



SUIVI DE LA RÉGLEMENTATION D'ASSURANCE CHÔMAGE

Février 2024

Unédic

SOMMAIRE

- **SUIVI DES RÈGLES D'INDEMNISATION À MI-2023**
 - Introduction : vision d'ensemble de l'Assurance chômage
 - Montée en charge des règles 2021 et 2023
 - Ouvertures de droit à l'assurance chômage
 - Caractéristiques des droits ouverts
 - Situation en cours de droit
 - Dégressivité de l'allocation
 - Résumé des effets connus à date des réformes 2021 et 2023

- **BONUS-MALUS : bilan de la 2^{ème} année d'application**
 - Contexte
 - Règlementation et descriptif du dispositif
 - Bilan 2023 du bonus-malus
 - Comparaison des taux de séparation 2023 / 2022

Avant de commencer...

Les résultats présentés ici portent sur les **données à fin juin 2023**, les derniers mois étant provisoires.

On dispose donc de :

- **Un an et demi de recul sur la mise en œuvre des règles 2021**
- **Cinq mois de recul sur l'entrée en vigueur du décret 2023**

Les résultats d'observation sous les règles 2021 sont souvent **comparés à la période pré-Covid**, pour éviter les effets des confinements et mesures d'urgence.



INTRODUCTION

VISION D'ENSEMBLE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Chiffres clés

En juin 2023

6,0 millions de demandeurs d'emploi (DEFM ABCDE)

- Dont 2,8 millions en catégorie A
- Dont 2,4 millions en catégories B et C

3,5 millions d'allocataires (droit ouvert à l'Assurance chômage)

- La moitié travaillent

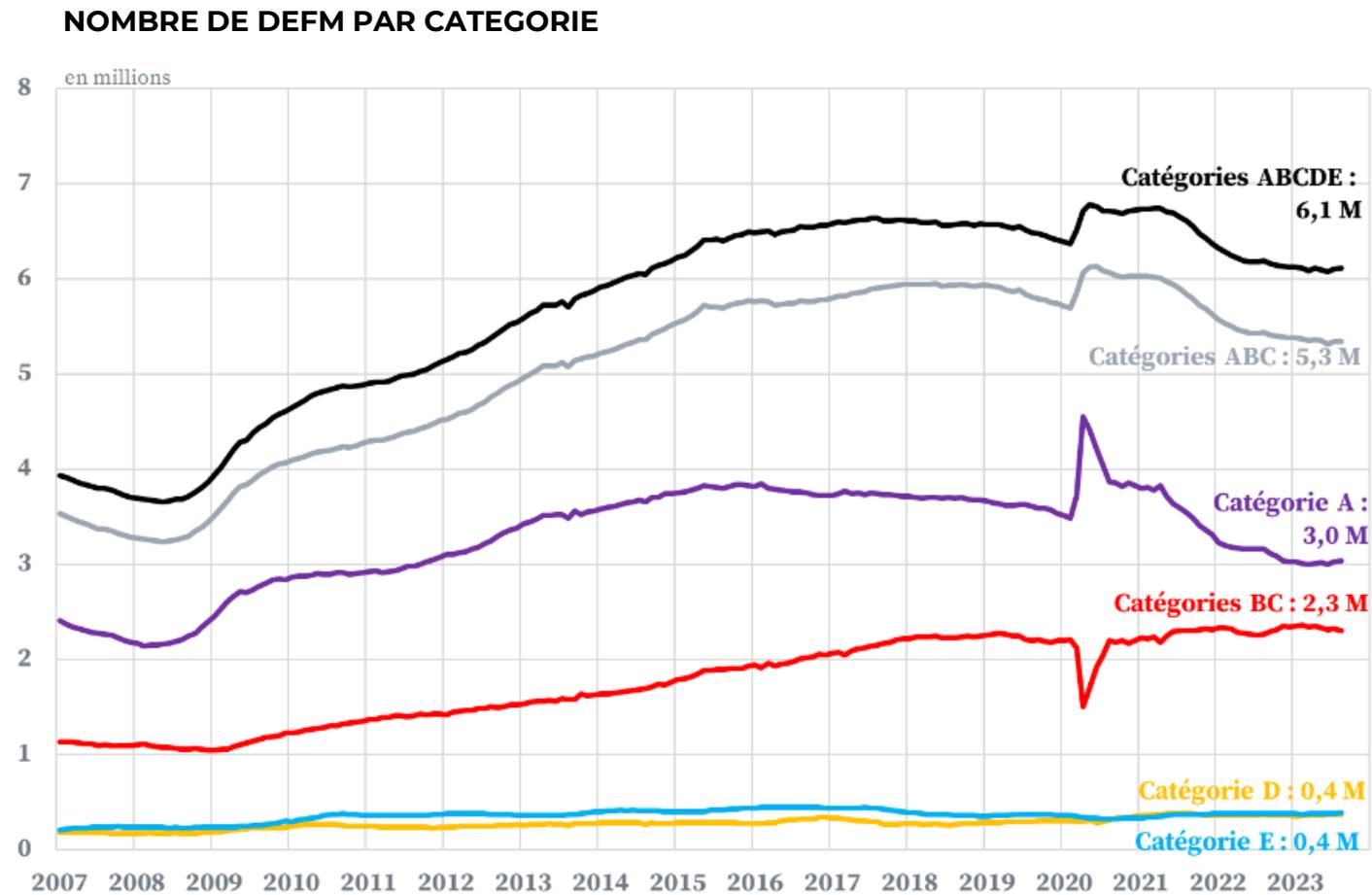
2,4 millions d'allocataires indemnisés

- Allocation journalière d'en moyenne 38€
- 16 mois d'indemnisation potentielle en moyenne (480 jours)

Situation financière 2022

| | |
|-------------------|---|
| Dépenses globales | 40,1 Md€ <i>Dont 35,6 Md€ aux allocataires</i> |
| Recettes globales | 44,4 Md€ |
| Solde financier | 4,3 Md€ |

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi



Source : Pôle emploi, Dares.

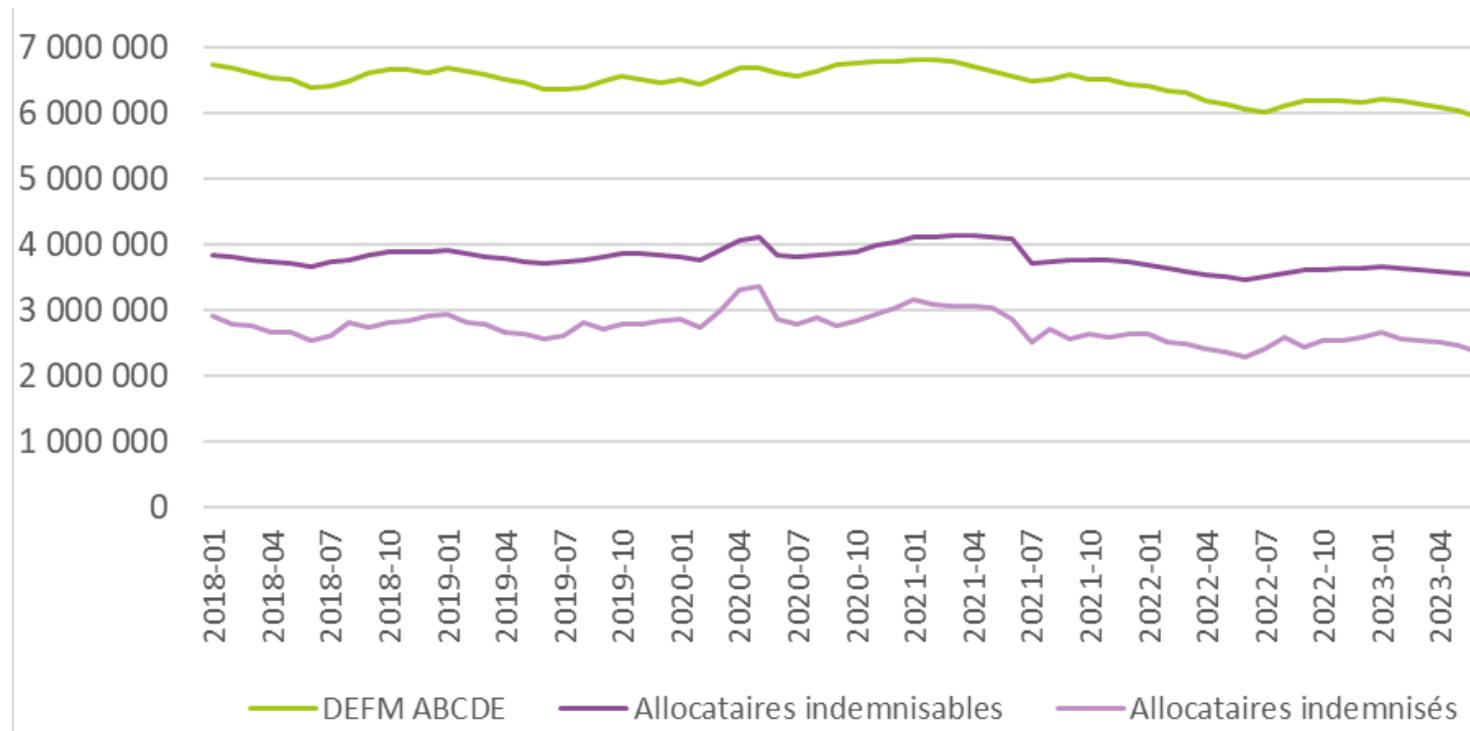
Champ : France hors Mayotte, données CVS

Fin août 2023, le nombre de DEFM (ABCDE) s'élève à 6,1 millions de personnes, stable depuis octobre 2022.

3,5 millions d'allocataires en juin 2023, 170 000 de moins qu'en 2019

du fait d'un niveau de chômage plus bas et de la réforme 2021, via les conditions d'ouvertures de droit

NOMBRE DE DEFM, D'ALLOCATAIRES DONT CEUX INDEMNISÉS À L'ASSURANCE CHÔMAGE



Le **taux de couverture** de l'Assurance chômage est relativement stable depuis 2018, proche de 60%.

→ Cf. détails en annexe

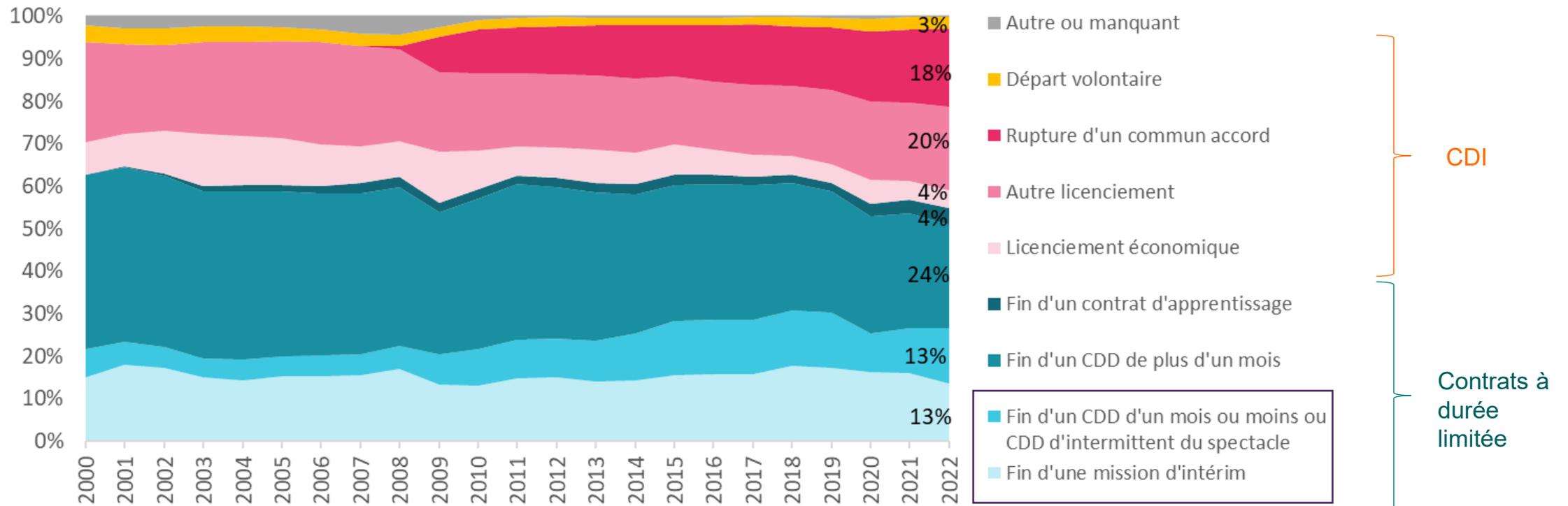
Source : Dares/Pôle emploi ; FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic

Champ : ensemble des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi ; ensemble des allocataires de l'Assurance chômage

En 2022, environ la moitié des droits sont ouverts à la fin d'un contrat à durée limitée (55%), l'autre moitié après une rupture de CDI.

La part des contrats à durée limitée était supérieure avant réglementation 2021 (environ 62% de 2011 à 2019)

EFFECTIFS ANNUELS D'OUVERTURES DE DROIT A L'ASSURANCE CHOMAGE PAR MOTIF DE RUPTURE DE CONTRAT

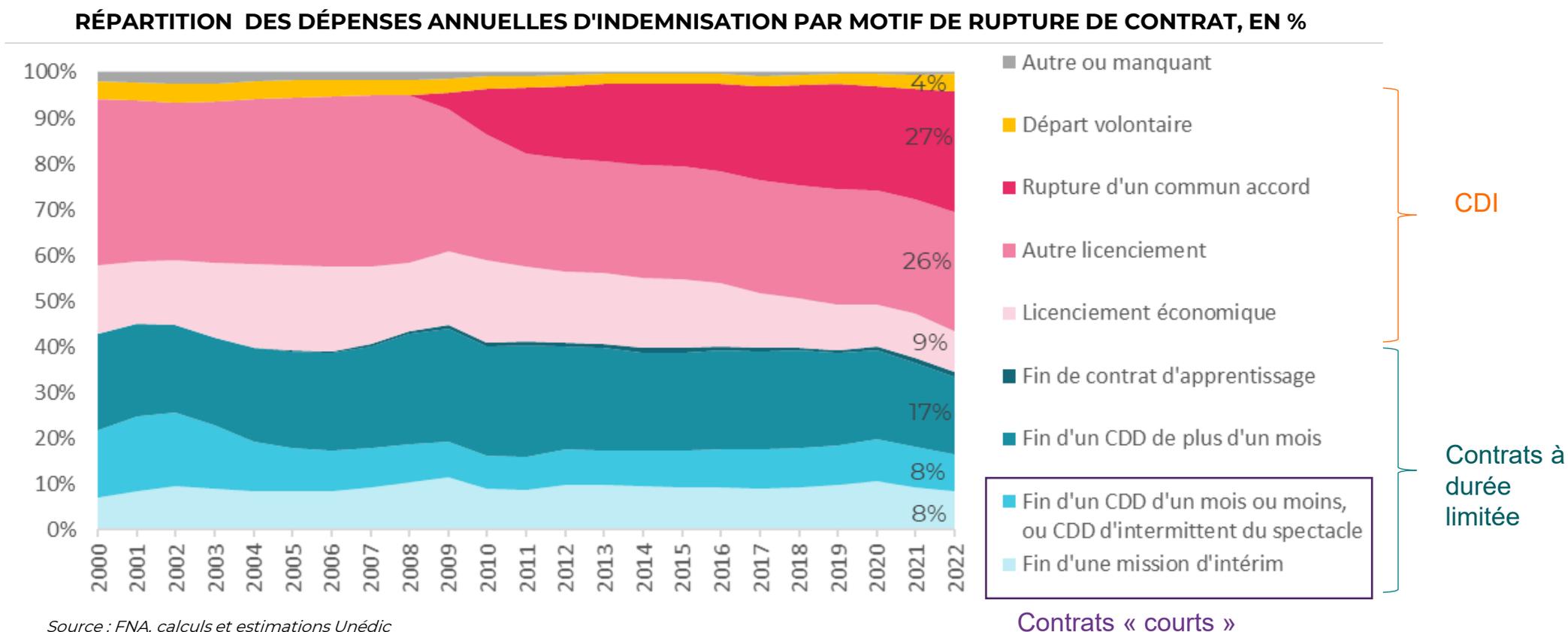


Source : FNA, calculs et estimations Unédic sur 2000-2008

Champ : ouvertures de droit à l'Assurance chômage au titre de l'ARE, l'AREF, l'ASP, l'ATI ou une allocation antérieure (ouvertures de droit initiales et rechargements)

La part des contrats à durée limitée dans les dépenses d'indemnisation a été relativement stable jusqu'en 2020 (20% pour les missions d'intérim et CDD d'un mois ou moins ; 40% en intégrant les CDD plus longs). **Elle baisse depuis 2021.**

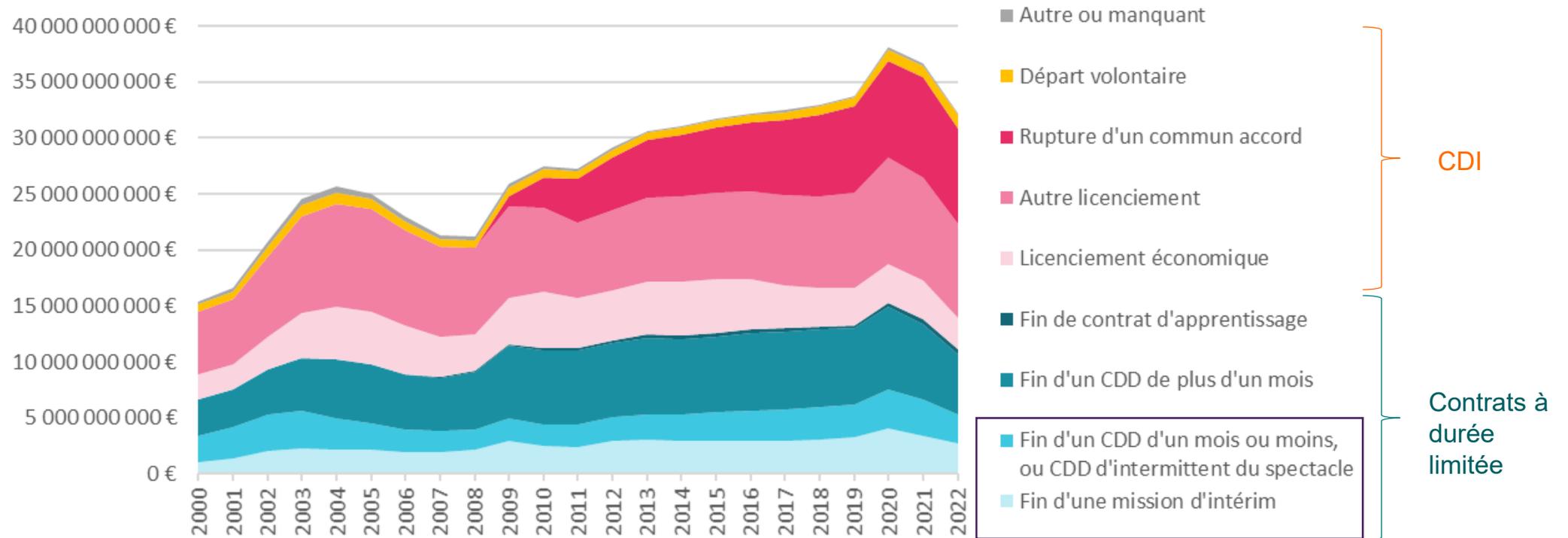
La baisse peut provenir des changements de règles de 2021 et de la conjoncture.



Sur les 32 Md€ de dépenses d'allocations en 2022 :

11 Md€ versés à la fin de contrats à durée limitée, 11 Md€ après licenciement, 9 Md€ après rupture conventionnelle et 1 Md€ après démission

DÉPENSES ANNUELLES D'INDEMNISATION PAR L'ASSURANCE CHOMAGE PAR MOTIF DE RUPTURE DE CONTRAT, EN €

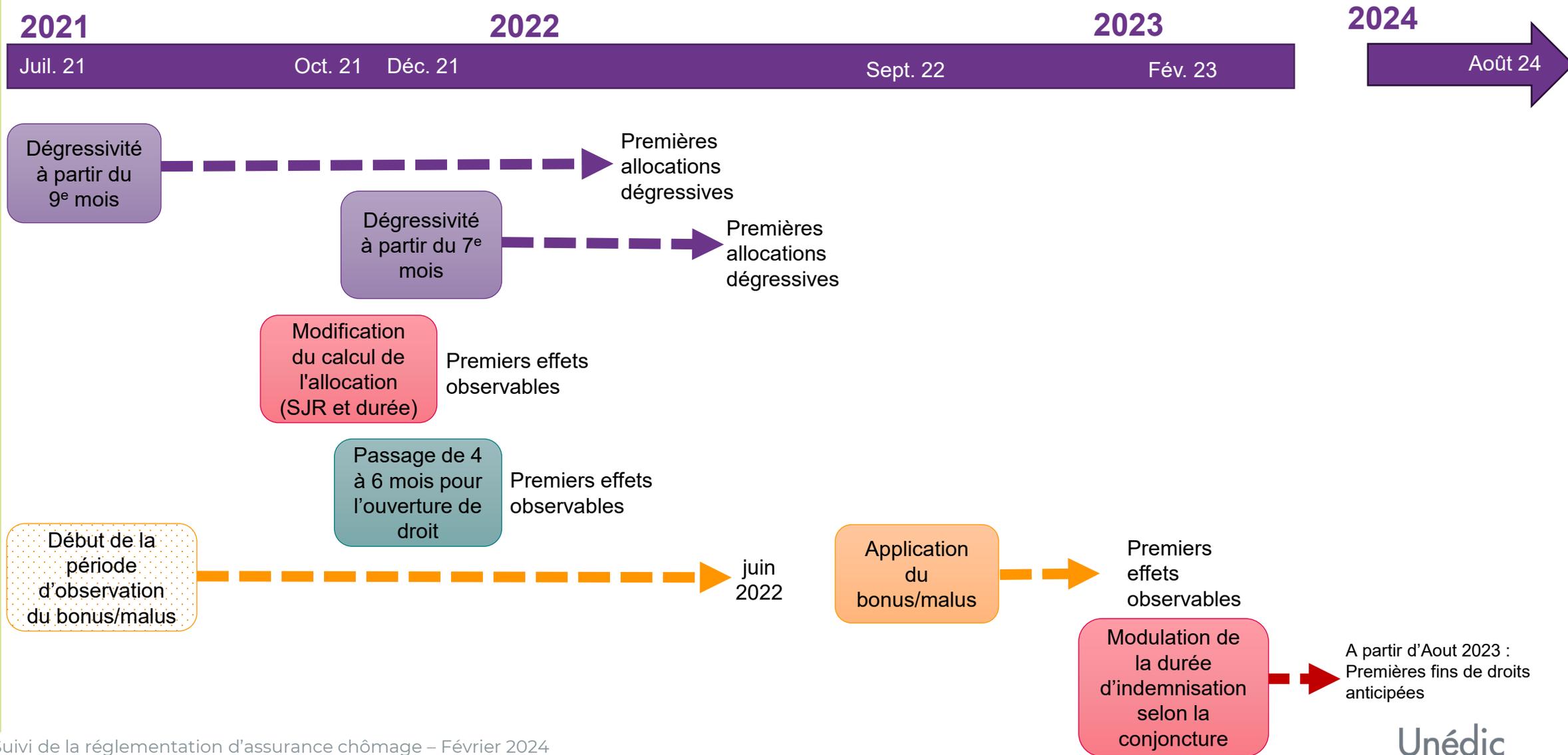


Source : FNA, calculs et estimations Unédic
 Champ : allocataires indemnisés de l'Assurance chômage (ARE, AREF, ASP, AREP, ATI et allocations antérieures)

Contrats « courts »

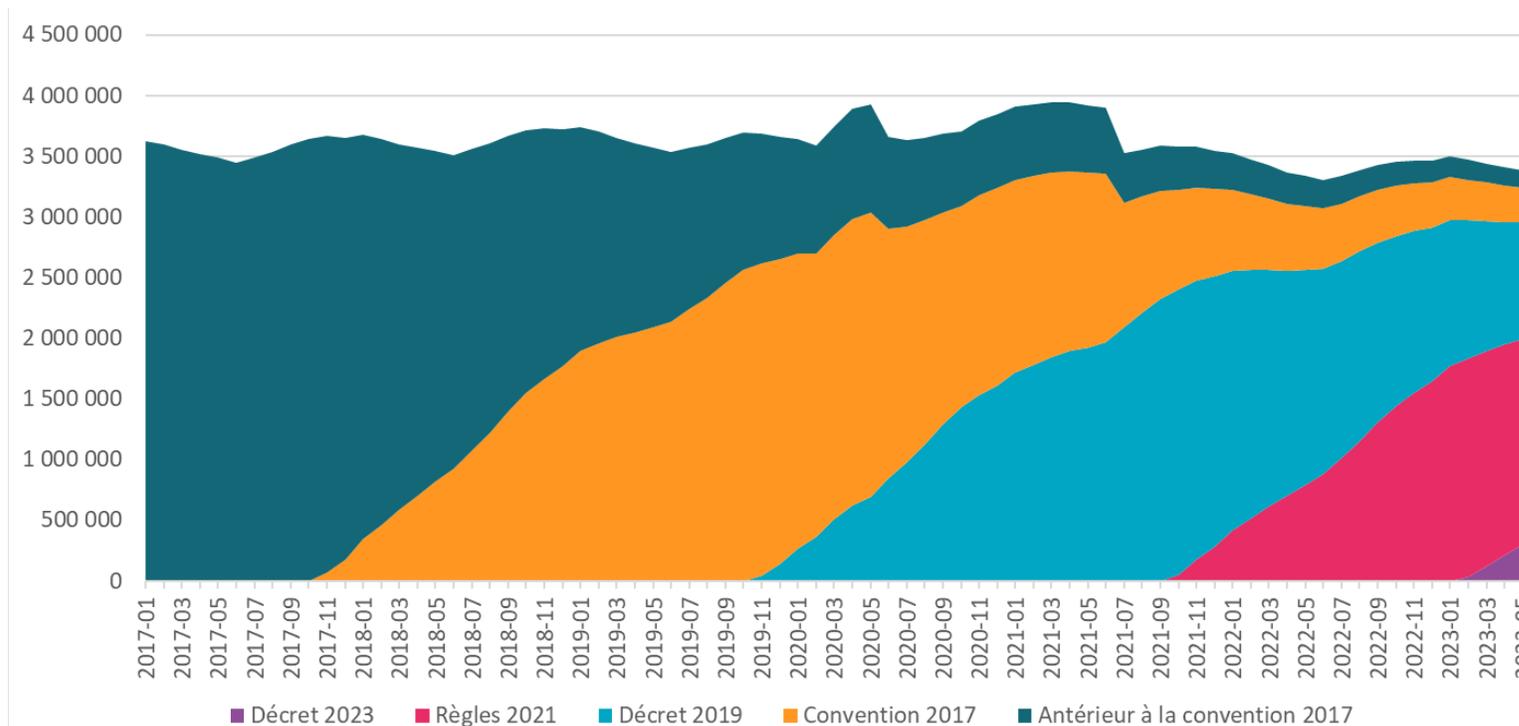
MONTÉE EN CHARGE DES RÈGLES 2021 ET 2023

Calendrier des réformes 2021 et 2023 et premiers effets observables



Fin juin 2023, 61% des allocataires couverts sont concernés par les règles 2021, dont 12% également par la contracyclicité

NOMBRE D'ALLOCATAIRES EN COURS DE DROIT, SELON LA RÈGLE UTILISÉE POUR CALCULER LEUR DROIT



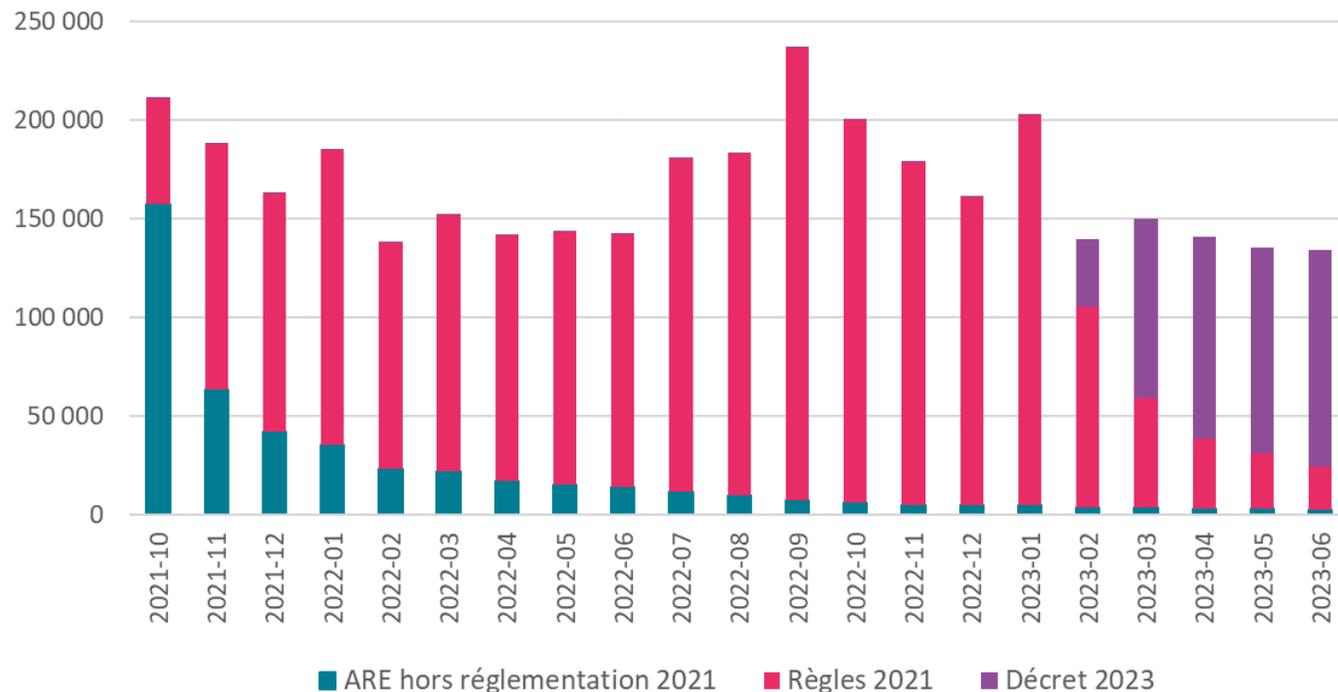
Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic
 Champ : allocataires ayant un droit ouvert à l'ARE, hors intermittents du spectacle

La montée en charge de la réglementation 2021 suit le même rythme que celle de la convention 2017.

→ D'ici mi-2024, 80 % des allocataires devraient être soumis à ces règles d'ouverture de droit, de calcul du SJR et de dégressivité.

Les règles 2021 s'appliquent désormais à tous les entrants à l'assurance chômage, la modulation de la durée de droit selon la conjoncture aux quatre cinquièmes.

RÉPARTITION DES NOUVEAUX DROITS EN ARE SELON LEUR RÉGLEMENTATION



Désormais, les règles 2021 s'appliquent à tous les entrants à l'assurance chômage (à quelques exceptions près) : conditions d'ouverture de droit, calcul du SJR et dégressivité.

Et en juin 2023 – 5 mois après l'entrée en vigueur du décret 2023 – **la réduction de la durée de droit de 25% s'applique à 81% des entrants.**

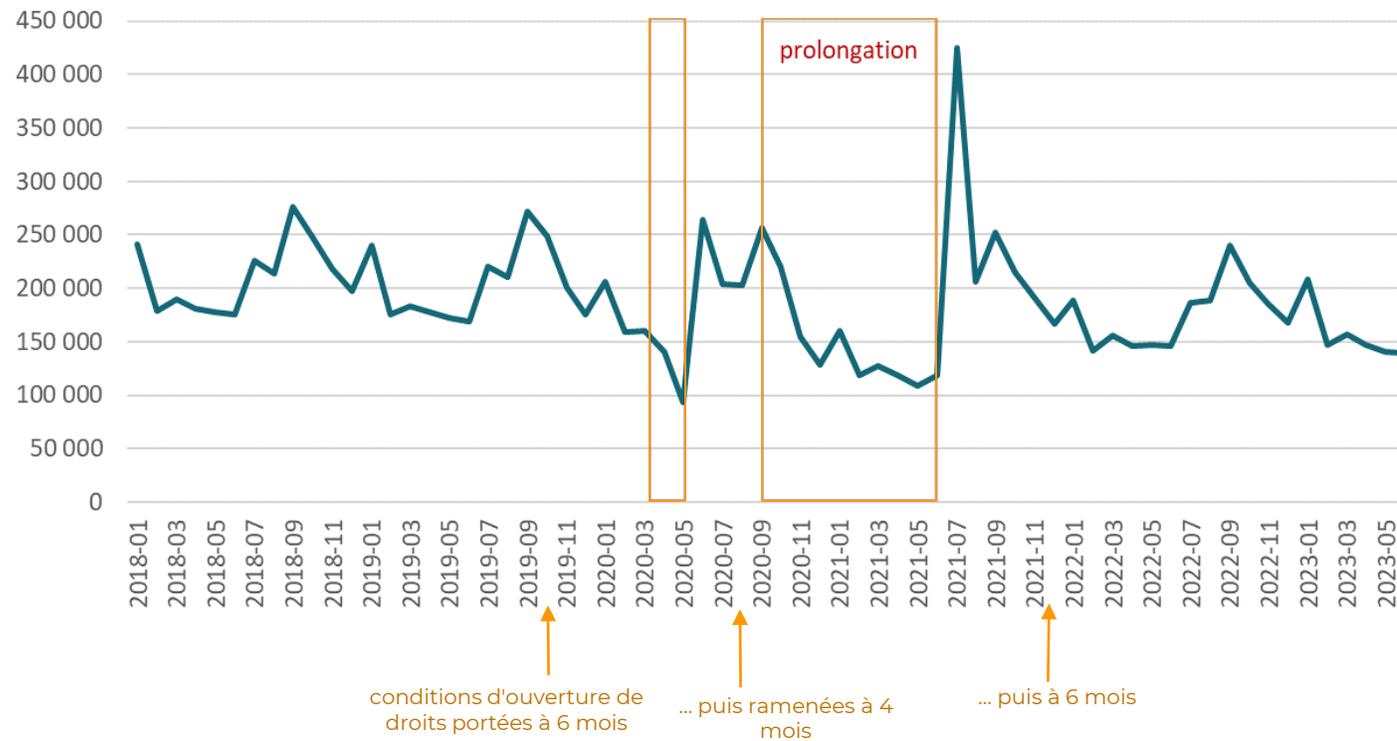
Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic
Champ : ouvertures de droits en ARE, hors intermittents



OUVERTURES DE DROIT À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Ouvertures de droit à l'Assurance chômage

NOMBRE MENSUEL D'OUVERTURES DE DROIT (DONT RECHARGEMENTS) À L'ASSURANCE CHÔMAGE

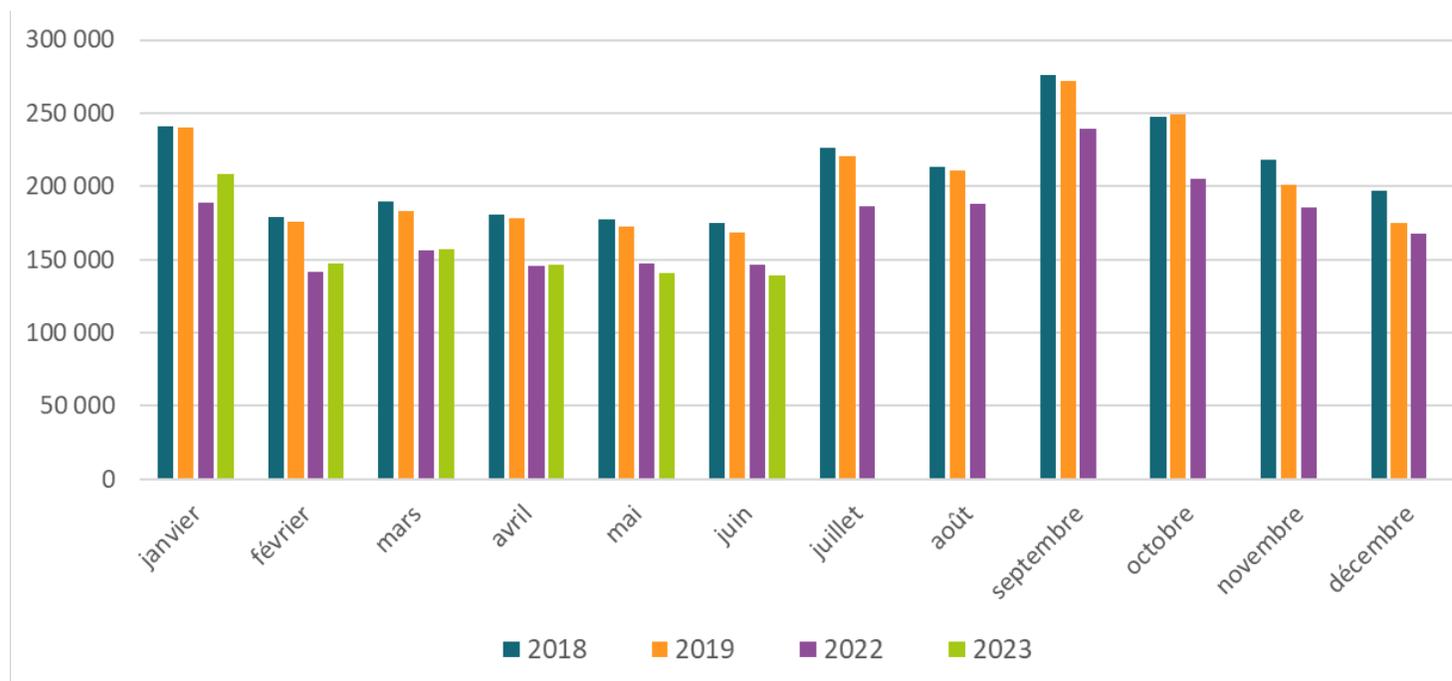


Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic

Champ : ouvertures de droit à l'Assurance chômage au titre de l'ARE, l'ASP, l'AREP, l'ATI ou une allocation antérieure, hors intermittents du spectacle (ouvertures de droit initiales et rechargements)

En 2019, avant le passage aux nouvelles règles, on observait 204 000 ouvertures de droit par mois en moyenne. En 2022, après le passage on en observait 175 000 (-14%).

NOMBRE MENSUEL D'OUVERTURES DE DROIT (DONT RECHARGEMENTS) À L'ASSURANCE CHÔMAGE DE 2018 À 2023



Source : FNA, *données brutes à fin juin 2023*, calculs Unédic

Champ : ouvertures de droit à l'Assurance chômage au titre de l'ARE, l'AREF, l'ASP, l'ATI ou une allocation antérieure, hors intermittents du spectacle (ouvertures de droit initiales et rechargements)

En 2022 :

- **Les ouvertures de droit baissaient de 14%** suite à l'amélioration de la conjoncture et au passage à la réglementation 2021.
- Baisse plus **marquée** pour :
 - **Les jeunes** (moins de 25 ans).
 - Les allocataires ayant perdu un **contrat court** (CDD ou intérim).
 - *Voir annexe*

En 2023 :

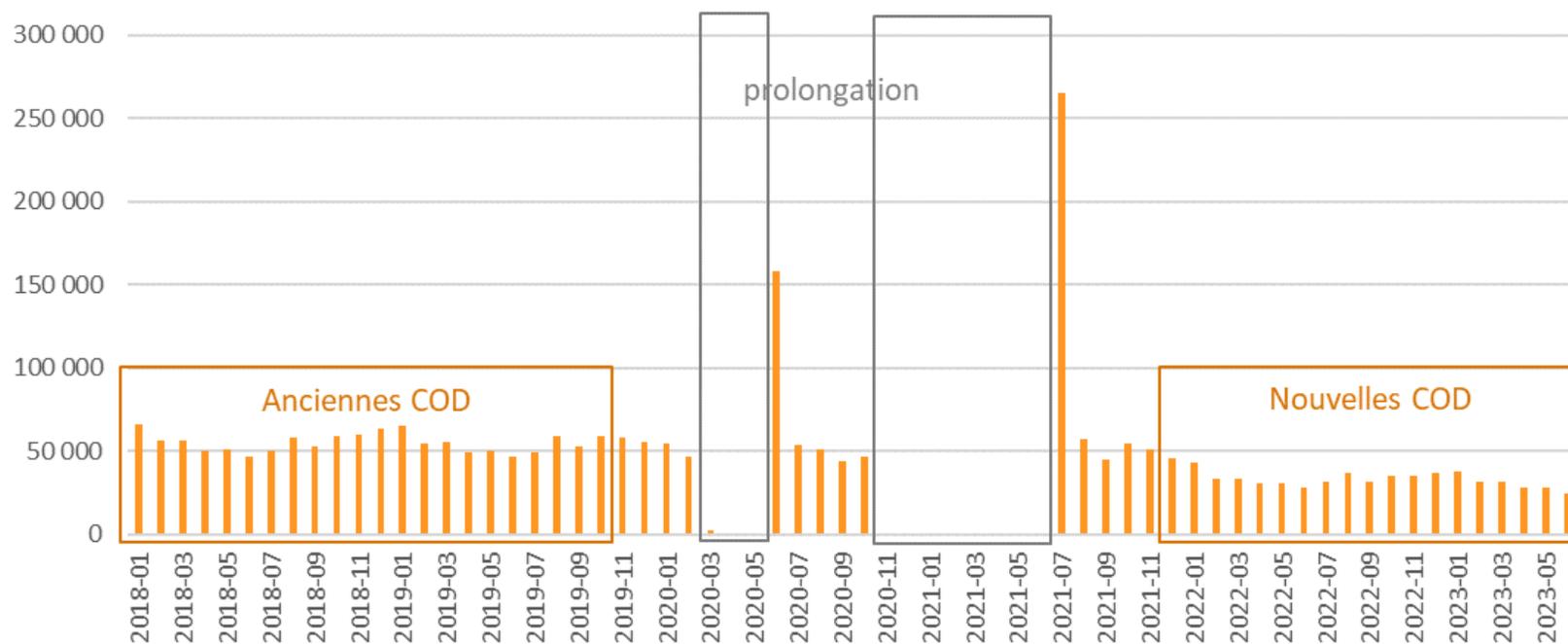
- Ouvertures de droit **relativement stables** par rapport au niveau de 2022
- **Homogène selon les profils.**

En moyenne, sur les 12 derniers mois, 32 000 rechargements de droit chaque mois, soit une baisse de 22 000 rechargements (-41%) par rapport à 2019

sous l'effet des règles 2021 (condition de rechargement à 6 mois) et de la conjoncture

- **Avant** les nouvelles conditions d'ouverture de droit : en moyenne **55 000 rechargements chaque mois**
- **Désormais** : en moyenne **32 000 rechargements chaque mois**

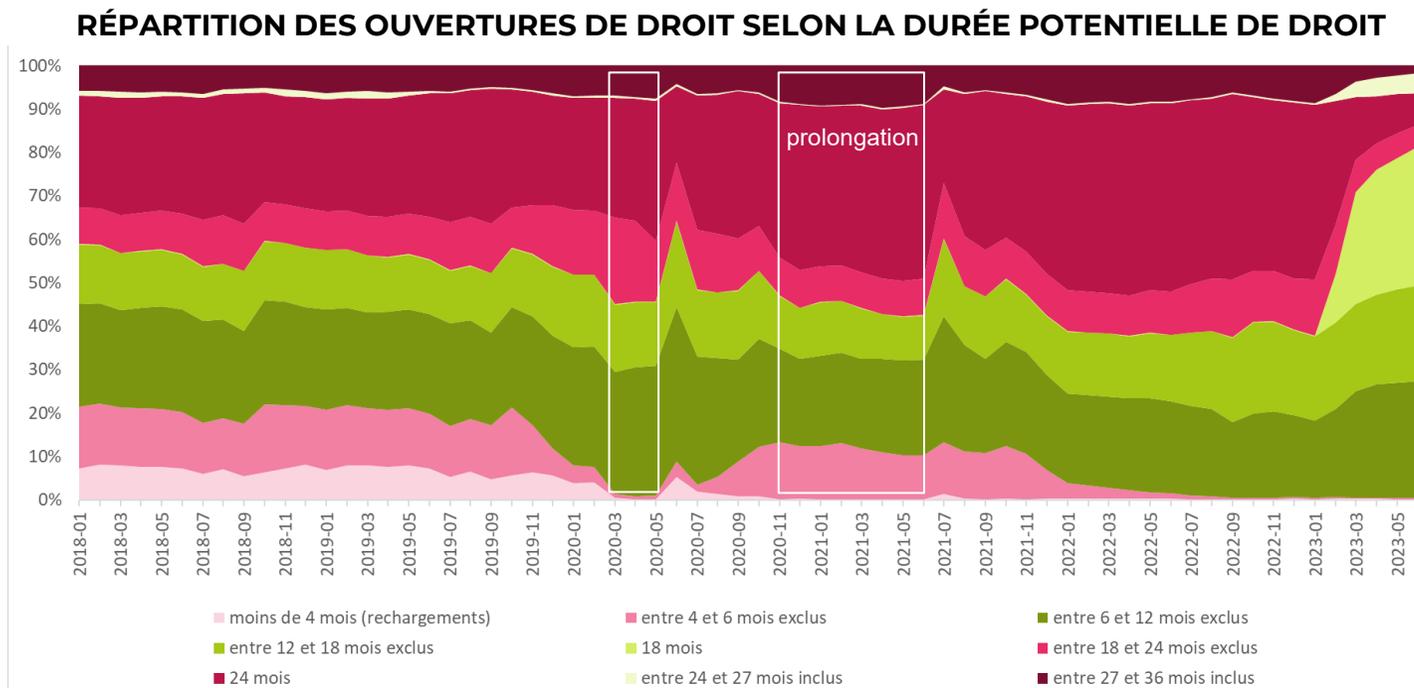
NOMBRE DE RECHARGEMENTS DE DROITS, PAR MOIS



Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic
 Champ : Ouvertures de droit au titre de l'ARE, l'ASP, l'ATI ou une allocation antérieure, hors intermittents du spectacle

Une nouvelle répartition des durées de droit principalement entre 6 et 18 mois (27 mois pour les séniors)

- **Dès la fin 2019 : disparition progressive des droits de moins de 4 mois**, avec l'alignement des conditions de rechargement aux conditions d'ouverture de droit initial
- **Dès la fin 2021 : disparition progressive des droits de moins 6 mois** avec le passage de 4 à 6 mois requis d'affiliation et **allongement des droits** pour les allocataires au parcours d'emploi fractionné (davantage de droits d'au moins un an)



- **Depuis février 2023 : réduction des durées de droit de 25% pour les nouveaux entrants**
 - **Les droits sont d'une durée de 6 à 18 mois (27 mois pour les séniors).**

La réforme 2021 avait modifié le profil des entrants, la réforme 2023 ne l'impacte pas



En 2022 :

- **Les ouvertures de droit chutaient de 14%** (amélioration de la conjoncture et passage à la réglementation 2021)
- La baisse était particulièrement **marquée** pour :
 - **Les jeunes** (moins de 25 ans).
 - Les allocataires ayant perdu un **contrat court** (CDD ou intérim).

En 2023 :

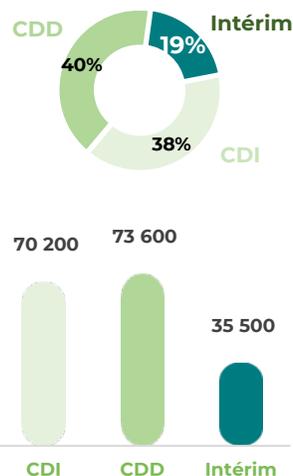
Les ouvertures de droits **continuent leur baisse**. Celle-ci est cependant **moins marquée et plus homogène**.

Répartition des ouvertures de droit selon :

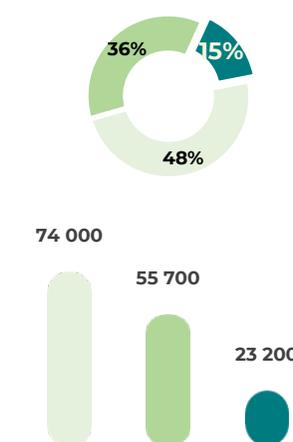


Le type du dernier emploi avant inscription

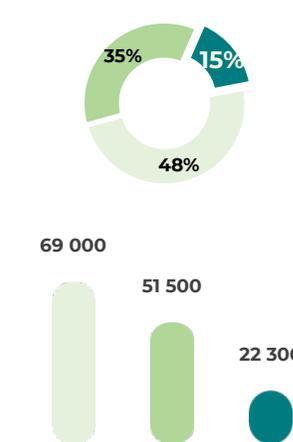
S1 2019



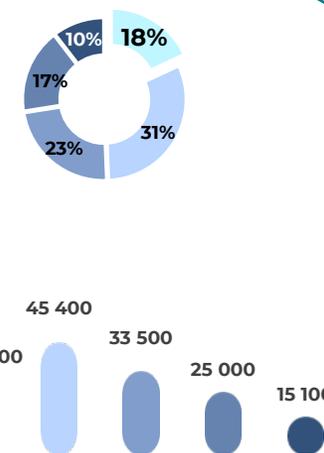
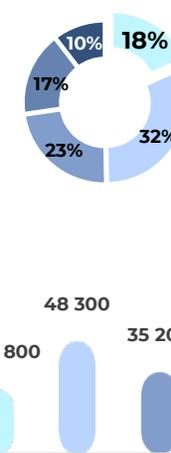
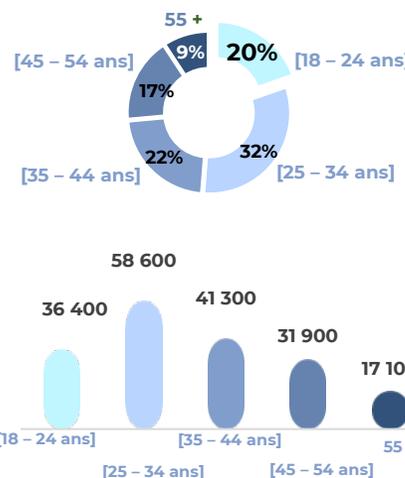
S1 2022



S1 2023



La part d'ouvertures de droits selon l'âge



→ Tableaux détaillés en annexe

Profils des entrants à l'Assurance chômage

PROFIL DES ALLOCATAIRES OUVRANT AU MOINS UN DROIT EN MOYENNE AUX PREMIERS SEMESTRES DE 2019, 2022 ET 2023

| | effectif 2019 | effectif 2022 | evolution (19-22) | effectif 2023 | evolution (22-23) |
|---|----------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|
| B Industries extractives | 100 | 100 | - | 100 | - |
| D Production et distribution d'électricité | 100 | 100 | - | 100 | - |
| E Production et distribution d'eau assainissement | 900 | 800 | ↑ -7% | 800 | ↔ -2% |
| L Activités immobilières | 1 600 | 1 500 | ↑ -4% | 1 600 | ↑ 4% |
| R Arts, spectacles et activités récréatives | 2 600 | 2 200 | ↑ 0% | 2 000 | ↔ -7% |
| K Activités financières et d'assurance | 3 200 | 3 000 | ↑ -9% | 2 800 | ↔ -5% |
| J Information et communication | 3 900 | 3 700 | ↑ -5% | 4 200 | ↑ 13% |
| A Agriculture, sylviculture et pêche | 5 000 | 3 400 | ↓ -29% | 3 000 | ↓ -13% |
| O Administration publique | 5 900 | 5 500 | ↑ -9% | 4 400 | ↓ -19% |
| H Transports et entreposage | 6 400 | 6 000 | ↑ -6% | 5 800 | ↔ -3% |
| S Autres activités de services | 8 200 | 7 000 | ↔ -16% | 6 800 | ↑ -1% |
| M Activités spécialisées, scientifiques et techniques | 8 900 | 8 000 | ↑ -10% | 8 000 | ↑ -1% |
| P Enseignement | 9 000 | 7 000 | ↓ -22% | 5 900 | ↓ -16% |
| F Construction | 10 000 | 9 600 | ↑ -2% | 9 200 | ↔ -4% |
| C Industrie manufacturière | 12 300 | 10 900 | ↑ -12% | 10 100 | ↔ -7% |
| N Activités de services administratifs et de soutien | 15 000 | 12 500 | ↔ -17% | 11 700 | ↔ -6% |
| I Hébergement et restauration | 15 200 | 12 100 | ↓ -20% | 12 400 | ↑ 2% |
| Q Santé humaine et action sociale | 15 800 | 14 000 | ↑ -11% | 12 600 | ↓ -11% |
| G Commerce réparation d'automobiles | 25 700 | 22 600 | ↑ -12% | 21 200 | ↔ -6% |
| Mission d'intérim | 35 500 | 23 200 | ↓ -35% | 22 300 | ↔ -3% |
| TOTAL | 185 300 | 153 200 | -17% | 145 000 | -5% |



En 2022 :

Forte baisse du nombre d'ouvertures de droit dans l'intérim et l'agriculture

→ **Secteurs forts utilisateurs de contrats courts.**

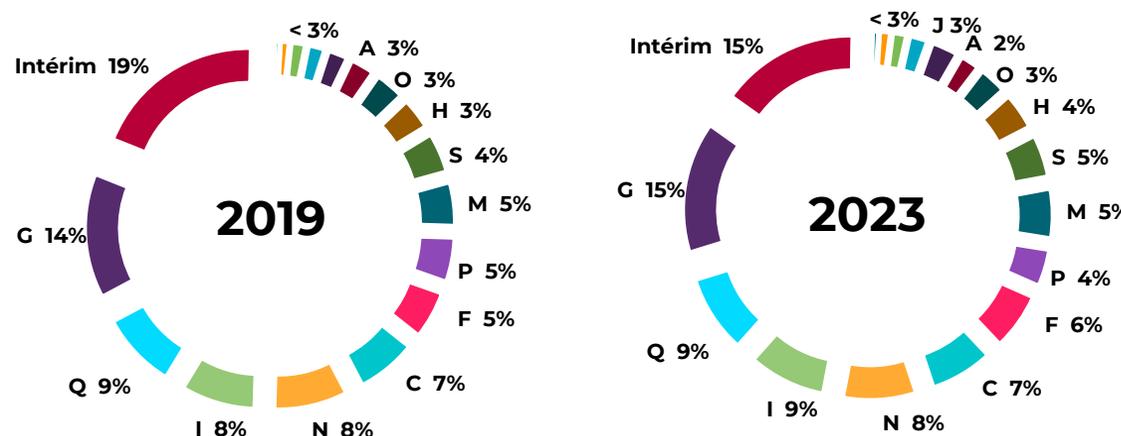
En 2023 :

La **baisse** dans le secteur de l'intérim marque le pas et se stabilise.

La réduction globale se répartit de manière hétérogène laissant apparaître des dynamiques propres aux différents secteurs.

Les flèches indiquent la position par rapport à l'évolution de l'ensemble

Répartitions



Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic
 Champ : ouvertures de droit à l'Assurance chômage au titre de l'ARE, l'AREF, l'ATI, l'ASP ou une allocation antérieure hors intermittents du spectacle, hors personnes pour lesquelles le secteur n'était pas renseigné (5% de l'effectif total)



CARACTÉRISTIQUES DES DROITS OUVERTS

Une allocation journalière (AJ) relativement stable depuis la sortie de crise COVID

Des allocations plus basses avec les règles 2021 qu'avec les règles 2017



Le nouveau mode de calcul du SJR fait diminuer l'AJ :

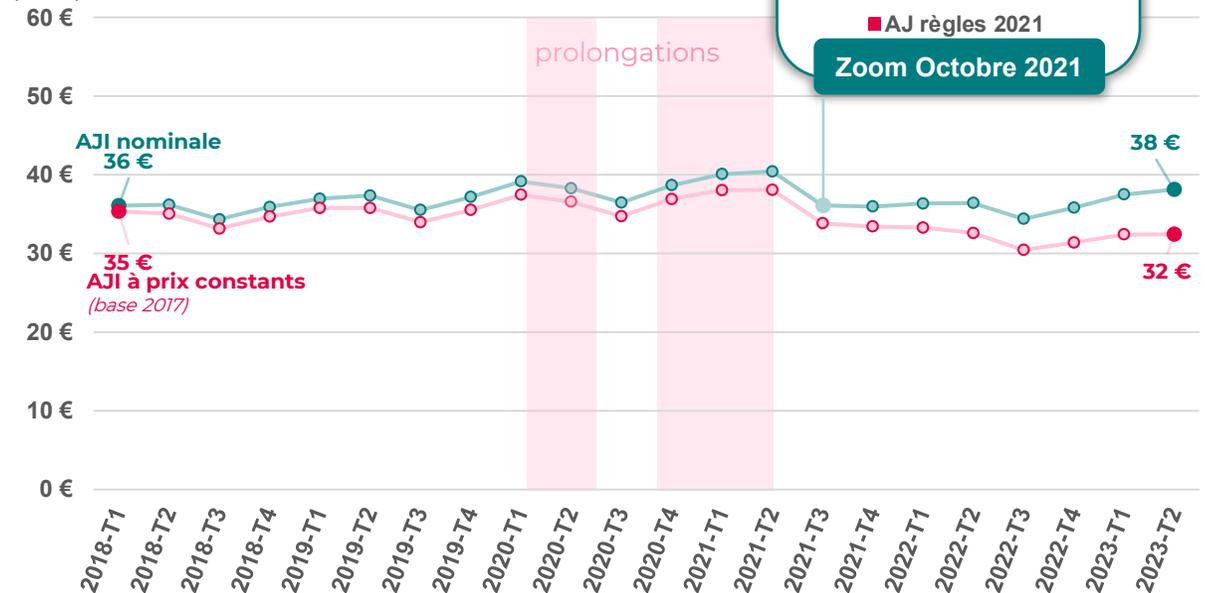
○ Pour rappel, l'AJ est réduite en moyenne de **16% pour les personnes impactées** par rapport à ce qu'elles auraient perçu en convention 2017 (et 12% en comparant l'ensemble des ouvertures de droit d'octobre 2021 en réglementation 2021 et celles en convention 2017).

L'AJ moyenne de l'ensemble des ouvertures de droit reste cependant stable car :

- Les individus entrent avec des **salaires** plus élevés, ce qui a un effet positif sur leur AJ.
- Les conditions d'ouvertures de droit à 6 mois ont modifié la **structure de la population** des entrants.

AJ initiale* moyenne à l'ouverture de droit

(en €)



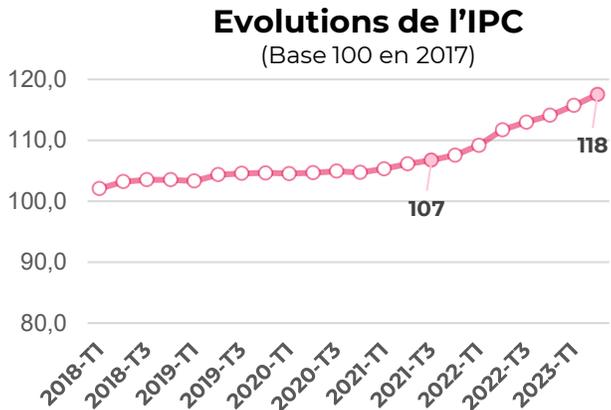
* L'AJ initiale correspond à l'AJ avant prise en compte de la cotisation pour retraite complémentaire et les prélèvements sociaux
 L'AJ à prix constant est corrigée de l'IPC base 100 en 2017 (source : INSEE)
 Source : FNA, données exhaustives, fin juin 2023
 Champ : Ouvertures de droit en ARE, hors intermittents du spectacle

L'AJ évolue plus lentement que le Salaire Moyen Par Tête (SMPT)

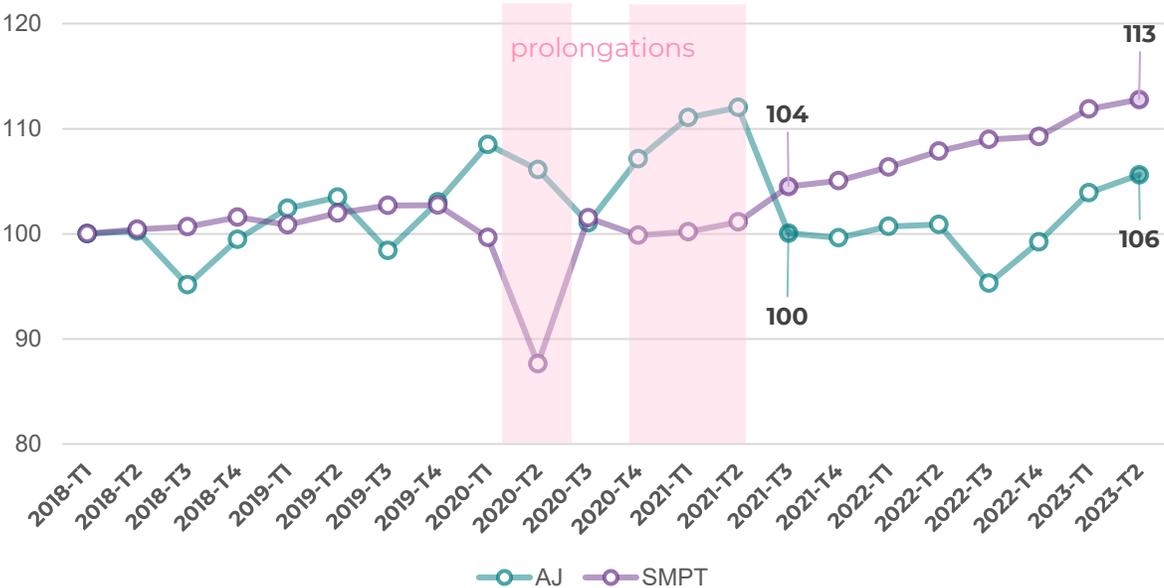


Depuis le troisième trimestre 2021, et en comparaison à leurs niveaux de 2018, **l'évolution de l'AJ est inférieure de 7 points** à celle du **SMPT** au second trimestre 2023.

Dans un contexte de forte inflation :



EVOLUTIONS DU SMPT ET DE L'AJ INITIALE(*) MOYENNE A L'OUVERTURE DE DROIT (Base 100 au T1 2018)



* L'AJ initiale correspond à l'AJ avant prise en compte de la cotisation pour retraite complémentaire et les prélèvements sociaux

Source : FNA, données exhaustives, fin juin 2023
Champ : ouvertures de droit en ARE, hors intermittents du spectacle

Zoom sur les AJ faibles

En 2022, 45 % des allocataires ont ouvert un droit avec une AJ inférieure à l'allocation dite minimale.

→ Ils étaient 27 % en 2019.

Au 1^{er} janvier 2022, l'allocation minimale était à 29,56 €
Au 1^{er} janvier 2019, l'allocation minimale était à 29,06€

En 2022, 11 % ont ouvert un droit avec une AJ inférieure à l'ASS socle.

→ Ils étaient 6 % en 2019.

Au 1^{er} janvier 2022, l'ASS socle était de 18,18€.
Au 1^{er} janvier 2019, l'ASS socle était de 16,50€.



Les personnes qui perçoivent des allocations < 16 € par jour sont plus souvent des **femmes**, des entrants après une **fin de contrat d'apprentissage**, des personnes qui travaillaient à **temps partiel** ou encore des personnes en **activité conservée** (Unédic, 2015).

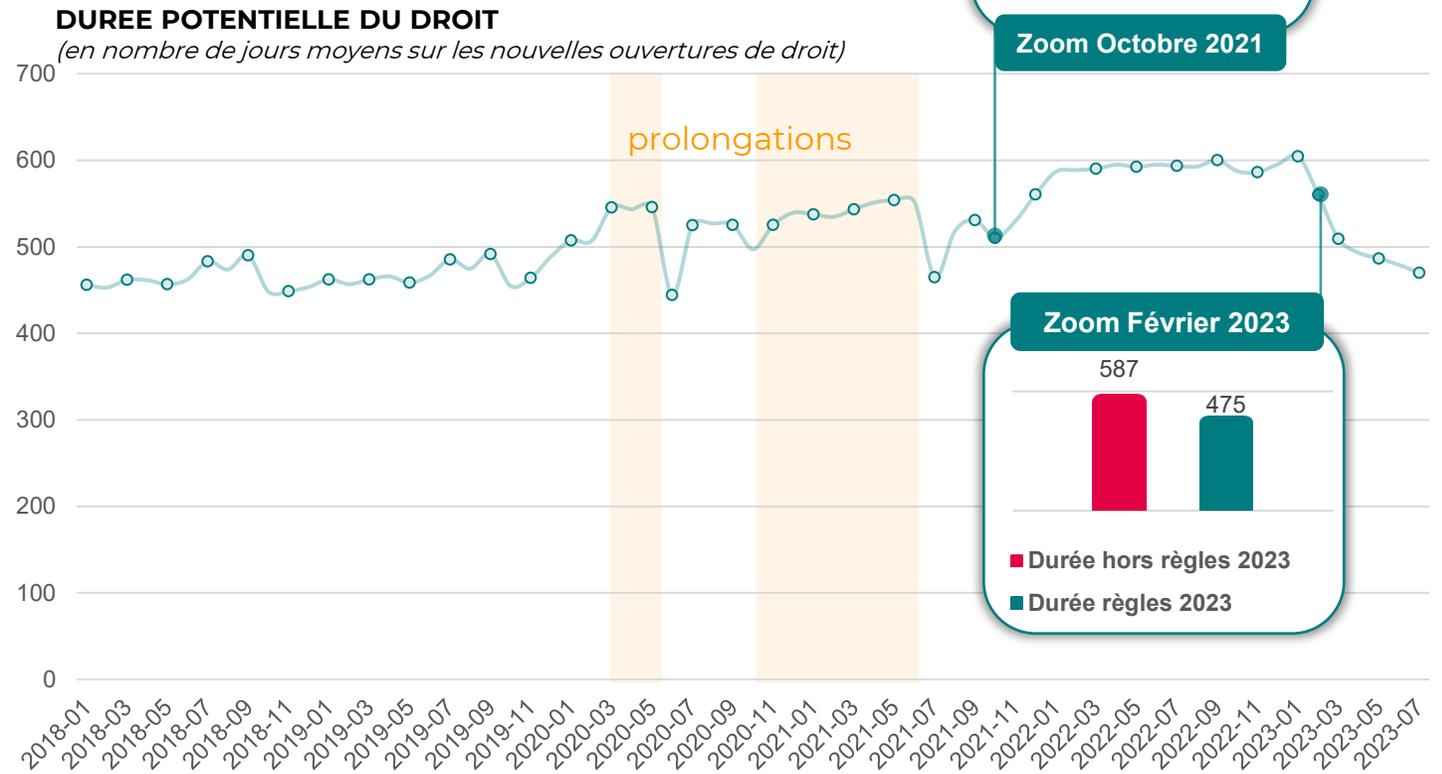
https://www.unedic.org/sites/default/files/2017-02/le_montant_de_lallocation_-_septembre_2015_1.pdf

La durée moyenne des droits a augmenté début 2022 et a chuté d'une même proportion début 2023



La durée potentielle moyenne des droits ouverts a **augmenté en moyenne de 3,5 mois** (16 mois à 19,5 mois) sur la période allant de mars à juin **entre 2019 et 2022**.

Sur la même période, **la durée moyenne perd 3,4 mois entre 2022 et 2023**



Source : FNA, Unédic, données exhaustives, à fin juin 2023

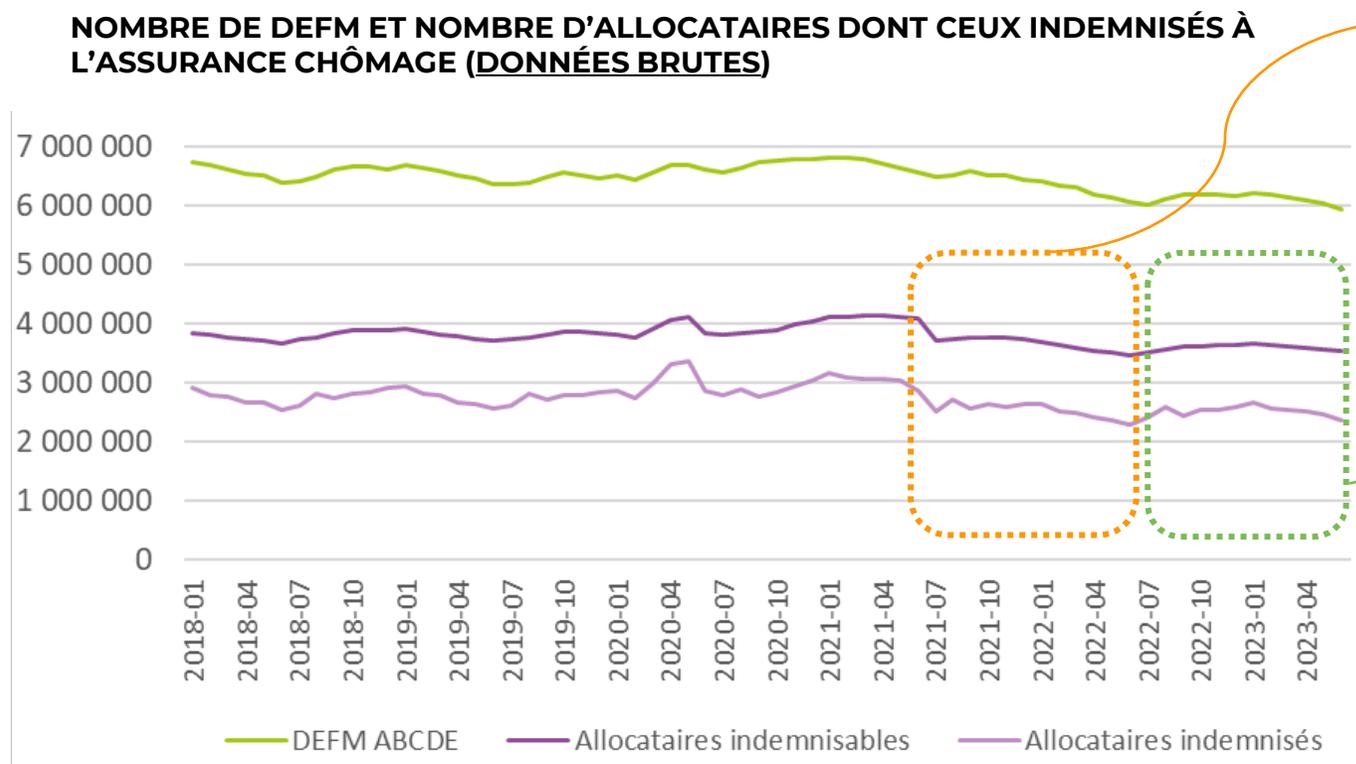
Champ : ouvertures de droit en ARE, hors intermittents du spectacle



SITUATION EN COURS DE DROIT

Un nombre d'allocataires plus bas qu'avant réforme 2019

du fait d'un niveau de chômage plus bas et des conditions d'ouverture de droit à 6 mois



Fortes baisses des effectifs d'allocataires, liées à la **fin de la prolongation des droits chômage**, au **dynamisme sur le marché du travail** et aux **nouvelles conditions d'ouverture de droit**

Depuis, **le nombre d'allocataires reste à un niveau plus bas qu'en 2019** (de l'ordre de -200 000), en lien avec un **niveau de chômage plus bas** et la **réforme d'assurance chômage 2019-2021**.

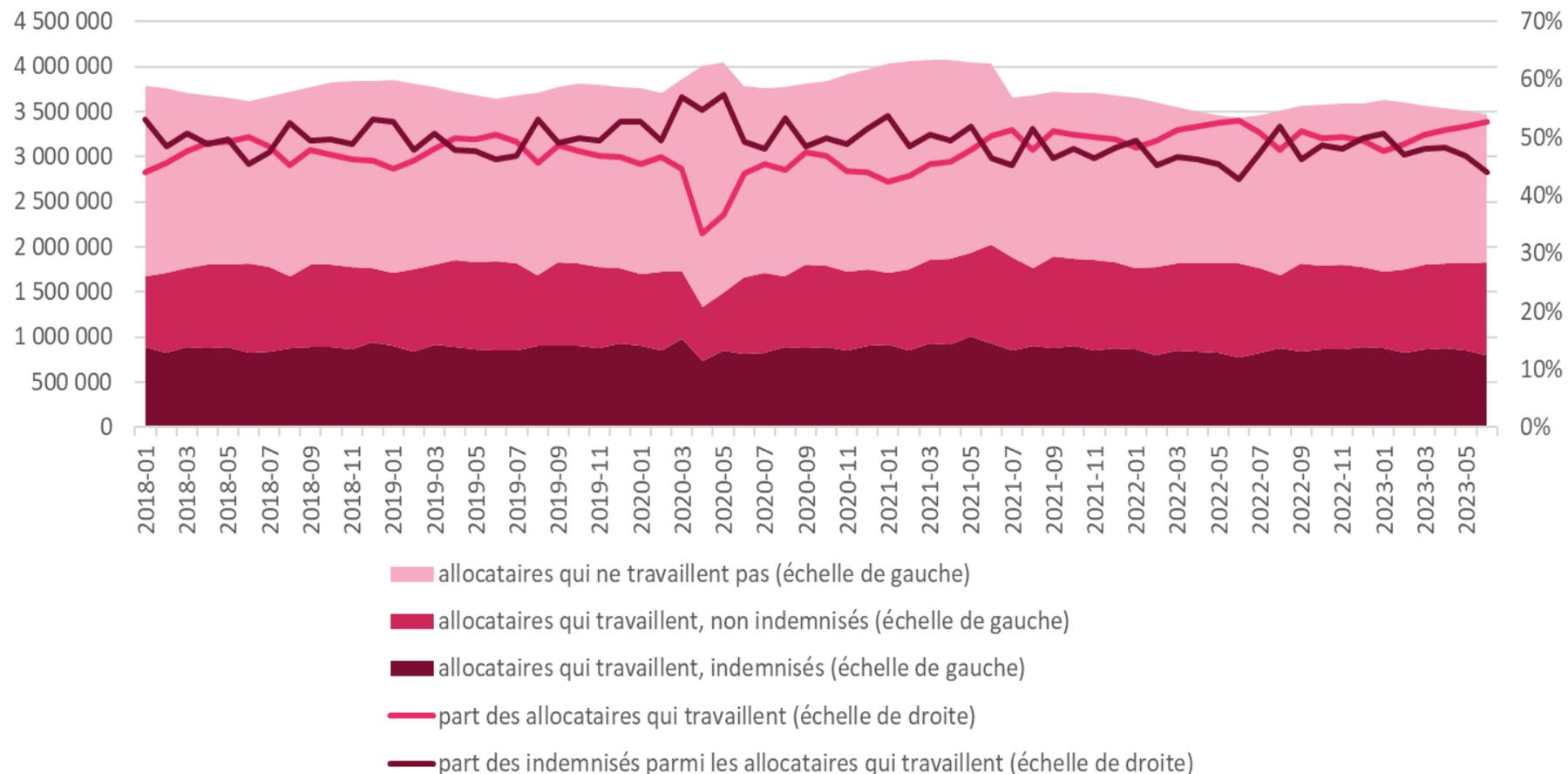
Source : Dares/Pôle emploi ; FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic

Champ : ensemble des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi ; ensemble des allocataires de l'Assurance chômage

Allocataires qui travaillent, dont ceux qui cumulent salaire et allocation

Davantage d'allocataires travaillent

REPARTITION DES ALLOCATAIRES SELON LEUR SITUATION D'EMPLOI ET D'INDEMNISATION



Depuis le 2nd semestre 2021, chaque mois, environ **un allocataire sur deux travaille, une proportion supérieure** de 3 points à la période pré Covid.

Parmi ceux qui travaillent, **une proportion moindre est indemnisée** (au cumul).

Autres effets possibles de la réforme de la formule de calcul (1/2)

Effets sur la reprise d'emploi

- D'après les travaux préliminaires de l'**enquête qualitative de l'Unédic** menée au S1 2022, les personnes interrogées indiquaient :
 - **Avoir intensifié leur recherche d'emploi** dans les mois suivant l'entrée en vigueur de la réforme
 - **Ne pas avoir perçu de changements dans les pratiques des employeurs.**
- Afin d'estimer avec précision l'impact des changements sur le retour à l'emploi et sa qualité (effets de comportement), **plusieurs travaux sont en cours.**
 - L'Unédic a lancé **deux enquêtes quantitatives** (S1 2023), ainsi qu'une **évaluation économétrique** de la réforme → résultats en cours d'analyse
 - La Dares a lancé un appel à projet de recherche auquel l'Unédic participe comme membre du comité technique en appui du comité d'évaluation.

Non-recours au droit

- Du fait d'allocations plus faibles en réglementation 2021 qu'en réglementation 2017, certaines personnes pourraient renoncer à recourir à leur droit.
- L'Unédic ne dispose pas des données nécessaires pour pouvoir estimer cet effet.

Autres effets possibles de la réforme de la formule de calcul (2/2)

Accès à la formation

Au cours de l'**enquête qualitative** sur l'effet de la réforme 2021 du SJR menée par l'Unédic, **plusieurs allocataires avaient indiqué que le montant actuel de leur allocation chômage ne leur permettait plus de se former.**

De nouveaux travaux de l'Unédic permettent d'analyser l'effet du montant de l'allocation chômage sur l'accès à la formation (ces travaux feront l'objet d'une publication plus détaillée).

- Les allocataires ayant la **plus petite allocation journalière** (appartenant au 1er décile d'AJ) sont ceux qui ont, en moyenne, la **plus faible probabilité d'accéder à une formation.**
- Ce résultat peut être lié au **temps partiel** qui concerne davantage les plus faibles allocations :
 - D'une part, des contraintes d'organisation pourraient être incompatibles avec le suivi d'une formation.
 - D'autre part, de faibles revenus pourraient entraîner une urgence à reprendre un emploi peu compatible avec une inscription en formation.

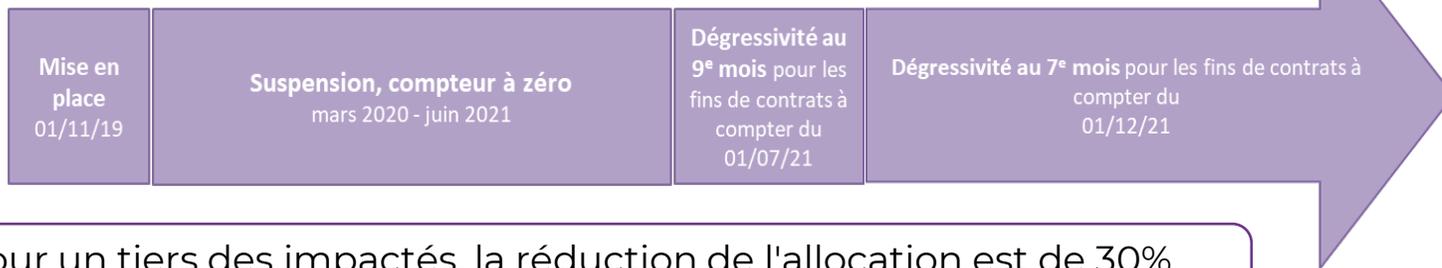
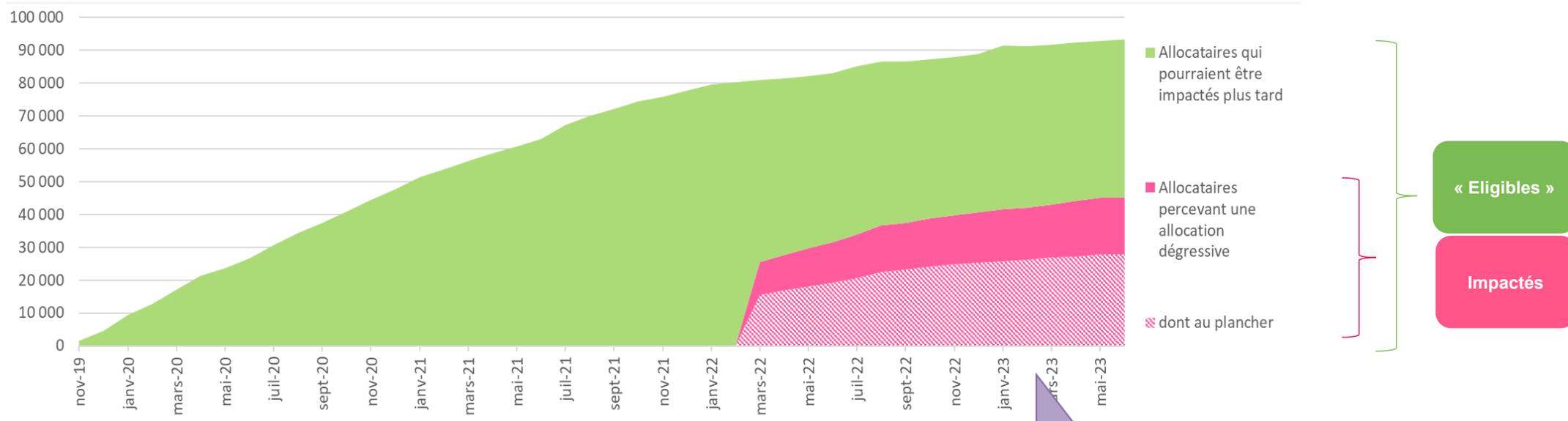


DÉGRESSIVITÉ DE L'ALLOCATION

Fin juin 2023, 90 000 allocataires (3% des allocataires) sont concernés par la dégressivité dont 45 000 qui perçoivent une allocation dégressive

Le même nombre pourraient voir leur allocation baisser dans les mois à venir, s'ils dépassent le seuil de jours indemnisés

NOMBRE D'ALLOCATAIRES CONCERNÉS OU POTENTIELLEMENT CONCERNÉS PAR LA DÉGRESSIVITÉ DE LEUR ALLOCATION



Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic
 Champ : allocataires à l'ARE/AREF, hors intermittents du spectacle

Pour un tiers des impactés, la réduction de l'allocation est de 30%. Les autres bénéficient du plancher.

Profil des allocataires soumis à la dégressivité (juin 2023)

Les plus impactés sont généralement **des hommes, de plus de 45 ans et très diplômés.**

| | | non impactés | dégressivité limitée à 15% (SJR entre 154€ et 180€) | dégressivité de 15% à moins de 30% (SJR de 181€ à 219€) | dégressivité de 30% (SJR ≥ 220€) | ensemble des impactés (SJR ≥ 154 €) |
|---|-------------------------------|--------------|--|--|-------------------------------------|--|
| | Effectif | 2 899 000 | 17 000 | 12 000 | 16 000 | 45 000 |
| Allocation journalière | Allocation initiale moyenne | 38 € | 93 € | 111 € | 173 € | 126 € |
| | Allocation dégressive moyenne | | 89 € | 89 € | 126 € | 102 € |
| Genre | Femme | 51% | 38% | 35% | 28% | 34% |
| | Homme | 49% | 62% | 65% | 72% | 66% |
| Age (à la dernière fin de contrat) | Moins de 25 ans | 17% | 1% | 0% | 0% | 0% |
| | De 25 à 34 ans | 29% | 24% | 19% | 12% | 18% |
| | De 35 à 44 ans | 23% | 38% | 37% | 32% | 35% |
| | De 45 à 56 ans | 22% | 37% | 43% | 55% | 46% |
| | 57 ans et plus | 9% | | | | |
| Diplôme | Diplôme inférieur au BAC | 50% | 17% | 16% | 10% | 14% |
| | BAC | 21% | 12% | 11% | 7% | 10% |
| | BAC + 2 | 12% | 16% | 15% | 13% | 15% |
| | BAC + 3/4 | 9% | 20% | 21% | 23% | 21% |
| | BAC + 5 et plus | 7% | 35% | 37% | 48% | 40% |

Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic
 Champ : allocataires indemnissables fin juin 2023, hors intermittents du spectacle

Caractéristiques de l'emploi perdu, des allocataires soumis à la dégressivité (juin 2023)

Des postes de **cadre**, en CDI, dans les secteurs des services « à forte valeur ajoutée »

| | | non impactés | dégressivité limitée à 15% (SJR entre 154€ et 180€) | dégressivité de 15% à moins de 30% (SJR de 181€ à 219€) | dégressivité de 30% (SJR ≥ 220€) | ensemble des impactés (SJR ≥ 154 €) |
|-------------------------|-------------------------|--------------|--|--|-------------------------------------|--|
| Effectif | | 2 899 000 | 17 000 | 12 000 | 16 000 | 45 000 |
| Motif de fin de contrat | Fin de contrat | 46% | 5% | 5% | 5% | 5% |
| | Licenciement | 28% | 39% | 41% | 47% | 42% |
| | Rupture conventionnelle | 22% | 48% | 46% | 43% | 45% |
| | Départ volontaire | 4% | 9% | 8% | 6% | 7% |
| Qualification | Cadre | 8% | 70% | 73% | 80% | 74% |
| | Autres statuts | 92% | 30% | 27% | 20% | 26% |

Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic
 Champ : allocataires indemnisables fin juin 2023, hors intermittents du spectacle



Souvent, ils exerçaient en CDI :

- des activités **informatiques**
- des activités **financières, immobilières** ou d'**assurance**
- des activités **scientifiques, juridiques, comptables**, de **gestion**, d'**architecture**, d'**ingénierie**, de **contrôle** ou d'**analyses techniques**.

Les secteurs de l'hébergement et restauration, de l'administration et de la santé sont en revanche très peu concernés.

Enquête de l'Unédic auprès d'allocataires concernés par la dégressivité

Premiers résultats (1/2) – Connaissance du dispositif, recherche d'emploi, qualité de vie

Une bonne connaissance du dispositif

- Environ **85% des répondants au questionnaire ont connaissance** de la dégressivité de leur allocation.
- Parmi les informés, **seul un tiers déclare connaître le dispositif de report en cas de formation.**

Ressenti d'une baisse de la qualité de vie

- Les personnes interrogées déclarent pour la plupart que **le dispositif conduit à une baisse de leur qualité de vie** :
 - La moitié parlent de difficultés financières dès la perte d'emploi et deux tiers après la réduction de leur allocation.
 - Ils témoignent d'un **sentiment d'injustice**, au regard des années travaillées.

Une recherche d'emploi qui peut être accélérée

- **10% à 15% des répondants déclarent avoir accéléré leur recherche d'emploi** sous l'effet de la dégressivité.
 - Les interrogés déclarent réaliser un effort quotidien de recherche.
 - Les répondants déclarent également être **prêts à des concessions sur le type de contrat ou les missions** (la moitié), éventuellement le salaire (40% environ), mais moins sur la qualification de l'emploi (le quart) et leur disponibilité pour leur famille (le tiers).



Méthodologie de l'enquête quantitative - Effectuée par l'institut La Voix du Client (LVDC) en juin et juillet 2023

Champ : personnes entrées à l'assurance chômage en 2022, exposées à la dégressivité de l'allocation

Mode de collecte : enquête en ligne

Répondants : 10 608 personnes soit 25% de la population concernée

Redressements des résultats sur les variables auxiliaires connues (genre, âge, diplôme, taille d'agglomération et tranche de dégressivité)

Enquête de l'Unédic auprès d'allocataires concernés par la dégressivité

Premiers résultats (2/2) - Situation au regard de l'emploi, au moment de l'enquête

Un allocataire sur 3 déclare avoir créé une entreprise, projet décidé généralement avant l'inscription à Pôle emploi (2/3 des cas).

Ces allocataires se disent :

- Souvent motivés par le « **goût d'entreprendre et de liberté** »
- Souvent aidés par leur **réseau** professionnel ou familial
- Plutôt **confiants en la pérennité de leur projet**, mais se rémunèrent « peu pour l'instant »
- **Environ 15% disent qu'ils auraient agi différemment sans la dégressivité** : ils auraient pris plus de temps pour monter leur projet ou auraient continué à chercher un emploi salarié.

Un allocataire sur 4 déclare avoir repris un emploi salarié

- Ils déclarent avoir repris un emploi pour **¾ en CDI, 90% à temps plein**, la plupart dans des postes de cadres.
- La moitié d'entre eux déclarent **avoir baissé leurs prétentions salariales** mais pour le reste, l'emploi convient généralement (missions, conditions de travail).
- Environ **10% répondent qu'ils n'auraient pas pris cet emploi sans la dégressivité.**



EFFET DES RÉFORMES SUR L'INDEMNISATION - EN RÉSUMÉ...

EFFETS DE LA RÉFORME 2021 - Conditions d'ouverture de droit et formule de calcul du SJR (1/3)

Effets à l'ouverture de droit

Suite à l'amélioration conjoncturelle et à la condition d'ouverture de droit portée à 6 mois, on a observé :

- Une **réduction du nombre d'ouvertures de droits** dans le régime (-14%)
- De manière plus marquée pour les **intérimaires**, les **saisonniers**, les personnes en **fin de contrat à durée limitée** et les **jeunes**.

Comme anticipé dans la note d'impact prévisionnelle (Unédic, avril 2021), la réforme de la formule de calcul a amené des changements au moment de l'entrée au chômage :

- Pour la moitié des entrants à l'Assurance chômage, l'allocation et la durée de droit ont été affectées :
 - Leur **AJ est réduite de 16 %** en moyenne par rapport à ce qu'elle aurait été avec les règles 2017.
 - Leur **durée de droit est supérieure de 28 %** en moyenne (avant application de la réforme 2023).
 - Les **jeunes** et les **personnes en fin de contrat à durée limitée** sont les plus impactés.

/!\ La stabilité apparente de l'AJ observée résulte d'effets de sens contraires :

- Celui à la baisse du nouveau calcul de l'allocation
- Ceux à la hausse de la conjoncture et des revalorisations des allocations chômage.

EFFETS DE LA RÉFORME 2021 - Conditions d'ouverture de droit et formule de calcul du SJR (2/3)

Effet sur la reprise d'emploi

Des premiers éléments issus de l'enquête qualitative

D'après les travaux préliminaires de l'**enquête qualitative Unédic menée au S1 2022**, les personnes interrogées indiquaient :

- Leur **recherche d'emploi** s'était **intensifiée** les mois après l'entrée en vigueur de la réforme.
- Elles n'avaient **pas perçu de changements dans les pratiques des employeurs**.
- La pression financière créée par la baisse d'allocation semblait **désinciter à l'entrée en formation**.

Des travaux en cours

Afin d'estimer avec précision l'impact des changements sur le retour à l'emploi et sa qualité (effets de comportement), **plusieurs travaux sont en cours**.

- L'Unédic a lancé **deux enquêtes quantitatives** (S1 2023), ainsi qu'une **évaluation économétrique** de la réforme → résultats en cours d'analyse
- La Dares a lancé un appel à projet de recherche auquel l'Unédic participe comme membre du comité de suivi → rapport intermédiaire début 2024.

EFFETS DE LA RÉFORME 2021 – Dégressivité pour les plus hauts revenus (3/3)

Effets de la dégressivité

Situation à date

Fin juin 2023, **90 000 allocataires** sont **concernés** (3%), dont **la moitié** perçoivent une **allocation dégressive**.

- Approximativement, la **réduction de leur allocation** est de 30% dans le tiers des cas et de moins de 30% pour les deux tiers restants (car l'allocation atteint le plancher).
- Les plus impactés sont généralement des **hommes**, de **plus de 45 ans** et **très diplômés**, ayant perdu un **CDI** en tant que **cadre** dans un secteur des services "à forte valeur ajoutée".

Premiers résultats de l'enquête auprès de plus de 10 000 allocataires concernés par la dégressivité

- Le dispositif est majoritairement **connu des personnes concernées**.
- Une majorité des enquêtés évoque des **difficultés financières** liées à la dégressivité de l'allocation.
- **Certains déclarent qu'ils ont accéléré leur recherche d'emploi** en raison de la dégressivité (10-15%).
- **Un tiers** du public concerné par la dégressivité indique avoir **créé son entreprise**
 - Une **décision accélérée par la dégressivité** pour environ 15% d'entre eux
- **Un quart** a repris un **emploi salarié**
 - Une **décision prise en raison de la dégressivité** pour environ 10% d'entre eux

EFFETS DE LA REFORME 2023

Il est encore trop tôt pour en mesurer pleinement les effets

Selon la note prévisionnelle d'impact de février 2023

- A horizon 2027, le **nombre de personnes indemnisées devrait baisser de 12%** à la suite de la réduction de la couverture.
 - En particulier la moitié des inscrits avec un droit long devrait atteindre la fin de leurs droits du fait du changement.
- L'amointrissement du nombre d'indemnisés devrait générer des moindres de dépenses **de 4,5 Md€ par an en régime de croisière**

Au premier semestre 2023

- **La réforme de la contracyclicité entame sa montée en charge.**
 - En juin 2023, seulement 12% de l'ensemble des allocataires sont soumis à la règle 2023 (81% des nouvelles ouvertures se font avec les nouvelles règles).
- **La réduction moyenne de la durée de droit pour les impactés est de 100 jours.**
 - Une réduction de durée moyenne équivalente à l'augmentation induite par les règles de 2021

Pour cette réforme, les premières conséquences ne seront visibles qu'à partir d'aout 2023, moment où les personnes avec des droits de 6 mois auront épuisé leur droit.



BONUS-MALUS : BILAN DE LA 2^{ÈME} ANNÉE D'APPLICATION



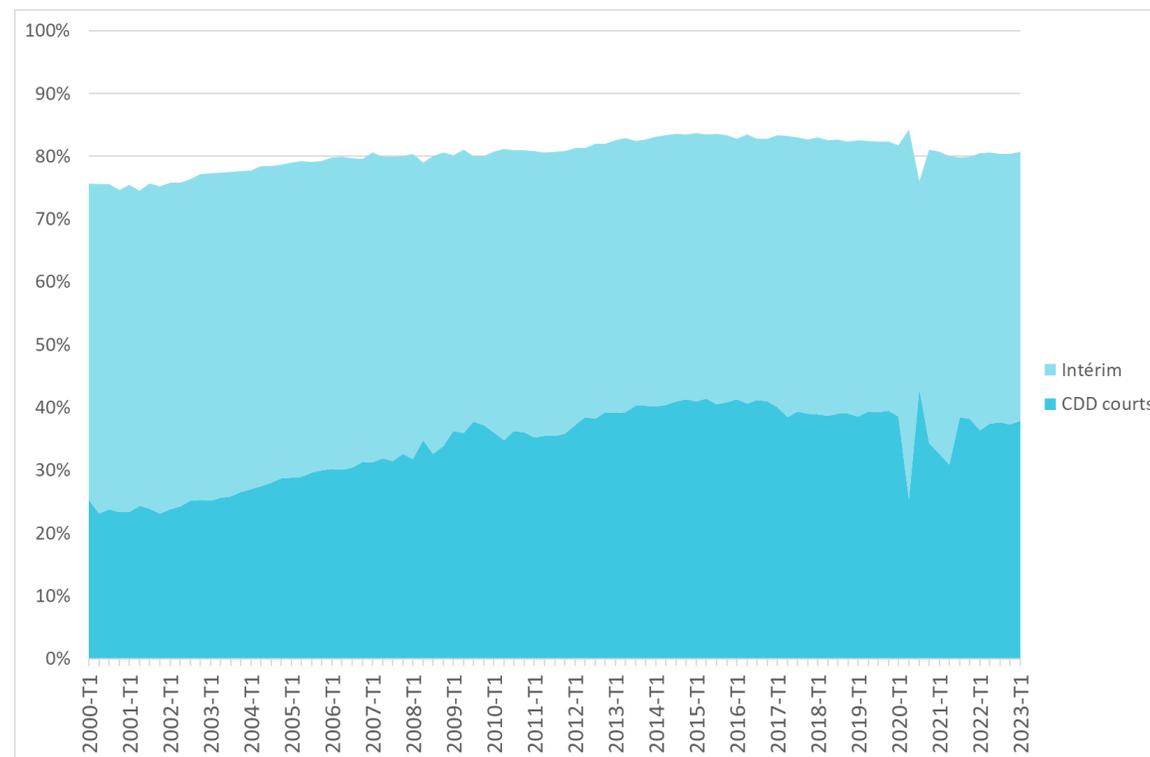
CONTEXTE DU BONUS-MALUS

Les contrats courts dans les embauches

Au sein de l'ensemble des embauches du secteur privé, **les recrutements en contrats courts (CDD de moins d'un mois et intérim) ont progressé entre 2000 et 2015**, passant de 75 % en 2000 à 83 % en 2015.

Depuis, leur part dans les embauches a stagné, voire diminué de quelques points.

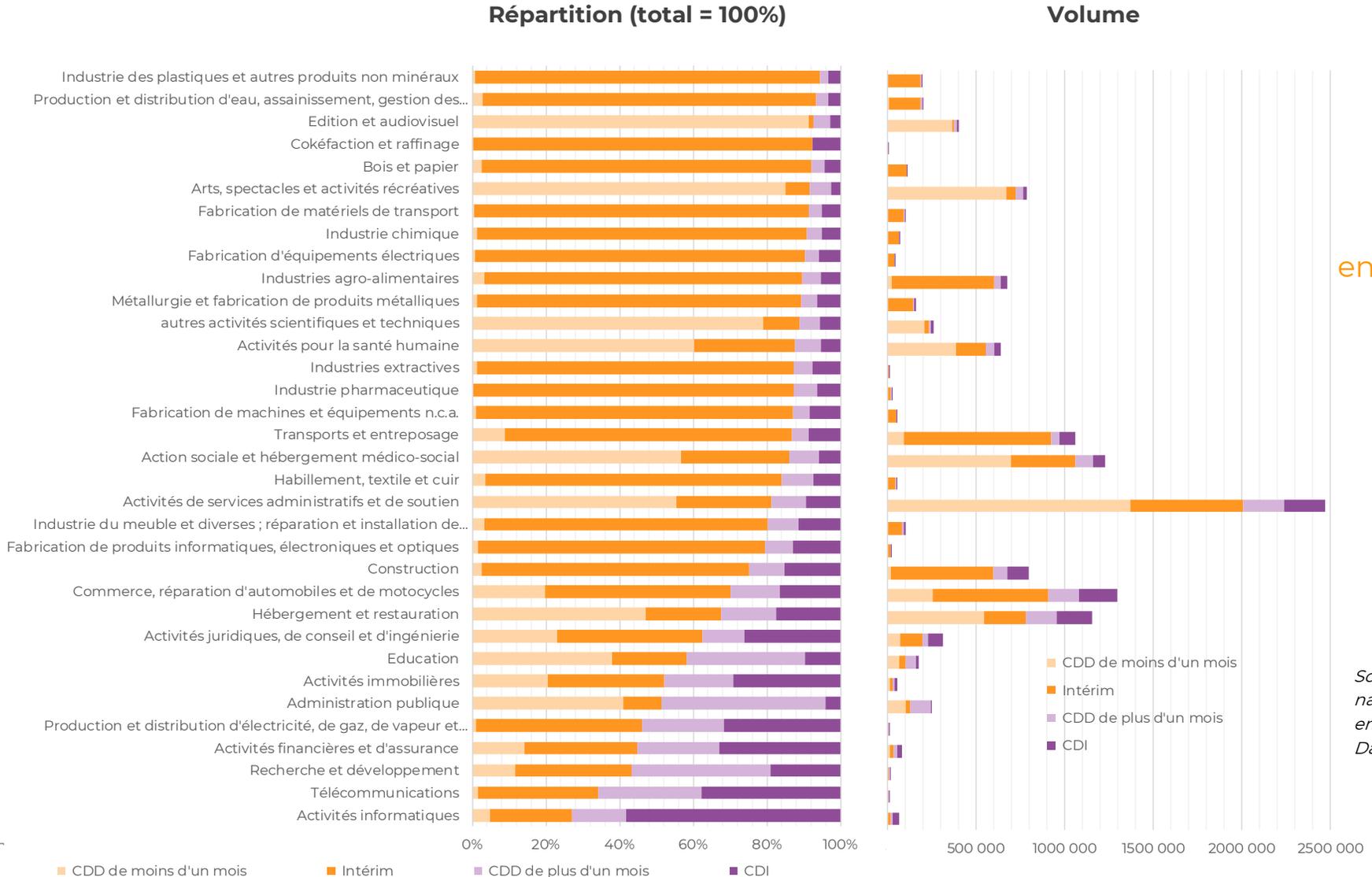
PART DES CDD DE MOINS D'UN MOIS ET DE L'INTÉRIM DANS LES EMBAUCHES, DE 2000 À 2023



Sources : Urssaf Caisse nationale, DPAE. ; Dares, données sur les missions d'intérim.

Des secteurs plus utilisateurs que d'autres

RÉPARTITION ET VOLUME DES EMBAUCHES PAR TYPE DE CONTRAT, DÉCLINÉ PAR SECTEUR



Les contrats à durée limitée dans les dépenses d'indemnisation chômage

Les contrats à durée limitée (CDD, missions d'intérim et contrats d'apprentissages) représentent **le tiers des dépenses d'allocations en 2022**, alors qu'ils en représentaient **40% en 2019**. Cette baisse pourrait provenir des changements de règles de 2021 et de la conjoncture.

[Voir les graphes des slides 9 et 10]

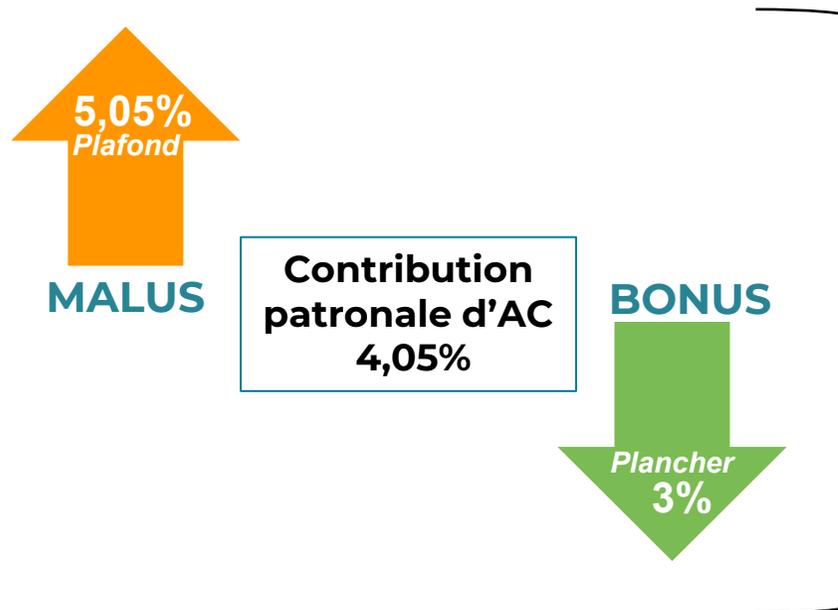


RÈGLEMENTATION ET DESCRIPTION DU DISPOSITIF BONUS-MALUS

Objectif du dispositif

Le bonus-malus consiste à **moduler le taux de la contribution patronale d'assurance chômage par entreprise**, qui est actuellement de 4,05 %, **à la hausse (plafond à 5,05%)**, ou **à la baisse (plancher à 3,00%)**, en fonction de son « **taux de séparation** ».

Ce dispositif vise à inciter les employeurs à allonger la durée des contrats de travail et à opter pour des contrats pérennes (CDI) plutôt qu'à un recours excessif aux contrats courts.



Si le taux de séparation est **au-dessus du taux médian** (appelé aussi taux pivot ou de référence), l'entreprise est soumise à un taux de contribution > 4,05 % (**malus**).

Si le taux de séparation est **en dessous du taux médian**, l'entreprise est soumise à un taux de contribution < 4,05 % (**bonus**).

Champ d'application et séparations prises en compte

Champ d'application

- **Entreprises de 11 salariés et plus**
- Dans **7 secteurs** sélectionnés à partir du taux de séparation moyen du secteur (> 150%) calculé sur la période 2017-2019
- Le taux de contribution modulé **s'applique à tous les salariés de l'entreprise, sauf exceptions** (ex : apprentis, intermittents du spectacle).

Types de séparations prises en compte

- **Toutes les séparations** hormis les démissions et quelques exceptions (contrats d'insertion, apprentissage, IAE...)
- Qui sont assorties d'une **inscription à Pôle emploi dans les 3 mois suivants** ou intervenues alors que le salarié était déjà inscrit comme demandeur d'emploi.

→ *Détails en annexe*

Un dispositif défini dans le règlement d'assurance chômage, mais assorti de multiples arrêtés

Le bonus-malus est défini par le règlement d'assurance chômage (aux articles 50-2 à 51), dans un cadre général fixé par le code du travail (article L. 5422-12), qui permet la modulation du taux de contribution patronale d'assurance chômage en fonction de certains critères.

Toutefois, le dispositif se caractérise par le renvoi à **plusieurs arrêtés ministériels** pour préciser certains paramètres (notamment la liste des secteurs concernés, les modalités d'affectation des employeurs dans les secteurs concernés, le plafond et le plancher par secteur dans la limite d'une fourchette comprise entre 3 % et 5,05 %... voir annexe pour la liste détaillée des textes réglementaires).

D'éventuelles **évolutions du dispositif** pourraient ainsi impliquer, le cas échéant, la modification des arrêtés correspondant.

Calcul du taux de contribution modulé

$$1/ \text{Taux de séparation de l'entreprise} = \frac{\text{Nombre de fins de contrats de travail ayant donné lieu à une inscription à Pôle emploi}}{\text{Effectif moyen annuel}} \times 100$$

2/ Taux de séparation **médian du secteur** = médiane des taux de séparation pondérés par la masse salariale, dans un secteur

$$\rightarrow \text{Taux de contribution modulé} = \frac{\text{taux de séparation de l'entreprise}}{\text{taux de séparation médian du secteur}} \times 1,46 + 2,59$$

Le taux modulé est borné entre 3% et 5,05% :

- Atteinte du plafond à 5,05 % dès que le taux de séparation de l'entreprise est $\geq 1,68$ * taux médian du secteur
- Atteinte du plancher à 3 % dès que le taux de séparation de l'entreprise est $\leq 0,28$ * taux médian du secteur

Exemple d'entreprise concernées par le bonus-malus dans le même secteur, en fonction du taux de séparation de l'entreprise

Secteur « Fabrication de denrées alimentaires » - taux de séparation médian à 215,1%



Fabrication d'aliments pour animaux

Effectif : 30,01

Masse salariale : 1,26 M€

Séparations : **10**

- Taux de séparation de **33,32%**
- Taux de contribution de **3%**
- **Bonus (-13 200€ de contributions)**



Boucherie industrielle

Effectif : 30,09

Masse salariale : 0,99 M€

Séparations : **73**

- Taux de séparation de **242,61%**
- Taux de contribution de **4,24%**
- **Malus (+1 900€)**



Conditionnement alimentaire

Effectif : 30,04

Masse salariale : 0,65 M€

Séparations : **146**

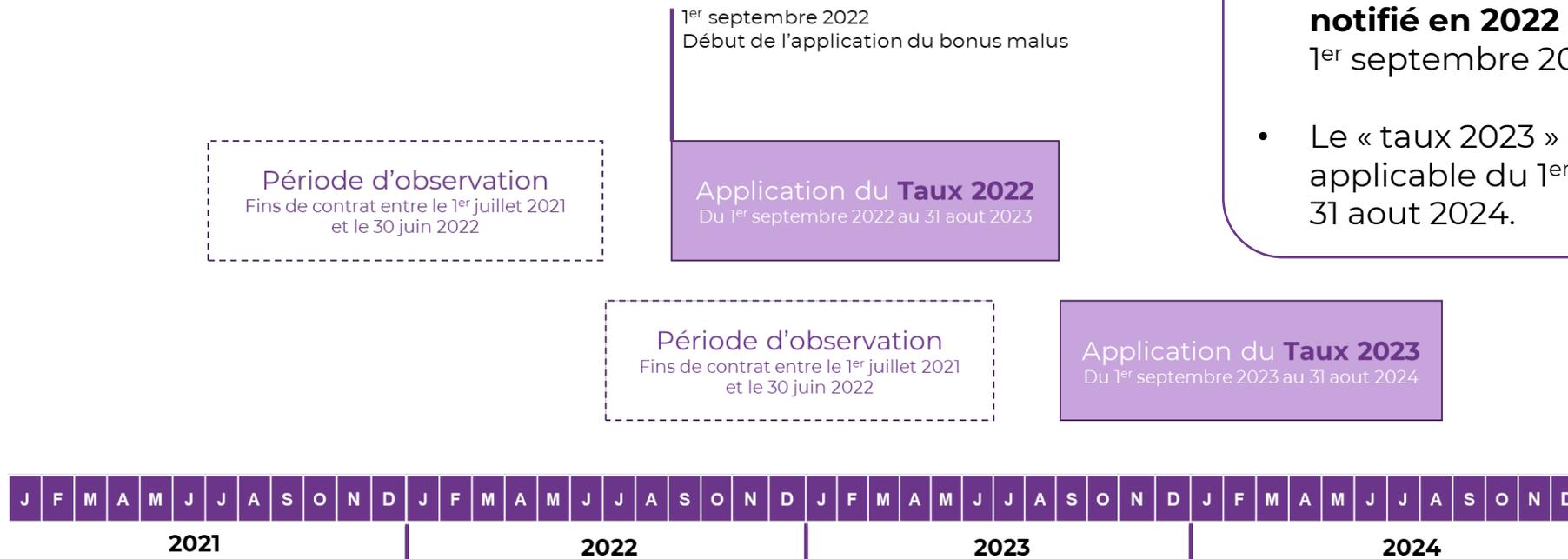
- Taux de séparation de **486,02%**
- Taux de contribution de **5,05%**
- **Malus (+6 500€)**

2^e année d'application de la mesure

Le bonus-malus se déploie en 2 phases

- L'année N-1 → observation des taux de séparations des entreprises concernées
- L'année N → application du taux de contribution modulé à partir des données observées en N-1

PHASES DE CALCUL ET D'APPLICATION DU BONUS-MALUS



Dans toute la présentation :

- **Le « taux 2022 »** désigne le taux **notifié en 2022** et applicable du 1^{er} septembre 2022 au 31 aout 2023.
- Le « taux 2023 » désigne le taux applicable du 1^{er} septembre 2023 au 31 aout 2024.

Articulation avec la réduction générale des cotisations

Principes

Le montant de la réduction générale est déterminé à partir du taux de contribution de droit commun (4,05%), quelle que soit la situation de l'employeur vis-à-vis du bonus-malus (hors champ BM, en situation bonus ou de malus).

Le décret du 21 août 2023 permet à un employeur bénéficiant d'un bonus d'obtenir un montant de réduction plus élevé (car calculé sur 4,05%), alors que les contributions AC qu'il a à acquitter sont à un taux réduit.

Illustration

Un salarié en CDI dans une entreprise de 15 salariés est rémunéré 12 € bruts/heure, sur une base de 35h hebdomadaires. Sa rémunération est de 1 820 € bruts mensuels. Son employeur est éligible à la RGC.

Montant de la réduction de la contribution chômage mensuelle dont bénéficie l'employeur : 64,49 €

- **Employeur hors BM (taux de 4,05%)**

Montant de la contributions chômage mensuelle : 73,71 €. Avec la RGC, l'employeur ne versera que 9,22 € de contribution chômage.

- **Employeur en bonus (taux de 3%)**

Montant de la contributions chômage mensuelle : 54,60 €. Avec la RGC, l'employeur ne versera aucune contribution chômage et pourra bénéficier d'un surplus d'allègement de 9,89 € (selon des modalités d'imputation appliquées par l'URSSAF).

- **Employeur en malus (taux de 5,05%)**

Montant de la contributions chômage mensuelle : 91,91 €. Avec la RGC, l'employeur ne versera que 23,60 € de contribution chômage.



LE BONUS-MALUS EN 2023

Données disponibles

Depuis 2022, l'Unédic reçoit en septembre une base de données bonus-malus

Source des données bonus-malus

- Issue du « silo » de calcul des taux de contributions géré par le GIP-MDS à partir de données fournies par l'Urssaf CN, la MSA et Pôle emploi.

Contenu de la base

- Une base au **niveau entreprise** :
- La masse salariale totale et les éléments de calcul du taux modulé (séparations, effectifs, taux médians)

Champ

Les données portent **uniquement sur les entreprises dans le champ du dispositif de l'année considérée**

-> 11 salariés et plus dans les secteurs d'application

-> L'Unédic ne dispose en revanche pas de données permettant d'estimer précisément au niveau entreprise les taux de séparation pour les entreprises qui sont hors champ actuellement (ce que permettrait la DSN).

Un champ d'entreprises concernées en 2023 plus large avec la fin des exclusions Covid

En 2023, 30 379 entreprises étaient concernées après 17 891 en 2022

NOMBRE D'ENTREPRISES SOUMISES AU BONUS-MALUS EN 2022 ET 2023, PAR SECTEUR

| Secteurs | Nombre d'entreprises en 2021 | Champ de l'exclusion temporaire de 2022 | Secteurs concernés 2022 | Secteurs concernés 2023 |
|--|------------------------------|---|-------------------------|-------------------------|
| | | | Nb d'entreprises | Nb d'entreprises |
| Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac | 4 435 | Exclusion marginale (4% des entreprises exclues) <i>Secteurs restant soumis : Tout sauf "production de vins", "vinification", "autres boissons fermentées"</i> | 4 169 | 4 209 |
| Travail du bois, industries du papier et imprimerie | 2 157 | Non concerné | 2 052 | 1 995 |
| Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques | 1 924 | Non concerné | 1 855 | 1 829 |
| Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 939 | Non concerné | 934 | 909 |
| Transports et entreposage | 9 390 | Exclusion partielle (15% des entreprises exclues) <i>Secteurs restant soumis : Tout sauf transport de passagers (ferroviaire, aérien, routier) et des remontées mécaniques</i> | 7 581 | 8 907 |
| Hébergement et restauration | 11 748 | Exclusion quasi intégrale (99% des entreprises) <i>Secteurs restant soumis : "Autres hébergements" et "Autres services de restauration"</i> | 120 | 11 214 |
| Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques | 1 479 | Exclusion partielle (16% des entreprises exclues) <i>Secteurs restant soumis : Tout sauf, "Régies publicitaires de médias", "Activités photographiques", "Traduction et interprétation"</i> | 1 180 | 1 316 |
| Total | 32 072 | | 17 891 | 30 379 |

Source : GIP-MDS, données du groupe de travail Bonus-Malus, données du silo Bonus-Malus. Calculs Unédic

Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024, du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023 ou par la période d'observation sans modification des taux de contribution, du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022

Un quart des entreprises soumises au bonus-malus portent 85 % des séparations comptabilisées

Les constats établis à partir des données transmises sont assez proches que ceux qui avaient été établis à partir des données de 2022.

« Suivi de la réglementation 2021 d'assurance chômage », Unédic, février 2023.

25 % des entreprises sont au plafond (taux à 5,05 %)

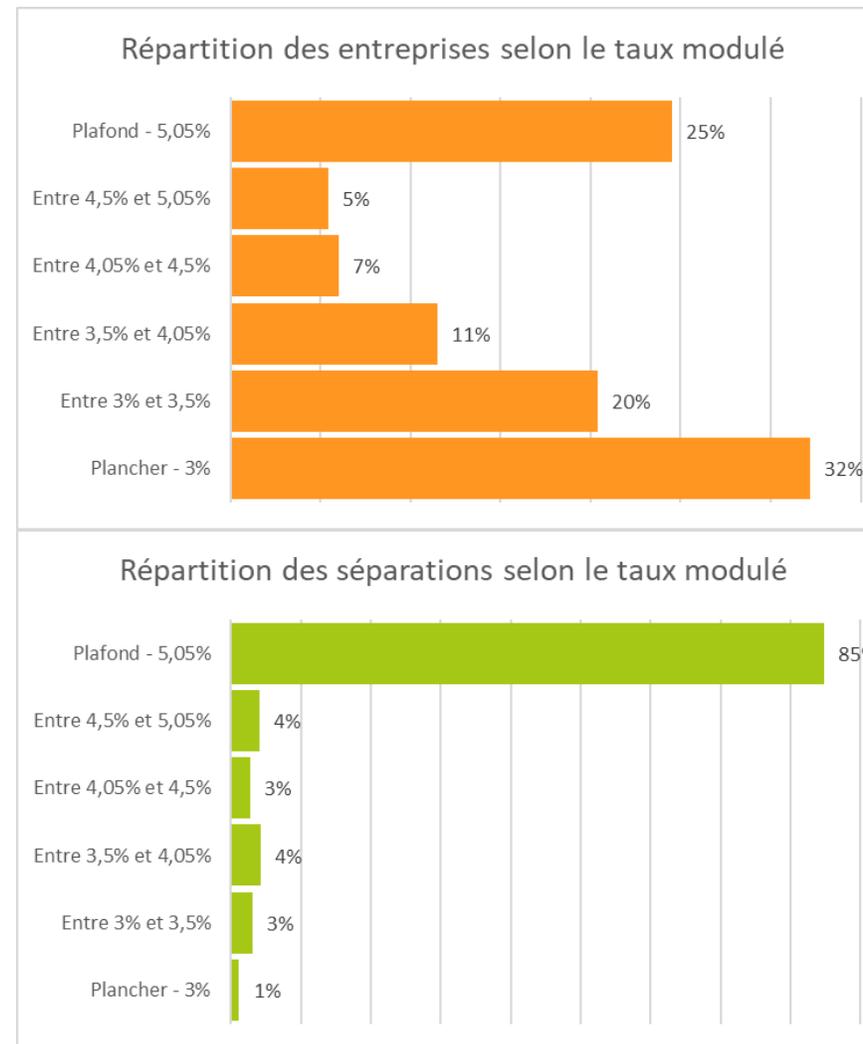
- Elles totalisent près de **85% des séparations** recensées sur les 7 secteurs soumis au bonus-malus sur la période d'observation 2022-2023.

32 % des entreprises sont au plancher (taux à 3 %)

- Elles totalisent **1 % des séparations** recensées sur les 7 secteurs soumis au bonus-malus.

Seule une soixantaine d'entreprises sont au taux pivot de 4,05%

Source : GIP-MDS, données du groupe de travail Bonus-Malus, données du silo Bonus-Malus. Calculs Unédic
Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024



Un dispositif qu'on estime globalement équilibré financièrement

ESTIMATION DES MONTANTS DE BONUS-MALUS POUR 2023-2024 ET PART DES ENTREPRISES CONCERNÉES, PAR SECTEUR

| Secteurs | | Bonus estimé pour 2023 en M€ | Malus estimé pour 2023 en M€ | Part des entreprises en bonus | Part des entreprises au taux de 4,05% | Part des entreprises en malus |
|--------------|--|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| CA | Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac | 49 | 54 | 73,5% | 0,1% | 26,4% |
| CC | Travail du bois, industries du papier et imprimerie | 16 | 17 | 66,1% | 0,3% | 33,7% |
| CG | Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques | 20 | 27 | 55,1% | 0,3% | 44,6% |
| EZ | Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 18 | 19 | 47,3% | 0,4% | 52,3% |
| HZ | Transports et entreposage | 94 | 114 | 57,3% | 0,2% | 42,5% |
| IZ | Hébergement et restauration | 55 | 60 | 70,0% | 0,2% | 29,9% |
| MC | Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques | 13 | 15 | 46,2% | 0,3% | 53,5% |
| Total | | 267 | 305 | 63,9% | 0,2% | 35,9% |

Source : GIP-MDS, données du groupe de travail Bonus-Malus, données du silo Bonus-Malus. Calculs Unédic

Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024

A noter

Les montants sont estimés ici à partir de la **masse salariale de la période d'observation**. Il s'agit d'une masse salariale déplafonnée. La masse salariale qui aura réellement été soumise à contribution de septembre à août pourrait évoluer différemment. Les données comptables de l'Unédic ne permettent pas d'établir un bilan financier du dispositif ni des analyses sectorielles (voir [annexe](#)).



Les entreprises de taille plus importante concentrent davantage de séparations

ENTREPRISES CONCERNEES ET PART DES ENTREPRISES EN BONUS ET EN MALUS, PAR TAILLE

| Taille d'entreprise | Nombre d'entreprises | Effectifs (en milliers) | Part des effectifs | Masse salariale (en M€) | Nombre de séparations (en milliers) | Part des séparations | Part des entreprises en bonus | Part des entreprises au taux pivot | Part des entreprises en malus |
|----------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| 11-19 salariés | 9 338 | 141 | 7% | 4 326 | 139 | 3% | 73,1% | 0,2% | 26,7% |
| 20-49 salariés | 14 144 | 431 | 21% | 13 559 | 576 | 13% | 66,8% | 0,1% | 33,0% |
| 50-99 salariés | 3 516 | 238 | 12% | 7 987 | 489 | 11% | 49,1% | 0,2% | 50,7% |
| 100-199 salariés | 1 817 | 252 | 12% | 8 754 | 658 | 15% | 42,4% | 0,4% | 57,2% |
| 200-499 salariés | 1 109 | 326 | 16% | 11 837 | 923 | 21% | 41,4% | 0,5% | 58,2% |
| 500 salariés et plus | 455 | 631 | 31% | 24 345 | 1 587 | 36% | 38,0% | 0,9% | 61,1% |
| Total | 30 379 | 2 019 | 100% | 70 806 | 4 373 | 100% | 63,9% | 0,2% | 35,9% |

Source : GIP-MDS, données du groupe de travail Bonus-Malus, données du silo Bonus-Malus. Calculs Unédic

Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024

Les secteurs ciblés englobent des sous-secteurs différents en termes de taux de séparation (1/2)

La sectorisation du dispositif visait à construire une cohérence économique suffisante pour que les conditions de gestion de la main-d'œuvre puissent être proches d'une entreprise à l'autre.

- Ainsi, les taux de séparations du bonus-malus sont calculés par secteur **au niveau NAF 38**.
- Or, ces secteurs, peuvent réunir des **sous-secteurs eux-mêmes très hétérogènes**.
→ *Cf. exemple du secteur « Hébergement et restauration » slide suivante*

Les pratiques de gestion de main-d'œuvre diffèrent fortement d'un secteur à l'autre car ils répondent à des natures du travail et des contraintes sectorielles particulières.

→ [Le recours aux contrats courts : enquête auprès des employeurs, Unédic, octobre 2018](#)

Les secteurs ciblés englobent des sous-secteurs différents en termes de taux de séparation (2/2)

Exemple du secteur « Hébergement et restauration »

DÉCOMPOSITION EN NAF 88 DU SECTEUR DE L'HÉBERGEMENT-RESTAURATION

| Secteur NAF 38 | | Secteur NAF 88 | | Nombre d'entreprises | Taux médian 2023 sur le sous-secteur |
|----------------|-----------------------------|----------------|--------------|----------------------|--------------------------------------|
| IZ | Hébergement et restauration | 55 | Hébergement | 3 014 | 142 |
| | | 56 | Restauration | 8 200 | 53 |

DÉCOMPOSITION EN NAF 732 DU SECTEUR DE L'HÉBERGEMENT-RESTAURATION

| Secteur NAF 38 | Secteur NAF 88 | Secteur NAF 732 | | Nombre d'entreprises | Taux médian 2023 sur le sous-secteur | |
|----------------|-----------------------------|-----------------|-------|---|--------------------------------------|------|
| IZ | Hébergement et restauration | Hébergement | 5510Z | Hôtels et hébergement similaire | 2 494 | 149 |
| | | | 5520Z | Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée | 130 | 141 |
| | | | 5530Z | Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs | 271 | 173 |
| | | | 5590Z | Autres hébergements | 119 | 35 |
| | | Restauration | 5610A | Restauration traditionnelle | 4 631 | 47 |
| | | | 5610B | Caféterias et autres libres-services | 98 | 55 |
| | | | 5610C | Restauration de type rapide | 2 734 | 23 |
| | | | 5621Z | Services des traiteurs | 201 | 1258 |
| | | | 5629A | Restauration collective sous contrat | 118 | 343 |
| | | | 5629B | Autres services de restauration n.c.a. | 104 | 281 |
| 5630Z | Débits de boissons | 314 | 53 | | | |

→ La plupart des entreprises de « Service de traiteur » sont très au-dessus du plafond du malus (taux médian = 1258%), **ce qui questionne l'effet incitatif de la mesure les concernant.**

→ D'autres sous-secteurs, comme la « restauration rapide » ou « les débits de boissons » ont beaucoup moins recours aux contrats courts : leurs taux de séparation sont plus bas.

Source : GIP-MDS, données du groupe de travail Bonus-Malus, données du silo Bonus-Malus. Calculs Unédic

Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024

Taux moyen *versus* taux médian (1/3)

Les secteurs sont sélectionnés selon le taux de séparation moyen du secteur

- Le taux **moyen** du secteur « Autres activités spécialisées scientifiques et techniques » est de **344 %** (données 2021-2022).
- Cette moyenne est très élevée du fait de **certaines entreprises du secteur** ou de certains sous-secteurs pour lesquels le taux de séparation est très élevée

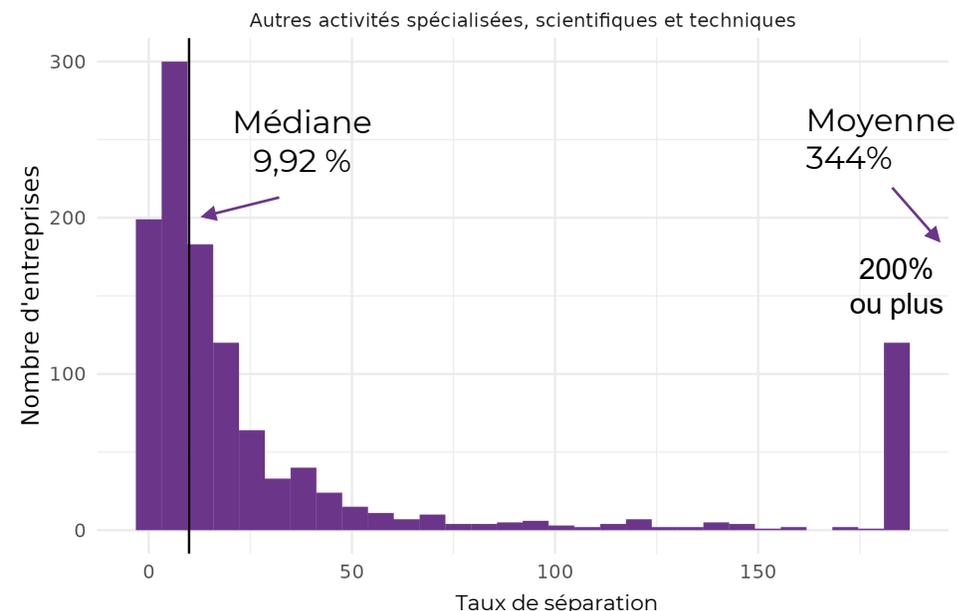
Le taux modulé est calculé à partir du taux de séparation médian du secteur

- Le taux **médian** du secteur « Autres activités spécialisées scientifiques et techniques » est de **9,92 %**.
- Ce taux médian est plutôt « bas » car la majorité des entreprises de ce secteur se séparent peu.

→ **Les entreprises de ce secteur dont le taux de séparation est supérieur à 9,92% sont au malus alors qu'elles n'ont pas une gestion de la main-d'œuvre très utilisatrice de contrats courts.**

La formule de calcul conduit à une sensibilité très importante des taux de contribution dans les secteurs à taux médian faible : quelques séparations en plus ou en moins peuvent avoir un impact très fort sur le taux de contribution des entreprises, alors que les niveaux restent faibles (*cf diapos suivantes*).

Source : GIP-MDS, données du groupe de travail Bonus-Malus, données du silo Bonus-Malus. Calculs Unédic
Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023

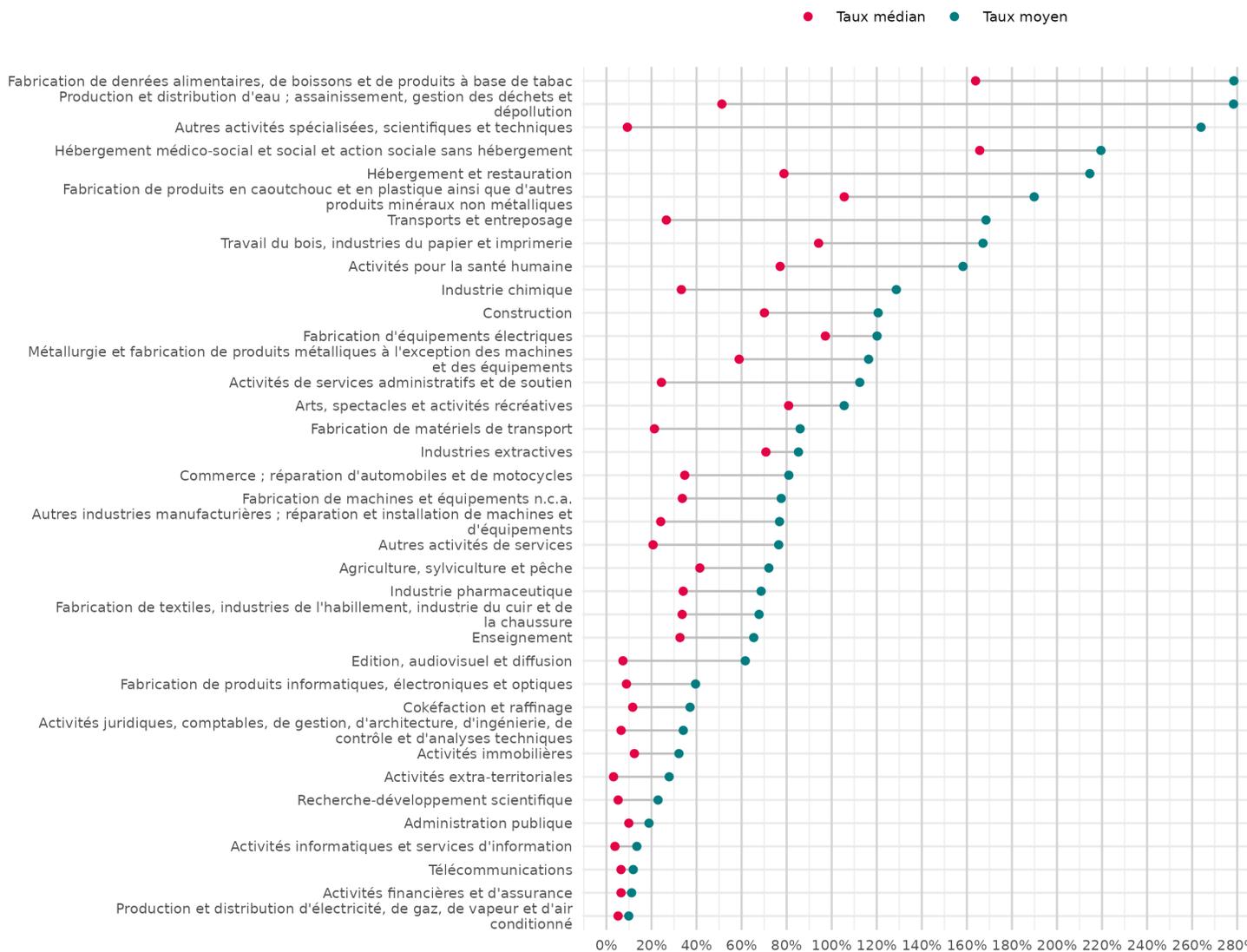


Taux moyen *versus* taux médian (2/3)



Les taux présentés ici sont des taux estimés par l'Unédic à partir des données du FNA, du RCD et de la DES-PE.
(voir méthodologie en Annexe)

TAUX DE SÉPARATION MÉDIAN ET MOYEN ESTIMÉS PAR SECTEUR EN 2023



Source : Unédic, outil d'estimation bonus-malus (depuis Pôle emploi, DSN-DE, FNA et GIP-MDS, RCD)

Champ : entreprises de 11 salariés et plus en moyenne annuelle sur les trois dernières années.

Taux moyen *versus* taux médian (1/3)

ILLUSTRATION – Exemples d’entreprises concernées par le bonus-malus



Secteur « Autres activités spécialisées »
taux de séparation médian à 9,9%

Bureau d'études techniques

Effectif : 30,27
Masse salariale : 1,12 M€
Séparations : 3

Taux de séparation de **9,9%**
Taux de contribution de **4,05%**
+ - 0 € (inchangé)

Cabinet vétérinaire

Effectif : 30,47
Masse salariale : 1,06 M€
Séparations : 11

→ Taux de séparation de **36,1%**
→ Taux de contribution de **5,05%**
→ **+ 10 600 € (malus)**

Quels effets possibles sur les séparations ?

Des incitations réelles mais moins prononcées sur les entreprises avec les plus forts taux de séparation

Les effets incitatifs dépendent fortement du taux médian du secteur et de l'écart au plafond et au plancher.

- **Les entreprises au plafond doivent pour certaines réduire fortement leurs séparations avant de pouvoir bénéficier d'une baisse de leur contribution :**
 - car leur taux de séparation est très au-dessus du taux qui conduit au plafond.

 - **Dans les secteurs où le taux médian est relativement bas :**
 - pour les entreprises qui sont au plafond (ou entre le plafond et le plancher), une petite diminution des séparations peut avoir un effet financier sensible.
 - A l'inverse, un petit nombre de séparations supplémentaires peut induire une augmentation importante des contributions
- Les taux de contributions modulés sont très sensibles à de petites modifications du nombre de séparations**

BONUS-MALUS :

**COMPARAISON DES TAUX DE SÉPARATION 2023 /
2022**

Les taux de séparation 2023 sont plus bas que les taux de séparation 2022



Comme certains sous-secteurs ont été exclus du bonus-malus en 2022, pour comparer les taux 2022 et 2023, il faut sélectionner uniquement les sous-secteurs présents les 2 années.

COMPARAISON DES TAUX DE SÉPARATION 2022 ET 2023

| | | Taux de séparation médian 2022 | Taux de séparation médian 2023 | Taux de séparation médian 2023 sur les mêmes secteurs qu'en 2022 | Ecart de taux (sur les mêmes secteurs qu'en 2022) en points de % |
|----|--|--------------------------------|--------------------------------|--|--|
| CA | Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac | 215% | 186% | 189% | -26 |
| CC | Travail du bois, industries du papier et imprimerie | 126% | 96% | 96% | -30 |
| CG | Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux | 125% | 99% | 99% | -27 |
| EZ | Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et | 70% | 56% | 56% | -15 |
| HZ | Transports et entreposage | 70% | 44% | 66% | -5 |
| IZ | Hébergement et restauration | 40% | 86% | 35% | -5 |
| MC | Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques | 10% | 11% | 10% | 0 |

Source : GIP-MDS, données du groupe de travail Bonus-Malus, données du silo Bonus-Malus. Calculs Unédic

Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024

Evolution des séparations par taille d'entreprise

EVOLUTION DES SÉPARATIONS PAR TAILLE D'ENTREPRISES

| Taille d'entreprise | Nombre d'entreprises présentes en 2022 et 2023 | Taux médian | | Effectif (en milliers) | | Nombre de séparations (en milliers) | | Evolution du nombre de séparations |
|----------------------|--|-------------|------|------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------|------------------------------------|
| | | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | |
| 11-19 salariés | 4 527 | 25 | 23 | 71 | 68 | 77 | 68 | -11,0% |
| 20-49 salariés | 7 655 | 40 | 35 | 237 | 237 | 386 | 343 | -11,2% |
| 50-99 salariés | 2 412 | 88 | 76 | 163 | 166 | 433 | 377 | -12,9% |
| 100-199 salariés | 1 412 | 129 | 104 | 194 | 197 | 600 | 533 | -11,1% |
| 200-499 salariés | 882 | 133 | 112 | 261 | 260 | 824 | 756 | -8,2% |
| 500 salariés et plus | 352 | 166 | 143 | 433 | 439 | 1 354 | 1 151 | -15,0% |
| Total | 17 240 | | | 1 360 | 1 367 | 3 675 | 3 229 | -12,1% |

Source : GIP-MDS, données du groupe de travail Bonus-Malus, données du silo Bonus-Malus. Calculs Unédic

Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023 et du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024

Comment expliquer l'évolution des taux médians de séparation entre 2022 et 2023 ?

Plusieurs pistes à explorer... (1/2)

Plusieurs années d'observation seront nécessaires pour apprécier l'effet du dispositif sur le marché du travail et, le cas échéant, voir se confirmer les tendances 2022-2023.

Pour expliquer la baisse de taux observée entre 2022 et 2023, plusieurs pistes peuvent être avancées.

- **La nature incitative de la mesure (effet de comportement des employeurs)**
 - Les entreprises ont adapté **leur comportement de recrutement** et leur mode de contractualisation de manière à se séparer moins souvent de leurs salariés (par l'allongement de la durée des contrats, la sous-traitance par exemple).

- **Les facteurs économiques et conjoncturels**
 - Dans un contexte de **bonne conjoncture** qui a été celui du marché du travail depuis la sortie de crise Covid, il est possible que les salariés ayant perdu un contrat s'inscrivent moins, ou plus tardivement, à Pôle emploi car ils retrouvent plus rapidement un emploi.
 - Les **tensions sur le marché du travail** ont pu conduire certains demandeurs d'emploi à privilégier des contrats dans d'autres secteurs que les secteurs soumis au bonus-malus, de même qu'elles ont pu conduire les employeurs à proposer des contrats plus longs.

Comment expliquer l'évolution des taux médians de séparation entre 2022 et 2023 ?

Plusieurs pistes à explorer... (2/2)

- **Les facteurs liés aux autres modifications de règles d'assurance chômage**
 - Moins de personnes se seraient inscrites entre les deux périodes d'observation du fait :
 - de l'entrée en vigueur de la **condition d'ouverture de droit à 6 mois** en décembre 2021 ;
 - de la **mise en œuvre de la réforme du calcul de l'allocation** qui a pu dissuader des salariés de mobiliser leur droit, en particulier ceux qui travaillent de façon discontinue (et comptent donc beaucoup dans les séparations).

 - **Les facteurs opérationnels liés à l'observation des fins de contrat en DSN**
 - Les modalités de déclaration des contrats en DSN évoluent. Par exemple, la procédure de déclaration des fins de contrat a été modifiée avec l'introduction en janvier 2022 du canal FCTU (déclaration événementielle des fins de contrat), ce qui nécessite des adaptations aussi dans le calcul et l'analyse des séparations.
- **Pour évaluer la part de la baisse des séparations qui est attribuable à chaque effet, il faudrait pouvoir analyser sur l'ensemble des entreprises, l'ensemble des fins de contrat de travail. L'Unédic ne dispose à ce jour des données pour le faire.**

AUTRES TRAVAUX DE L'UNÉDIC, SUR LE SUIVI DE LA RÈGLEMENTATION D'ASSURANCE CHÔMAGE

Pour en savoir plus...

Les indicateurs de suivi de l'Assurance chômage en libre accès sur data.unedic.org

→ [Tableau de suivi trimestriel de l'Assurance chômage](#)

Unédic, « [Suivi de la réglementation 2021 d'assurance chômage](#) », février 2023

Unédic, « [Effets de l'adaptation des règles d'assurance chômage à la conjoncture](#) », février 2023

Unédic, « [Etude d'impact de l'évolution des règles d'assurance chômage au 1er juillet 2021](#) », avril 2021

Unédic, « [Les travailleurs indépendants couverts par l'Assurance chômage](#) », juillet 2022



ANNEXES

La réforme 2021 avait modifié le profil des entrants, la réforme 2023 ne l'impacte pas

Profil des allocataires ouvrant au moins un droit en moyenne sur les premiers semestres 2019, 2022 et 2023, en moyenne mensuelle

| | | Effectif S1 2019 | (%) 2019 | Effectif S1 2022 | (%) 2022 | évolution (19-22) | Effectif S1 2023 | (%) 2023 | Evolution (22-23) |
|-------------------------|------------------------|------------------|----------|------------------|----------|-------------------|------------------|----------|-------------------|
| Genre | Femmes | 90 000 | 48% | 74 000 | 48% | -17% | 68 500 | 47% | -7% |
| | Hommes | 95 800 | 52% | 79 200 | 52% | -17% | 76 500 | 53% | -3% |
| Age | Moins de 25 ans | 36 400 | 20% | 27 800 | 18% | -24% | 26 000 | 18% | -6% |
| | De 25 à 34 ans | 58 600 | 32% | 48 300 | 32% | -17% | 45 400 | 31% | -6% |
| | De 35 à 44 ans | 41 300 | 22% | 35 200 | 23% | -15% | 33 500 | 23% | -5% |
| | De 45 à 54 ans | 31 900 | 17% | 25 900 | 17% | -19% | 25 000 | 17% | -4% |
| | 55 ans et plus | 17 100 | 9% | 16 000 | 10% | -7% | 15 100 | 10% | -5% |
| Qualification | Cadres | 13 900 | 8% | 14 200 | 9% | 2% | 14 500 | 10% | 3% |
| | Non cadres | 171 400 | 92% | 139 000 | 91% | -19% | 130 500 | 90% | -6% |
| Type du dernier contrat | CDI | 70 200 | 38% | 74 000 | 48% | 5% | 69 000 | 48% | -7% |
| | CDD | 73 600 | 40% | 55 700 | 36% | -27% | 51 500 | 35% | -7% |
| | Intérim | 35 500 | 19% | 23 200 | 15% | -35% | 22 300 | 15% | -3% |
| Niveau d'études | Inférieur au bac | 86 700 | 47% | 70 000 | 46% | -20% | 66 000 | 46% | -5% |
| | Bac / échec études sup | 46 300 | 25% | 39 000 | 25% | -16% | 37 000 | 25% | -5% |
| | Etudes supérieures | 46 100 | 25% | 39 000 | 26% | -15% | 37 000 | 25% | -7% |
| | Non renseigné | 6 200 | 3% | 5 200 | 3% | -17% | 5 000 | 3% | -4% |
| Total | | 185 300 | | 153 200 | | -17% | 145 000 | | -5% |



En 2022 :

- **Les ouvertures de droit chutaient de 17%** suite à l'amélioration de la conjoncture et au passage à la réglementation 2021.
- La baisse était particulièrement **marquée** pour :
 - **Les jeunes** (moins de 25 ans).
 - Les allocataires ayant perdu un **contrat court** (CDD ou intérim).

En 2023 :

Les ouvertures de droits **continuent leur régression**. Celle-ci est cependant **moins marquée et plus homogène**.

Les profils des entrants à l'Assurance chômage évolue

ACCÈS À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Profil des allocataires ouvrant au moins un droit en moyenne aux premiers semestres de 2019, 2022 et 2023

en moyenne mensuelle

| | effectif 2019 | (%) 2019 | effectif 2022 | (%) 2022 | évolution (19-22) | effectif 2023 | (%) 2023 | évolution (22-23) |
|---|----------------|----------|----------------|----------|-------------------|----------------|----------|-------------------|
| A Agriculture, sylviculture et pêche | 5 000 | 3% | 3 400 | 2% | -29% | 3 000 | 2% | -13% |
| B Industries extractives | 100 | 0% | 100 | 0% | 0% | 100 | 0% | -5% |
| C Industrie manufacturière | 12 300 | 7% | 10 900 | 7% | -12% | 10 100 | 7% | -7% |
| D Production et distribution d'électricité | 100 | 0% | 100 | 0% | 0% | 100 | 0% | -5% |
| E Production et distribution d'eau | 900 | 0% | 800 | 1% | -7% | 800 | 1% | -2% |
| F Construction | 10 000 | 5% | 9 600 | 6% | -2% | 9 200 | 6% | -4% |
| G Commerce réparation d'automobiles | 25 700 | 14% | 22 600 | 15% | -12% | 21 200 | 15% | -6% |
| H Transports et entreposage | 6 400 | 3% | 6 000 | 4% | -6% | 5 800 | 4% | -3% |
| I Hébergement et restauration | 15 200 | 8% | 12 100 | 8% | -20% | 12 400 | 9% | 2% |
| J Information et communication | 3 900 | 2% | 3 700 | 2% | -5% | 4 200 | 3% | 13% |
| K Activités financières et d'assurance | 3 200 | 2% | 3 000 | 2% | -9% | 2 800 | 2% | -5% |
| L Activités immobilières | 1 600 | 1% | 1 500 | 1% | -4% | 1 600 | 1% | 4% |
| M Activités spécialisées, scientifiques et techniques | 8 900 | 5% | 8 000 | 5% | -10% | 8 000 | 5% | -1% |
| N Activités de services administratifs et de soutien | 15 000 | 8% | 12 500 | 8% | -17% | 11 700 | 8% | -6% |
| O Administration publique | 5 900 | 3% | 5 500 | 4% | -9% | 4 400 | 3% | -19% |
| P Enseignement | 9 000 | 5% | 7 000 | 5% | -22% | 5 900 | 4% | -16% |
| Q Santé humaine et action sociale | 15 800 | 9% | 14 000 | 9% | -11% | 12 600 | 9% | -11% |
| R Arts, spectacles et activités récréatives | 2 600 | 1% | 2 200 | 1% | 0% | 2 000 | 1% | -7% |
| S Autres activités de services | 8 200 | 4% | 7 000 | 4% | -16% | 6 800 | 5% | -1% |
| Missions d'intérim | 35 500 | 19% | 23 200 | 15% | -35% | 22 300 | 15% | -3% |
| Total | 185 300 | | 153 200 | | -17% | 145 000 | | -5% |



En 2022 :

Forte baisse du nombre d'ouvertures de droit dans l'intérim et l'agriculture

→ **Secteurs forts utilisateurs de contrats courts.**

En 2023 :

La **baisse** dans le secteur de l'intérim **marque le pas et se stabilise.**

La réduction globale se répartit de manière hétérogène laissant apparaître des dynamiques propres aux différents secteurs.

Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic
 Champ : ouvertures de droit au titre de l'ARE, l'AREF, l'ATI, l'ASP ou une allocation antérieure hors intermittents du spectacle, hors personnes pour lesquelles le secteur n'était pas renseigné (5% de l'effectif total)

Le taux de couverture de l'Assurance chômage est relativement stable depuis 2018, proche de 60%.

Les règles 2021 l'ont légèrement impacté, mais temporairement.

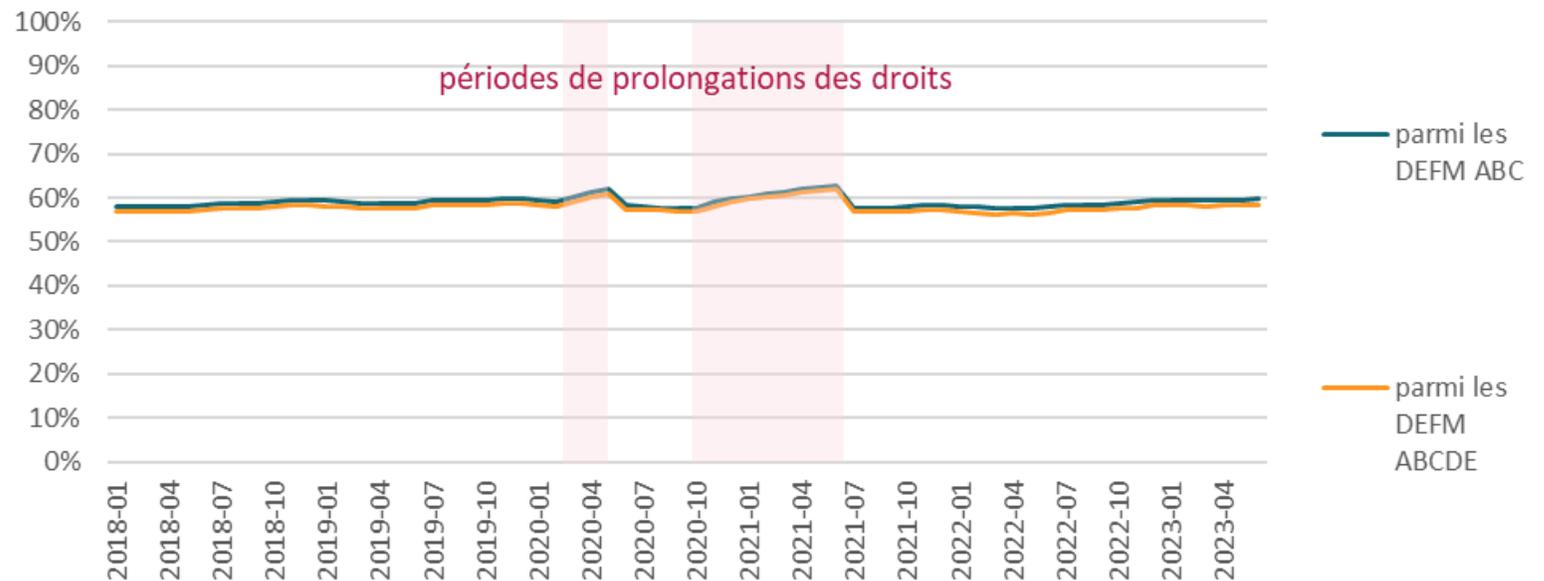
Définition
Taux de couverture = part des inscrits à Pôle emploi qui sont allocataires de l'Assurance chômage

Fin 2021 - début 2022 : les **conditions d'affiliation à 6 mois** abaissent légèrement le taux de couverture.

Baisse compensée quelques mois plus tard par l'**allongement de la durée de droit sous les règles 2021**.

L'impact du décret 2023 pourrait être observable à partir d'août 2023 avec les premières arrivées "anticipées" en fin de droit.

TAUX DE COUVERTURE PAR L'ASSURANCE CHÔMAGE



Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic
Champ : demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi

Mi-2023, le taux de couverture a retrouvé son niveau d'avant Covid, quels que soient le genre, l'âge et le niveau de diplôme

Après sa baisse temporaire liée aux conditions d'affiliation de 6 mois

Fin 2021 - début 2022 : la couverture des **femmes** et des **jeunes**, en particulier **les moins diplômés**, est **davantage impactée** par les conditions d'ouverture de droit à 6 mois.

Mi-2023, la couverture de l'ensemble des demandeurs d'emploi retrouve au moins son **niveau d'avant Covid**, également **dans chaque population par âge, niveau de diplôme et genre** (quasiment pour les femmes).

TAUX DE COUVERTURE, PAR PROFIL

| | | Fin juin 2019 | Fin juin 2022 | Fin juin 2023 | Ecart 2019 - 2022 | Ecart 2019 - 2023 |
|---|------------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|-------------------|
| Genre | Femmes | 58,8% | 57,1% | 58,5% | -1,7 point | -0,3 point |
| | Hommes | 59,0% | 58,8% | 61,1% | -0,3 point | +2,1 point |
| Age | Moins de 25 ans | 58,2% | 55,5% | 58,1% | -2,7 point | -0,1 point |
| | De 25 à 34 ans | 62,9% | 61,9% | 64,0% | -1,0 point | +1,1 point |
| | De 35 à 49 ans | 59,2% | 58,8% | 60,6% | -0,4 point | +1,4 point |
| | 50 ans et plus | 54,8% | 54,1% | 55,6% | -0,6 point | +0,8 point |
| Diplôme | inférieur au BAC | 55,0% | 54,0% | 55,9% | -1,0 point | +0,2 point |
| | BAC | 62,7% | 61,1% | 62,8% | -1,6 point | +1,0 point |
| | supérieur au BAC | 64,9% | 64,0% | 65,6% | -0,9 point | +0,7 point |
| Chez les moins de 35 ans, par niveau de diplôme | inférieur au BAC | 56,1% | 53,9% | 56,3% | -2,2 point | +0,3 point |
| | BAC | 64,3% | 62,5% | 64,6% | -1,8 point | +0,3 point |
| | supérieur au BAC | 68,6% | 68,5% | 70,4% | -0,2 point | +1,8 point |
| Ensemble | | 58,9% | 57,9% | 59,8% | -1,0 point | +0,9 point |

Source : FNA, données brutes à fin juin 2023, calculs Unédic

Champ : demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois en catégorie ABCDE

Profil des allocataires indemnisés en juin 2019 et 2022

| | | Juin 2019 | Juin 2019 (%) | Juin 2022 | Juin 2022 (%) | Evolution |
|-------------------------|--|------------------|---------------|------------------|---------------|-------------|
| Genre | Femmes | 1 277 000 | 53% | 1 100 000 | 51% | -14% |
| | Hommes | 1 149 000 | 47% | 1 040 000 | 49% | -10% |
| Age | Moins de 25 ans | 386 000 | 16% | 320 000 | 15% | -17% |
| | De 25 à 34 ans | 714 000 | 29% | 632 000 | 30% | -11% |
| | De 35 à 44 ans | 533 000 | 22% | 479 000 | 22% | -10% |
| | De 45 à 54 ans | 489 000 | 20% | 401 000 | 19% | -18% |
| | 55 ans et plus | 304 000 | 13% | 308 000 | 14% | 1% |
| Niveau d'études | Inferieur au bac | 1 218 000 | 50% | 1 048 000 | 49% | -14% |
| | Bac / échec études sup | 579 000 | 24% | 524 000 | 24% | -10% |
| | Etudes superieures | 617 000 | 25% | 558 000 | 26% | -10% |
| | Non renseigné | 12 000 | 0% | 11 000 | 0% | -10% |
| Type du dernier contrat | CDD | 746 000 | 31% | 554 000 | 26% | -26% |
| | Fin de mission d'intérim | 295 000 | 12% | 229 000 | 11% | -22% |
| | Rupture conventionnelle | 509 000 | 21% | 530 000 | 25% | 4% |
| | Licenciement pour autre motif | 234 000 | 10% | 191 000 | 9% | -18% |
| | Licenciement économique | 140 000 | 6% | 115 000 | 5% | -18% |
| | Licenciement pour faute | 204 000 | 8% | 212 000 | 10% | 4% |
| | Licenciement pour inaptitude | 143 000 | 6% | 136 000 | 6% | -5% |
| | Départ volontaire | 63 000 | 3% | 80 000 | 4% | 27% |
| | Apprentissage | 27 000 | 1% | 38 000 | 2% | 42% |
| | Fin de période d'essai | 52 000 | 2% | 49 000 | 2% | -5% |
| SJR | SJR inférieur au RSA | 67 000 | 3% | 60 000 | 3% | -11% |
| | SJR entre RSA et l'allocation minimale | 153 000 | 6% | 142 000 | 7% | -7% |
| | SJR entre l'allocation minimale et 50€ | 622 000 | 26% | 510 000 | 24% | -18% |
| | SJR entre 50 et 75€ | 1 016 000 | 42% | 840 000 | 39% | -17% |
| | SJR entre 75 et 100€ | 299 000 | 12% | 295 000 | 14% | -1% |
| | SJR supérieur à 100€ | 268 000 | 11% | 293 000 | 14% | 9% |
| Qualification | Cadres | 196 000 | 8% | 218 000 | 10% | 11% |
| | Non cadres ou non renseigné | 2 230 000 | 92% | 1 922 000 | 90% | -14% |
| Total général | | 2 426 000 | | 2 140 000 | | -12% |

Source : FNA,
extraction
d'octobre 2022
Champ : allocataires à
l'ARE, AREF, AREP
inscrits en fin de mois
à Pôle emploi, hors
intermittents du
spectacle

TEXTES APPLICABLES

- **Article L 5422-12** du code du travail
- **Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019** modifié par le **décret n°2019-1106 du 30 octobre 2019** relatif au régime d'assurance chômage : les articles 50-1 à 51 de l'annexe A au règlement annexé au décret instaurent une modulation du taux des contributions, ainsi que les modalités de calcul de ce taux
- **Décret n°2021-346 du 30 mars 2021** portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage. Ce texte reporte l'entrée en vigueur du bonus-malus au 1^{er} septembre 2022
- **Arrêté du 28 juin 2021** relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus.
- **Arrêté du 21 juin 2022** relatif aux modalités d'établissement et de notification du taux de contribution à l'assurance chômage modulé par le bonus-malus.
- **Arrêtés du 18 août 2022 et du 25 août 2023** portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus
- **Arrêté du 17 novembre 2022** abrogeant l'arrêté du 18 août 2022 portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus et fixant de nouveaux taux de séparation médians par secteur (à compter du 1^{er} décembre 2022)
- **Décret n°2023-33 du 26 janvier 2023** relatif au régime d'assurance chômage prolongeant l'application du BM jusqu'au 31 août 2024
- **Décret n°2023-635 du 20 juillet 2023** relatif à la transmission aux employeurs des informations relatives à la détermination de leur taux modulé de contribution à l'assurance-chômage
- **Décret n°2023-801 du 21 août 2023** relatif aux modalités d'application de la réduction générale des cotisations et contributions sociales



Champ d'application territorial du dispositif

| APPLICATION DU BONUS-MALUS | NON-APPLICATION DU BONUS- MALUS |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ Métropole ◆ Départements et régions d'outremer : <ul style="list-style-type: none"> • Guadeloupe • Guyane • Martinique • La Réunion ◆ Collectivités d'outremer : <ul style="list-style-type: none"> • Saint-Barthélemy • Saint-Martin • Saint-Pierre-et-Miquelon | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Employeurs situés à Monaco : l'accord par échange de lettres entre les gouvernements français (29 octobre 2019) et monégasque (30 octobre 2019), a formalisé l'accord mutuel des deux Etats sur l'application des règles issues du décret de 2019 en Principauté, au regard des spécificités du droit monégasque et de l'inapplicabilité de certains dispositifs sur ce territoire, dont le bonus-malus. ◆ Employeurs situés à Mayotte : l'annexe B (relative au règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte) au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, relatif au régime d'assurance chômage, ne reprend pas le dispositif du bonus-malus, prévu par les articles 50-2 et suivants de l'annexe A au même décret. |

CHAMP D'APPLICATION DU BONUS-MALUS



Entreprises concernées

Sont éligibles au bonus-malus les entreprises – tous établissements confondus - des secteurs d'activité visés par le dispositif, **dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés.**

EMPLOYEURS DANS LE CHAMP DU BONUS-MALUS

- ◆ **Employeurs du secteur privé** (y compris les employeurs dont les salariés sont expatriés et relèvent de l'affiliation obligatoire au régime d'assurance chômage -> annexe 9 chap 1)
- ◆ **Employeurs du secteur public qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.** A noter: pour les employeurs publics qui ont adhéré à titre révocable, sont uniquement prises en compte les séparations relatives aux agents ou salariés couverts par l'adhésion au régime d'assurance chômage

EMPLOYEURS et SALARIÉS EXCLUS DU CHAMP D'APPLICATION

- ◆ **Salariés intermittents du spectacle** (Annexes 8-10)
- ◆ **Salariés apprentis et alternants**
- ◆ **Employeurs et salariés relevant de l'annexe 9, ch. 2 et 3** (affiliation facultative des employeurs et adhésion facultative des salariés expatriés)
- ◆ **Employeurs dont l'objet social est l'insertion par l'activité économique** au sens de l'article L. 5132-1 du code du travail

Equilibre financier du bonus-malus

Les comptes de l'Unédic ne détaillent pas les contributions supplémentaires générées par le malus ou les moindres contributions suite à l'application du bonus.

Les principaux opérateurs du recouvrement (Urssaf caisse nationale et CCMSA) n'ont pas de compte dédié pour la comptabilisation des contributions chômage déclarées par les entreprises éligibles au bonus-malus. Il n'est pas possible de déterminer la neutralité financière du dispositif *via* les données comptables.

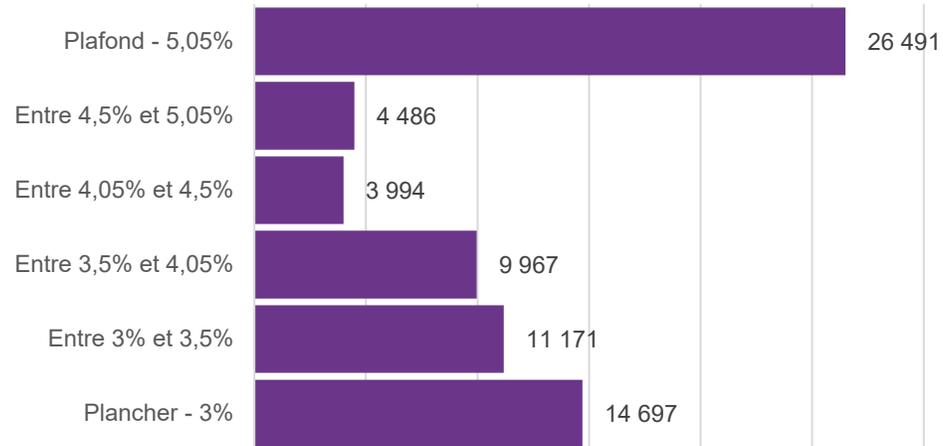
Cette absence ne constitue pas d'anomalie comptable. En effet les obligations légales en matière de comptabilité nécessitent une comptabilisation par nature des produits et charges. La nature des contributions d'assurance chômage qui font l'objet d'une modulation dans le cadre du dispositif bonus-malus est identique à celle du taux de contribution d'assurance chômage « normale » applicable à la masse salariale déclarée.

Le compte actuel de l'Unédic enregistre donc l'ensemble des contributions d'assurance chômage, qu'elles résultent de l'application du taux pivot de 4,05% , d'un taux « bonussé » ou « malussé ».

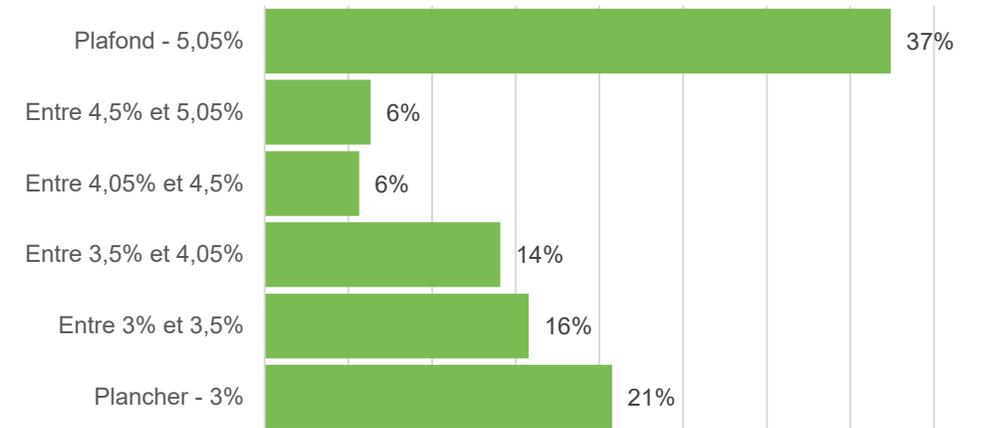
La neutralité financière du dispositif peut en revanche s'apprécier à partir d'estimation statistiques (voir diapo 20).

Descriptif du dispositif – bilan 2023

Masse salariale selon le taux modulé (en M€)



Répartition de la masse salariales selon le taux modulé



Source : GIP-MDS, données du groupe de travail Bonus-Malus, données du silo Bonus-Malus. Calculs Unédic
 Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024

Construction d'un outil de reconstitution du bonus-malus sur l'ensemble des secteurs



A partir de diverses sources de données dont dispose désormais l'Unédic, il est possible de reconstituer, de manière simplifiée, les grandeurs servant au calcul du bonus-malus. Il permet d'estimer, sur l'ensemble des secteurs et pour l'ensemble des entreprises, des variations de taux de contributions, selon la formule du bonus-malus et des variantes et le champ considéré (secteur agrégé, taille d'entreprise agrégée).

Cet outil statistique n'a cependant pas un degré de précision suffisant pour réaliser des analyses au niveau des entreprises, du fait des sources de données utilisée (champ des séparations et ensemble des fins de contrat de travail) et des hypothèses mises en œuvre lors de sa construction.



Il est construit par appariement des données entreprises présentes dans les bases de données suivantes :

- DSN-PE, pour comptabiliser les fins de contrat de travail
- FNA, pour les qualifier en séparations par croisement avec l'inscription à Pôle emploi
- RCD (Répertoire Commun des Déclarants) pour récupérer les effectifs et masses salariales des entreprises (même source que pour le calcul du bonus-malus par le GIP-MDS).

Sont retirés les contrats des intermittents du spectacle, les démissions et les fins de contrat d'insertion ou d'apprentissage, ainsi que le secteur public.

Les éléments de calcul du bonus-malus sont ensuite recalculés (taux de séparation, taux médian, taux moyen ainsi que les taux de contributions modulés pour chaque entreprise). Les résultats sont proches des données existantes sur le bonus-malus dans les secteurs d'application du dispositif.

Pour l'année 2022, ce simulateur porte sur :

- 171 000 entreprises de 11 salariés et plus, tous secteurs confondus
- 13 millions de salariés
- 15 millions de séparations
- 523 milliards d'euros de masse salariale



**Suivi de la
réglementation
d'assurance chômage**

Février 2024

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

 [@unedic](#)  [unedic](#) [unedic.org](https://www.unedic.org)