportée par l'État ou les collectivités locales – voir Abraham et Houseman (1993) pour l'exemple allemand, Anderton et Soteri (1995) pour le Royaume-Uni. Par ailleurs, il n'est pas possible, en général, d'analyser une mesure particulière indépendamment de l'ensemble du droit du travail. Ainsi, dans certains pays, des coûts de licenciements apparemment prohibitifs peuvent, de fait, être largement réduits grâce au recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire (Bentolila et Saint Paul, 1992, pour une analyse du cas espagnol).

Dans beaucoup de domaines, l'économiste tend à préférer une action publique qui s'appuie, quand cela est nécessaire, sur la taxation, comme c'est le cas aux États-Unis en matière de licenciements, plutôt que sur la ré-

glementation (18). En effet, bien que plus visibles, les coûts de la taxation sont souvent moins élevés que les coûts de la réglementation. Cette hiérarchie des instruments n'est cependant pas totalement évidente sur le marché du travail (voir Summers, 1989, pour un examen théorique de cette question). En fait, une analyse générale semble impossible et l'efficacité économique de chaque contrainte réglementaire doit être analysée de façon spécifique. On ne peut cependant s'empêcher de penser que la réglementation du travail dans nombre de pays européens résulte plus d'une accumulation de mesures prises à diverses époques que d'une réflexion d'ensemble sur la façon efficace de faire participer les entreprises à la protection de leurs propres salariés.

De façon générale, les décideurs publics, gestionnaires de l'assurance-chômage ou responsables de la réglementation du travail, se heurtent d'ailleurs à une réelle difficulté pour déterminer le niveau optimal et les modalités des obstacles aux licenciements, réglementaires ou financiers. Quelques principes généraux peuvent toutefois être dégagés.

– Il n'y a aucun sens à pénaliser fortement les licenciements quand ceux-ci ont un faible coût pour les salariés. C'est le cas si, en dépit du licenciement qui les touche, il existe une demande forte sur le marché du travail pour leur type de qualification. L'analyse des mouvements de main-d'œuvre dans divers pays souligne l'extraordinaire hétérogénéité des situations des entreprises dans un même secteur. Comme le suggèrent Lagarde *et alii* (1994), ceci reflète à la fois des différences dans les situations conjoncturelles mais aussi dans les choix de qualification de main-d'œuvre – et donc probablement dans ceux de technologie. Certaines entreprises connaissent des difficultés spécifiques et ne parviennent pas à utiliser au mieux les qualifications de leurs salariés. Dans un tel cas de figure, les coûts de licenciement doivent rester modérés : il n'est pas souhaitable à l'évidence de freiner la mobilité des salariés entre entreprises en déclin et

18. Du point de vue de l'efficacité économique, les droits de douane sont préférables aux quotas et une taxe sur le CO<sub>2</sub> est préférable à la plupart des réglementations limitant les émissions de gaz carbonique. La méfiance envers le recours à la réglementation s'explique également par des raisons qui ne sont pas strictement économiques. Le public est plus sensible aux coûts apparents de la fiscalité qu'aux coûts diffus d'une réglementation inadaptée. Les décideurs politiques peuvent plus facilement verser dans l'excès de réglementation que dans l'excès de taxation.

19. Saint Paul (1995) a ainsi présenté un modèle où les salariés sont incités à attendre d'être licenciés pour bénéficier d'indemnités de licenciements au lieu de tenter de migrer vers les secteurs en croissance. Il montre que ce défaut de coordination peut conduire à des équilibres caractérisés par un chômage plus élevé.

entreprises en croissance (19). Corollaire important mais d'application pratique difficile, il serait préférable de pénaliser les firmes qui licencient dans le seul cas où ces licenciements se traduisent par du chômage autre que de très courte durée. Dans le cas où les salariés licenciés retrouvent rapidement un emploi sans baisse notable de rémunération, il n'y a en effet aucun besoin d'imposer un coût à la firme.

– Les coûts de licenciement doivent être élevés quand le capital humain des salariés d'une entreprise est très spécifique, c'est-à-dire si ceux-ci doivent subir une forte baisse de rémunération pour trouver un emploi dans une autre entreprise. Ce n'est pas le cas de toutes les entreprises. Si les coûts de licenciement sont peu différenciés, il existe un risque réel de consentir aux salariés de certains secteurs un niveau excessif de protection.

– La capacité des firmes à financer cette protection couvre un large spectre selon notamment leur situation financière. Dans une PME familiale, les risques sont portés par l'entrepreneur dont la capacité à assurer ses salariés est beaucoup plus faible que pour une grande entreprise. De plus, même dans les grandes entreprises cotées en bourse, la capacité de ces entreprises à financer l'assurance-chômage publique par des taxes sur les licenciements est limitée par le niveau des fonds propres. Une forte pénalisation des licenciements peut conduire à la faillite des entreprises en difficulté. Ce constat, issu de l'imperfection des marchés financiers, pour reprendre un terme consacré, peut militer pour une certaine mutualisation du risque licenciement entre entreprises, au moins dans certains secteurs.

Au total, un système efficace de protection des salariés devrait prendre en compte cette diversité. Des coûts de licenciement homogènes conduisent naturellement à une sous-assurance sur certains segments du marché du travail et à une sur-assurance des salariés potentiellement les plus mobiles. Ceci conduit à s'interroger sur les capacités à l'adaptation entre secteurs, voire entre firmes ou entre catégories de salariés.

## Protection des salariés et organisation des relations sociales

L'efficacité du système de protection des salariés semble dépendre du mode d'organisation des relations sociales. D'une part, les mécanismes de formation des salaires in-

fluent fortement sur le degré d'assurance que les salariés peuvent espérer. D'autre part, un système efficace de représentation des salariés peut permettre de mieux adapter secteur par secteur, voire entreprise par entreprise, les modalités de cette protection.

## Protection et régulation salariale

Un des principaux obstacles à un haut niveau de protection des salariés, quelles qu'en soient les modalités, réside dans les risques de dérapages salariaux qui peuvent l'accompagner. Les entreprises peuvent en effet craindre que des salariés mieux protégés ne se montrent plus exigeants lors des négociations salariales et tentent d'obtenir une progression des rémunérations qui dépasse celle de leur productivité. Ce risque dépend cruciallement du mode d'organisation des négociations salariales. Il semble maximal quand, dans un cadre de négociation très décentralisé, les salaires sont déterminés par les rapports de force entre l'entreprise et ses salariés. En un mot, il doit y avoir une cohérence d'ensemble des rapports sociaux : pour que l'entreprise et/ou l'assurance-chômage puissent accorder un haut degré de protection, il doit y avoir parallèlement un accord pour faire évoluer les rémunérations en fonction de règles claires et reconnues par tous.

Dans les pays où la protection des salariés est la meilleure (Europe du Nord, Allemagne), les négociations salariales au niveau de l'entreprise sont encadrées par des négociations centralisées qui fixent un cadre de référence dont les entreprises ne peuvent guère s'écarter. Un tel système, parce qu'il exige beaucoup d'auto-discipline de la part des employeurs et des salariés, peut fonctionner dans un pays donné et se révéler inadapté ailleurs. De fait, comme le constatait Calmfors (1993) à l'issue d'un examen très approfondi de la littérature économique sur les niveaux de négociations salariales, « *les liens entre centralisation et performances macro-économiques apparaissent si complexes qu'il est peu probable que s'établisse un consensus scientifique sur la meilleure façon d'organiser les négociations salariales* ». Nous y reviendrons en conclusion.

## Des contrats librement négociés entre entreprises et salariés

Notre examen des modes d'assurance possibles a suggéré que, à l'exception des petites entreprises n'ayant pas un accès suffisant aux marchés financiers, il n'était pas illogique que la

protection des salariés soit très largement financée par l'entreprise qui les emploie. Cette observation peut inciter à un changement assez radical de perspective en matière d'assurance contre les aléas de carrière : dans cette hypothèse où les entreprises seraient les assureurs naturels de leurs salariés, on peut se demander si, plutôt qu'une intervention de la puissance publique, il n'est pas préférable de laisser entreprises et salariés négocier le degré de protection souhaitable. Cela permettrait de calibrer plus facilement cette protection en fonction de la situation spécifique de chaque secteur économique. Le débat assurance publique *versus* assurance privée semble ainsi rebondir.

De fait, l'une des justifications traditionnelles de l'intervention publique en matière d'assurance, celle qui repose sur les asymétries d'information, perd de sa pertinence dans le cas où l'assureur privé contre les aléas de carrière serait directement l'employeur du salarié. En effet, l'employeur dispose d'une information tout à fait significative sur les risques supportés par ses salariés. D'une part, avant d'offrir un contrat très protecteur, il peut demander une période d'essai (contrat à durée déterminée dans le cas français) afin de mieux connaître les caractéristiques de son employé (qualification réelle, assiduité, etc.). Après cette période, l'entreprise bénéficie d'une information qui lui permet de tarifier son « contrat » d'assurance et proposer au salarié – qui passe du statut de travailleur à durée déterminée à celui d'employé permanent – un « paquet » salaire/stabilité de l'emploi. Le principe général d'une telle négociation est clair. Un haut niveau de stabilité de l'emploi est compensé par un salaire inférieur à la productivité moyenne espérée par l'employeur dans le futur : l'écart entre productivité attendue et salaire constitue l'équivalent d'une prime d'assurance. D'autre part, l'entreprise a une bien meilleure information que ses salariés sur sa propre situation et la probabilité qu'elle soit conduite à licencier dans le futur. Si asymétrie d'information il y a, il n'est donc pas évident qu'elle soit à l'avantage des salariés et au détriment de l'entreprise.

Dans certains pays, entreprises et salariés sont effectivement capables de s'entendre sur une protection négociée contre les aléas de carrière :

– Aux États-Unis, suite à des accords avec les syndicats, une proportion importante des salariés de l'industrie bénéficient d'un complément d'indemnités chômage payé par l'entreprise en

cas de licenciement (environ 50 % des salariés de l'industrie d'après Oswald, 1986).

– En Allemagne, dans certains secteurs, le contrat de travail précise que les licenciements collectifs doivent faire l'objet d'un accord entre l'entreprise et les représentants syndicaux. Les indemnités de licenciement ne sont pas définies *a priori*. Un tel contrat peut sembler trop protecteur et conduire à une insuffisante mobilité des salariés. Cependant, si entreprises et représentants des salariés ont une forte aptitude à la négociation, des coûts de licenciement officiellement très élevés peuvent malgré tout autoriser la mobilité nécessaire des salariés entre entreprises ou secteurs (cf. encadré 3).

Enfin, même quand il n'existe pas de contrat formel, il existe souvent un contrat implicite entre l'entreprise et ses salariés. L'entreprise sait que sa réputation en matière de gestion des ressources humaines influencera les salaires qu'elle aura à offrir pour attirer des travailleurs.

### **D'autres justifications à l'intervention publique**

Peut-on cependant faire l'économie d'une intervention publique et laisser employeurs et salariés contracter librement ? Deux raisons fondamentales peuvent être avancées pour justifier que la sphère publique intervienne.

En premier lieu, la capacité des salariés et des employeurs à conclure spontanément des contrats apparemment mutuellement avantageux est limitée (Addison et Portugal, 1992). Le défaut de coordination des salariés constitue la principale difficulté. Chaque salarié pris individuellement manque de l'information nécessaire pour négocier des contrats complexes. Les organisations syndicales ont en principe un rôle clef à jouer pour en quelque sorte mutualiser la recherche de l'information nécessaire à la conduite de la négociation. Dans ce cadre, le droit du travail permet de généraliser à moindre coût à l'ensemble des entreprises des dispositifs qui pourraient plus difficilement émerger de négociations décentralisées.

En second lieu, un organisme public d'indemnisation du chômage est nécessaire même si les entreprises et les salariés sont capables de s'entendre sur des contrats, explicites ou implicites, qui protègent ces derniers. D'une part, les petites entreprises n'ayant pas accès aux

marchés financiers ne sont pas réellement en position d'assurer leurs salariés. D'autre part, mêmes les grandes entreprises subissent un risque de faillite, ce qui confère à l'assurance-chômage publique un rôle de ré-assureur : en cas de faillite, les salariés ne sont pas laissés sans ressources. Enfin, de tels contrats librement négociés ne doivent pas interdire les licenciements – nous avons vu que cela serait très inefficace – mais prévoir une compensation. Il est clair que le travailleur licencié, qui ignore le temps qu'il lui faudra pour retrouver un emploi, préfère également recevoir une allocation-chômage mensuelle versée jusqu'à sa reprise d'emploi plutôt qu'uniquement une indemnité de licenciement forfaitaire qui ne le couvrirait pas si sa recherche d'emploi s'avérait plus longue qu'escompté. Pour des raisons évidentes, l'entreprise est mal placée pour verser des allocations mensuelles et surtout pour contrôler la réalité de la recherche d'emploi. L'efficacité économique pousse vers un système dans lequel l'entreprise verse une indemnité de licenciement à un système public d'assurance-chômage qui lui-même verse une allocation mensuelle au salarié licencié tout en vérifiant la réalité de la recherche d'emploi. Dans ce cas, l'assurance-chômage publique intervient en quelque sorte comme un sous-traitant pour le compte des entreprises afin de vérifier la réalité de la recherche d'emploi et surtout pour fournir l'infrastructure administrative capable de verser les allocations mensuelles.

Au total, une forte intervention publique en matière de protection des salariés est probablement incontournable. Le système de protection contre les aléas de carrière pourrait cependant être plus flexible que celui actuellement en place dans beaucoup de pays, dont la France, et ouvrir plus largement la possibilité de contrats librement négociés entre salariés et entreprises. Sans entrer dans le détail, notons simplement qu'un système d'assurance-chômage peut, par exemple, envisager de réduire les cotisations dans les secteurs, voire les firmes, où les salariés bénéficient d'un haut niveau d'assurance par leur employeur. Un mécanisme de ce type existe aux États-Unis puisque les cotisations chômage des entreprises dépendent de leur recours aux licenciements : l'objectif est bien de répercuter sur les entreprises le coût des licenciements qu'elles décident. Ceci peut aussi constituer

une incitation puissante à négocier de tels accords privés d'assurance.

\*  
\* \*

Cet article nous a conduit à nous écarter de certaines analyses traditionnelles en matière de protection des salariés contre les aléas de carrière pour principalement deux raisons. La première est l'insuffisante prise en compte dans nombre d'approches du coût de l'incertitude qui pèse sur les salariés ; la seconde réside dans le manque fréquent de réflexion approfondie sur les modalités du partage de ce type de risque dans les sociétés modernes. Invoquer des mécanismes d'anti-sélection pour rejeter la prise en charge de ce risque par des assureurs privés (Barr, 1992) et justifier un système d'assurance-chômage public semble masquer l'essentiel, même si ce type d'explication est valable dans d'autres champs de la protection sociale. La difficulté de la sphère privée à protéger les salariés provient avant tout des obstacles qu'entreprises et salariés rencontrent pour négocier spontanément de telles assurances.

Les entreprises ont pourtant, à des degrés divers selon leur taille, vocation à assurer leurs salariés. Elles ont pour l'essentiel l'information nécessaire. Les actionnaires assument les risques pesant sur le capital physique et il n'existe pas de raison fondamentale pour qu'il en aille différemment pour ce qu'on qualifie de capital humain.

L'obstacle, dont l'importance varie selon les pays, vient surtout de l'insuffisante coordination des salariés pour tirer parti de cette offre potentielle d'assurance. D'une part, les entreprises manquent souvent d'interlocuteurs pour conclure des contrats mutuellement avantageux. Dans de nombreuses situations, une négociation atomisée avec chacun des salariés est difficile et en tout cas moins efficace qu'une négociation menée par des représentants dûment mandatés des salariés. D'autre part, dans de nombreux pays dont la France, l'aptitude des entreprises et des salariés à passer des contrats bute sur la question salariale. Les entreprises ne peuvent accorder une garantie explicite ou implicite sur la protection de l'emploi si cette garantie les met en situation de faiblesse en matière salariale. Un contrat en matière d'emploi doit avoir sa contrepartie dans le domaine des rémunérations qui doivent suivre des règles explicites ou implicites assez stables. À l'extrême, une totale centralisation de la négocia-

tion salariale peut apparaître comme une solution dans certains pays, mais son manque de flexibilité peut poser problème (Calmfors, 1993). Inversement, les négociations peuvent rester totalement décentralisées mais disposer de références extérieures qui aident entreprises et salariés à s'entendre. Comme le soulignent Layard *et alii* (1991), « *si le climat de l'opinion s'y prête, les négociateurs peuvent conclure une sorte de contrat implicite qui les conduit, sauf événements exceptionnels, à s'aligner sur un accord de référence déjà conclu* ». En d'autres termes, de même que l'Insee rend possible de nombreux contrats privés en produisant ses indices de prix, la négociation salariale est rendue plus facile s'il existe une infrastructure sociale produisant des références admises en matière d'évolution des rémunérations.

À l'évidence, la capacité d'une société à susciter des comportements coopératifs de ce type ne se décrète pas. Elle suppose d'une part un grand effort d'organisation des salariés et des employeurs et l'émergence d'organisations suffisamment représentatives (voir Bognanno et Kleiner, 1992, pour un aperçu des débats américains sur le rôle des organisations syndicales). D'autre part, les différents groupes sociaux doivent partager une vision assez proche de l'organisation sociale et interagir de façon coopérative, afin d'éviter de remettre en cause le « contrat social » existant, même en présence de chocs importants. Certains exemples étrangers illustrent d'ailleurs la possibilité d'un cercle vertueux puisque des comportements coopératifs augmentent la capacité d'assurance du système économique et améliorent de ce fait sa légitimité aux yeux des différents groupes sociaux. □

## BIBLIOGRAPHIE

**Abraham K.G. et Houseman S.S. (1993)**, « Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium », *NBER, Working Paper Series*, n° 4390.

**Addison J. et Portugal P. (1992)**, « Advance Notice: From Voluntary Exchange to Mandated Benefits », in *Labor Market Institutions and the Future Role of Unions*, Bognanno M. et Kleiner M. Eds, Blackwell Publishers, Cambridge, MA.

**Anderton B. et Soteri S. (1995)**, « The Determination, Persistence and Flexibility of UK Employment and Unemployment », *NIESR Discussion Paper*.

**Atkinson T. et Micklewright J. (1991)**, « Unemployment Compensation and Labour Market Transitions: A Critical Review », *Journal of Economic Literature*, vol. 29, pp. 1679-1727.

**Auerbach A. et Kotlikoff L.J. (1987)**, *Dynamic Fiscal Policy*, Cambridge University Press, Cambridge.

**Barr N. (1992)**, « Economic Theory and the Welfare State: A Survey and Interpretation », *Journal of Economic Literature*, vol. 30, pp. 741-803.

**Bentolila S. et Saint-Paul G. (1992)**, « The Macroeconomic Impact of Flexible Labor Contracts, with an Application to Spain », *European Economic Review*, vol. 36, pp. 1013-1053.

**Bertola G. (1990)**, « Job Security, Employment and Wages », *European Economic Review*, vol. 34, pp. 851-886.

**Blanchet D. (1995)**, « Retirement and Preretirement as Unemployment Insurance », *Mimeo Insee*.

**Blank R. et Freeman R.B. (1994)**, « Evaluating the Connection between Social Protection and Economic Flexibility », in *Social Protection versus Economic Flexibility: Is there a Trade-off?*, R. Blank Ed., University of Chicago, Chicago.

**Bognanno M. et Kleiner M. (1992)**, *Labor Market Institutions and the Future Role of Unions*, Blackwell Publishers, Cambridge, MA.

**Burtless G. (1995)**, « International Trade and the Rise in Earnings Inequality », *Journal of Economic Literature*, vol. 33, n° 2, pp. 800-816.

**Calmfors L. (1993)**, « Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance - A Survey », *OECD Economic Studies*, n° 21, pp. 161-191.

**Carroll C.D. (1992)**, « The Buffer-Stock Theory of Saving: Some Macroeconomic Evidence », *Brookings Paper on Economic Activity*, n° 2, pp. 61-156.

**Cases C. (1993)**, « Durée du chômage et comportement d'offre de travail : une revue de littérature », *Document de travail Insee*, n° G-9302.

**Cerc (1994)**, *Précarité et Risque d'exclusion en France*, La Documentation française.

**Clark K., Leslie D. et Symons E. (1994)**, « The Cost of Recessions », *The Economic Journal*, vol. 104, pp. 20-36.

- Cotis J.-P. et Mihoubi F. (1990)**, « L'hystérésis du taux de chômage en Europe », *Économie et Prévision*, n° 92-93, Vol. 1 et 2.
- Deaton A. (1991)**, « Saving and Liquidity Constraint », *Econometrica*, vol. 59, n° 5, pp. 1221-1248.
- Easley D., Kiefer N.M. et Posden U. (1985)**, « An Equilibrium Analysis of Optimal Unemployment Insurance and Taxation », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 100, Supp. 1985, pp. 989-1010.
- Emerson M. (1988)**, « Regulation or Deregulation of the Labor Market: Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the Industrialised Countries », *European Economic Review*, vol. 32, pp. 775-817.
- Grubb D. et Wells W. (1993)**, « Employment Regulations and Pattern of Works in EC countries », *OECD Economic Studies*, n° 21, pp. 7-56.
- Hellwig M. (1987)**, « Some Recent Developments in the Theory of Competition in Markets with Adverse Selection », *European Economic Review*, vol. 31, pp. 319-325.
- Herpin N. (1992)**, « Les conséquences du chômage sur la consommation », *Économie et Statistique*, n° 256, pp. 43-57.
- Insee (1994)**, *L'Économie française*, Le Livre de Poche, Paris.
- Insee (1995)**, *Mouvements de Main-d'oeuvre*, Collection Emplois et Revenus.
- Jacobson L.S., LaLonde R.J. et Sullivan D.G. (1993)**, « Earnings Losses of Displaced Workers », *American Economic Review*, vol. 83, n° 4, pp. 685-709.
- Joutard X. et Ruggiero M. (1994)**, « Taux de sortie du chômage à l'approche de la fin des droits à l'indemnisation », *Économie et Prévision*, n° 113-114, pp. 189-205.
- Lagarde S., Maurin É. et Torelli C. (1994)**, « Créations et suppressions d'emplois en France : une étude de la période 1984-1992 », *Économie et Prévision*, n° 112-113, pp. 67-88.
- Layard R., Nickell S. et Jackman R. (1991)**, *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.
- Lucas R. (1987)**, *Models of Business Cycles*, New York, Blackwell.
- Meyer B. (1995)**, « Lessons from the US Unemployment Insurance Experiments », *Journal of Economic Literature*, vol. 33, pp. 91-131.
- OCDE (1993)**, *Employment Outlook*, Paris.
- OCDE (1994)**, *The OECD Jobs study*, Vol. I et II, Paris.
- Oswald A. (1986)**, « Unemployment Insurance and Labor Contracts under Asymmetric Information: Theory and Facts », *American Economic Review*, vol. 76, n° 3, pp. 365-377.
- Pujol T. (1995)**, « Unemployment Duration and the Welfare Impact of Unemployment Benefits », *Mimeo*, IMF.
- Saint-Paul G. (1995)**, « The High Unemployment Trap », *The Quarterly Journal of Economics*, n° 110 (2), mai, pp. 527-550.
- Schiller R.J. (1993)**, « Macro Markets: Creating Institutions for Managing Society's Largest Economic Risks », in *Clarendon Lectures in Economics*, Oxford University Press.
- Summers L. (1989)**, « Some Simple Economics of Mandated Benefits », *American Economic Review*, vol. 79, n° 2, pp. 177-183.
- Weil P. (1993)**, « Precautionary Savings and the Permanent Income Hypothesis », *Review of Economic Studies*, n° 60, pp. 367-383.