

Dossier d'information

CONVENTION
D'ASSURANCE
CHÔMAGE 2014

PROJET D'ÉVALUATION

Novembre 2015

SOMMAIRE

• Introduction	3
• Les effets des droits rechargeables et des nouvelles règles de cumul allocation/salaire sur la convention d'assurance chômage	4
• Les effets du différé spécifique pour les indemnités de rupture supra-légales	6
• Les effets des autres règles de la convention 2014	7
• Les effets de la modulation des contributions	8
• Les outils d' évaluation	9
• Approches et travaux envisagés	10
• Calendrier prévisionnel et livrables	12
• Annexes	15
•	

Introduction



L'évaluation des résultats des dispositions issues de la présente convention et de l'ensemble de ses textes d'application, notamment celles relatives aux droits rechargeables à l'Assurance chômage et au cumul de l'allocation avec une rémunération, est confiée à l'Unédic.

L'Unédic réalise une double évaluation au fil de l'eau et ex post, aux plans qualitatif, quantitatif et financier. L'évaluation ainsi réalisée doit permettre de distinguer les effets de la conjoncture économique des effets de chacune des mesures. Une première évaluation est présentée au Bureau de l'Unédic avant la fin du 1^{er} semestre 2015.



Article 10 de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014.

Les partenaires sociaux ont ainsi confié à l'Unédic l'**évaluation des résultats** des dispositions issues de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage. Le champ de l'évaluation a été élargi au **droit d'option** et à la **modulation des contributions**.

Le Bureau de l'Unédic a souhaité un dispositif d'évaluation qui s'inscrive dans le respect de quelques grands principes :

Ouverture et transparence

qui se concrétisent par des partenariats avec des chercheurs, le dialogue avec les experts de l'évaluation et de l'emploi, le recueil de leurs suggestions. En outre, conformément à sa mission d'intérêt général, le Bureau de l'Unédic s'engage à rendre compte publiquement des résultats au fur et à mesure de l'avancée du programme d'évaluation.

Exigence et neutralité

avec un comité scientifique, composé d'experts de plusieurs disciplines (cf annexe 1). Il garantit la qualité des méthodologies choisies et la validité des résultats présentés. Il se réunit à chaque étape du programme et éclaire les choix du Bureau.

Pluridisciplinarité

qui se retrouve dans la composition du comité scientifique, mais aussi en choisissant des méthodes complémentaires tant quantitatives que qualitatives auxquelles s'ajoutent les analyses d'impact et un suivi financier.

Le programme d'évaluation se construit au fil de l'eau, en fonction de «l'observabilité» des données et s'articule avec les impératifs du calendrier. Sa gouvernance est assurée par le **Bureau de l'Unédic** qui a défini les axes d'évaluation, le calendrier et a mis en place le **comité scientifique**. Les résultats seront disponibles sur le site internet de l'Unédic au fur et à mesure de l'avancement du projet.

Ainsi, le rapport d'évaluation de la convention du 14 mai 2014 devra s'efforcer d'**évaluer dans quelles mesures les principaux objectifs** de sécurisation et d'incitation à la reprise d'emploi sont atteints, quels ont été les effets sur les comportements et s'ils **correspondent aux effets attendus**. Pour répondre à ces questions, les travaux seront organisés autour de 4 grands axes :

- ➔ **les effets des droits rechargeables et des nouvelles règles de cumul allocation/salaire ;**
- ➔ **les effets du différé spécifique pour les indemnités de ruptures supra-légales ;**
- ➔ **les effets des autres règles ;**
- ➔ **les effets de la modulation des contributions.**

Les effets des droits rechargeables et des nouvelles règles de cumul allocation/salaire

Les droits rechargeables et les règles de cumul allocation/salaire poursuivent l'objectif commun d'**accroître le retour à l'emploi**.

Pour atteindre cet objectif, toute reprise d'emploi est désormais plus avantageuse pour les demandeurs d'emploi. En rendant la reprise d'emploi plus incitative, il s'agit également d'éviter que les demandeurs d'emploi ne s'éloignent durablement du marché du travail.

1. Rappels réglementaires sur les droits rechargeables

Dans la convention du 6 mai 2011, lorsqu'un allocataire reprenait un emploi puis le perdait, les modalités de calcul des droits étaient basées sur une **comparaison** des droits qui conduisait à prendre en compte le capital de droits le plus favorable. Les montants globaux du reliquat de droit et du nouveau capital potentiel étaient comparés et le **montant le plus élevé** était retenu. L'allocation journalière servie était alors également la plus élevée des deux. Une durée de droit était ensuite recalculée, correspondant au montant global du droit le plus élevé rapporté à l'allocation journalière versée.

Depuis le 1^{er} octobre 2014, la comparaison des droits est supprimée. En cas de perte d'une activité reprise en cours d'indemnisation, il est procédé à une **reprise systématique du reliquat des droits non épuisés**.

A l'épuisement du capital de droit initial, il est procédé à une recherche des éventuelles périodes de travail ouvrant droit à indemnisation : une ou plusieurs périodes représentant au moins 150 heures de travail ouvrent droit à un **rechargement des droits**. Un nouveau capital de droits est calculé sur la base de l'ensemble des périodes d'activité ayant servi au rechargement, ainsi qu'une nouvelle durée d'indemnisation.

Pour les allocataires dont le motif d'inscription est la fin d'un **contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**, le mécanisme de reprise de droit est différent : le **choix** entre la reprise du reliquat (avec rechargement ensuite) ou l'abandon du reliquat est laissé à l'allocataire (droit d'option). Cette **dérogation** a été prévue en raison du fait que ces allocataires ont exercé précédemment une activité très **faiblement rémunérée**, parfois au-dessous du Smic.

Afin de prendre en compte des difficultés de même nature chez d'autres demandeurs d'emploi, ce **droit d'option** a été **élargi** par l'avenant du 25 mars 2015 aux allocataires dont l'allocation journalière est inférieure à 20 euros ou pour lesquels le reliquat était inférieur de 30% au moins à la nouvelle allocation journalière. Cet aménagement a pris effet le 1^{er} avril 2015.

Le dispositif des droits rechargeables se caractérise par le fait que la mesure s'observera au fur et à mesure que les allocataires arriveront à l'épuisement de leur droit (cf. annexe 2).

2. Rappels réglementaires sur le cumul allocation/salaire

Dans la convention précédente, pour bénéficier du cumul allocation/salaire, l'emploi devait procurer des revenus inférieurs à 70% des rémunérations antérieures et se situer en dessous de 110 heures par mois. Le revenu total des allocataires concernés était alors composé de la rémunération et d'une partie de l'allocation mensuelle. Le nombre de jours non indemnisés dans le mois dépendait de la rémunération brute et du salaire journalier de référence de l'allocataire. Ce cumul était possible pendant 15 mois maximum.

Seuls les allocataires âgés de 50 ans ou plus n'étaient pas soumis à la limite des 15 mois. De plus, leur nombre de jours non indemnisables était plus faible, en raison d'un coefficient de minoration dans la formule de calcul (cf. annexe 3).

Les conditions de seuil et de limite des 15 mois n'étaient pas opposables non plus aux salariés intermittents ou intérimaires relevant de l'annexe 4 au règlement général de l'Assurance chômage. La formule de calcul était en revanche la même que pour le régime général.

>>>>> Les effets des **droits rechargeables** et des nouvelles règles de **cumul allocation/salaire**

Depuis le **1^{er} octobre 2014**, le cumul partiel de l'indemnisation avec les revenus issus d'une activité est **simplifié** pour tous les demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation quelle que soit la date de leur perte d'emploi par :

- ➔ la **suppression des seuils** au-dessus desquels l'allocataire n'est pas indemnisé (70% de l'ancienne rémunération ou 110 heures d'activité dans le mois et 15 mois de cumul partiel) ;
- ➔ l'utilisation d'une nouvelle **formule de calcul du nombre de jours indemnisés commune** à tous les allocataires (hors annexes 8 et 10) : l'allocation mensuelle est diminuée de 70% des revenus issus de la reprise d'activité.

3. Impacts potentiels attendus

Du côté des droits rechargeables, l'objectif d'accroître le retour à l'emploi transite via la reprise systématique du reliquat des droits non épuisés et le rechargement ultérieur sur la base des périodes d'emploi exercées depuis l'ouverture de droit : **toutes les périodes travaillées sont ainsi désormais mobilisées pour le calcul des droits**. Auparavant, certaines périodes d'activité étaient perdues car non utilisées lors de la comparaison des capitaux. Désormais plus un demandeur d'emploi travaille, plus il cumule de nouveaux droits.

Du côté des règles du cumul allocation/salaire, la suppression des seuils mensuels de rémunération et d'heures travaillées devrait augmenter le retour à l'emploi, car **toute reprise d'emploi augmente désormais le revenu total de l'allocataire**.

Le changement de la formule de calcul conduit de son côté à **modifier la vitesse de consommation du droit**.

L'impact potentiel lié à ce changement de formule est complexe. Pour atteindre le même niveau de revenu total qu'auparavant, certains allocataires, et notamment les allocataires de 50 ans et plus, et l'annexe 4, doivent, à salaire inchangé, travailler un plus grand nombre d'heures. Pour d'autres, au contraire, la nouvelle formule procure un revenu total plus élevé, notamment si leur taux de remplacement se situe au-dessus de 70%. Ils consomment de ce fait plus rapidement leur droit qu'auparavant. Pour ces derniers, on peut donc éventuellement s'attendre à un effet moins incitatif sur la reprise d'emploi.

Au final, une hausse du taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et une augmentation des volumes horaires travaillés en activité réduite sont anticipés.

La mise en place des droits rechargeables, via le rechargement de droit dès 150 heures travaillées, vise également à **sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi** en leur assurant une couverture plus longue par l'Assurance chômage. De ce fait, on s'attend à ce que les bénéficiaires aient une durée d'indemnisation prolongée et qu'ils se retrouvent moins souvent avec un droit épuisé.

Notons que parmi les **effets non souhaités**, il existe un risque que les allocataires s'installent dans une **alternance emploi-chômage indemnisé**. D'autre part, la pratique de certains employeurs consistant à utiliser plusieurs contrats successivement à durée déterminée pourrait s'intensifier du fait de la disparition des seuils de cumul et de la nouvelle formule de calcul des jours indemnisés.

PRINCIPALES QUESTIONS ÉVALUATIVES

Quelle connaissance des nouvelles règles les demandeurs d'emploi ont-ils réellement ? Les comprennent-ils ? Apparaissent-elles comme plus incitatives à reprendre un emploi ? Leur comportement a-t-il été modifié du fait de ces nouvelles règles ?

Quel est l'effet de ces nouvelles règles sur la reprise d'emploi des allocataires ? Les volumes de travail ont-ils été modifiés ? Si oui, observe-t-on des différences selon les populations ?

Certains allocataires se retrouvent-ils durablement dans une alternance emploi-chômage indemnisé ? Si oui, lesquels ? Ces nouvelles règles ont-elles un impact sur la récurrence de contrats courts auprès du même employeur ?

Ces règles, et notamment le droit d'option, accroissent-elles la sécurisation des parcours ? La durée d'indemnisation s'est-elle allongée ? Quel est l'effet des nouvelles règles sur les fins de droit ? Quels sont les effets sur les montants d'allocations perçus ? Quel est le coût de ces mesures ?

Les effets du **différé spécifique** pour les indemnités de rupture supra-légales

Le changement de la formule du différé a pour objectif de limiter le transfert sur l'Assurance chômage du coût des ruptures de CDI.

1. Rappels réglementaires

Lorsqu'ils perdent leur emploi, certains salariés perçoivent, en plus des indemnités dont le montant est fixé par la loi, des **indemnités dites supra-légales (ISL)**, autrement appelées « indemnités de rupture ». Ces indemnités, en fonction de leur montant, entraînent un différé d'indemnisation, c'est-à-dire un décalage dans le temps de la date de **départ du versement de l'allocation chômage**.

Auparavant, la règle de calcul de la durée du différé prenait en compte le **montant du salaire de référence**, ce qui ne favorisait pas les personnes recevant un salaire faible comparativement à celles percevant un salaire élevé.

Avec la nouvelle règle de calcul, le nombre de jours de différé est proportionnel au seul montant des indemnités supra-légales. De plus, le plafond de la durée du différé spécifique a été modifié, il est dorénavant de 180 jours contre 75 jours précédemment. Néanmoins, ce plafond est maintenu à 75 jours pour les licenciés économiques.

2. Impacts potentiels attendus

La rupture du contrat de travail résulte de l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'une décision commune. En plus de l'indemnité de rupture, l'employeur peut être amené à verser au salarié : une indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de préavis et éventuellement la régularisation du salaire mensualisé.

Aussi, **l'allongement du délai** au terme duquel les allocations chômage sont perçues peut éventuellement conduire à une **redistribution de ces primes**. Cet allongement est également susceptible d'avoir un impact sur le **type de rupture du contrat** et rend notamment moins avantageux la rupture conventionnelle, en particulier pour les personnes percevant un salaire élevé.

.....

PRINCIPALES QUESTIONS ÉVALUATIVES

Les conditions de ruptures du contrat ont-elles été modifiées du fait des nouvelles règles ?

Les ruptures conventionnelles ont-elles diminué du fait des nouvelles règles ?

Impact financier ?

Qui sont les salariés / demandeurs d'emploi concernés ?

.....

Les effets des **autres règles** de la convention 2014

Pour préserver la pérennité du système face à un déficit élevé, les partenaires sociaux ont adopté des mesures d'économies dans un souci d'équité mais également de partage de l'effort.

1. Rappels réglementaires

Les autres mesures de l'accord sont les suivantes :

- ➔ le plafonnement du ratio capital/salaire à 75% ;
- ➔ un taux de remplacement fixé désormais à 57% contre 57,4% précédemment, pour les salaires de référence les plus élevés ;
- ➔ un changement des conditions d'âge pour pouvoir bénéficier d'une indemnisation au-delà de la durée maximale du droit et jusqu'à l'âge de départ en retraite à taux plein ;
- ➔ la mise en place d'un taux de contribution au titre de l'emploi des salariés de 65 ans et plus.

La convention prévoit également de nouvelles dispositions pour les **intermittents du spectacle** (annexes 8 et 10). Du fait des travaux déjà menés par ailleurs sur le sujet, notamment dans le cadre du groupe d'experts en 2014, ces dispositions ne constituent pas un point central de la présente évaluation. Elles feront uniquement l'objet d'un suivi financier.

2. Impacts potentiels attendus

Les mesures sur le plafonnement et sur le taux de remplacement ont un effet mécanique à la **baisse sur l'allocation moyenne des allocataires**. La mise en place d'un taux de contribution au titre de l'emploi des salariés de 65 ans et plus peut potentiellement avoir un **effet baissier sur le taux d'activité des seniors**.



PRINCIPALES QUESTIONS ÉVALUATIVES

La situation financière de l'Assurance chômage s'est-elle améliorée comme attendu du fait des nouvelles règles, indépendamment des effets de la conjoncture ?

Quelle est l'ampleur des effets sur les allocataires (baisse de l'allocation moyenne, autres...) ?

Y a-t-il un impact sur l'emploi des seniors ?



Les effets de la modulation des contributions

1. Rappels réglementaires

L'ANI du 11 janvier 2013, qui a pris effet le **1^{er} juillet 2013**, prévoit :

- ➔ le maintien de la **contribution employeur** sur les CDI, les contrats d'intérim ainsi que les CDD de remplacement et saisonniers à 4% ;
- ➔ une hausse de 3 points de la **part patronale des contributions d'assurance chômage** pour les CDD de moins d'1 mois, hors CDD d'usage (soit un passage du taux de contribution de 4% à 7%) ;
- ➔ une hausse de 1,5 point de la part patronale des contributions d'assurance chômage sur les CDD de 1 à 3 mois, hors CDD d'usage (soit un passage de 4% à 5,5%) ;
- ➔ une hausse de 0,5 point de la part patronale des contributions d'assurance chômage sur les CDD d'usage de moins de 3 mois (soit un passage de 4% à 4,5%).

Cette surcontribution, par rapport au taux de base de 4%, n'est pas due lorsque le salarié est embauché en CDI à l'issue de ce CDD.

Parallèlement, est introduite une **exonération de la part patronale** des contributions d'assurance chômage pour **l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans** pour les 3 premiers mois d'emploi (4 mois dans les PME de moins de 50 salariés), avec pour objectif de favoriser l'emploi des jeunes.

2. Impacts potentiels attendus

La modulation des taux, consistant en un renchérissement des contrats courts, poursuit deux objectifs :

- ➔ créer une **incitation financière à la conclusion d'un CDI ou à un contrat plus long** là où l'employeur aurait privilégié le recours au CDD court ou à l'intérim ;
- ➔ **accroître la contribution au régime d'assurance chômage** des employeurs et des secteurs qui, par leurs pratiques ou spécificités, coûtent en proportion plus cher au régime.

Ce **surcroît de recettes** permettra de financer une exonération au bénéfice des jeunes nouvellement embauchés en CDI avec un effet positif attendu sur **l'emploi des jeunes**.

Le dispositif a été conçu pour être neutre financièrement pour l'Assurance chômage.

Dans ce contexte, on peut s'attendre à un moindre recours aux contrats courts concernés par la surcontribution et une potentielle augmentation de la durée des contrats.

PRINCIPALES QUESTIONS ÉVALUATIVES

Quelle perception les employeurs ont-ils du dispositif de modulation des contributions ? De celui de l'exonération ? Les connaissent-ils ? Comment ?

Le dispositif a-t-il modifié ou non les pratiques relatives aux contrats de travail ? Le recours aux différents types de contrat a-t-il changé ? La durée des contrats a-t-elle été modifiée ?

Quel est l'ampleur du recours aux exonérations pour les jeunes ? Ces exonérations ont-elles favorisé l'embauche de jeunes en CDI ? Ont-elles modifié les pratiques de recrutement des employeurs ? Des effets d'aubaine sont-ils décelables ?

Le dispositif est-il équilibré financièrement ?

1. Les données du Fichier National des Allocataires (FNA)

Les données administratives provenant du Fichier National des Allocataires (FNA) partagé par l'Unédic et Pôle emploi constituent la **principale source de données** sur les allocataires de l'Assurance chômage.

Le FNA est une base historique de données relationnelles partagée par l'Unédic et Pôle emploi. Elle est constituée d'éléments liés à l'indemnisation et aux différentes aides accordées aux demandeurs d'emploi. Elle permet d'établir des statistiques descriptives, d'effectuer des analyses longitudinales, de réaliser des prévisions et des simulations dans le cadre d'études d'impact liées à des changements réglementaires ou opérationnels.

Cette base d'informations statistiques **retrace l'historique de tous les individus inscrits** comme demandeurs d'emploi, leur ancien parcours professionnel et de tous les bénéficiaires d'une allocation versée ou d'une aide accordée par l'Assurance chômage ou Pôle emploi depuis 1993. Un individu est donc présent dans le FNA s'il est inscrit à Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou s'il perçoit (ou a perçu) une allocation ou une aide.

L'ensemble des périodes d'indemnisation est conservée pour chaque allocataire ou bénéficiaire d'une aide, tous régimes compris, sur la France entière.

Le FNA est **alimenté chaque mois** à partir des applicatifs opérationnels de Pôle emploi. Il intègre les évolutions de réglementation suivant les prescriptions faites par l'Unédic pour ses besoins statistiques (suivi, évaluation...). Concernant la convention 2014, la réflexion sur les évolutions consécutives aux nouvelles règles a été initiée avec Pôle emploi dès la phase de préparation et appui à la négociation afin d'anticiper les modifications à apporter aux systèmes d'informations de Pôle emploi, évaluer leur faisabilité et permettre leur mise en œuvre dans les délais prévus.

Les résultats portant sur les périodes indemnisées au titre du mois M sont majoritairement disponibles à la fin du mois M+1. Un recul de l'ordre de 6 mois est cependant nécessaire pour connaître de façon exhaustive la population indemnisée à un moment donné. En effet, chaque mois, le fichier s'enrichit sur les périodes passées en raison des délais de traitement des dossiers ou des dépôts tardifs des demandes d'allocation.

2. Les autres sources de données sur l'emploi et le chômage

D'autres sources de données pourront être mobilisées en vue de produire des indicateurs de contexte ou des analyses sur le marché du travail : les déclarations administratives de données sociales (DADS), des données d'enquêtes telles que l'Enquête emploi de l'Insee, les indicateurs stratégiques de la convention tripartite entre l'Etat, l'Unédic et Pôle emploi, et toutes autres données utiles à l'éclairage des questions posées.

L'Unédic souhaite par ailleurs rapprocher les données du FNA et les DADS de l'Insee. La base de données appariée dite FNA-DADS, permettrait de suivre les trajectoires des allocataires de l'Assurance chômage au cours de leurs périodes d'emploi salarié et de leurs périodes d'inscription sur les listes de demandeurs d'emploi. Cet appariement est une condition indispensable pour disposer d'une variable de taux de retour à l'emploi et de variables sur la qualité de l'emploi retrouvé, afin de mettre en œuvre la plupart des stratégies d'estimation quantitative décrites en page 10 (point 3).

3. Un modèle de micro-simulation développé à l'Unédic

Un modèle de micro-simulation reconstituant des périodes d'indemnisation à partir du parcours professionnel de chaque allocataire est en cours d'élaboration à l'Unédic et sera **opérationnel en fin d'année 2015**. Son objectif premier est la **simulation de règles et la mesure de leur impact** au regard de la réglementation actuelle.

Cette partie décrit les approches et premières pistes de travaux envisagés afin de répondre aux questions évaluatives.

1. Un suivi de la mise en œuvre de la convention

Le Bureau de l'Unédic suivra un **tableau de suivi trimestriel d'indicateurs illustrant la montée en charge et la mise en œuvre des nouvelles règles de l'Assurance chômage**, leur ampleur et leurs principaux bénéficiaires. Il permettra par exemple de dénombrer les opérations de rechargements des droits qui ont remplacé depuis le 1^{er} octobre 2014 certaines réadmissions. Leur nombre, de même que leur durée et le montant des indemnités « rechargées » font partie des indicateurs de suivi retenus par le Bureau de l'Unédic (cf. annexe 4). Ces indicateurs sont produits par l'Unédic principalement à partir des données du FNA.

Ce suivi a pour objectif de donner une **vision synthétique et quantitative de la mise en œuvre** de la convention aux partenaires sociaux. Des analyses approfondies, quantitatives et qualitatives, sont nécessaires afin d'apprécier dans quelle mesure l'évolution de la situation des bénéficiaires de l'Assurance chômage est attribuable à la mise en place des nouvelles règles ou à d'autres facteurs, comme la conjoncture.

2. Des analyses quantitatives descriptives

Diverses analyses seront menées en vue de décrire de façon détaillée les caractéristiques des allocataires, des droits ouverts et les parcours antérieurs, les conditions de cumul et de rechargements, la consommation des droits et autres sujets éclairant les questions évaluatives.

Le modèle de micro-simulation pourra être mobilisé pour l'évaluation en vue d'évaluer les effets des nouvelles mesures sur la situation d'indemnisation des allocataires. Il pourra par exemple servir à reconstituer ce qu'auraient été les droits des allocataires en appliquant les anciennes règles aux demandeurs d'emploi concernés par la nouvelle convention.

3. Une évaluation d'impact d'un effet causal

Pour être complète, toute évaluation vise à **aller plus loin qu'une comparaison brute** entre les personnes qui ont bénéficié de la mesure et celles qui n'en ont pas bénéficié ou à une comparaison avant/après.

A titre d'illustration, l'analyse comparée des bénéficiaires des droits rechargeables et des bénéficiaires d'une réadmission est insuffisante. Il existe en effet un risque de surestimation ou de sous-estimation des effets, en raison de différences dans les caractéristiques inobservables des bénéficiaires (absence de motivation à rechercher un emploi, manque d'information sur les nouvelles règles...) conduisant à des biais de sélection. De même, certains événements survenant pendant la mise en place de la mesure peuvent expliquer le changement (contexte économique, situation familiale...).

Pour pallier ces difficultés, il conviendrait de mettre en place des méthodes dites d'évaluation d'un **effet causal**.

L'identification et la mesure d'effets causaux au sens strict s'avèrent cependant difficiles dans le cas présent car les nouvelles mesures sont en vigueur sur l'ensemble du territoire. Cela ne permet pas d'identifier des populations « témoins », c'est-à-dire qui possèderaient les mêmes caractéristiques que les bénéficiaires des mesures mais ne seraient pas concernées par l'ensemble des nouvelles mesures, et qui serviraient de « contrefactuel ». **Plusieurs stratégies d'estimation quantitative** ont été identifiées (cf. annexe 5).

La mise en œuvre de ce type de méthode suppose généralement des données individuelles très riches, à la fois sur les bénéficiaires et les non bénéficiaires, que seules des enquêtes quantitatives permettent de recueillir. De plus, la plupart de ces stratégies nécessitent de disposer des variables de taux de retour à l'emploi et des caractéristiques de l'emploi retrouvé. Or, dans le FNA, l'information sur le taux de retour à l'emploi n'est que partielle. La mise en œuvre de la plupart de ces stratégies d'estimation est donc conditionnée par le fait de disposer de la base FNA-DADS. Afin de s'affranchir de ces variables, il est également envisagé d'utiliser des modèles de durée.

4. L'approche financière

Le suivi financier de la convention a lieu dans le cadre du **comité de suivi financier** des signataires : **les prévisions d'équilibre financier** de l'Assurance chômage réalisées par l'Unédic sont analysées au **regard de l'étude d'impact** réalisée au moment de la signature de l'accord.

Le modèle de micro-simulation pourra être utilisé pour évaluer l'impact financier de la nouvelle réglementation.

5. Des approches qualitatives

Des enquêtes qualitatives viendront en complément des analyses quantitatives. Des entretiens individuels ou de groupe selon les besoins permettront notamment de mieux connaître la perception des règles par les demandeurs d'emploi, mettre en évidence et expliquer les éventuels changements de comportement, appréhender les pratiques des employeurs.

6. Approches complémentaires

L'évaluation pourra s'appuyer sur les autres analyses produites par l'Unédic dans le cadre de ses missions (audit, analyses juridiques...). Des études sont en cours sur les trajectoires des allocataires, la récurrence des contrats courts et les phénomènes de réembauche par le même employeur.

Les réflexions et résultats s'enrichiront également de résultats de travaux sur les thèmes de l'évaluation produits par les autres institutions du service public de l'emploi - la Dares, Pôle emploi, l'Acoss ou le monde scientifique.

Calendrier prévisionnel et livrables

La démarche d'évaluation se décomposera en quatre grandes étapes :

Bureau de l'Unédic du 16 juillet 2015

Premiers éléments d'évaluation de la mise en œuvre de la convention

Tableau de suivi de la convention (indicateurs)

Synthèse Enquête qualitative auprès de bénéficiaires du cumul allocation/salaire et des droits rechargeables

Bureau de l'Unédic de décembre 2015

Premier bilan de l'évaluation des effets de la convention

Synthèse des résultats intermédiaires (cf. annexe 6)

Bureau de l'Unédic de décembre 2016

Rapport d'évaluation intermédiaire

Rapport d'évaluation intermédiaire

Synthèse du rapport

Bureau de l'Unédic de juin 2017

Rapport d'évaluation final

Rapport d'évaluation final

Synthèse du rapport

Des points intermédiaires pourront être faits au Bureau de l'Unédic à sa demande.

Synthèse des **travaux envisagés** et **échéances** prévisionnelles

Effets des droits rechargeables et des nouvelles règles de cumul salaire/activité

Questions évaluatives

Quelle connaissance des nouvelles règles les demandeurs d'emploi ont-ils réellement ?

Les comprennent-ils ? Appraissent-elles comme plus incitatives à reprendre un emploi ?

Leur comportement a-t-il été modifié du fait de ces nouvelles règles ?

Quel est l'effet de ces nouvelles règles sur la reprise d'emploi des allocataires ?

Les volumes de travail ont-ils été modifiés ?

Si oui, observe-t-on des différences selon les populations ?

Certains allocataires se retrouvent-ils durablement dans une alternance emploi-chômage indemnisé ?

Si oui, lesquels ?

Ces nouvelles règles ont-elles un impact sur la récurrence de contrats courts auprès du même employeur ?

Ces règles, et notamment le droit d'option, accroissent-elles la sécurisation des parcours ?

La durée d'indemnisation s'est-elle allongée ?

Quel est l'effet des nouvelles règles sur les fins de droit ?

Quels sont les effets sur les montants d'allocations perçus ?

Quel est le coût de ces mesures ?

Travaux envisagés

Enquête qualitative auprès de bénéficiaires du cumul allocation-salaire et des droits rechargeables

Panel communautaire ou baromètre : dispositif périodique ou permanent de recueil des données quantitatives susceptibles d'éclairer sur le regard, l'appréciation que les demandeurs d'emploi portent sur la réglementation qui s'applique à eux et le type de décisions qu'ils peuvent prendre en termes de retour à l'emploi en lien avec leur indemnisation.

Etude descriptive du cumul allocation/salaire à partir du FNA :

- Nombre et caractéristiques détaillées des bénéficiaires du cumul allocation/salaire : profil, caractéristiques des emplois permettant le cumul, volume d'heures travaillées, distribution des heures travaillées par population.
- Caractéristiques de l'indemnisation cumulée avec le salaire : montants, nombre de jours indemnisés, intensité de travail.

Etude descriptive des droits rechargeables à partir du FNA :

- Nombre et caractéristiques détaillées des bénéficiaires des droits rechargeables : profil, emploi et contrat perdus, éléments de trajectoires, exercice du droit d'option...
- Caractéristiques des droits issus du rechargement : conditions du rechargement, durée, montant d'allocation, cas du droit d'option...
- Analyses à réglementation constante
- Analyse des fins de droits

Etude descriptive à partir du FNA :

- Analyse de trajectoires emploi/chômage indemnisé
- Zoom sur des publics particuliers

Evaluation d'un effet causal à l'aide de méthodes économétriques à partir du FNA :

- Diff de diff : personnes en annexe 4 avec un taux de remplacement à 70%/personnes en RG qui s'inscrivent à la suite d'un CDD ou d'une mission d'intérim avec un taux de remplacement à 70%
Ou Diff de diff : Personnes ayant entre 50 et 55 ans/personnes ayant entre 45 et 50 ans
Ou comparaison avant/après
Ou RDD (ceux qui sont en dessous du seuil de 30 jours ou de 150 heures/ceux qui sont au-dessus du seuil de 30 jours ou de 150 heures)
Ou RDD (Ceux qui sont en fin de droit au 1^{er} octobre ayant travaillé entre 1 et 4 mois/ceux qui sont en fin de droit au 30 septembre ayant travaillé entre 1 et 4 mois)
Ou Modèles de durée

*Crédoc
juillet 2015*

*Harris
Interactive
1^{er} semestre
2016*

*Unédic
décembre
2015*

*Unédic
décembre
2015*

*Unédic
mi-2017*

*Partenariat
de recherche
mi-2017*

Effets du différé spécifique pour les indemnités de ruptures supra-légales (ISL)

Questions évaluatives

Les conditions de ruptures du contrat ont-elles été modifiées du fait des nouvelles règles ?

Les ruptures conventionnelles ont-elles diminué du fait des nouvelles règles ?

Impact financier ?

Qui sont les salariés / demandeurs d'emploi concernés ?

Travaux envisagés

Enquête qualitative auprès d'employeurs et d'allocataires afin de savoir si les pratiques relatives aux ruptures de contrats de travail ont évolué.

Sous-traitance mi-2016

Etude descriptive à partir du FNA :

Unédic fin 2015

- Nombre et caractéristiques détaillées des allocataires concernés par le différé, caractéristiques de l'emploi perdu, motif de fin de contrat
- Caractéristiques du différé, des ISL
- Analyses à réglementation constante

Evaluation d'un effet causal à l'aide de méthodes économétriques à partir du FNA :

Partenariat de recherche mi-2017

- RDD : les entrants au 30 juin / les entrants au 1^{er} juillet

Effets des autres règles

La situation financière de l'Assurance chômage s'est-elle améliorée comme attendu du fait des nouvelles règles, indépendamment des effets de la conjoncture ?

Suivi financier à partir des données comptables.

Unédic 4^{ème} trimestre 2015

Simulation de l'impact financier des règles à partir du modèle de micro-simulation

Unédic mi-2016

Quelle est l'ampleur des effets sur les allocataires (baisse de l'allocation moyenne, autres...) ?

Etude descriptive sur l'ensemble des allocataires à partir du FNA :

Unédic 2016

- Nombre et caractéristiques détaillées des allocataires concernés par les mesures

Y a-t-il un impact sur l'emploi des seniors ?

Etude descriptive sur les seniors à partir du FNA :

Unédic 2017

- Nombre et caractéristiques détaillées

Effets de la modulation des contributions

Quelle perception les employeurs ont-ils du dispositif de modulation des contributions ? De celui de l'exonération ? Les connaissent-ils ? Comment ?

Enquête qualitative auprès d'employeurs, éventuellement en ciblant les secteurs où le recours aux contrats courts est le plus important, pour connaître leur perception du dispositif de modulation des contributions et d'exonération, comprendre leurs pratiques et voir si le dispositif a impacté ou non le recours aux différents contrats de travail.

Sous-traitance 2016

Ces exonérations ont-elles favorisé l'embauche de jeunes en CDI ? Ont-elles modifié les pratiques de recrutement des employeurs ? Des effets d'aubaine sont-ils décelables ?

Modèle structurel théorique du marché du travail inspiré de Cahuc, Charlot et Malherbet (International Economic Review, 2015) où les choix et la durée des contrats sont endogènes.

Partenariat de recherche avec une équipe d'économistes du Crest 1^{er} semestre 2016

Le dispositif a-t-il modifié ou non les pratiques relatives aux contrats de travail ? Le recours aux différents types de contrat a-t-il changé ? La durée des contrats a-t-elle été modifiée ?

Suivi financier et analyse.

Unédic Bureau octobre 2015

Quel est l'ampleur des majorations de contribution ? Du recours aux exonérations pour les jeunes ?

Le dispositif est-il équilibré financièrement ?

Annexe 1

Composition du **Comité scientifique**

L'Unédic assurera le secrétariat du Comité scientifique composé des personnalités suivantes, nommées par le Bureau de l'Unédic :

Didier Demazière

Sociologue

Centre de Sociologie des Organisations (CSO)

Pauline Givord

Economètre

Division des méthodes appliquées de l'économétrie et de l'évaluation de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)

Bernard Gomel

Statisticien

Chercheur CNRS au Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE)

Antoine Magnier

Economiste et statisticien

Inspecteur général des affaires sociales (IGAS)

John P. Martin

Economiste

Ancien directeur du département emploi, travail et affaires sociales à l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE)

Les membres du Comité scientifique interviennent à titre personnel, leur participation n'engage qu'eux-mêmes et leurs avis ne représentent pas la position de l'institution pour laquelle ils travaillent.

Annexe 2

Calendrier d'observabilité des mesures

Le calendrier ci-dessous précise à partir de quelle date il sera possible de commencer à observer les effets de la nouvelle convention.

4ème trimestre 2014

- Taux de remplacement à 57%.
- Différé spécifique d'indemnisation.
- Plafonnement du cumul salaire allocation dans les annexes 8 et 10.

1^{er} trimestre 2015

- Droits rechargeables. Rechargement de droit après l'épuisement du reliquat, allongement des droits à partir de 150 heures travaillées, droit d'option apprentis et contrat de professionnalisation.
- Cumul allocation/salaire.
- Multi-employeurs.
- Plafonnement à 75% du ratio capital/salaire.

Au-delà du 1^{er} trimestre 2015

- Droits rechargeables : droit d'option élargi (avenant du 25 mars 2015).
- Age du maintien de l'indemnisation jusqu'à la retraite.
- Contribution des salariés de 65 ans ou plus.
- Taux de contribution relatifs aux annexes 8 et 10.

Sur le **plan des effets financiers, les premiers résultats seront plus tardifs** car ce n'est qu'à la sortie de l'indemnisation que l'impact financier peut être mesuré, or certaines mesures se traduisent par une consommation du droit sur une durée éventuellement plus longue qu'auparavant (ex : différé spécifique, cumul allocation/salaire).

Annexe 3

Cumul allocation / salaire

Formules de calcul

Convention 2011

Pour que l'allocataire bénéficie du cumul, l'activité devait :

- procurer des revenus inférieurs à 70% des rémunérations antérieures,
- ne pas excéder 110 heures par mois.

(excepté pour les allocataires relevant de l'annexe 4)

Limite du cumul : 15 mois

(excepté pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus et pour les allocataires relevant de l'annexe 4)

Formule pour le régime général hors 50 ans et plus et les allocataires de l'annexe 4 :

$$\text{Nbre de jours non indemnisés} = \frac{\text{Rémunérations brutes mensuelles}}{\text{Salaire journalier de référence}}$$

Formule pour les 50 ans ou plus du régime général :

$$\text{Nbre de jours non indemnisés} = 0,8 \times \frac{\text{Rémunérations brutes mensuelles}}{\text{Salaire journalier de référence}}$$

Convention 2014

- Suppression des seuils horaires, de salaire et de limite de cumul
- Formule pour le régime général :

$$\text{Nbre de jours non indemnisés} = \frac{70\% \times \text{Rémunérations brutes mensuelles}}{\text{taux de remplacement} \times \text{Salaire journalier de référence}}$$

Annexe 4

Indicateurs de suivi trimestriel de la convention 2014

INDICATEUR	INTITULÉ
	Droits rechargeables
1	Admissions
	Rechargements (1) = (2)+(3) <ul style="list-style-type: none"> • dont rechargements d'un droit > 4 mois (2) • dont rechargements d'un droit < 4 mois (condition minimale) (3) • dont rechargements suite à un rechargement
	Reprises (<i>Interruption d'une journée sans inscription et reprise du reliquat de droit antérieur</i>)
2	Ouvertures de droit d'option des apprentis et titulaires de contrat de professionnalisation
	Ouvertures de droit d'option en raison d'une AJ < 20€ ou d'une amélioration de + de 30%
3	Montant journalier moyen des rechargements
	Durée moyenne rechargée
	Durée moyenne du droit épuisé
	Cumul allocation / salaire
4	Allocataires exerçant un emploi (1) = (2) +(3)
	Part des personnes en activité conservée parmi les allocataires exerçant un emploi
5	Allocataires indemnisés exerçant un emploi (au cumul) (2) <ul style="list-style-type: none"> • dont annexe 4 • dont allocataires ayant des revenus supérieurs à 70% des rémunérations antérieures ou excédant 110h par mois (hors annexe 4)
	Allocataires non indemnisés exerçant un emploi (3) <ul style="list-style-type: none"> • dont annexe 4
7	Durée moyenne travaillée par allocataire exerçant un emploi
	Durée moyenne travaillée par allocataire au cumul
	Durée moyenne travaillée par allocataire non indemnisé, exerçant un emploi
8	Part des allocataires au cumul parmi les allocataires exerçant un emploi
	Part des allocataires exerçant un emploi, indemnisés 0 jour dans le mois
9	Part des allocataires exerçant un emploi, indemnisés 1 à 4 jours dans le mois
	Part des allocataires exerçant un emploi, indemnisés 5 à 10 jours dans le mois
	Part des allocataires exerçant un emploi, indemnisés 11 à 20 jours dans le mois
	Part des allocataires exerçant un emploi, indemnisés plus de 20 jours dans le mois

INDICATEUR	INTITULÉ
	Durée spécifique
10	Allocataires ayant perçu des indemnités supra légales de rupture <ul style="list-style-type: none"> dont concernés par un différé spécifique supérieur à 75 jours dont ayant un SJR inférieur à 90 euros dont ayant un SJR supérieur ou égal à 90 euros
10 BIS	Allocataires concernés par un différé égal à 75 jours Allocataires concernés par un différé égal à 180 jours
11	Durée moyenne de différé pour les allocataires ayant un SJR inférieur à 90 euros Durée moyenne de différé pour les allocataires ayant un SJR supérieur ou égal à 90 euros
12	Part des licenciés économiques, parmi les allocataires concernés par un différé spécifique Part des ruptures conventionnelles, parmi les allocataires concernés par un différé spécifique Part des licenciements autres qu'économiques, parmi les allocataires concernés par un différé spécifique Part des 50 ans ou plus, parmi les allocataires concernés par un différé spécifique
	Plafonnement du ratio capital / salaire à 75%
13	Allocataires plafonnés à 75% Montant moyen d'allocation Durée moyenne de plafonnement
	Fin de droits
14	Allocataires en fin de droits (Assurance chômage) Part des allocataires ayant une durée maximale inférieure à 4 mois Part des allocataires ayant une durée maximale comprise entre 4 et 8 mois Part des allocataires ayant une durée maximale comprise entre 8 et 12 mois Part des allocataires ayant une durée maximale supérieure à 12 mois Part des allocataires de 50 ans ou plus
	Couverture
15	Taux de couverture
	Indicateurs de cadrage
16	Allocataires indemnisés
17	Montant moyen d'allocation, en euros
18	Nombre de demandeurs d'emploi restés 12 mois en catégorie A pendant les 15 derniers mois parmi les demandeurs d'emploi de catégorie ABC

Identification des stratégies d'estimation quantitative

OBJECTIFS DES MESURES ET VARIABLES D'INTÉRÊTS



La mesure de l'effet propre d'un changement de règle à l'aide de méthodes économétriques requiert l'identification de populations qui possèderaient les mêmes caractéristiques que les bénéficiaires des mesures mais ne seraient pas concernées par l'ensemble des nouvelles mesures. Pour ce faire il s'agit d'identifier des effets de seuils ou frontière, ou des changements réglementaires qui permettent l'estimation d'impacts.

Cette annexe présente ces méthodologies d'estimation quantitative qui ont pu être identifiées. Elle rappelle à cet effet aussi l'objectif des mesures et les variables d'intérêt à observer, ainsi que le détail des règles.

MESURE	OBJECTIF	VARIABLE D'INTÉRÊT	MÉTHODE	POPULATION TRAITÉE	POPULATION TÉMOIN	DIFFICULTÉ RENCONTRÉE
DROITS RECHARGEABLES						
Abandon de la comparaison des capitaux	Inciter à la reprise d'emploi	Taux de retour à l'emploi Taux d'accès à l'emploi (y.c. activité réduite) Inscription / Désinscription	Comparaison avant / après	Personnes ayant travaillé au moins 4 mois, avec les mêmes caractéristiques que le groupe témoin	Personnes ayant travaillé au moins 4 mois, qui se désinscrivent et pour lesquelles il y a une comparaison des capitaux	Pas de neutralisation de la conjoncture
Rechargement des droits	Sécuriser les parcours	Taux de retour à l'emploi Part des CDD de 1 mois Proportion de fin de droits	Rechargement des droits	ceux qui sont au-dessus du seuil de 30 jours ou de 150 heures	Ceux qui sont en-dessous du seuil de 30 jours ou de 150 heures	Possibilité de manipuler le seuil
Point de départ de l'indemnisation lors du rechargement	Sécuriser les parcours	n.d.	Rechargement des droits	Ceux qui sont en fin de droit au 1 ^{er} octobre ayant travaillé entre 1 et 4 mois	Ceux qui sont en fin de droit au 30 septembre ayant travaillé entre 1 et 4 mois	Fins de contrats de travail Nombreuses en fin de mois
CUMUL						
Changement de la formule de calcul	Inciter à la reprise d'emploi	Usages de l'activité réduite (heure et salaire) Taux de retour à l'emploi	Différence de différence	Personnes ayant un taux de remplacement inférieur à 70% ou supérieur à 70%	Personnes en régime général ayant un taux de remplacement à 70%	Avoir assez de monde dans le groupe de contrôle
Suppression de tous les seuils	Inciter à la reprise d'emploi	Usages de l'activité réduite (heure et salaire) Taux de retour à l'emploi	Différence de différence	Personnes en régime général qui s'inscrivent à la suite d'un CDD ou d'une mission d'intérim avec un taux de remplacement à 70%	Personnes en annexe 4 avec un taux de remplacement à 70%	Avoir assez de monde dans le groupe de contrôle
Suppression du seuil à 15 mois			Différence de différence	Personnes ayant entre 45 et 50 ans	Personnes ayant entre 50 et 55 ans	D'autres changements pour les plus de 50 ans en 2014 ?
DIFFÉRÉ						
Changement de la formule de calcul	Homogénéiser les incitations	n.d.				
Changement du plafond	Réguler les modalités de rupture	Part des ruptures conventionnelles				
Changement de la formule de calcul et changement du plafond			Rechargement des droits	Les entrants au 1 ^{er} juillet	Les entrants au 30 juin	Fins de contrats de travail nombreuses en fin de mois
AUTRES RÈGLES						
Toutes les mesures démarrant au 1 ^{er} juillet	Equilibrage des dépenses et des recettes	Dépenses d'allocations				

STRATÉGIES D'ESTIMATION IDENTIFIÉES

MÉTHODE	POPULATION TRAITÉE	POPULATION TÉMOIN	DIFFICULTÉ RENCONTRÉE
DROITS RECHARGEABLES			
Comparaison avant / après	Personnes ayant travaillé au moins 4 mois, avec les mêmes caractéristiques que le groupe témoin	Personnes ayant travaillé au moins 4 mois, qui se désinscrivent et pour lesquelles il y a une comparaison des capitaux	Pas de neutralisation de la conjoncture
Rechargement des droits	ceux qui sont au-dessus du seuil de 30 jours ou de 150 heures	Ceux qui sont en-dessous du seuil de 30 jours ou de 150 heures	Possibilité de manipuler le seuil
Rechargement des droits	Ceux qui sont en fin de droit au 1 ^{er} octobre ayant travaillé entre 1 et 4 mois	Ceux qui sont en fin de droit au 30 septembre ayant travaillé entre 1 et 4 mois	Fins de contrats de travail Nombreuses en fin de mois
CUMUL			
Différence de différence	Personnes ayant un taux de remplacement inférieur à 70% ou supérieur à 70%	Personnes en régime général ayant un taux de remplacement à 70%	Avoir assez de monde dans le groupe de contrôle
Différence de différence	Personnes en régime général qui s'inscrivent à la suite d'un CDD ou d'une mission d'intérim avec un taux de remplacement à 70%	Personnes en annexe 4 avec un taux de remplacement à 70%	Avoir assez de monde dans le groupe de contrôle
Différence de différence	Personnes ayant entre 45 et 50 ans	Personnes ayant entre 50 et 55 ans	D'autres changements pour les plus de 50 ans en 2014 ?
DIFFÉRÉ			
Rechargement des droits	Les entrants au 1 ^{er} juillet	Les entrants au 30 juin	Fins de contrats de travail nombreuses en fin de mois

Annexe 6

Récapitulatif des livrables de fin 2015

Effets des droits rechargeables et des nouvelles règles de cumul salaire/activité

Questions évaluatives

Quel est l'effet de ces nouvelles règles sur la reprise d'emploi des allocataires ?

Les volumes de travail ont-ils été modifiés ?

Si oui, observe-t-on des différences selon les populations ?

Certains allocataires se retrouvent-ils durablement dans une alternance emploi-chômage indemnisé ?

Si oui, lesquels ? Ces nouvelles règles ont-elles un impact sur la récurrence de contrats courts auprès du même employeur ?

Travaux envisagés

Etude descriptive du cumul allocation/salaire à partir du FNA :

- Nombre et caractéristiques détaillées des bénéficiaires du cumul allocation/salaire : profil, caractéristiques des emplois permettant le cumul, volume d'heures travaillées, distribution des heures travaillées par population
- Caractéristiques de l'indemnisation cumulée avec le salaire : montants, nombre de jours indemnisés, intensité de travail

Etude descriptive des droits rechargeables à partir du FNA :

- Nombre et caractéristiques détaillées des bénéficiaires des droits rechargeables : profil, emploi et contrat perdus, éléments de trajectoires, exercice du droit d'option...
- Caractéristiques des droits issus du rechargement : conditions du rechargement, durée, montant d'allocation, cas du droit d'option...
- Analyses à réglementation constante
- Analyse des fins de droits

Effets du différé spécifique pour les indemnités de ruptures supra-légales (ISLR)

Questions évaluatives

Les conditions de ruptures du contrat ont-elles été modifiées du fait des nouvelles règles ?

Les ruptures conventionnelles ont-elles diminué du fait des nouvelles règles ? Impact financier ?

Qui sont les salariés / demandeurs d'emploi concernés ?

Travaux envisagés

Etude descriptive du différé spécifique à partir du FNA :

- Nombre et caractéristiques détaillées des allocataires concernés par le différé, caractéristiques de l'emploi perdu, motif de fin de contrat
- Caractéristiques du différé, des ISL
- Analyses à réglementation constante

Effets des autres règles

Questions évaluatives

La situation financière de l'Assurance chômage s'est-elle améliorée comme attendu du fait des nouvelles règles, indépendamment des effets de la conjoncture ?

Travaux envisagés

Suivi financier à partir des données comptables

Dossier d'information

CONVENTION
D'ASSURANCE CHÔMAGE 2014

PROJET D'ÉVALUATION

Novembre 2015



4 rue Traversière 75012 Paris
Tel. 01 44 87 64 00

unedic.fr -  @unedic #assurancechomage