

Une sécurité sociale verte sur le marché du travail¹

une assurance salariale pour accompagner la transition des travailleurs bruns



Edouard Manet, *Le banc dans le jardin de Versailles, 1881*

La transition écologique impose une transformation rapide du tissu productif, dont les coûts seront concentrés sur un nombre limité de secteurs et de travailleurs. Si l'effet net sur l'emploi devait rester limité, l'impact sectoriel serait considérable : les secteurs les plus émetteurs concentrent 70 % des émissions pour 6 % seulement de l'emploi. Les travailleurs des secteurs bruns subissent, en cas de perte d'emploi, une baisse durable de revenu plus forte que la moyenne. Les dispositifs existants n'empêchent ni cette perte ni les difficultés des territoires concernés. Un dispositif assurance salariale offrirait une réponse ciblée : elle indemniserait non pas la perte d'emploi, mais la baisse de salaire au retour à l'emploi. En France, un dispositif paritaire au niveau d'une dizaine de branches couvrirait environ 4,8 millions de salariés, pour un coût annuel compris entre 180 et 480 M€, soit l'équivalent d'une cotisation d'environ 0,2 % de leur masse salariale.

—

¹ Cette note est une version abrégée d'un rapport écrit par Cyprien Batut et Lison Brochet « Une sécurité sociale verte sur le marché du travail : une assurance salariale pour accompagner la transition des travailleurs bruns » dans le cadre d'un colloque de la Direction Générale De La Cohésion Sociale qui se tiendra en septembre 2026.

Une sécurité sociale verte sur le marché du travail : une assurance salariale pour accompagner la transition des travailleurs bruns

1. La transition écologique va déplacer durablement les travailleurs bruns

Décarboner notre économie passe par deux canaux qui pèsent l'un et l'autre sur le marché du travail. Soit une contraction de l'activité dans les secteurs les plus émetteurs, soit le remplacement du capital productif par des technologies aujourd'hui moins efficaces. Originellement pensée comme un problème de mobilisation du capital, la transition doit donc aussi être lue à travers ses conséquences sur le marché du travail. Ainsi, le rapport Pisani-Ferry et

Mahfouz (2023)¹ anticipe un impact macroéconomique de l'ordre de -1% du PIB en 2040 : à relation entre croissance et chômage inchangée, cela se traduirait en France par environ 0,35 point de chômage en plus².

C'est surtout la composition de l'emploi qui sera bouleversée. En 2022, selon Eurostat, les douze secteurs les plus émetteurs concentrent 70 % des émissions de gaz à effet de serre pour à peine 6 % des emplois en France³. Cette asymétrie, illustrée dans la figure 1, signifie qu'une politique environnementale efficace passe nécessairement par une contraction durable de certaines activités et une réallocation massive du capital productif, et des emplois qui vont avec. Les estimations macroéconomiques disponibles convergent et indiquent que l'effet net agrégé sur l'emploi est faiblement négatif, mais cache des réallocations sectorielles de bien plus grande ampleur : les salariés des secteurs les plus émetteurs seront en première ligne⁴.

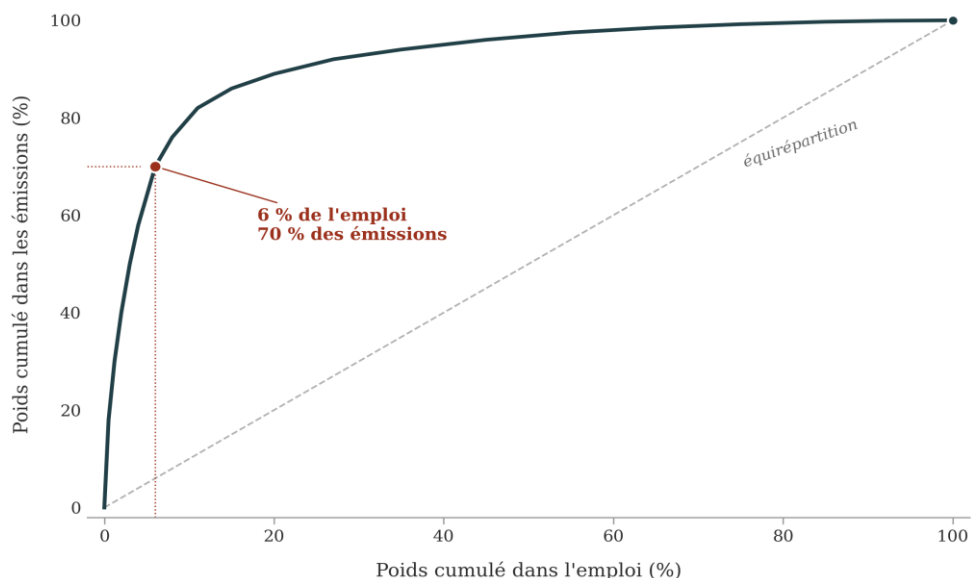
1 Pisani-Ferry J. et Mahfouz S. (2023), Les incidences économiques de l'action pour le climat, France Stratégie, chap. 8

2 Fontanari C., Palumbo A. et Salvatori C. (2022), « The updated Okun method for estimation of potential output with alternative measures of labor underutilization », *Structural Change and Economic Dynamics*, 60, p. 158-178.

3 Eurostat, Air emissions accounts (env_ac_ainah_r2), calculs des auteurs. Sont considérés les douze secteurs les plus émetteurs en France en 2022 : raffinage, transports par eau, transport aérien, papier-carton, autres produits minéraux non métalliques, métallurgie, chimie, production d'électricité-gaz-vapeur, pêche-aquaculture, activités immobilières, assainissement-gestion des déchets, et transports terrestres.

4 Fontaine, F., Ollivier, H., Saussay, A., & Schubert, K. (2023). Transition énergétique: faut-il craindre pour l'emploi?. *Notes du conseil d'analyse économique*, 80(5), 1-12.

Figure 1 — Les secteurs les plus émetteurs concentrent les émissions, pas l’emploi



Source : Eurostat, calculs des auteurs.

Lecture : en 2022, les douze secteurs les plus émetteurs concentraient près de 70 % des émissions de gaz à effet de serre pour à peine 6 % de l’emploi en France.

Cette réallocation sera particulièrement douloureuse car les emplois bruns sont des emplois de relativement bonne qualité. L’OCDE rapporte que, malgré un niveau de diplôme plus faible, les salariés des secteurs fortement émetteurs ont une plus faible probabilité d’occuper un emploi mal payé et une plus forte probabilité d’accéder aux hauts salaires¹. Ces emplois sont majoritairement à temps plein et en CDI, ce qui n’est pas garanti pour les emplois créés par la transition. À l’international, Valero et al. (2021) estiment la prime salariale des

emplois verts à 17 %–22 % en moyenne dans les pays européens, et Sato et al. (2023) à 15 % aux États-Unis et au Royaume-Uni en 2010². À caractéristiques égales, les salariés des emplois bruns sont en moyenne payés 4 % à 6 % au-dessus du marché en France en 2023³, une prime salariale qui s’est réduite depuis 2019 mais reste significative.

Ils sont aussi occupés par des profils plus exposés aux désagréments sur le marché du travail. D’après l’Enquête Emploi 2023, les travailleurs bruns sont en moyenne plus âgés de deux ans, masculins à 72 % (contre 50 % sur le marché du travail), et 40 % n’ont pas

¹OCDE (2024), OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market, Paris : OCDE, doi: 10.1787/ac8b3538-en.

²Valero A. et al. (2021), Are « green » Jobs Good Jobs?, Centre for Economic Performance ; Sato M. et al. (2023), Skills and Wage Gaps in the Low-Carbon Transition: Comparing Job Vacancy Data, Grantham Institute, LSE.

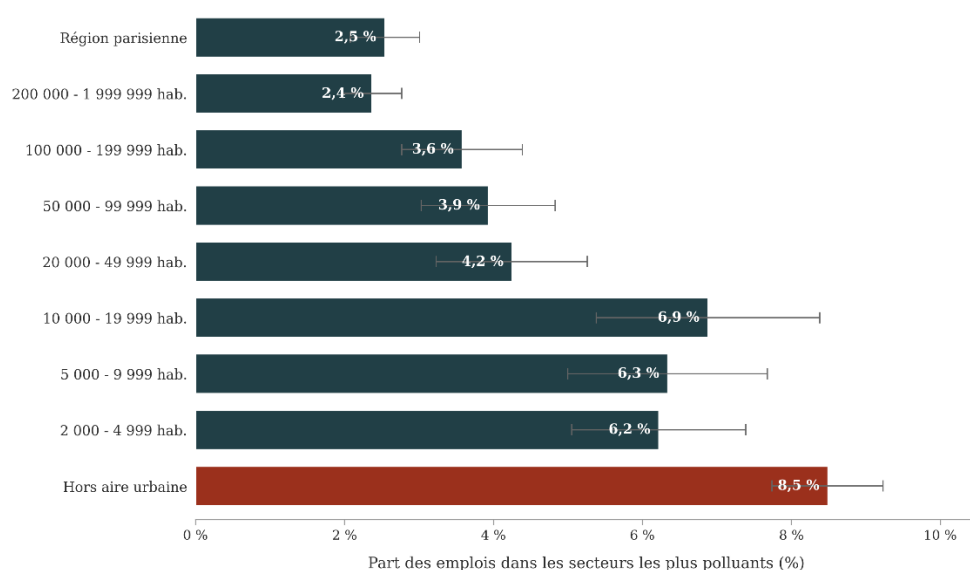
³Estimation par moindres carrés ordinaires sur l’Enquête Emploi en continu (INSEE), sur un échantillon représentatif des salariés âgés de 25 à 54 ans, en contrôlant pour l’année, le sexe, la situation matrimoniale, la région, l’âge, l’ancienneté, le diplôme et l’origine.

de diplôme du supérieur (contre 32 % en moyenne). Ces caractéristiques rendent plus difficile la reconversion : le coût d'opportunité d'une formation est élevé pour des salariés expérimentés, et leurs compétences, souvent techniques et spécifiques à un secteur, sont peu transférables¹.

Enfin, ces emplois sont concentrés en dehors des grandes villes. Les activités les plus polluantes sont historiquement implantées dans les territoires riches en

ressources, souvent ruraux ou industriels en reconversion². En France, la proportion d'emplois dans les huit secteurs les plus polluants décroît linéairement avec la taille de l'aire urbaine : elle est près de trois fois supérieure hors aire urbaine par rapport à la région parisienne (figure 2)³. Conséquence : retrouver un emploi équivalent dans la même zone géographique sera plus difficile, et les marchés du travail locaux risquent d'être affectés dans leur ensemble.

Figure 2 — La part des emplois polluants décroît avec la taille de l'aire urbaine



Source : *Enquête Emploi 2023, calculs des auteurs*

Lecture : hors aire urbaine, entre 7,7 % et 9,2 % des emplois relèvent des huit secteurs les plus polluants ; en région parisienne, cette part est de 2,1 % à 3,0 % seulement. Les barres représentent le point milieu de l'intervalle de confiance à 95 %.

¹ Cyprien Batut et Jonas Kaiser (2024), « Accompagner la transition sur le marché du travail : des problèmes et quelques solutions », Rapport - Institut Avant-garde, Septembre 2024.

² Hanson G. (2023), « Local Labor Market Impacts of the Energy Transition: Prospects and Policies », NBER Working Paper ; Bluedorn J. et al. (2023), « Transitioning to a greener labor market: Cross-country evidence from microdata », Energy Economics, 126.

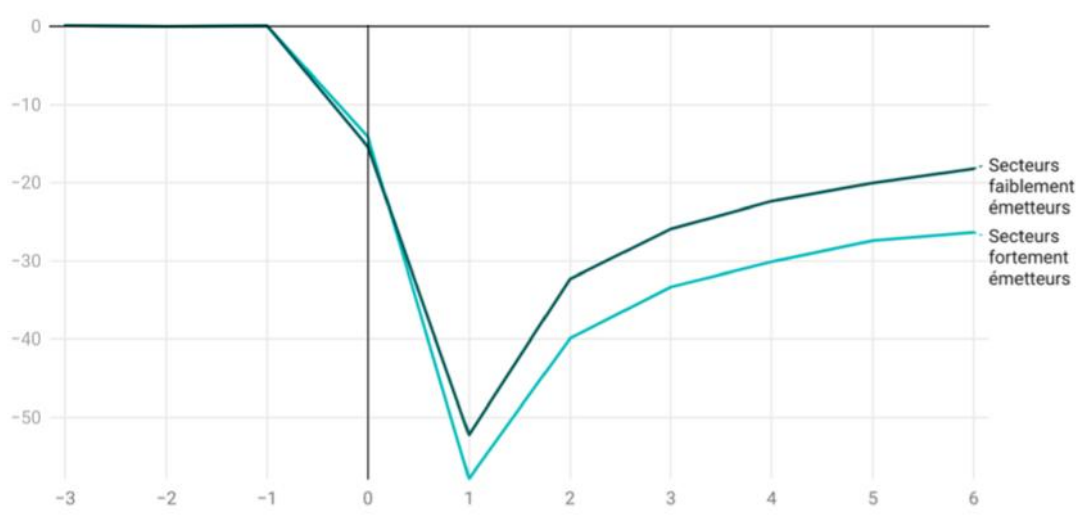
³ Saussay A. et al. (2022), « Who's fit for the low-carbon transition? Emerging skills and wage gaps in job ad data ».

2. La perte d'emploi coûte plus cher aux travailleurs des secteurs bruns

Six ans après la perte d'emploi, les travailleurs bruns ne rattrapent pas leur ancien niveau de revenu. Dans les pays de l'OCDE, les travailleurs des secteurs à faibles émissions subissent une baisse de revenu cumulée de 29 % dans les six années suivant le déplacement ; ceux des secteurs à fortes

émissions, de 36 % (figure 3). Tous les travailleurs subissent une baisse de salaire brutale dans la première année, mais la résorption est plus lente pour les bruns : six ans plus tard, leur salaire reste 26,3 % inférieur à son niveau d'avant déplacement, contre 18,2 % pour les verts¹.

Figure 3 — La perte d'emploi laisse des traces plus durables dans les secteurs bruns



Source : OCDE (2024), *OECD Employment Outlook 2024*.

Lecture : six ans après la perte d'emploi, le salaire des travailleurs des secteurs fortement émetteurs reste 26 % inférieur à son niveau pré-déplacement, contre 18 % pour les secteurs faiblement émetteurs. Champ : moyenne sur 14 pays de l'OCDE. Source : OCDE (2024), *OECD Employment Outlook 2024*.

L'écart entre travailleurs bruns et verts vient d'un salaire plus faible au retour à l'emploi. La baisse de revenu durable n'est pas seulement due à la période passée au chômage, mais à un salaire de réembauche structurellement inférieur du fait de la prime

salariale présente dans les secteurs bruns. En France, dans les six années suivant la perte d'un emploi brun, environ 17 % de la baisse de revenu cumulée s'explique par ce différentiel de salaire¹³. Et plus le temps passe, plus ce facteur prend de l'importance : à

¹OCDE (2024), op. cit. Champ: Allemagne, Australie, Autriche, Canada, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède.

¹³Les données utilisées pour la construction de la Figure 3.11 du rapport OCDE 2024 montrent qu'en France, dans les six années suivant la perte d'un emploi brun, le salaire de réembauche plus faible est responsable d'une

l'horizon de six ans, il représente 38 % de la baisse de revenu (secteurs bruns et verts confondus), soit -8,5 points pour les travailleurs des secteurs bruns contre -6 points pour les verts.

Cette différence s'enracine dans une asymétrie d'opportunités. Comme nous l'avons montré, les travailleurs des secteurs bruns en recherche d'emploi disposent de peu d'alternatives à salaire équivalent, ce qui affaiblit leur pouvoir de négociation. Les compétences spécifiques qu'ils ont acquises sont peu valorisables ailleurs, et les professions ouvertes aux salariés peu qualifiés sont en moyenne moins bien rémunérées. À cela s'ajoute la concentration géographique : la transition pèse sur les marchés locaux dans leur ensemble, pas seulement sur les individus déplacés.

Les dispositifs actuels ne suffisent pas à compenser ces pertes. Plusieurs rapports récents montrent que les dispositifs censés organiser les transitions professionnelles, Transco, Démission-Reconversion, Conseil en évolution professionnelle (CEP), compte personnel de formation (CPF), ne rencontrent qu'un succès limité¹⁴. En 2023, seuls 354 dossiers individuels Transco ont été déposés ; le CEP a accompagné moins de 180 000 actifs ; et selon une enquête Dares, la reconversion professionnelle n'est l'objectif que de 26 % des usagers du CPF. L'assurance chômage, elle, préserve le pouvoir d'achat

pendant une durée limitée, mais ne corrige pas la baisse de salaire à la réembauche. Or, c'est précisément là que se joue une partie du coût de long terme de la transition pour les salariés concernés.

3. L'assurance salariale : une réponse ciblée au coût de long terme de la transition

Le principe est simple. L'assurance salariale garantit aux salariés qui viennent de perdre leur emploi une part de leur salaire antérieur dans leur prochain emploi. À la différence de l'assurance chômage, qui couvre la perte de revenu liée à l'arrêt du travail, elle couvre le risque de baisse durable de salaire au retour à l'emploi. LaLonde (2007) soulignait déjà que, pour les travailleurs avec une forte ancienneté, la perte d'emploi a des conséquences comparables à un sinistre majeur car ils perdent le bénéfice de leur ancienneté dans leur ancien emploi, un risque pourtant non assuré¹⁵.

Elle peut aussi accélérer le retour à l'emploi. Les travaux de Le Barbanchon, Rathelot et Roulet (2019) sur données administratives françaises montrent que le salaire de réserve des chômeurs se situe le plus souvent au niveau de leur salaire antérieur ou légèrement en dessous¹⁶. En revalorisant le gain perçu au retour à l'emploi, l'assurance salariale baisse mécaniquement le salaire de

baisse de 6,59% du revenu ; l'absence d'emploi, d'une baisse de 19,17% ; et la baisse du nombre de jours travaillés, d'une baisse de 13,15 %.

¹⁴Bourguignon B. et al. (2024), Transitions professionnelles : dynamiser et mieux cibler l'action publique, Rapport IGAS n°2023-108R ; France Compétences (2025), Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du CEP, édition 2024 ; Bouvart C. et Donne V. (2023), Relever collectivement le défi des transitions professionnelles, France Stratégie.

¹⁵LaLonde R. J. (2007), The Case for Wage Insurance, Council on Foreign Relations ; Rabaté S. et al. (2025), The Effect of Adverse Life-events on Income Trajectories, Discussion Paper No. 460.

¹⁶Le Barbanchon T., Rathelot R. et Roulet A. (2019), « Unemployment insurance and reservation wages: Evidence from administrative data », Journal of Public Economics, 171, p. 1-17.

réserve et incite à accepter un éventail plus large d'offres. Pour les travailleurs proches de la fin de carrière, ceux pour qui la formation a un rendement faible, elle constitue ainsi une protection mieux calibrée que la formation ou une allocation chômage plus longue qui ont peu d'avantages concrets.

Plusieurs pays ont déjà mis en œuvre des dispositifs analogues. En Allemagne, le dispositif Entgeltsicherung (2003-2012) versait aux chômeurs de plus de 50 ans 50 % de la différence entre leur ancien et leur nouveau salaire la première année, et 30 % la seconde¹⁷. Au Japon, la prime d'emploi continu pour les seniors compense partiellement les travailleurs entre 60 et 65 ans qui retrouvent un emploi à moins de 75 % de leur salaire antérieur. Aux États-Unis, le Reemployment Trade Adjustment Assistance (2009-2022) couvrait les travailleurs de 50 ans et plus déplacés par le commerce international, à hauteur de 50 % du différentiel de salaire et plafonné à 10 000 dollars¹⁸. Hyman, Kovak et Leive (2024) montrent que ce programme a accéléré le retour à l'emploi et augmenté les revenus cumulés à long terme, avec un coût net pour l'État américain qui semble même négatif une fois prises en compte les externalités budgétaires.

Trois critiques sont régulièrement adressées au dispositif.¹⁹ La première porte sur l'efficacité : en réduisant la sélectivité des chômeurs, l'assurance salariale peut diminuer la qualité des emplois retrouvés. La

deuxième porte sur l'équité : elle peut sauvegarder des rentes liées à des activités polluantes. La troisième est politique : elle peut être vue comme un moyen d'acheter la paix sociale et de subventionner l'offre de travail quand les employeurs ne font pas l'effort de rendre les conditions d'emploi plus compétitives. Les évaluations des programmes existants montrent toutefois qu'au moins du côté de l'efficacité, l'effet d'assurance domine l'aléa moral : dans le cas du RTAA, les bénéficiaires retrouvent plus rapidement un emploi (plus 15 points d'emploi après deux ans) et avec un taux de remplacement du revenu antérieur supérieur de plus de 10 points en moyenne²⁰. Du côté de l'équité et du politique, il faut reconnaître que nous sommes dans des cas où les pertes d'emploi liées aux politiques de transition sont la conséquence d'événements hors du contrôle des travailleurs et de leur management. Plus que cela : les emplois perdus appartiennent à des secteurs dont le déclin est souhaitable. Une compensation semble donc souhaitable.

4. Un dispositif paritaire de branche, finançable par 0,2 % de la masse salariale

A quoi pourrait ressembler un tel dispositif en France ? Nous tentons d'en présenter un rapide portrait ici.

L'assurance salariale ne peut pas passer par une modulation des cotisations chômage existantes. Le régime d'assurance

¹⁷Dietz M. et al. (2011), « Die Entgeltsicherung für Ältere: Ein Auslaufmodell? », WSI-Mitteilungen, p. 226-233.

¹⁸Hyman B. G., Kovak B. K. et Leive A. (2024), Wage Insurance for Displaced Workers, NBER Working Paper 32464 ; Hyman B. et al. (2021), « Wage Insurance and Labor Market Trajectories », AEA Papers and Proceedings, 111, p. 491-495.

¹⁹Cahuc P. (2018), Wage Insurance, Part-Time Unemployment Insurance and Short-Time Work in the XXI Century, IZA Discussion Paper No. 12045.

²⁰Hyman B. G., Kovak B. K. et Leive A. (2024), op. cit.

chômage repose sur une mutualisation interprofessionnelle complète et des taux uniformes. Pour couvrir un risque spécifique : celui de la perte d'emploi liée à la transition, un dispositif complémentaire ciblé sur les branches les plus exposées serait probablement plus adapté. Concrètement : un fonds paritaire de branche, financé par une cotisation additionnelle sur la masse salariale, comparable dans sa logique au financement des opérateurs de compétences (OPCO) qui collectent depuis 2018 des contributions conventionnelles supplémentaires pour certaines branches²¹.

En cas de licenciement économique dans les secteurs concernés, le fonds verserait une compensation aux salariés retrouvant un emploi ensuite. Cette compensation serait égale à 50 % à 100 % de la différence entre le salaire antérieur et le

salaire de réembauche, lorsque ce dernier est plus faible. La couverture pourrait être versée pendant deux ans au maximum. Le dispositif se rapproche de plusieurs mécanismes existants : le cumul ARE-Rémunération et le contrat de sécurisation professionnelle²². Mais il a une logique purement assurantielle, serait plus rémunérateur, et a un ciblage sectoriel précis.

Le champ proposé couvre une dizaine de branches exposées à la transition. Sur la base de l'exposition a priori des secteurs aux politiques de décarbonation, on isole une dizaine de branches qui réunissent 4,8 millions de travailleurs, soit environ 18 % des salariés en France²³. Le tableau ci-dessous en présente la structure : industries chimiques, métallurgie, pétrole, caoutchouc, cimenteries, verre, BTP, transport routier, carrières et matériaux, agro-alimentaire.

Tableau 1 — Principales branches exposées à l'impact des politiques environnementales (2023)

Branche	Effectif	Salaire net mensuel (€)	Masse salariale	Risque pour la transition
Industries chimiques	236 200	4 050	16,3 Md€	Chimie de base, engrais, plastiques, ammoniac
Métallurgie	1 599 870	3 440	93,8 Md€	Décarbonation complexe via hydrogène
Industries du pétrole	33 541	5 670	3,2 Md€	Raffineries, dépôts, transport d'hydrocarbures
Caoutchouc	46 391	3 350	2,6 Md€	Transformation, dépendance aux matières fossiles

²¹ Sur la logique paritaire des OPCO, voir le jaune budgétaire « Formation professionnelle » annexé au PLF 2025.

²² Unédic (2021), Cumul ARE – Rémunération salariale, fiche thématique ; Service Public (2025), Contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

²³ INSEE (2025), Évolution de l'emploi : 27 millions de salariés en France en 2024.

Branche	Effectif	Salaire net mensuel (€)	Masse salariale	Risque pour la transition
Cimenteries	7 021	4 470	0,5 Md€	Émissions de procédé massives (calcination)
Fabrication mécanique du verre	22 467	3 620	1,4 Md€	Fours énergivores, électrification coûteuse
Travaux publics / bâtiment	1 583 000	2 420	65,3 Md€	Émissions indirectes (ciment, acier), transition lente
Transport routier	860 924	2 270	33,3 Md€	Forte dépendance au diesel, électrification coûteuse
Industries de carrières et matériaux	60 891	2 809	2,9 Md€	Activité en déclin, émissions indirectes
Industries agro-alimentaires	358 788	2 582	15,8 Md€	Énergie, dépendance aux matières agricoles intensives
Total	4 809 093	3 468	267 Md€	≈ 18 % des salariés

Source : DARES, INSEE, calculs des auteurs.

Note : effectifs et salaires nets mensuels moyens issus des données conventionnelles de branche (IDCC). Le champ retenu couvre les industries chimiques (IDCC 00044), la métallurgie (CRIS A hors sidérurgie), les industries du pétrole (IDCC 01388), le caoutchouc (IDCC 00045), les cimenteries (IDCC 03233), la fabrication mécanique du verre (IDCC 00669), les travaux publics et le bâtiment (CRIS B), le transport routier (IDCC 00016), les industries de carrières et matériaux (IDCC 00087, 00135, 00211) et les industries agro-alimentaires (IDCC 03109, 01747, 00112, 01396, 01534, 01586, 01938, 01077).

Le coût annuel du dispositif est estimé entre 180 et 480 M€. Avec un salaire mensuel net moyen de 3 468 € dans ces branches et une baisse moyenne de revenu de 19,8 % à la réembauche (OCDE 2024), un licenciement économique implique en moyenne une perte annuelle de 8 240 €. D'après la DARES, 0,3 % à 0,45 % des emplois sont concernés chaque année par un

licenciement économique en période de croisière²⁴, soit environ 21 000 salariés par an dans ces branches. Une assurance salariale qui compenserait intégralement la baisse de salaire pendant un an coûterait alors 178 M€ par an. Si l'on suppose que le complément de salaire doit être contributif, on monte à 240 M€. Et si l'on suppose que la sinistralité

²⁴DARES (2025), Les licenciements. Sur 2012-2019, les licenciements économiques oscillaient entre 70 000 et 100 000 par an pour un emploi privé métropolitain de 22 à 24 millions de salariés.

double sous l'effet de la transition, le coût atteint 480 M€²⁵.

Le financement est à portée de cotisation.

La masse salariale brute des branches sélectionnées s'élève à 267 Md€. Une cotisation supplémentaire d'environ 0,18 % suffit donc à couvrir le coût maximal du dispositif, et 0,2 % suffit en intégrant des coûts d'administration potentiels.

Ce chiffrage est un majorant : il suppose une compensation intégrale, ignore les effets retour sur les recettes fiscales et les comportements de retour à l'emploi accéléré. Le coût net devrait être substantiellement plus faible.

Si le dispositif réduit de seulement un mois le temps moyen passé au chômage, les économies d'allocations chômage couvrent à elles seules presque un quart du coût total, soit 42 M€²⁶.

Reste l'enjeu du calibrage. L'efficacité d'un tel dispositif dépend du choix des paramètres : critères d'éligibilité, taux de compensation, durée d'assurance, plafonds. Les dispositifs internationaux existants ciblent en pratique des situations précises où la perte d'emploi est hors du contrôle des travailleurs ou résulte d'un déclin sectoriel jugé légitime : commerce international pour le TAA, sortie du charbon pour la proposition allemande de Haywood, Janser et Koch (2021)²⁷. La transition écologique, qui résulte d'un choix collectif documenté, entre clairement dans ce cadre.

Conclusion

La transition écologique impose une transformation rapide et profonde de l'appareil productif, dont les coûts seront concentrés sur un nombre limité de secteurs et de travailleurs. Les pertes d'emploi liées à la contraction des activités les plus émettrices sont inévitables et pèseront surtout sur des salariés plus âgés, moins mobiles et occupant aujourd'hui des emplois relativement bien rémunérés. Les dispositifs existants ne suffisent ni à prévenir la perte durable de revenu, ni à soutenir efficacement les transitions professionnelles dans les territoires concernés.

L'assurance salariale offre un instrument adapté : elle indemnise la baisse de salaire au retour à l'emploi, accélère la reprise d'activité et limite les pertes de revenu cumulées. Les exemples étrangers montrent qu'un tel dispositif peut être à la fois efficace, ciblé et compatible avec une soutenabilité budgétaire rigoureuse. En France, une architecture paritaire au niveau des branches les plus exposées permettrait d'ancrer l'assurance salariale dans un cadre institutionnel existant, tout en responsabilisant les secteurs les plus concernés par la transition.

Au-delà de ses effets économiques, l'assurance salariale répond à un impératif politique : rendre la transition socialement acceptable. En compensant ceux qui en supportent les coûts, elle renforce la

²⁵Calcul : $0,198 \times 3\,468 \times 12 \approx 8\,240$ € de perte annuelle ; appliquée à 0,45 % de licenciements économiques sur 4,8 M de salariés, soit ≈ 178 M€. Une part contributive porte ce coût à ≈ 240 M€, et un doublement de la sinistralité à ≈ 480 M€.

²⁶On suppose ici une indemnisation à 57 % du salaire moyen (taux plancher de l'Allocation de Retour à l'Emploi). Chaque mois non indemnisé représente une économie d'environ 42 M€ pour une sinistralité de 0,45 %.

²⁷Haywood L., Janser M. et Koch N. (2021), « The Welfare Costs of Job Loss and Decarbonization: Evidence from Germany's Coal Phase-out », *Journal of the Association of Environmental and Resource Economists*, 11(3), p. 577-611.

légitimité de l'action publique et facilite les réallocations indispensables. Elle ne remplace pas les politiques de formation, d'investissement ou d'aménagement du

territoire, mais elle comble un angle mort essentiel de la protection sociale actuelle.

L'AUTEUR



Cyprien Batut est économiste et responsable du pôle macroéconomie à l'Institut

Avant-garde. Il est également diplômé de l'École d'Économie de Paris et docteur en économie de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales. Sur le terrain académique, il s'intéresse principalement aux politiques publiques françaises sur le marché du travail. Après sa thèse, il a rejoint la Direction Générale du Trésor pendant trois ans, notamment en tant que Conseiller en charge de la politique économique au sein du cabinet du directeur général du Trésor au côté de la Cheffe Économiste du Trésor.

À PROPOS



L'Institut Avant-garde est un think tank non partisan qui développe des analyses et des propositions concrètes pour les décideurs, les universitaires, et toutes les générations de penseurs et de citoyens.

Quatre principes nous guident :

Édifier une vision systémique

Les débats portent souvent sur des réformes particulières ; il nous semble important de les décloisonner et de développer une vision d'ensemble cohérente, indispensable, entre autres, à la planification écologique. Notre principe est que le maintien à tout prix de l'organisation existante des institutions, et l'application systématique de logiques de marché ne sont pas des fins en soi. Les structures économiques doivent être pensées pour évoluer en fonction des enjeux, et répondre à des objectifs démocratiquement discutés.

Apporter une expertise académique forte

Une vision large ne doit omettre les détails ni se passer de technicité. Un décalage existe trop souvent entre l'évolution de la recherche, les doctrines économiques en vigueur et la fabrique des politiques publiques. Nous traduisons l'état de l'art académique en propositions de politiques publiques crédibles aux yeux des décideurs.

Tisser des liens entre les disciplines

Nous invoquons les dernières recherches en macroéconomie, mais nous ne voulons pas nous en tenir à une approche strictement économique. L'histoire économique, la science politique, la géopolitique, les sciences du climat, la sociologie, l'anthropologie, ou encore la philosophie enrichissent et élargissent notre vision.

S'appuyer sur un réseau de think tanks européens

Aujourd'hui, les think tanks se nichent essentiellement à l'échelle nationale ou bruxelloise ; le European Macro Policy Network, dont nous faisons partie, enrichit ce paysage d'un troisième niveau continental. Une idée anime cette initiative lancée par l'institut allemand DeZernat Zukunft : si les désaccords entre nos gouvernements sont nombreux, il existe un courant intellectuel uni en faveur du changement.

À PROPOS



À LIRE
AUSSI

Rapport : Accompagner la transition sur le marché du travail

La transition climatique : une thérapie de choc sur le marché du travail ?

Où sont les emplois de la transition ?

institutavantgarde.fr

45, rue de Sèvres, Paris VI^e