

RÉFORME 2019-2021

ÉVALUATION DE LA DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

Document d'étude

Mars 2025

INTRODUCTION

En 2019, le gouvernement a engagé une réforme de l'Assurance chômage reposant principalement sur quatre axes : un durcissement des conditions d'éligibilité, une modification du calcul des allocations, la mise en place d'un système de bonus-malus sur les cotisations patronales pour limiter le recours aux contrats courts et enfin l'introduction d'une dégressivité des allocations pour les allocataires percevant les montants les plus élevés. Si les trois premières mesures ciblent les travailleurs aux parcours discontinus et marqués par des contrats de courte durée, la dégressivité s'adresse à un public très différent. Elle concerne en effet les nouveaux bénéficiaires dont l'allocation journalière dépasse 92,11 € en 2024, soit une allocation parmi les 3 % les plus élevées et un salaire perdu parmi les 15 % les plus élevés du secteur privé¹. Pour ces allocataires, l'allocation est réduite de 30 % après six mois d'indemnisation, sans toutefois pouvoir descendre en dessous du seuil de 92,11 € par jour. L'objectif affiché de cette mesure est d'accélérer leur accès à l'emploi, en considérant qu'ils disposent d'une forte capacité de réinsertion professionnelle. Ce papier évalue les effets de cette mesure autour des questions suivantes : la dégressivité accélère-t-elle la reprise d'activité, qu'elle soit salariée ou entrepreneuriale ? Impacte-t-elle la qualité des emplois retrouvés ? Incite-t-elle les allocataires concernés à revoir leurs critères de recherche, notamment en acceptant davantage de concessions salariales ou contractuelles ?

Notre analyse repose sur l'estimation d'un effet causal de la mesure à partir de données administratives détaillées et sur les résultats d'une enquête menée auprès d'allocataires concernés par la mesure et d'allocataires non concernés au profil proche.

Nous commençons par décrire les allocataires concernés et montrons qu'ils constituent une population distincte de l'ensemble des allocataires. Sur le plan socio-démographique, ils sont majoritairement des hommes, plus âgés et plus diplômés que les autres allocataires. Ils ont généralement perdu un contrat de travail de cadre en CDI à temps plein, plus souvent dans les secteurs des services à « haute valeur ajoutée »². En matière de reprise d'activité, les allocataires concernés par la mesure se distinguent également de l'ensemble des allocataires. Avant la réforme, ils reprennent moins rapidement une activité salariée, tandis que celle-ci est davantage durable, puisqu'elle est majoritairement en CDI et accompagnée d'une sortie d'indemnisation. Une grande part d'entre eux, environ un tiers, débute une activité non salariée dans les 12 mois suivant leur dernière fin de contrat, contre 12 % pour l'ensemble des allocataires. Ainsi, 12 mois après leur dernière fin de contrat, près de la moitié des allocataires concernés par la mesure ayant repris une

¹ Les percentiles de la distribution des salaires sont issus de Sokhna et Duquesne (2024).

² Activités « financières et d'assurance », « immobilières », « spécialisées, scientifiques et techniques », « d'information et de communication »

activité l'ont fait *via* une activité non salariée. En définitive, leur taux de sortie avec une activité est proche et légèrement supérieur à celui de l'ensemble des allocataires, même si sa composition est différente car davantage tournée vers l'activité non salariée.

Ces résultats descriptifs suggèrent que les conclusions de la littérature, qui portent principalement sur l'ensemble des allocataires, ne peuvent être directement extrapolées à notre cas. Ils soulignent également la nécessité d'examiner l'effet de la mesure non seulement sur la reprise d'activité salariée, mais aussi sur l'activité non salariée, afin d'obtenir une vision complète.

Pour estimer l'effet causal de la mesure de dégressivité sur la reprise d'activité, nous utilisons une stratégie de doubles différences. Nous comparons l'évolution de l'accès à l'activité des allocataires concernés par la mesure à celui d'allocataires avec une allocation journalière légèrement inférieure au seuil d'application de la mesure, et donc non concernés, sur une période incluant la mise en œuvre de la dégressivité. L'enquête vient enrichir ces résultats économétriques en apportant un éclairage sur l'impact du dispositif perçu par les participants sur leur recherche et leur reprise d'emploi.

En ce qui concerne l'activité salariée, nous trouvons que la mesure accélère la reprise d'emploi : dans les deux ans suivant la dernière fin de contrat, la durée sans emploi diminue en moyenne de 24 jours, soit -4,9 %, pour l'ensemble des allocataires concernés. Les déclarations recueillies lors de l'enquête corroborent l'existence d'un effet sur la reprise d'emploi salarié : 18 % des personnes concernées déclarent avoir intensifié leurs recherches d'emploi lors de la réduction de leur allocation, et 9 % des salariés affirment qu'ils n'auraient pas repris l'emploi sans ce dispositif. Nous montrons que cette reprise d'emploi accélérée contribue significativement aux économies financières générées par la mesure, en raison des allocations journalières élevées des allocataires concernés. Toutefois, elle semble plutôt se situer dans la fourchette basse des estimations rapportées dans la littérature (Camarero et Hansch (2024), Cohen et Ganong (2024) et Schmieder et von Wachter (2016)). Une possible explication à ce résultat vient du champ d'application de la mesure et notamment du fait qu'une large part des allocataires concernés par la dégressivité ont un projet entrepreneurial et ne reprennent donc pas un emploi salarié, malgré la baisse de leur indemnisation, afin de s'y consacrer. En étudiant l'effet de la mesure sur l'activité non salariée, nous testons également cette hypothèse.

Théoriquement, la mesure exerce des effets opposés sur l'activité non salariée. D'une part, la contrainte financière induite par la dégressivité de l'allocation peut encourager la reprise d'une activité, qu'elle soit salariée ou indépendante, et ainsi accélérer la création ou le développement d'entreprises. D'autre part, contrairement à l'activité salariée, l'activité non salariée génère des revenus plus tardifs et incertains, rendant l'allocation chômage un complément de revenu crucial pour les entrepreneurs. La dégressivité peut ainsi freiner certaines créations ou entraîner davantage d'abandons en cours de projet. Nous analysons l'effet de la mesure sur deux dimensions de l'activité non salariée : la création d'entreprises et les sorties d'indemnisation des entrepreneurs. Nous ne trouvons pas d'effet statistiquement significatif de la dégressivité sur la probabilité de création d'entreprise, quel que soit l'horizon considéré après la dernière fin de contrat. Cette absence d'effet estimée s'explique certainement par le fait que les créations d'entreprise sont souvent planifiées en amont de l'inscription : les deux tiers des entrepreneurs concernés par la réforme et interrogés dans notre enquête indiquent avoir décidé de leur projet avant l'inscription à France Travail. Pour évaluer l'effet de la mesure sur la trajectoire des entrepreneurs, nous examinons leurs sorties d'indemnisation sans reprise d'activité salariée. Pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 %, la probabilité de sortie augmente de 8,7 % à 10,9 % : la mesure a légèrement accéléré le développement des entreprises. Ce phénomène est confirmé par 9 % des entrepreneurs enquêtés. Ces résultats indiquent que la mesure n'a pas freiné l'activité non salariée et viennent appuyer notre interprétation selon laquelle l'effet modéré de la dégressivité sur la reprise d'une activité salariée s'explique en partie par l'existence de projets entrepreneuriaux parmi les allocataires concernés.

Finalement, nous examinons si cette reprise d'emploi accélérée s'est accompagnée d'un changement dans la qualité des emplois repris. Nos résultats descriptifs montrent que les allocataires ciblés par le dispositif disposent d'une plus grande marge pour réaliser des concessions favorisant un accès plus rapide à l'emploi, leur dernier poste étant généralement mieux rémunéré et qualifié. Nous examinons donc en dernière partie si les allocataires concernés ont été prêts à réaliser plus de concessions et s'ils en ont effectivement fait davantage. Pour mesurer les concessions envisagées, nous exploitons le salaire souhaité déclaré par les demandeurs d'emploi lors de leur inscription à France Travail. Notre estimation par doubles différences indique que la mesure conduit les allocataires concernés à abaisser leurs prétentions salariales de 3,1 %. Nous évaluons ensuite les concessions effectivement réalisées à travers notre enquête, en considérant plusieurs dimensions : type de contrat, temps de travail, qualification, salaire, métier, missions, équilibre vie professionnelle/personnelle, et distance domicile-travail. Quatre cinquièmes des allocataires concernés estiment que leur nouvel emploi s'est détérioré sur au moins un de ces aspects, sans que cela puisse être attribué à la

mesure. En effet, pour chacune de ces dimensions, la part d'allocataires ayant consenti à une concession varie en fonction du niveau de salaire perdu et de la durée d'indemnisation, sans montrer de rupture au seuil de salaire perdu où s'applique la mesure ni d'accélération autour du 7^e mois, lors de la réduction de l'allocation. De plus, notre analyse par différences de différences montre que la mesure n'a pas d'effet sur deux aspects clés des concessions réalisées : la nature du contrat (CDI ou non) et la sortie ou non d'indemnisation.

Notre évaluation complète les travaux de Camarero et Hansch (2024), Kolsrud *et al.* (2018), DellaVigna *et al.* (2016), étudiant la mise en place de mesures similaires, c'est-à-dire l'introduction d'un profil d'indemnisation décroissant dans le temps³. Nos résultats sont directement comparables à ceux de Camarero et Hansch (2024) qui, dans le contexte espagnol, étudient l'effet d'une baisse d'allocation après six mois d'indemnisation. Ils trouvent également que la mesure accélère l'accès à l'activité salariée des allocataires concernés, mais la magnitude de leur effet est plus importante. Cette différence peut s'expliquer par le fait que leur mesure concerne l'ensemble des allocataires, tandis que la dégressivité étudiée ici s'applique aux allocataires aux revenus les plus élevés, dont une grande partie reprennent une activité non salariée. Par ailleurs, Camarero et Hansch (2024) observent un effet négatif sur les sorties d'indemnisation vers l'entrepreneuriat, tandis que nous trouvons une hausse des sorties liées à la création d'entreprise. Au-delà de la différence de champ d'application de la mesure, cet écart de résultats peut s'expliquer par son interaction avec le dispositif d'aide à la création d'entreprise (ARCE), soulignant ainsi que l'effet d'une telle mesure dépend de sa coordination avec les autres règles de l'Assurance chômage. Plus généralement, notre évaluation s'inscrit dans une vaste littérature étudiant l'impact de l'indemnisation sur la reprise d'activité des allocataires de l'Assurance chômage⁴. Elle montre notamment que la reprise d'activité des allocataires percevant les allocations les plus élevées se distingue de celle des autres allocataires, en raison de l'importance de la création d'entreprises. Enfin, cette évaluation contribue également à une littérature étudiant les concessions réalisées par les allocataires de l'Assurance chômage pour retrouver une activité. Par exemple, Le Barbanchon *et al.* (2019) et Lichter et Schiprowski (2021) étudient l'impact de la durée d'indemnisation sur les concessions salariales. A notre connaissance, notre papier est le premier à étudier empiriquement l'effet du niveau d'indemnisation sur les concessions salariales.

Le présent document est structuré comme suit : dans la *section I*, nous décrivons les principales règles de l'Assurance chômage en France et la réforme de 2019-2021. La *section II* introduit les données utilisées. Dans la *section III*, nous menons une analyse descriptive des allocataires concernés par la dégressivité. La *section IV* présente notre stratégie empirique pour estimer l'effet de la dégressivité sur l'accès à l'activité des allocataires concernés. Dans la *section V*, nous détaillons nos résultats. La *section VI* présente nos tests de robustesse. Nous concluons dans la *section VII*.

³ Dormont *et al.* (2001) analysent également une modification du profil d'indemnisation dans le temps. Cependant, cette évolution diffère de la mesure étudiée ici : elle implique le passage d'un profil à une seule marche, caractérisé par une forte réduction de l'allocation, à un profil en plusieurs paliers, où les baisses sont plus progressives.

⁴ Voir les revues de littérature de Cohen et Ganong (2024) et Schmieider et von Wachter (2016).

I. L'ASSURANCE CHÔMAGE EN FRANCE ET LA RÉFORME DE 2019-2021

En France, la perte d'emploi involontaire et la rupture conventionnelle ouvrent droit à l'Assurance chômage, sous réserve que le nombre de jours travaillés durant la période précédant la perte d'emploi, dite « période de référence d'affiliation » (PRA), soit suffisant. Ce droit se traduit principalement par le montant de l'allocation journalière et la durée d'indemnisation. Durant sa période d'indemnisation, l'allocataire peut reprendre une activité salariée ou non salariée sans perdre ses droits, l'allocation mensuelle étant alors réduite d'une partie des revenus d'activité perçus, à condition que le total de ces revenus et de l'allocation ne dépasse un certain plafond. Un allocataire reprenant une activité non salariée peut également opter pour une sortie en capital *via* le dispositif de l'ARCE, lui permettant d'obtenir en deux versements espacés de six mois 45 % de son capital de droits restant afin d'accélérer le développement de son entreprise⁵.

La réforme de 2019-2021 – Les règles de l'indemnisation chômage sont usuellement définies par une négociation entre les partenaires sociaux menée tous les 2 à 3 ans. À partir de 2017, le gouvernement nouvellement nommé a exprimé sa volonté de réformer les règles de l'Assurance chômage. Dans cette perspective, une loi adoptée en 2018 a renforcé le cadre des négociations, prévoyant la suspension du pouvoir de décision des partenaires sociaux en cas d'échec de celles-ci. En 2019, après un échec des négociations entre partenaires sociaux, le gouvernement a ainsi mené une série de changements de règles, entrées en vigueur de manière pérenne à partir de 2021 seulement du fait de la crise sanitaire. Cette réforme apporte des modifications à la fois sur les conditions d'ouverture de droit et sur les paramètres fondamentaux du droit, l'allocation journalière et la durée d'indemnisation⁶. Il est important de décrire ces autres changements de règles concomitants à la mesure de dégressivité pour s'assurer par la suite qu'ils ne menacent pas notre stratégie d'identification.

Premièrement, la condition d'ouverture de droit a été durcie à la fois à travers une hausse de la condition d'affiliation minimale de 4 à 6 mois et une baisse de la PRA de 28 à 24 mois⁷. Deuxièmement, les règles de calcul de l'allocation journalière et de la durée d'indemnisation ont été modifiées. L'allocation journalière est calculée à partir des salaires précédant la perte d'emploi à travers le salaire journalier de référence (SJR). Avant la réforme, le SJR est le salaire par jour travaillé durant une période de 1 an précédant la perte d'emploi. Après la réforme, il est le salaire par jour calendaire entre le premier jour travaillé sur la PRA et le dernier jour travaillé sur cette même période⁸. La durée d'indemnisation est quant à elle égale au nombre de jours travaillés sur la PRA en période pré-réforme, et à la durée entre le premier et le dernier jour travaillé sur la PRA en période post-réforme⁹. Dès lors qu'un allocataire a des jours non-travaillés entre ce premier et ce dernier jour travaillé, son salaire par jour calendaire est inférieur à son salaire par jour travaillé et ce changement de règle de calcul induit une baisse de l'allocation journalière et une hausse de la durée d'indemnisation¹⁰.

La mesure de dégressivité consiste quant à elle en une réduction de l'allocation après 6 mois d'indemnisation, pour les allocataires percevant une allocation journalière brute supérieure à 92,11 €¹¹ en 2024, soit 2 800 € sur un mois complet d'indemnisation. Cela correspond à un salaire brut de référence supérieur à 163 € par jour, soit 4 960 € par mois. L'allocation journalière est réduite au maximum de 30 % ; elle ne peut descendre en deçà du plancher de 92,11 €¹². Ainsi, les allocations journalières initialement supérieures à 131,60 € (soit 4 000 € sur un mois complet d'indemnisation) seront réduites de 30 %. En revanche, celles initialement comprises entre 92,11 € et 131,60 € (soit entre 2 800 et 4 000 € sur un mois complet d'indemnisation) seront réduites à 92,11 €, soit une réduction de moins de

5 Nous décrivons les règles de la principale allocation, l'allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE, s'appliquant sur la période de novembre 2017 à janvier 2023 (hors mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire) hors annexes 8 et 10. Ces annexes ne sont pas concernées par le dispositif de dégressivité. Il existe d'autres allocations, telles que l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP), qui ne sont pas non plus concernées par la mesure de dégressivité.

6 La réforme élargit également à de nouveaux publics (les travailleurs indépendants et les démissionnaires poursuivant un projet de reconversion professionnelle) la possibilité d'ouvrir un droit et introduit une modulation du taux de cotisation patronale pour les entreprises ayant recours aux contrats courts. Elle inclut aussi un changement du calcul du différé d'indemnisation lié aux indemnités de congés payés (voir section IV).

7 L'effet du durcissement de la condition d'affiliation minimale sur l'accès à l'emploi est examiné par Bremilla *et al.* (2024).

8 Le nombre de jours non-travaillés ne peut toutefois pas excéder 75 % de la durée de la PRA.

9 La durée de la PRA, et donc la durée d'indemnisation maximale, varie selon l'âge à la dernière fin de contrat. Elle est de 2 ans pour les allocataires de moins de 53 ans, 2 ans et demi pour les allocataires dont l'âge est 53 ou 54 ans, et 3 ans pour ceux dont l'âge est supérieur ou égal à 55 ans.

10 L'effet du changement de calcul du SJR sur le taux d'accès à l'emploi est examiné par Le Bihan (2025).

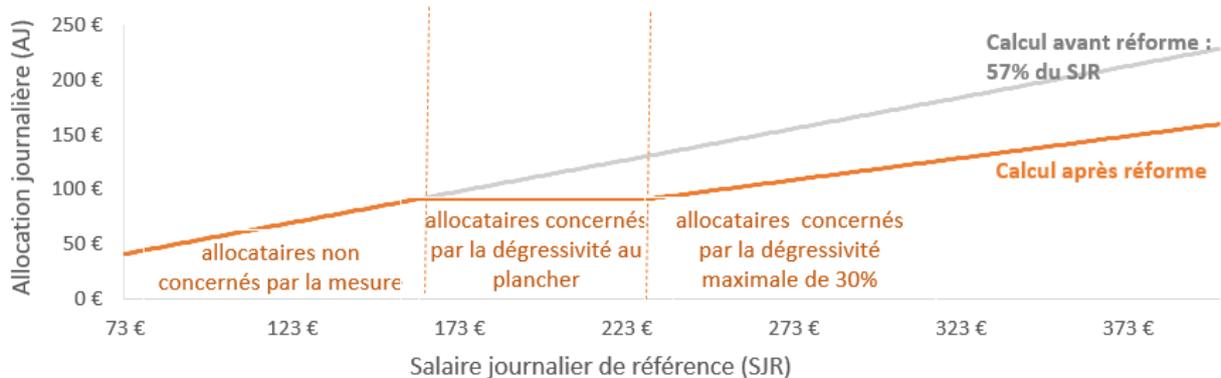
11 Cette allocation journalière minimale conditionnant l'éligibilité à la dégressivité fait l'objet d'une revalorisation au même titre que d'autres allocations ou parties d'allocations. À l'introduction de la mesure au 1er novembre 2019, ce seuil était de 84,33 €. Les partenaires sociaux se sont prononcés pour une revalorisation à 84,67 € au 1er juillet 2020, puis à 85,18 € au 1er juillet 2021, à 87,65 € au 1er juillet 2022, à 89,32 € au 1er avril 2023, puis à 91,02 € au 1er juillet 2023, et enfin à 92,11 € au 1er juillet 2024.

12 Ce plancher est équivalent au seuil d'éligibilité à la dégressivité : il fait l'objet des mêmes revalorisations (voir la note de bas de page ci-dessus).

30 %. Le décompte de jours indemnisés déterminant l'application de la baisse de l'allocation journalière est suspendu pendant les périodes de formation. La mesure ne s'applique pas aux allocataires âgés de 57 ans ou plus à la date de leur perte d'emploi. À compter du 1^{er} avril 2025, conformément à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, l'âge minimal au moment de la perte d'emploi à partir duquel la dégressivité ne s'applique pas passe de 57 à 55 ans (*Graphique 1*).

L'interaction de la mesure avec le dispositif d'ARCE est la suivante. Si un allocataire concerné par la dégressivité opte pour l'ARCE, alors il obtient en deux versements 45 % du produit de son reliquat de durée d'indemnisation et de son montant d'allocation journalière appliqué au moment de la demande. Celui-ci peut donc être affecté ou non du coefficient de dégressivité selon que la durée de 6 mois d'indemnisation a été dépassée. Cela rend l'ARCE plus avantageuse si elle est attribuée avant le terme des 182 jours indemnisés. Considérons un allocataire concerné par la dégressivité de 30 % et ayant une durée d'indemnisation de 2 ans. La fraction de capital reçue *via* l'ARCE varie de 58 % s'il demande l'ARCE après le premier jour de son droit à 64 % s'il en fait la demande après avoir consommé 6 mois moins 1 jour, tandis qu'elle est de 45 % après avoir consommé 6 mois de droit.

GRAPHIQUE 1 – CALCUL DE L'ALLOCATION JOURNALIÈRE EN FONCTION DU SALAIRE JOURNALIER DE RÉFÉRENCE, À COMPTER DU 7^E MOIS D'INDEMNISATION



Source : calcul Unédic.

Champ : allocataires de moins de 57 ans ne relevant pas des annexes 8 et 10 et indemnisables après le 1^{er} juillet 2024 (la dégressivité s'applique alors aux allocations journalières d'au moins 92,11 €).

Lecture : depuis la réforme de 2021, les allocataires dont le SJR s'élève à 200 € perçoivent une allocation journalière de 92,11 € après application de la dégressivité.

II. DONNÉES

Ces travaux reposent à la fois sur des données administratives – le fichier national des allocataires (FNA) apparié avec la déclaration sociale nominative (DSN) d'une part, et avec le fichier historique statistique (FHS) d'autre part – et sur les données d'une enquête que nous avons menée auprès des demandeurs d'emploi aux allocations les plus élevées. Cette enquête est également appariée aux données du FNA.

Le fichier national des allocataires – Notre principale source de données est le FNA, qui rassemble des données administratives détaillées sur l'ensemble des droits ouverts à l'Assurance chômage. Il fournit des informations sur les caractéristiques des droits (allocation journalière, durée d'indemnisation, etc.), celles des allocataires (âge, sexe, nationalité, etc.) ainsi que sur les contrats de travail précédant l'ouverture des droits (secteur d'activité, nature et durée du contrat, etc.).

Le FNA renseigne partiellement la reprise d'activité des allocataires, car tous ne déclarent pas systématiquement leur nouvelle activité à France Travail. Si un allocataire reprend une activité dont le revenu dépasse le plafond de cumul et qu'il ne souhaite pas rester inscrit à France Travail, il est tout de même censé la déclarer mais peut ne pas le faire, ce qui limite les informations disponibles dans le FNA. *A contrario*, si un allocataire reprend une activité lui permettant de percevoir une partie de son allocation par la règle de cumul, alors il reste inscrit à France Travail et il doit déclarer cette activité. En pratique, cela implique que le FNA renseigne de manière quasi exhaustive la reprise d'activité non salariée, tandis que les données sur l'activité salariée restent incomplètes. En effet, lorsqu'un allocataire débute une activité non salariée, il perçoit généralement ses premiers revenus à une date ultérieure et reste donc inscrit à France Travail¹³.

La déclaration sociale nominative – Nous obtenons des informations sur la reprise d'activité salariée des allocataires grâce à une seconde source de données administratives, la DSN-France Travail (DSN-FT). La DSN-FT est un sous-ensemble des déclarations sociales nominatives (DSN), celles-ci reportant les fiches de cotisations sociales acquittées mensuellement par les employeurs. En pratique, la DSN permet de construire une base des contrats de travail complète pour les employeurs du secteur privé depuis 2018 (à l'exception des particuliers employeurs, du secteur agricole et des contrats à l'étranger) et complète pour les employeurs publics depuis 2022. La DSN-FT est la DSN restreinte aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et inclut leurs contrats de travail repris pendant leur période d'inscription et dans les 6 mois suivant la désinscription. Il est ainsi possible d'observer la plupart des reprises d'emploi salarié quand elles ont lieu au cours du droit ou dans les 6 mois suivant, à l'exception des emplois agricoles, ceux auprès d'un particulier employeur ou à l'étranger¹⁴. Nous excluons donc de notre analyse les allocataires dont le dernier contrat avant l'entrée à l'Assurance chômage est dans ces secteurs d'activité ou à l'étranger et qui auront une forte probabilité de reprendre un emploi non répertorié dans la DSN¹⁵. Outre la reprise d'emploi, nous nous intéressons à la qualité de l'emploi retrouvé. Nous observons dans la DSN-FT la nature du contrat repris et donc s'il s'agit d'un CDI ou non¹⁶. En revanche, le salaire – mesure classique de la qualité d'emploi dans la littérature – s'est avéré inexploitable dans la DSN-FT. Nous avons donc privilégié les salaires repris déclarés dans l'enquête.

L'enquête – Pour compléter nos données administratives, nous avons mené une enquête afin d'explorer la qualité des emplois retrouvés par les allocataires, les concessions sur leurs critères de recherche et leur niveau de vie pendant la période de chômage. Cette enquête a été réalisée par notre prestataire La Voix du Client (LVDC), qui a contacté en juin 2023 deux groupes d'allocataires tous entrés à l'Assurance chômage en 2022 :

1. ceux concernés par la dégressivité, c'est-à-dire ceux dont l'allocation journalière dépassait 88 € à l'ouverture de droit, et qui constituent le groupe traité ;
2. les autres dont l'allocation journalière était légèrement inférieure au seuil d'application de la dégressivité (jusqu'à 10 € en dessous de 88 €) et qui constituent le groupe de contrôle.

¹³ Si un allocataire crée une entreprise générant des revenus supérieurs au plafond de cumul dès son démarrage, il est tout de même incité à rester inscrit et donc à déclarer sa création d'entreprise pour faire une demande d'ARCE.

¹⁴ Si un allocataire se désinscrit pendant une période de plus de 6 mois puis reprend une activité salariée, alors cette activité salariée n'est pas observée, toutefois ce type de cas est vraisemblablement rare.

¹⁵ Il est notamment important d'exclure les allocataires ayant travaillé dans des pays frontaliers tels que la Suisse ou le Luxembourg. En effet, les salaires de ces pays étant plus élevés que les salaires français, les allocataires frontaliers sont surreprésentés dans la population concernée par la dégressivité.

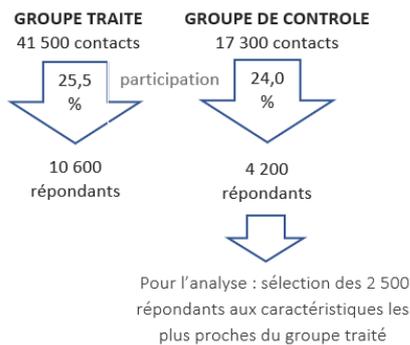
¹⁶ Le champ de la DSN-FT ne permet pas toutefois d'estimer la probabilité de reprendre un CDI à différents horizons. En effet, si un individu reprend un CDD 3 mois après son ouverture de droit et se désinscrit, puis reprend un CDI 6 mois plus tard, alors ce CDI n'est pas reporté.

Plus précisément, la population-mère de l'enquête comprenait des allocataires âgés de moins de 57 ans, ayant ouvert un droit d'au moins 6 mois à l'ARE en 2022, percevant une allocation journalière supérieure à 78 €, et ayant été indemnisés au moins un jour au moment de l'échantillonnage.

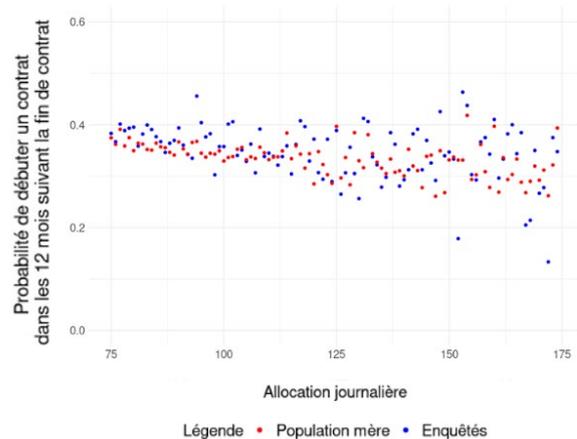
Au total, 41 500 personnes du groupe traité et 17 300 personnes du groupe de contrôle ont été invitées à répondre à un questionnaire en ligne, soit l'intégralité de la population-mère. Le taux de participation s'est élevé à environ 25 %, permettant de recueillir 10 600 réponses pour le groupe traité et 4 200 réponses pour le groupe de contrôle. Pour garantir une meilleure comparabilité entre les deux groupes, nous avons retenu pour la majorité des analyses les répondants du groupe de contrôle dont l'allocation était inférieure de 5 € maximum au seuil de dégressivité. Ce sous-échantillon, composé de 2 500 personnes, présente des profils plus proches de ceux du groupe traité (*Figure 1*). Étant donné l'hétérogénéité des profils au sein même du groupe traité, celui-ci sera subdivisé dans nos analyses en plusieurs sous-groupes, en fonction du niveau de dégressivité appliqué : inférieure à 15 %, comprise entre 15 % et moins de 30 %, ou égale à 30 %.

Les données de l'enquête ont été redressées par un calage sur marges, en prenant en compte plusieurs variables : l'âge, le sexe, l'interaction âge/sexe, la taille de l'agglomération, le niveau d'éducation, la tranche d'allocation journalière. Pour vérifier la représentativité des répondants après cette pondération, nous avons utilisé une variable externe non incluse dans le calage – le taux d'accès à l'emploi salarié – afin de nous assurer que sa distribution pondérée correspondait à celle de la population mère. Le *Graphique 2* confirme que les taux d'accès à l'emploi des enquêtés, pondérés selon le calage sur marges et ventilés par niveau d'allocation, sont très proches de ceux observés dans la population-mère. Cette correspondance valide la représentativité des répondants, renforçant la fiabilité des résultats de l'enquête et leur pertinence pour une extrapolation à l'ensemble de la population-mère (voir l'*Annexe 1* sur la situation des participants à l'enquête au regard de l'emploi).

FIGURE 1 – DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE



GRAPHIQUE 2 – COMPARAISON DU TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI SALARIÉ PAR NIVEAU D'ALLOCATION JOURNALIÈRE ENTRE LES ENQUÊTÉS ET LA POPULATION-MÈRE



Sources : FNA, DSN-FT, Unédic ; enquête « dégressivité », Unédic, 2023.
Champ : allocataires de moins de 57 ans ayant ouvert un droit à l'ARE en 2022 et ayant été indemnisés au moins un jour.

Le fichier historique statistique – Le FHS fournit des informations sur les inscriptions à France Travail complémentaires à celles du FNA. Nous utilisons l'appariement Midas, qui joint ces deux bases de données. Le FHS nous permet d'obtenir le salaire souhaité renseigné par le demandeur d'emploi au moment de son inscription. Le Barbançon *et al.* (2019) fournissent une description détaillée de cette variable. Dans l'Annexe 2, nous expliquons les restrictions que nous appliquons pour étudier cette variable.

III. ANALYSES DESCRIPTIVES

Nous comparons dans cette section les profils des allocataires ciblés par le dispositif de dégressivité aux profils de l'ensemble des allocataires de l'Assurance chômage âgés de moins de 57 ans. Nous observons ici les résultats pour des allocataires ayant ouvert un droit à l'ARE en 2022¹⁷. Nous distinguons les allocataires concernés par une dégressivité strictement inférieure à 30 % (allocataires dits « au plancher », représentant 64 % des allocataires concernés par la mesure), des allocataires concernés par la dégressivité maximale de 30 %. Au total, 2,7 % des allocataires sont concernés par la dégressivité, et 1 % est soumis à la dégressivité maximale. L'allocation journalière (AJ) moyenne des allocataires ciblés par le dispositif est de 126 € à leur ouverture de droit (l'équivalent de 3 850 € pour un mois complet d'indemnisation), soit plus du triple de l'allocation moyenne de l'ensemble des allocataires (37 €, soit 1 130 € pour un mois complet d'indemnisation). Outre l'AJ, sur laquelle les allocataires concernés et non-concernés diffèrent par construction, nous montrons que les allocataires concernés par la dégressivité se distinguent fortement des autres allocataires par leur profil socio-démographique, leur passé professionnel et leur accès à l'activité.

Profil socio-démographique – Le *Tableau 1* montre que les allocataires ciblés par le dispositif sont généralement des hommes (les deux-tiers), de 45 ans ou plus et très diplômés (44 % d'entre eux détiennent au moins un Bac+5, contre 10 % de l'ensemble des allocataires). Les trois-quarts vivent en couple, en lien avec leurs âges plus avancés, contre la moitié de l'ensemble des allocataires. Les deux-tiers ont des enfants à charge. Leurs conjoint(e)s sont plus souvent entrepreneurs par rapport à l'ensemble des allocataires. Les allocataires susceptibles d'être concernés par le dispositif résident fréquemment en Île-de-France, une région où les hauts revenus sont surreprésentés. Cette situation s'explique par une forte concentration de cadres (représentant 30 % de l'emploi) et la présence de nombreux sièges sociaux de grandes entreprises, notamment occupés par des cadres dirigeants du secteur privé (Allard *et al.* 2020). Enfin, le quart des allocataires concernés par la dégressivité ont d'autres ressources financières (loyers, placements financiers), contre 8 % de l'ensemble des allocataires. Ces caractéristiques socio-démographiques, mises en avant pour la population visée par le dispositif, sont d'autant plus prononcées que le niveau de dégressivité est élevé.

Passé professionnel – Le *Tableau 2* révèle que la majorité des allocataires ciblés par le dispositif ont perdu des postes de cadre (78 %, contre 8 % pour l'ensemble des allocataires) en CDI (94 %, soit le double que sur l'ensemble des allocataires). Ils travaillaient plus souvent que les autres dans des secteurs de services à forte valeur ajoutée¹⁸ : les activités spécialisées scientifiques et techniques (juridiques, comptables, gestion, architecture, ingénierie, contrôle ou analyses techniques) ; l'information et la communication ; les finances, l'immobilier et l'assurance. Cette tendance est encore plus marquée pour les allocataires soumis à la dégressivité maximale de 30 %.

Reprise d'activité – Le *Tableau 3* présente des statistiques descriptives relatives à la reprise d'activité dans une période pré-réforme en considérant les entrants à l'Assurance chômage dont la dernière fin de contrat est au 1^{er} trimestre 2018. L'accès à l'activité d'un allocataire est sensible à la durée d'indemnisation de son droit. Par conséquent, nous nous restreignons aux allocataires avec une durée d'indemnisation de 2 ans, la durée d'indemnisation la plus fréquente, soit 30 % des droits. Nous disposons alors d'un recul de deux ans pour observer le comportement de ces allocataires avant la crise sanitaire de 2020. Le *Tableau 3* permet de tirer plusieurs enseignements. Premièrement, on observe qu'à un horizon de 12 ou 18 mois après la dernière fin de contrat, les allocataires dans le champ d'application de la mesure reprennent moins fréquemment un contrat de travail que l'ensemble des allocataires. Cependant, leurs contrats repris sont plus durables, environ trois quarts étant des CDI et environ deux tiers étant accompagnés d'une sortie d'indemnisation d'au moins 3 mois¹⁹. *A contrario*, pour l'ensemble des allocataires, seul un tiers des contrats repris sont des CDI et la moitié seulement sont accompagnés d'une sortie d'indemnisation. Deuxièmement, on observe qu'une large part des allocataires dans le champ d'application de la mesure, environ un tiers, débute une activité non salariée au cours de leur droit, contre 12 % pour l'ensemble des allocataires. Les allocataires débutant une activité non salariée en tirent des revenus plus tardivement que ceux reprenant une activité salariée et restent donc plus longtemps indemnisés (cf. Calas *et al.* 2022). En effet, pour les allocataires dans le champ d'application de la mesure, le taux de

¹⁷ Dans la section IV, nous montrons que la mesure de dégressivité n'a pas d'effet sur le profil des entrants à l'Assurance chômage.

¹⁸ Les activités de services à haute valeur ajoutée se définissent comme l'ensemble des prestations intellectuelles à destination des entreprises ainsi que les sièges sociaux des grands groupes. Elles regroupent les activités « financières et d'assurance », « immobilières », « spécialisées, scientifiques et techniques », « d'information et de communication ». Au centre de l'économie de la connaissance, ces services apparaissent comme un des moteurs du développement économique (source Insee).

¹⁹ Si un allocataire reprend un travail au cours d'un mois, ses revenus sur le mois vont possiblement lui permettre de percevoir une indemnisation durant ce mois par la règle de cumul. On définit alors notre sortie d'indemnisation comme le fait de ne recevoir aucune indemnisation les trois premiers mois pleins suivant son début de contrat.

sortie d'indemnisation post activité non salariée²⁰ est deux fois moindre que celui post activité salariée. Il est toutefois bien plus élevé que celui de l'ensemble des autres allocataires.

Finalement, les taux de sortie avec une activité (salariée ou non salariée) sont assez similaires entre les groupes d'allocataires. Les allocataires dans le champ d'application de la mesure ont un taux d'accès à l'emploi salarié plus faible que les autres allocataires, mais leurs contrats repris sont davantage durables, et une plus grande part d'entre eux sort d'indemnisation à la suite d'une activité non salariée. Ce résultat n'est pas incompatible avec l'impact négatif de l'indemnisation sur l'accès à l'activité mis en avant par la littérature (Cohen et Ganong (2024) et Schmieder et von Wachter (2016)). D'une part, ces allocataires ont une indemnisation élevée. D'autre part, ils ont des caractéristiques recherchées sur le marché du travail, notamment un haut niveau d'éducation et une expérience dans des emplois bien rémunérés et sont également soumis à des règles plus incitatives à la reprise d'activité : un taux de remplacement plus faible et des différés d'indemnisation plus longs.

²⁰ On considère qu'une activité non salariée conduit à une sortie d'indemnisation si elle est suivie d'une sortie d'indemnisation d'au moins 3 mois et si aucun contrat de travail n'a été repris entre le début de l'activité non salariée et les 6 mois suivant la sortie.

TABLEAU 1 – PROFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES ALLOCATAIRES CONCERNÉS PAR LA DÉGRESSIVITÉ, COMPARÉ À CELUI DE L'ENSEMBLE DES ALLOCATAIRES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

		Ensemble des allocataires	Champ d'application de la dégressivité	dont : dégressivité strictement inférieure à 30%	dont : dégressivité de 30%
Effectif		2 062 700	47 400	30 300	17 000
Allocation journalière brute moyenne		37 €	126 €	101 €	172 €
Genre	Femme	48%	34%	36%	29%
	Homme	52%	66%	64%	71%
Age (à la fin de contrat)	Moins de 25 ans	23%	0%	1%	0%
	De 25 à 34 ans	33%	19%	23%	12%
	De 35 à 44 ans	24%	38%	40%	35%
	De 45 à 56 ans	20%	42%	36%	52%
Diplôme	Inférieur au BAC	44%	11%	14%	8%
	BAC	22%	9%	10%	6%
	BAC + 2/3/4	25%	36%	36%	35%
	BAC + 5 et plus	10%	44%	40%	52%
Taille d'agglomération	Moins de 20 000 habitants	34%	25%	28%	22%
	De 20 000 à 100 000 hab.	14%	9%	10%	8%
	De 100 000 à 2 000 000 hab	34%	30%	30%	29%
	Agglomération parisienne	17%	36%	32%	42%
Vie en couple		48%	73%	72%	76%
Statut du conjoint(e)	Salarié(e)	70%	67%	69%	64%
	Travailleur indépendant	11%	17%	16%	18%
	A la recherche d'un emploi	10%	7%	7%	7%
	Homme/femme au foyer ou incapacité à travailler	7%	7%	6%	9%
	En retraite	2%	2%	2%	2%
Personnes à charge	Aucune	57%	32%	34%	29%
	1	17%	23%	24%	22%
	2	15%	30%	29%	31%
	3 ou plus	10%	15%	12%	19%
Autres ressources financières : loyers, placements financiers, rentes, pension alimentaire		8%	26%	23%	33%

Sources : données sur le sexe, l'âge, le diplôme et la taille d'agglomération : FNA, Unédic ; données sur la vie de couple, le statut du conjoint(e), les personnes à charge et les autres ressources financières : enquête SEJOUR auprès de l'ensemble des allocataires et enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Champ : allocataires de moins de 57 ans ayant ouvert un droit à l'ARE en 2022.

Note : l'allocation journalière décrite est celle notifiée à l'ouverture du droit.

TABLEAU 2 – CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI PERDU DU GROUPE TRAITÉ, COMPARÉES À CELLES DE L'ENSEMBLE DES ALLOCATAIRES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

		Ensemble des allocataires	Champ d'application de la dégressivité	dont : dégressivité strictement inférieure à 30%	dont : dégressivité de 30%
Effectif		2 062 700	47 400	30 300	17 000
Salaire mensuel brut moyen		1 959 €	7 017 €	5 362 €	9 916 €
Type de contrat	CDI	43%	94%	93%	94%
	Contrat à durée limitée d'au moins 6 mois	20%	4%	3%	4%
	Contrat à durée limitée de moins de 6 mois	38%	2%	4%	2%
Motif de fin de contrat	Rupture conventionnelle	19%	45%	46%	44%
	Licenciement	21%	42%	40%	45%
	Départ volontaire	3%	7%	7%	5%
	Fin de contrat (CDD ou mission d'intérim)	57%	6%	7%	6%
Qualification	Cadre	8%	78%	75%	82%
	Employé ou profession intermédiaire	56%	12%	13%	8%
	Ouvrier	22%	1%	1%	1%
	Autre/manquant	14%	10%	11%	9%
Secteur d'activité	Activités scientifiques et techniques	5%	17%	16%	19%
	Commerce	13%	15%	15%	15%
	Industrie	7%	11%	11%	11%
	Information et communication	5%	12%	11%	12%
	Finance, assurance, immobilier	3%	10%	9%	12%
	Services administratifs et de soutien	22%	8%	8%	7%
	Construction	5%	4%	5%	4%
	Transport, entreposage	3%	2%	3%	2%
	Hébergement et restauration	9%	2%	2%	1%
	"Enseignement", "Santé", "Hébergement médico-social, action sociale" ou "Administration"	14%	4%	5%	3%
	Agriculture	2%	0%	0%	0%
Activité indéterminée/ Autre	12%	14%	15%	13%	

Source : FNA, Unédic.

Champ : allocataires de moins de 57 ans ayant ouvert un droit à l'ARE en 2022.

TABLEAU 3 – COMPARAISON DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ DES ALLOCATAIRES CONCERNÉS PAR LA DÉGRESSIVITÉ À CELLE DE L'ENSEMBLE DES ALLOCATAIRES

		Ensemble des allocataires	Champ d'application de la dégressivité	dont : dégressivité strictement inférieure à 30%	dont : dégressivité de 30%
Effectif		140 132	7 262	4 500	2 762
Reprise d'une activité salariée	Dans les 12 mois suivant la fin de contrat	49%	40%	41%	38%
	Dont en CDI	35%	74%	73%	75%
	Dont accompagnée d'une sortie d'indemnisation	50%	66%	65%	68%
	Dans les 18 mois suivant la fin de contrat	58%	48%	49%	46%
	Dont en CDI	35%	74%	73%	75%
	Dont accompagnée d'une sortie d'indemnisation	49%	64%	63%	65%
Reprise d'une activité non salariée	Dans les 12 mois suivant la fin de contrat	12%	32%	31%	34%
	Dont accompagnée d'une sortie d'indemnisation	8%	31%	28%	34%
	Dont accompagnée d'une sortie en capital	31%	19%	22%	15%
	Dans les 18 mois suivant la fin de contrat	14%	36%	34%	38%
	Dont accompagnée d'une sortie d'indemnisation	7%	29%	27%	32%
	Dont accompagnée d'une sortie en capital	29%	18%	21%	14%
Sortie d'indemnisation avec une activité	Dans les 12 mois suivant la fin de contrat	33%	36%	36%	38%
	Dans les 18 mois suivant la fin de contrat	40%	42%	41%	42%

Sources : FNA, DSN-FT, Unédic.

Champ : allocataires de moins de 57 ans ayant ouvert un droit à l'ARE de 24 mois à la suite d'une fin de contrat au T1 2018.

IV. STRATÉGIE EMPIRIQUE

Nous détaillons dans cette section notre stratégie pour mesurer l'effet causal de la mesure de dégressivité sur les allocataires concernés. Nous exploitons le fait que la mesure s'applique uniquement aux droits dont l'allocation journalière (AJ) est strictement supérieure au seuil de dégressivité dans une stratégie de différences de différences. Plus précisément, les droits dont l'AJ est inférieure au seuil d'application, mais de seulement 4 € au plus, constituent notre groupe de contrôle, tandis que les droits dont l'AJ est strictement supérieure au seuil d'application constituent notre groupe de traitement. L'impact de la mesure sur nos différentes variables dépendantes est alors obtenu en comparant leur évolution dans les deux groupes sur une période incluant la date de mise en œuvre de la mesure.

Equation d'estimation – Formellement, nos variables dépendantes sont spécifiées de la manière suivante :

$$Y_i = \rho X_i + \delta_{t(i)} + \beta Post_i 1_{\{AJ_i \geq \text{seuil}_i\}} + \varepsilon_i \quad (1)$$

L'unité d'observation i est le droit. ε_i est le terme d'erreur.

Y_i désigne la variable dépendante. Nos variables dépendantes sont des indicatrices de reprise d'activité, salariée ou non, à différents horizons suivant la fin de contrat associée au droit i . L'horizon maximal que nous considérons est de deux ans. Afin que les allocataires n'atteignent pas la fin de leur droit sur cette période d'observation, nous nous restreignons à ceux ayant la durée d'indemnisation maximale (voir le [Tableau 4](#) pour la présentation de nos principales restrictions et leurs effets sur la taille de notre champ).

X_i est un ensemble de variables explicatives : les caractéristiques du droit i , les caractéristiques de l'allocataire et celles du dernier contrat précédant l'ouverture de droit. L'ensemble de ces caractéristiques est déterminé au moment de la dernière fin de contrat. Les caractéristiques du droit incluent l'allocation journalière, qui est également notre variable d'assignation à nos groupes de contrôle et de traitement. Nous prenons donc comme variables explicatives relatives à l'AJ des indicatrices de tranches d'AJ (sous-classes) dans les groupes de contrôle et de traitement. En pratique, le groupe de contrôle constitue une sous-classe et le groupe de traitement est partagé en trois sous-classes. Nos variables explicatives incluent une indicatrice pour chacune des trois durées d'indemnisation : 2 ans, 2 ans et demi et 3 ans.

$\delta_{t(i)}$ est un effet fixe période. La période $t(i)$ est construite à partir de la date de fin de contrat précédant l'ouverture du droit i . Chaque période couvre trois mois consécutifs : décembre $n-1$ à février n , mars n à mai n , juin n à août n ou septembre n à novembre n .

$Post_i$ est une indicatrice valant 1 si la fin de contrat du droit i est postérieure au 1^{er} décembre 2021, la date de mise en œuvre de la mesure. Le produit de la variable $Post$ et de l'indicatrice associée au groupe de traitement $1_{\{AJ_i \geq \text{seuil}_i\}}$ est notre variable de traitement. β est ainsi notre paramètre d'intérêt. Il est à noter que cette interaction entre l'indicatrice post-réforme et l'indicatrice de critère d'AJ, $Post_i 1_{\{AJ_i \geq \text{seuil}_i\}}$, vaut 1 pour les droits dont l'allocation journalière diminuerait si l'allocataire consommait au moins 6 mois de droit, et pas uniquement pour les allocataires qui voient dans les faits leur allocation journalière diminuer.

Enfin, nous avons vérifié que les allocataires ciblés par le dispositif en sont bien informés, car sans cette connaissance, l'effet incitatif de la mesure sur l'accès à l'emploi serait réduit. Selon les résultats de notre enquête, 85 % des répondants concernés par la dégressivité déclarent en avoir eu conscience durant leur droit, un taux atteignant 91 % en cas de dégressivité maximale. En effet, dans son courrier de notification d'ouverture de droit, France Travail précise dès les premières lignes aux allocataires concernés que l'allocation diminue à partir du 183^e jour d'indemnisation et indique le montant révisé.

La fenêtre temporelle d'estimation est la suivante. Le dernier changement réglementaire précédant la réforme 2019-2021 date du 1^{er} novembre 2017. Ce changement ayant pu exercer un impact différent sur nos deux groupes d'allocataires, nous restreignons la base aux droits dont la fin de contrat est postérieure à cette date. En pratique, notre première période postérieure au 1^{er} novembre 2017 débute au 1^{er} décembre 2017 : nous considérons donc des droits dont la dernière fin de contrat est postérieure au 1^{er} décembre 2017. Nous examinons l'impact de la dégressivité sur le comportement des allocataires jusqu'à 24 mois suivant la fin de leur dernier contrat. Étant donné que nous disposons de données jusqu'au 30 juin 2024, nous considérons les droits dont la dernière fin de contrat est antérieure au 31 mai 2022.

De mars 2020 à décembre 2021, la crise sanitaire a fortement perturbé le marché du travail et a conduit à des adaptations temporaires de la réglementation, nous amenant à exercer deux types de restrictions. Premièrement, la mesure de dégressivité initialement appliquée à partir du 1^{er} novembre 2019 a été suspendue au 1^{er} mars 2020,

réintroduite dans une forme assouplie le 1^{er} juillet 2021 avec une remise à zéro du décompte de jours consommés, puis réintroduite sous sa forme initiale pour les fins de contrat à compter du 1^{er} décembre 2021. Les droits dont la fin de contrat est comprise entre le 1^{er} novembre 2019 et le 1^{er} décembre 2021 sont donc soumis à différentes applications de la règle, ce qui nous amène à les exclure de l'analyse. Deuxièmement, les droits épuisés entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 ou entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 ont été prolongés. Cette autre mesure d'urgence a pu modifier les comportements de certains allocataires des droits de la période pré-réforme. Nous excluons donc ces périodes de l'analyse. Dans cette optique, nous adoptons une fenêtre glissante pour les derniers droits pré-réforme considérés : pour étudier le comportement dans les h mois suivant la dernière fin de contrat, nous ne considérons en période pré-réforme que les droits dont l'écart entre la date de fin de contrat et le 1^{er} mars 2020 est supérieur à h mois. En pratique, pour étudier le comportement dans les 9 mois (respectivement 12 mois), nous considérons comme période pré-réforme les droits dont la fin de contrat est comprise entre le 1^{er} décembre 2017 et le 1^{er} juin 2019 (respectivement 1^{er} mars 2019).

TABLEAU 4 – RESTRICTIONS SUR LE CHAMP D'ÉTUDE

		Groupe de contrôle	Groupe traité
Nombre de droits en période post-traitement		3 107	21 050
Restriction	aux allocataires ayant la durée d'indemnisation maximale	2 683	18 581
	aux allocataires non impactés par la réforme du calcul du SJR	2 321	16 407
	aux allocataires non démissionnaires pour projet de reconversion	2 196	15 537

Source : FNA, Unédic.

Champ : ouvertures de droits des groupes contrôle et traité sur la période de décembre 2021 à juin 2022.

Identification – L'interprétation causale de β repose principalement sur deux hypothèses. La première est celle de tendances parallèles : sans la mesure de dégressivité, les variables dépendantes auraient évolué parallèlement entre le groupe de traitement et le groupe de contrôle. Cette hypothèse n'est probablement pas vérifiée sans l'imposition de restrictions à notre estimation. Ceci est notamment dû à la réforme concomitante du calcul du SJR. Bien qu'appliquée à nos deux groupes, l'effet de cette mesure peut différer entre les deux groupes car l'intensité du traitement, liée notamment à la part de jours non-travaillés sur la période d'affiliation, peut être différente entre les deux groupes, ou parce que la réforme peut exercer un impact différencié sur nos deux groupes pour une même intensité de traitement. Nous excluons donc les droits comportant des jours non-travaillés sur la période d'affiliation. Les droits ouverts à la suite d'une démission pour projet professionnel sont également exclus de l'analyse. En effet, de tels droits ne sont ouverts qu'en période post-réforme, or si le taux d'accès à l'activité de ces démissionnaires différait entre nos deux groupes, cela biaiserait notre estimation. Le changement de la condition d'affiliation ne menace pas, quant à elle, l'hypothèse de tendances parallèles. En effet, le relèvement de la condition d'affiliation minimale affecte les droits d'une durée d'indemnisation inférieure à 6 mois, tandis que la dégressivité ne s'applique qu'à des droits d'une durée d'indemnisation de plus de 6 mois. Enfin, un changement de calcul des différés d'indemnisation liés aux indemnités de congés payés a eu lieu entre les périodes pré-réforme et post-réforme. Plus précisément, avant le 30 octobre 2021, ce différé d'indemnisation n'était pas plafonné, tandis qu'il est plafonné à 30 jours après cette date. La part d'allocataires concernés par cette mesure, c'est-à-dire ayant un différé déplafonné supérieur à 30 jours, est similaire entre nos deux groupes (46 % pour le groupe contrôle et 49 % pour le groupe traité). De même, l'intensité du traitement liée à cette mesure, c'est-à-dire la réduction du différé des allocataires concernés, est proche pour les deux groupes : -15 jours pour le groupe contrôle, contre -17 jours pour le groupe traité. Ainsi, cette mesure ne menace pas notre hypothèse de tendances parallèles, en considérant que son effet est homogène dans les deux groupes. Dans la [section VI](#), nous démontrons que nos résultats restent similaires sur l'échantillon limité aux allocataires non affectés par cette mesure.

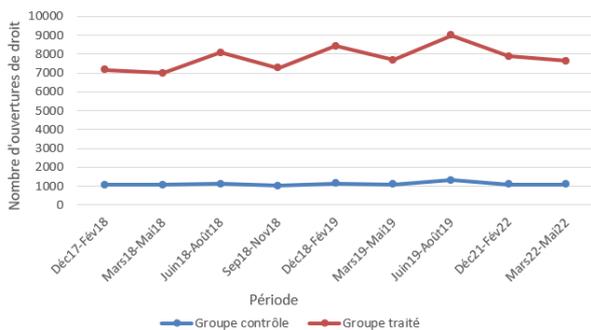
L'hypothèse des tendances parallèles est invérifiable, cependant sa plausibilité peut être examinée en testant l'absence de tendances parallèles sur la période pré-réforme grâce à la version dynamique de l'équation (1), soit sur la base incluant des droits pré-réforme jusqu'août 2019 :

$$Y_i = \rho X_i + \delta_{t(i)} + \sum_{\substack{p=1 \\ p \neq 7}}^9 \beta_p 1_{\{t(i)=p\}} 1_{\{AJ_i \geq \text{seuil}_i\}} + \varepsilon_i \quad (2)$$

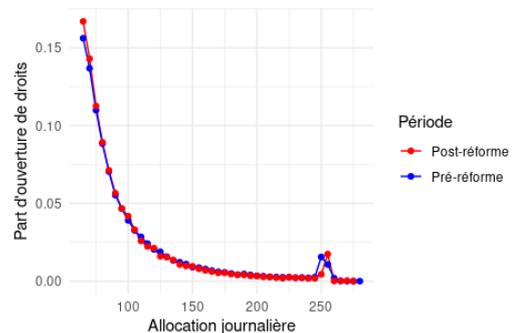
Les périodes contiennent 3 mois consécutifs et sont construites à partir du 1^{er} décembre 2017. Il y a donc sept périodes pré-réforme et nous normalisons à 0 le coefficient β_7 associé à la dernière période pré-réforme dans l'équation (2). Les *Graphiques 24* de l'*Annexe 3* présentent les estimations de l'équation (2) pour nos différentes variables d'intérêt. On observe que les coefficients de traitement β_p associés à chaque période pré-réforme ne sont pas statistiquement différents de 0, contrairement à certains coefficients de la période post-réforme. Nous ne rejetons donc pas l'hypothèse de tendances parallèles sur la période pré-réforme.

La seconde hypothèse sous-jacente à l'interprétation causale de β est la stabilité de la composition des groupes de traitement et de contrôle. Celle-ci est notamment non respectée si la mesure crée un effet de sélection hors du groupe de traitement. En effet, la mesure réduit le capital de droits des individus traités et peut ainsi les désinciter à ouvrir leur droit. Deux éléments suggèrent toutefois que cet effet de sélection est probablement mineur. Premièrement, le *Graphique 3* représente l'évolution du nombre de droits des groupes de contrôle et de traitement par période et ne permet pas de détecter visuellement de baisse du nombre de droits dans le groupe de traitement par rapport au groupe de contrôle en période post-réforme. Deuxièmement, le *Graphique 4* montre que la densité de l'AJ déflatée est quasiment inchangée entre les périodes pré et post réforme. *A contrario*, un effet de sélection prononcé s'accompagnerait d'une baisse de la masse d'allocataires avec une AJ supérieure au seuil d'application. La plausibilité de l'hypothèse est également examinée en inspectant l'évolution de nos différentes variables de contrôle entre les deux groupes. D'après le *Tableau 7* dans l'*Annexe 4*, on observe que nos différentes variables de contrôle sont relativement proches entre les deux groupes et que leur évolution est comparable. Ce dernier point est formellement testé en régressant nos différentes variables de contrôle sur nos effets fixes périodes, l'indicatrice associée au groupe de traitement et notre variable de traitement. Le coefficient de la variable de traitement est généralement non-significativement différent de zéro.

GRAPHIQUE 3 – EVOLUTION DU NOMBRE D'OUVERTURES DE DROIT DANS LE GROUPE CONTRÔLE ET LE GROUPE TRAITÉ



GRAPHIQUE 4 – DISTRIBUTION DES ALLOCATIONS JOURNALIÈRES AVANT ET APRÈS RÉFORME



Source : FNA, Unédic.

Champ : ouvertures de droits des groupes contrôle et traité sur la période de décembre 2017 à juin 2022 avec les restrictions du Tableau 4.

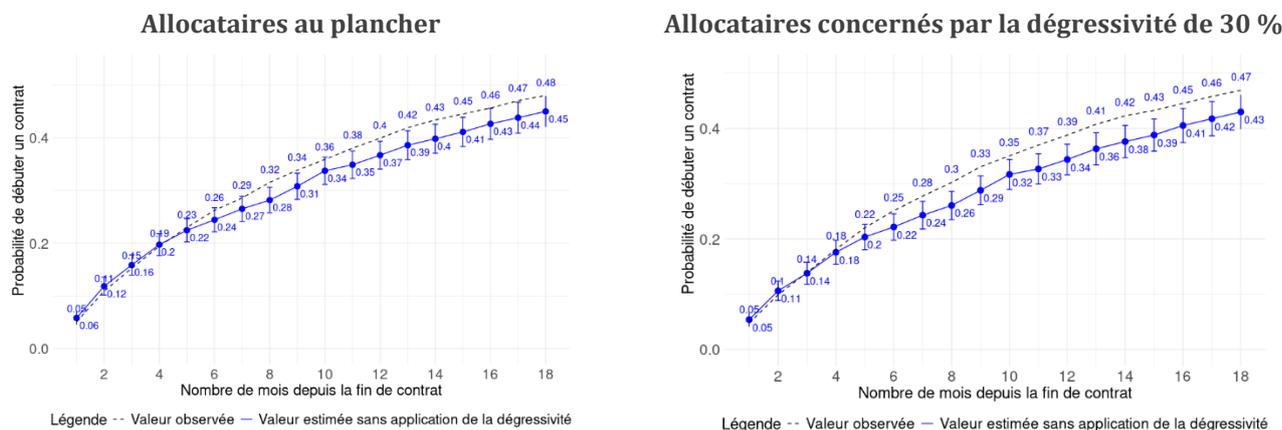
Note : sur le graphique de droite, l'AJ est déflatée par le paramètre de l'allocation minimale. Le pic de droite de la distribution correspond aux allocataires percevant l'allocation maximale. Celle-ci est indexée sur le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), d'où le léger écart entre les deux pics des deux périodes.

V. RÉSULTATS

1. Effets de la dégressivité sur la reprise d'activité salariée

Les *Graphiques 5* montrent l'effet de la réforme sur la reprise d'activité salariée, tel qu'estimé par l'équation (1), pour différentes variables dépendantes. Chaque coefficient correspondant est associé à une régression distincte, dont la variable dépendante correspond à la reprise d'un emploi salarié à l'horizon indiqué sur l'axe horizontal. On observe globalement une hausse statistiquement significative de la reprise d'activité salariée des allocataires traités. La probabilité de reprendre une activité salariée dans les 12 mois suivant la fin de contrat augmente de 34,4 % à 38,8 % pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 % (soit une hausse en relatif de 12,8 %) ; elle augmente de 36,7 % à 39,9 % pour les allocataires au plancher (soit une hausse en relatif de 8,7 %). Les déclarations recueillies lors de l'enquête font écho à ces résultats : 9 % des enquêtés concernés par le dispositif et ayant repris un emploi salarié après leur ouverture de droit affirment qu'ils n'auraient pas repris l'emploi en l'absence de dégressivité, notamment quand celle-ci est élevée (*Graphique 6*). En outre, 18 % des personnes interrogées concernées ont indiqué avoir intensifié leurs recherches d'emploi à l'approche ou juste après la réduction de l'allocation²¹, ce qui aurait également pu accélérer leur accès à l'emploi. Globalement, une hausse de la reprise d'emploi à la suite d'une baisse du niveau d'indemnisation est cohérente avec la théorie économique et les estimations de la littérature empirique (Cohen et Ganong (2024) et Schmieider et von Wachter (2016)).

GRAPHIQUES 5 – EFFET DE LA DÉGRESSIVITÉ SUR LA PROBABILITÉ D'AVOIR REPRIS UN CONTRAT SELON LE NOMBRE DE MOIS DEPUIS LA FIN DE CONTRAT



Sources : FNA, DSN-FT, Unédic.

Champ : ouvertures de droits des groupes contrôle et traité sur la période de décembre 2017 à juin 2022 avec les restrictions du Tableau 4.

Note : la valeur observée correspond à la part d'allocataires reprenant un contrat à chaque horizon donné en période post-réforme. La valeur estimée sans application de la dégressivité est calculée en retranchant à la valeur observée l'effet du traitement estimé dans l'équation (1).

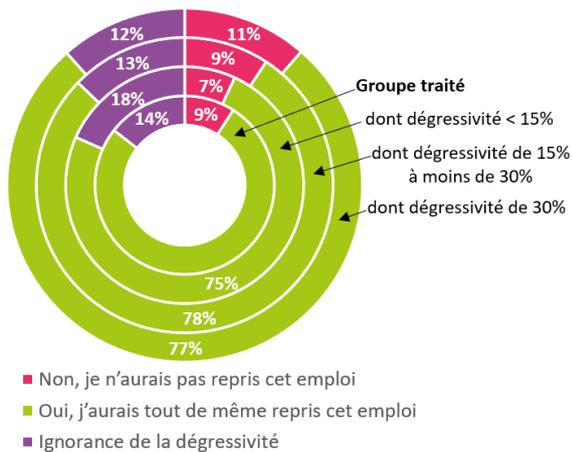
Lecture : la dégressivité augmente de 43 % à 47 % la probabilité de reprendre un contrat dans les 18 mois suivant la dernière fin de contrat pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 %.

Les *Graphiques 5* suggèrent plus exactement une hausse de la reprise d'un emploi salarié à partir d'un horizon de 6 mois après la dernière fin de contrat²². En relatif, la hausse est la plus forte à un horizon de 8 mois (+11,9 %), un horizon proche de la réduction de l'allocation (du fait des différés d'indemnisation en début de droit). Notre enquête suggère également que c'est au passage de la réduction de l'allocation (à l'approche ou juste après) que le dispositif semble avoir le plus d'impact : 18 % des enquêtés concernés ont le sentiment d'avoir alors accéléré leur recherche d'emploi ; par ailleurs, les reprises d'emploi déclarées avoir été contraintes par le dispositif sont alors plus fréquentes (*Graphique 7*). En parallèle, la part d'enquêtés exprimant des difficultés financières augmente de 49 % à 70 % au moment de la baisse d'allocation, soulignant une perte de ressources conséquente pour les allocataires traités, bien qu'ils conservent une allocation dans les 3 f% des allocations les plus élevées.

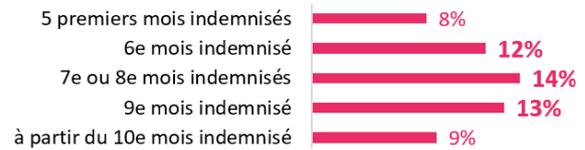
²¹ L'accélération de la recherche d'emploi autour du 7^e mois d'indemnisation concerne 10 % de l'ensemble des enquêtés (hors créateurs) et en particulier 18 % de ceux qui ont approché le 7^e mois d'indemnisation et qui étaient donc concernés par la question.

²² Du fait des différés d'indemnisation, il n'est pas possible de consommer 6 mois de droit dans les 6 mois suivant sa dernière fin de contrat. Certains allocataires ont donc repris un emploi du fait de la mesure avant que la baisse d'allocation journalière ne leur soit appliquée.

GRAPHIQUE 6 – « AURIEZ-VOUS REPRIS CET EMPLOI SI VOTRE ALLOCATION CHÔMAGE N'AVAIT PAS ÉTÉ EXPOSÉE À LA DÉGRESSIVITÉ ? »



GRAPHIQUE 7 – PART DES EMPLOIS QUI N'AURAIENT PAS ÉTÉ REPRIS EN L'ABSENCE DE DÉGRESSIVITÉ, EN FONCTION DU MOMENT DE LA REPRISE D'EMPLOI DANS LE DROIT



Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Champ : enquêtés concernés par la dégressivité et ayant repris un emploi salarié après leur ouverture de droit.

Si l'on considère comme variable dépendante non pas la reprise d'un emploi salarié, mais la durée sans emploi, censurée à 2 ans après la dernière fin de contrat, on estime une baisse statistiquement significative de 24 jours, passant d'une durée sans emploi de 494 jours à 470 jours (soit -4,9 %) pour l'ensemble des allocataires soumis à la dégressivité. En particulier, elle s'élève à 32 jours (de 507 à 475 jours) pour les allocataires soumis à la dégressivité de 30 % et de 19 jours (de 486 à 467 jours) pour les allocataires au plancher²³.

Pour comparer l'effet de la mesure entre les deux groupes traités, nous rapportons la variation de la durée sans emploi estimée à la variation de l'allocation due à la mesure. Formellement, la quantité obtenue est l'élasticité de la durée sans emploi par rapport à l'allocation après 6 mois de droit. Pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 %, cette élasticité vaut $\frac{(475-507)}{507} = 0,21$. Pour les allocataires au plancher, la baisse d'allocation due à la dégressivité est en

moyenne de 13,4 %, ce qui donne une élasticité de $\frac{(467-486)}{486} = 0,29$. Les allocataires au plancher réagissent donc

d'avantage à une baisse de leur allocation journalière que les allocataires concernés par la dégressivité de 30 %. Ces élasticités peuvent également être appréciées au regard des autres travaux existants. La contribution qui se rapproche le plus de la nôtre est celle de Camarero et Hansch (2024), qui étudient dans le contexte espagnol une baisse d'allocation après 6 mois de consommation de droit. Ils obtiennent une élasticité d'accès à l'emploi à 24 mois égale à 0,86, contre 0,21 et 0,29 dans notre cas.

L'élasticité de la durée sans emploi par rapport à l'allocation après 6 mois de droit est un minorant de l'élasticité de la durée sans emploi par rapport à l'allocation, une grandeur abondamment discutée dans la littérature. En effet, si une baisse d'allocation égale à celle de la dégressivité était appliquée sur l'ensemble du droit, la baisse de la durée sans emploi et donc l'élasticité seraient probablement plus importantes²⁴. Pour comparer nos résultats avec ceux de la littérature estimant une élasticité de la durée sans emploi par rapport à l'allocation, nous proposons en *Annexe 5* une méthode pour estimer cette grandeur à partir de nos résultats précédents. Nous obtenons une valeur de 0,3 pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 % et de 0,36 pour les allocataires au plancher²⁵. Cohen et Ganong (2024) montrent qu'en prenant en compte le biais de publication contre les études trouvant un résultat non significativement différent de zéro, l'élasticité est d'environ 0,28. Par ailleurs, ils notent que l'élasticité dépend des autres règles d'assurance chômage, donc du pays étudié, et arguent qu'elle est plutôt de l'ordre de 0,6 pour un pays européen. La revue de littérature de Schmieder et von Wachter (2016) recense 18 papiers dont l'élasticité de la durée sans emploi par rapport au montant de l'allocation varie de 0,1 à 2 avec une moyenne à 0,67 et une médiane à 0,53. De plus, parmi les papiers étudiant un pays européen, l'élasticité moyenne est de 0,95. Nos élasticité sont plus faibles que ces différentes valeurs, ce qui suggère également que l'effet de la mesure sur l'accès à l'emploi des allocataires se situe plutôt dans la fourchette basse de la littérature. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'une part importante des

²³ L'effet n'est pas statistiquement significatif pour les allocataires avec une dégressivité moindre notamment à cause de la taille réduite de la base (p-valeur égale à 9,8 %).

²⁴ L'élasticité associée aurait alors le même dénominateur que la nôtre, mais le numérateur serait plus élevé en valeur absolue.

²⁵ Ces grandeurs doivent s'interpréter comme des majorants de l'élasticité de la durée sans emploi par rapport à l'allocation (voir Annexe 5).

allocataires concernés entame une activité non salariée pendant la période d'indemnisation. Cela suggère que ces personnes privilégient leur projet entrepreneurial plutôt qu'une reprise d'activité salariée. Nous examinons dans la section suivante l'effet de la mesure sur l'activité non salariée et testons ainsi cette hypothèse.

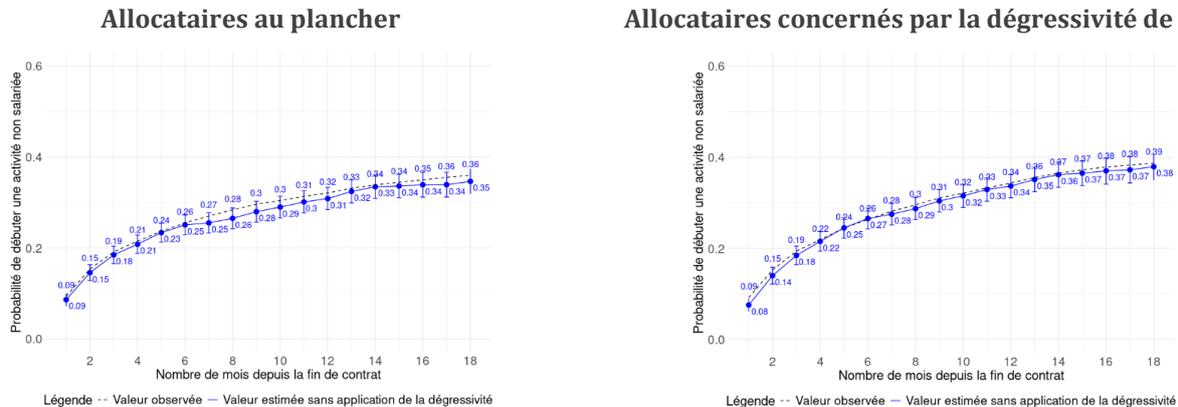
2. Effet de la dégressivité sur l'activité non salariée

Cette sous-section présente les résultats relatifs aux effets de la réforme sur l'activité non salariée, en se focalisant notamment sur deux aspects : la création d'une entreprise au cours du droit, et si cette nouvelle activité conduit ou non à une sortie d'indemnisation.

L'analyse par différences de différences sur données administratives ne fait apparaître aucun effet statistiquement significatif sur la création d'entreprise. Cette absence d'impact se vérifie à tous les horizons temporels et que l'on considère les allocataires concernés par le seuil plancher ou ceux soumis à la dégressivité maximale (*Graphiques 8*).

Ce résultat est appuyé par notre enquête, dans laquelle 93 % des entrepreneurs interrogés déclarent ne pas avoir été influencés par la dégressivité dans leur décision d'entreprendre : notamment, 77 % des entrepreneurs affirment que cette mesure n'a pas modifié la conduite de leur projet, si ce n'est quelques accélérations, et 16 % n'en avaient même pas connaissance lors de la préparation de leur projet (*Graphique 9*). Une interprétation possible du faible impact du dispositif pourrait être la planification de la plupart des projets en amont de l'inscription à France Travail et *a fortiori* de l'annonce de l'entrée dans le dispositif.

GRAPHIQUES 8 – EFFET DE LA DÉGRESSIVITÉ SUR LA PROBABILITÉ D'AVOIR DÉBUTÉ UNE ACTIVITÉ NON SALARIÉE SELON LE NOMBRE DE MOIS DEPUIS LA FIN DE CONTRAT

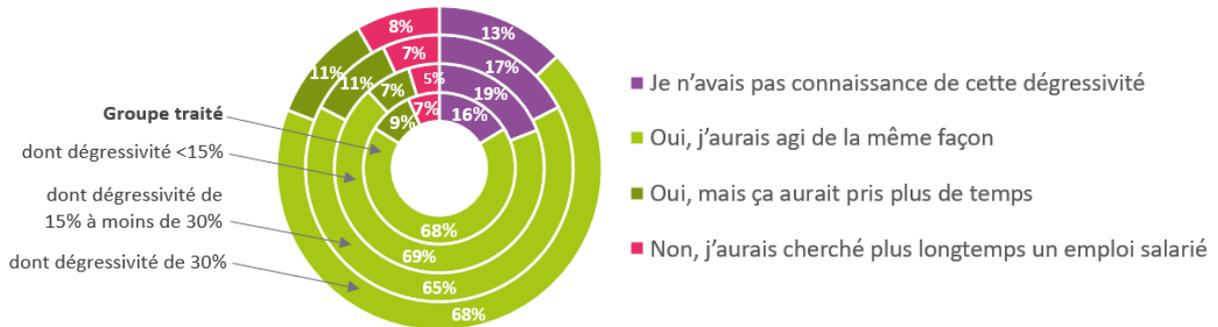


Sources : FNA, DSN-FT, Unédic.

Champ : ouvertures de droits des groupes contrôle et traité sur la période de décembre 2017 à juin 2022 avec les restrictions du Tableau 4.
 Note : la valeur observée correspond à la part d'allocataires ayant repris une activité non salariée, à chaque horizon donné en période post-réforme. La valeur estimée sans application de la dégressivité est calculée en retranchant à la valeur observée l'effet du traitement estimé dans l'équation (7).

Toutefois, l'effet de cette mesure sur l'activité non salariée reste ambigu. D'un côté, elle peut décourager les projets dont les premiers revenus tardent à se matérialiser. De l'autre, elle peut encourager la reprise rapide d'activités non salariées pour faire face à la baisse d'allocation, notamment en cas de difficultés à trouver un emploi salarié. L'absence d'effet global pourrait donc masquer une recomposition partielle des profils entrepreneuriaux. Notre enquête permet de dégager certains enseignements sur ces aspects : la dégressivité a poussé certains allocataires à démarrer une activité non salariée faute de trouver un emploi salarié. En effet, les entrepreneurs interrogés qui n'ont pas affirmé n'avoir pas été influencés par la mesure dans leur décision d'entreprendre – les 7 % restant – déclarent qu'en l'absence du dispositif, ils auraient cherché plus longtemps un emploi salarié (*Graphique 9*). Bien que notre enquête n'ait pas exploré l'éventuel abandon de projets entrepreneuriaux en raison de la dégressivité, l'absence d'effet global suggère que certains projets ont pu être dissuadés, contrebalançant ainsi les créations incitées. La dégressivité semble donc avoir eu des effets contrastés, mais son impact global sur la création d'entreprises demeure nul.

GRAPHIQUE 9 - « AURIEZ-VOUS MENÉ VOTRE PROJET ENTREPRENEURIAL DE LA MÊME FAÇON SI VOTRE ALLOCATION CHÔMAGE N'AVAIT PAS ÉTÉ EXPOSÉE À LA DÉGRESSIVITÉ ? »



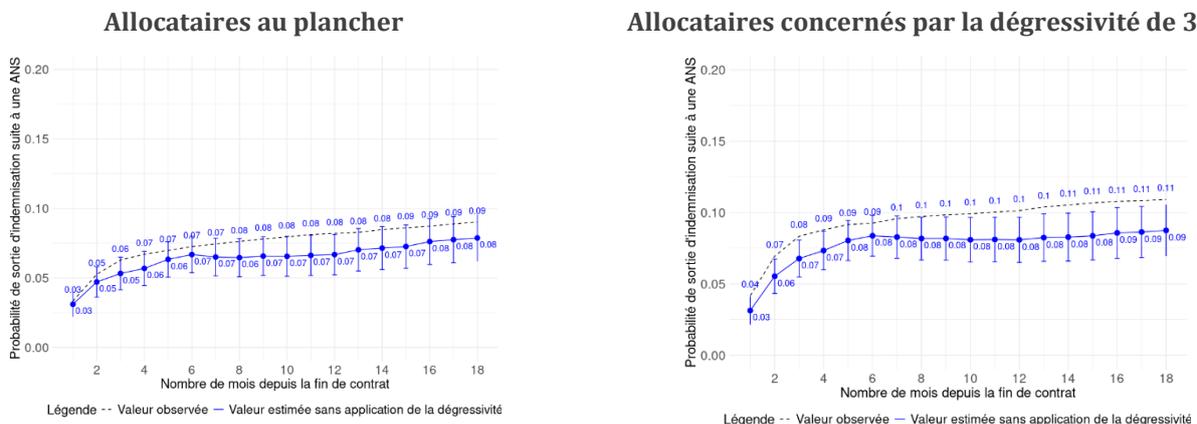
Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Champ : les enquêtés concernés par la dégressivité et ayant créé ou repris une entreprise après leur rupture de contrat.

Note : les entrepreneurs qui, au moment de préparer leur projet, ignoraient leur éligibilité à la dégressivité ont généralement pris la décision d'entreprendre avant leur inscription à France Travail.

Nous trouvons toutefois un effet de la mesure sur les sorties d'indemnisation à la suite d'une activité non salariée (*Graphiques 10*). Comme en *section III*, nous considérons qu'une activité non salariée conduit à une sortie si aucune activité salariée n'est reprise entre la date de création de l'entreprise et jusqu'à 6 mois après la sortie d'indemnisation. 18 mois après la dernière fin de contrat, la probabilité d'être sorti d'indemnisation à la suite d'une activité non salariée augmente de 8,7 % à 10,9 % pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 % (soit une hausse de 25,2 % en relatif), et de 7,9 % à 9 % pour les allocataires au plancher (soit une hausse de 14 % en relatif), ces effets étant marginalement significatifs. La mesure a donc incité certains allocataires à accélérer le développement de leur entreprise, 9 % parmi les entrepreneurs enquêtés. En *Annexe 6*, nous décomposons ces sorties selon qu'elles sont accompagnées ou non d'une demande d'ARCE. Nous montrons que 55 % d'entre elles sont accompagnées d'une demande d'ARCE, une majorité résultant du fait que la mesure rend l'ARCE plus attractive lorsqu'elle est demandée avant d'avoir consommé 6 mois de droit.

GRAPHIQUES 10 – EFFET DE LA DÉGRESSIVITÉ SUR LA PROBABILITÉ DE SORTIE D'INDEMNISATION À LA SUITE À UNE ACTIVITÉ NON SALARIÉE SELON LE NOMBRE DE MOIS DEPUIS LA FIN DE CONTRAT



Sources : FNA, DSN-FT, Unédic.

Champ : ouvertures de droits des groupes contrôle et traité sur la période de décembre 2017 à juin 2022 avec les restrictions du Tableau 4.

Note : la valeur observée correspond à la part d'allocataires sortis d'indemnisation à la suite d'une activité non salariée (ANS) à chaque horizon donné en période post-réforme. La valeur estimée sans application de la dégressivité est calculée en retranchant à la valeur observée l'effet du traitement estimé dans l'équation (1).

3. Effet de la dégressivité sur les dépenses d'indemnisation

Bien que l'impact de la mesure sur la reprise d'une activité salariée soit relativement modéré par rapport aux estimations de la littérature, les comportements des allocataires peuvent jouer un rôle important dans son évaluation financière, en raison du niveau élevé de l'AJ perçue. Nous estimons dans cette section la contribution de cette reprise d'activité plus rapide à l'impact financier de la mesure. Pour cela, nous examinons les dépenses d'indemnisation au cours des deux années suivant la dernière fin de contrat et décomposons l'effet de la mesure entre l'impact de l'application de la règle à comportement constant et celui lié à une reprise d'activité accélérée.

Notons $I(1)$ et $I(0)$ la durée indemnisée en jours, bornée à deux ans, d'un allocataire dans le champ d'application de la mesure, respectivement en présence de la dégressivité et en son absence. On suppose que $I(1) \leq I(0)$. Notons aj son allocation journalière et $seuil$, le seuil d'éligibilité à la dégressivité. Les dépenses d'indemnisation de l'allocataire sont :

$$D(1) = I(1)1_{\{I(1) \leq 182\}}aj + ((I(1) - 182) \max(seuil; 0,7 * aj) + 182aj)1_{\{I(1) > 182\}}$$

Celles d'un allocataire non concerné sont $D(0) = I(0)aj$.

L'effet financier de la dégressivité sur ce droit, $\Delta D = D(1) - D(0)$, s'écrit donc :

$$\Delta D = I(1)1_{\{I(1) \leq 182\}}aj + ((I(1) - 182) \max(seuil; 0,7 * aj) + 182aj)1_{\{I(1) > 182\}} - I(0)aj$$

L'égalité précédente peut se réécrire de la façon suivante :

$$\begin{aligned} \Delta D &= [(I(1) - I(0))(\max(seuil; 0,7 * aj)1_{\{I(1) > 182\}} + 1_{\{I(0) \leq 182\}}aj) + 1_{\{I(1) \leq 182\}}1_{\{I(0) > 182\}}((182 - I(0)) * \max(seuil; 0,7 * aj) + (I(1) - 182)aj)] + \\ &\quad + 1_{\{I(0) > 182\}}(I(0) - 182)(\max(seuil; 0,7 * aj) - aj) \\ &= \Delta D_{\text{Comportement}} + \Delta D_{\text{Mécanique}} \quad (3) \end{aligned}$$

Le premier terme entre crochets de l'égalité précédente, $\Delta D_{\text{Comportement}}$, est la baisse des dépenses due à la baisse de la durée indemnisée, sous l'effet de la mesure (« effet de comportement »). Le second terme, $\Delta D_{\text{Mécanique}}$, est la baisse des dépenses liée à l'application de la mesure à comportement inchangé : pour chaque jour indemnisé au-delà de 182 jours, l'allocataire perçoit $\max(seuil; 0,7 * aj)$ au lieu de aj .

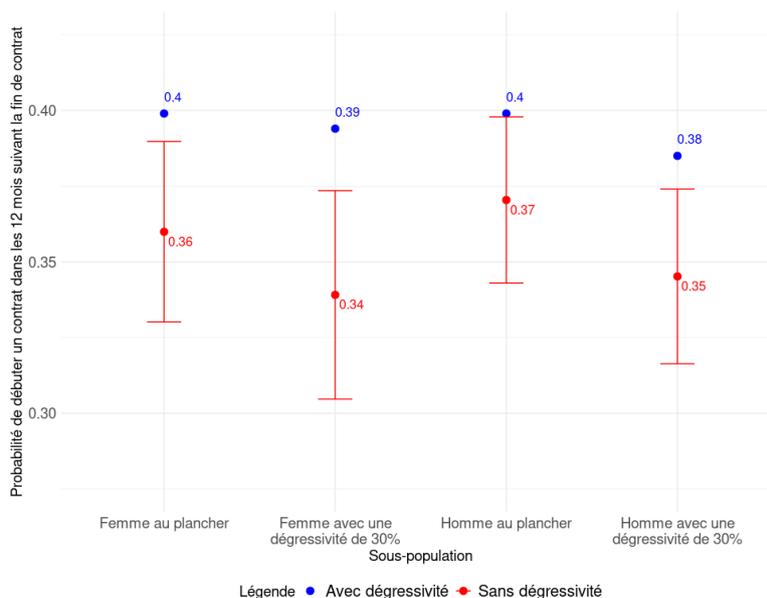
La baisse moyenne des dépenses due à l'effet mécanique, $\mathbb{E}[\Delta D_{\text{Mécanique}}]$, est estimée à partir des droits de la période pré-réforme en réajustant l'allocation journalière pour tenir compte de son évolution entre les deux périodes. On obtient une baisse moyenne de 7 036 € par droit²⁶. La baisse moyenne totale, $\mathbb{E}[\Delta D]$, est estimée à partir de notre modèle de doubles différences en utilisant comme variable dépendante les dépenses d'indemnisation dans les deux ans suivant la dernière fin de contrat. Nous obtenons un effet négatif et statistiquement significatif de -10 050 € par droit. D'après la formule (3), l'effet financier induit par la reprise d'activité plus rapide est de $\mathbb{E}[\Delta D_{\text{Comportement}}] = -10 050 \text{ €} - (-7 036 \text{ €}) = -3 014 \text{ €}$. Ainsi, les effets de comportement ont une contribution de 30 % à l'impact financier total de la mesure.

4. Reprise d'emploi : hétérogénéité des effets

Nous étudions dans cette sous-section l'effet de la mesure sur l'accès à l'activité salariée pour différentes sous-populations, afin de déterminer lesquelles réagissent le plus. L'intensité de la mesure pouvant varier par sous-population, nous interagissons nos indicatrices de sous-population avec le fait d'être au plancher ou concerné par la dégressivité de 30 %. Pour conserver une puissance statistique suffisante, nous regardons l'effet de la mesure par sous-population sur la reprise d'activité salariée à un horizon de 12 mois après la dernière fin de contrat. Le *Graphique 11* montre l'effet de la mesure selon le sexe de l'allocataire, et le *Graphique 12* l'effet de la mesure selon le motif de rupture du dernier contrat.

²⁶ Dans sa note d'impact de 2019, l'Unédic chiffre *ex-ante* cet effet mécanique sur l'ensemble du droit à -11 000 € par droit concerné (Unédic 2019).

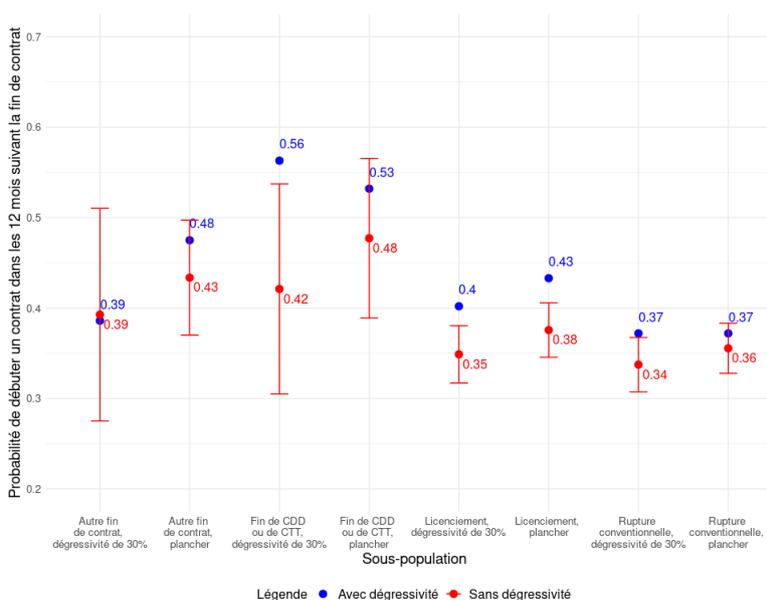
GRAPHIQUE 11 – EFFET DE LA DÉGRESSIVITÉ PAR SEXE



Sources : FNA, DSN-FT, Unédic.

Champ : ouvertures de droit des groupes contrôle et traité sur la période de décembre 2017 à juin 2022 avec les restrictions du Tableau 4.

GRAPHIQUE 12 – EFFET DE LA DÉGRESSIVITÉ PAR MOTIF DE RUPTURE DU DERNIER CONTRAT



Sources : FNA, DSN-FT, Unédic.

Champ : ouvertures de droit des groupes contrôle et traité sur la période de décembre 2017 à juin 2022 avec les restrictions du Tableau 4.

Pour les deux partitions étudiées, on observe des effets hétérogènes de la mesure. L'effet est plus important pour les femmes que les hommes. Il est aussi supérieur pour les allocataires licenciés ou ayant terminé un contrat à durée déterminée, par rapport aux allocataires séparés de leur dernier employeur par une rupture conventionnelle²⁷. D'après le [Tableau 5](#), les sous-populations réagissant le plus à la mesure sont également celles qui exercent le moins une activité non salariée au cours de leur droit. Notre explication de l'effet modéré de la mesure sur la reprise d'activité salariée permet donc aussi d'éclairer les différences d'effets par sous-population.

TABLEAU 5 – PART D'ALLOCATAIRES REPRENANT UNE ACTIVITÉ NON SALARIÉE SELON LE SEXE ET LE MOTIF DE RUPTURE DU DERNIER CONTRAT

Sous-population	Sexe		Motif de rupture du dernier contrat			
	Homme	Femme	Rupture conventionnelle	Fin contrat à durée déterminée	Licenciement	Autre
Effectif	10 285	5 241	9 030	920	5 186	390
Part reprenant une activité non salariée dans les 12 mois suivant la fin de contrat	34,6 %	25,3 %	35,5 %	29,7 %	29,5 %	25,4 %

Sources : FNA, DSN-FT, Unédic.

Champ : ouvertures de droit du groupe traité sur la période de décembre 2021 à juin 2022 avec les restrictions du [Tableau 4](#).

L'effet de la mesure selon le sexe diverge de la littérature, qui conclut généralement que les hommes réagissent davantage que les femmes à une variation de leur allocation. Dans le contexte français, Ferey *et al.* (2024) estiment des élasticités de la durée indemnisée par rapport à l'allocation et trouvent des valeurs plus élevées pour les hommes (de 1,3 à 2,7) que pour les femmes (de 0 à 0,9). Les auteurs arguent que cette différence provient principalement des femmes en âge d'avoir des enfants qui sont moins flexibles dans leur reprise d'activité salariée. Nos résultats opposés s'expliquent par deux éléments liés à la différence de champ des allocataires considérés. Premièrement, les allocataires étudiés par Ferey *et al.* (2024) ont des allocations plus faibles que dans notre cas : ils sont donc une faible part à exercer une activité entrepreneuriale. Le mécanisme de notre analyse, l'écart entre les hommes et les femmes dans l'activité entrepreneuriale, n'est donc pas opérant dans leur cas. Deuxièmement, notre population étudiée est composée d'allocataires plus âgés aux revenus plus élevés (cf. [section III](#)). Nous pouvons alors supposer que la proportion de femmes avec de jeunes enfants est probablement plus faible et que le coût de la garde d'enfants constitue un frein moins important, rendant le mécanisme mis en évidence par Ferey *et al.* (2024) moins pertinent pour notre étude.

5. Qualité des emplois salariés repris

Les résultats précédents montrent que la dégressivité accélère l'accès à l'emploi salarié des allocataires concernés. Nous examinons dans cette section si cette reprise d'emploi accrue s'accompagne d'un changement dans la qualité des emplois repris.

D'après notre enquête, quatre-cinquièmes des participants concernés par la dégressivité et ayant repris un emploi salarié après leur ouverture de droit ont indiqué avoir accepté certains compromis sur des aspects tels que le type de contrat, le temps de travail, la qualification, la rémunération, le métier, les missions, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ou encore la distance domicile-travail. Cette proportion demeure stable quel que soit le niveau de dégressivité et comparable à celle observée en l'absence de dégressivité. Par ailleurs, sur chacun de ces critères, la proportion d'allocataires déclarant avoir fait une concession est corrélée avec le niveau de salaire perdu et avec la durée indemnisée jusqu'à la reprise d'emploi, sans qu'il y ait de rupture de la relation aux seuils de SJR d'application de la dégressivité ni d'accélération autour du 7^e mois d'indemnisation (au moment de la réduction de l'allocation), suggérant que le niveau de compromis est imputable aux profils des allocataires plutôt qu'à la mesure (voir les graphiques en [Annexe 7](#)). De plus, notre analyse par différences de différences montre que la mesure n'a pas d'effet sur la durabilité du contrat.

Nous présentons ci-après les caractéristiques des emplois repris ainsi que les concessions effectuées pour chacune d'elles.

²⁷ Du fait de la petite taille de notre base, les intervalles de confiance sont larges et les coefficients ne sont pas statistiquement significativement différents, toutefois les différences de coefficient sont importantes. Par exemple, le coefficient du traitement pour les femmes est 1,7 fois plus grand que celui des hommes.

Qualification

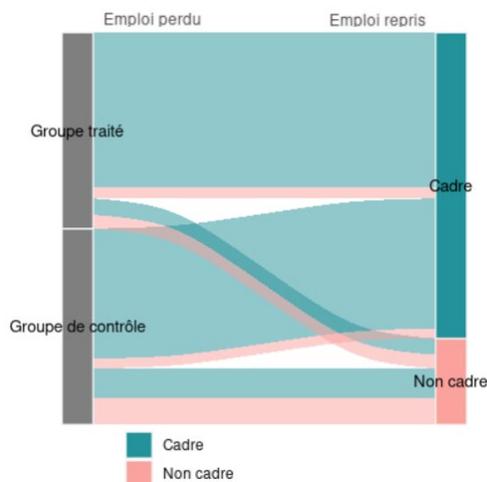
Résultats de l'enquête – Le groupe d'enquêtés concerné par la dégressivité conserve globalement son statut de cadre : si quelques anciens cadres ne le sont plus (8 %), presque autant de cadres au moment de l'enquête ne l'étaient pas auparavant (6 %). Ce phénomène de « vases communicants » ne s'observe pas chez les salariés du groupe de contrôle qui perdent plus souvent en qualification : 15 % des anciens cadres ne le sont plus et seulement 5 % des cadres au moment de l'enquête ne l'étaient pas auparavant (*Graphique 13*). Le maintien plus fréquent du statut de cadre chez les allocataires soumis à la dégressivité est lié à leur profil plus diplômé et ne semble pas impacté par la mesure. En effet, les anciens cadres retrouvent d'autant plus souvent un poste de cadre qu'ils percevaient une rémunération élevée dans leur précédent emploi, sans rupture aux seuils de dégressivité (voir *Graphique 26* en *Annexe 7*).

Bien que leur statut de cadre soit globalement maintenu, un quart des salariés du groupe traité estiment que leur nouvel emploi est sous-qualifié par rapport à leurs compétences ; cette part est identique quel que soit le niveau de dégressivité et dans le groupe de contrôle. Cela suggère que se limiter à l'observation du statut de cadre pourrait être réducteur, en particulier pour une population hautement diplômée.

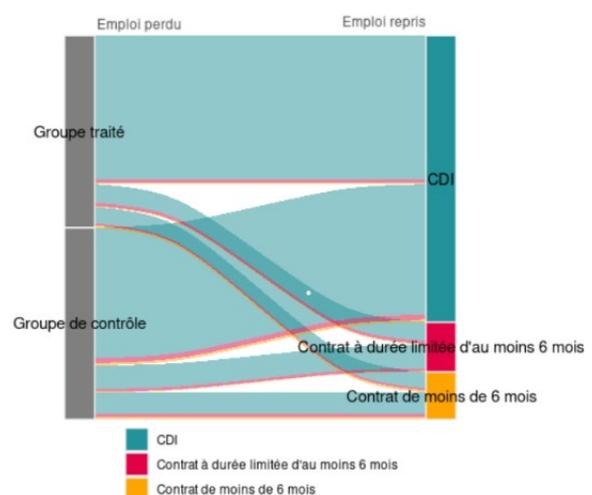
Type de contrat et temps de travail

Résultats de l'enquête – Certains enquêtés du groupe traité occupent des contrats plus courts ou à temps partiel par rapport à auparavant, mais cela est encore plus marqué dans le groupe de contrôle. Ainsi, alors que la quasi-totalité des groupes traité et de contrôle étaient auparavant en CDI (respectivement 93 % et 92 %), 23 % des traités et 28 % du groupe de contrôle reprennent un contrat à durée limitée (*Graphique 14*). Ce dernier est subi dans 43 % des cas, dans les deux groupes. S'agissant du temps de travail, seuls 2 % des groupes traité et de contrôle travaillaient auparavant à temps partiel ; désormais, ils sont respectivement 8 % et 11 % à temps partiel dans leur nouvel emploi, surtout des femmes. Ce rythme de travail est subi dans 57 % des cas, dans les deux groupes.

GRAPHIQUE 13 – ÉVOLUTION DE LA QUALIFICATION ENTRE L'EMPLOI PERDU ET L'EMPLOI REPRIS, POUR CHACUN DES GROUPES (TRAITÉ ET DE CONTRÔLE)



GRAPHIQUE 14 – ÉVOLUTION DU TYPE DE CONTRAT ENTRE L'EMPLOI PERDU ET L'EMPLOI REPRIS, POUR CHACUN DES GROUPES (TRAITÉ ET DE CONTRÔLE)



Champ : les enquêtés ayant repris un emploi salarié après leur ouverture de droit.

Sources : FNA, Unédic ; enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Note : 11 % des qualifications des emplois perdus sont manquantes.

La plus grande proportion d'allocataires soumis à dégressivité restés en CDI et à temps plein s'expliquerait par leurs profils plus diplômés et ne semble pas impactée par la mesure : la part de CDI repris (après un CDI) est globalement croissante avec le salaire perdu, sans rupture aux passages à la dégressivité (voir *Graphique 27* en *Annexe 7*). En effet, le niveau de diplôme – plus élevé en moyenne chez les salariés les plus rémunérés – joue un rôle déterminant dans l'accès aux CDI²⁸.

A partir de nos données administratives, nous vérifions que la mesure de dégressivité n'a pas d'effet statistiquement significatif sur la durabilité des emplois repris.

Analyse économétrique – A partir de notre spécification économétrique, nous pouvons examiner l'effet de la mesure sur nos variables introduites dans la *section III* : la probabilité que le premier contrat repris soit un CDI et celle que le premier contrat repris soit accompagné d'une sortie d'indemnisation d'au moins 3 mois. Ces deux variables permettent d'évaluer la qualité de l'emploi repris sur deux angles complémentaires. La première informe sur la durabilité prévisionnelle, tandis que la seconde prend en compte à la fois sa durabilité effective, le salaire associé et la quotité de travail. En effet, un contrat est accompagné d'une sortie d'indemnisation (telle qu'on l'a définie) s'il a duré au moins 3 mois et si le salaire retrouvé est supérieur au plafond du cumul.

A 12 mois, pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 % (respectivement au plancher), nous trouvons que la probabilité de débiter un contrat et que ce contrat soit un CDI augmente de 25,8 % à 29,7 % (respectivement de 26,1 % à 28,2 %). La probabilité que le premier contrat repris soit un CDI se calcule alors comme le ratio entre cette probabilité et celle de débiter un contrat. Ainsi, pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 %, la part de premiers contrats repris en CDI est de $\frac{25,8\%}{34,4\%} = 75\%$ sans dégressivité, contre $\frac{29,7\%}{38,8\%} = 76,5\%$ avec dégressivité. Pour les allocataires au plancher, ces parts sont respectivement de $\frac{26,1\%}{36,7\%} = 70,8\%$ sans dégressivité, contre $\frac{28,2\%}{39,9\%} = 70,7\%$ avec dégressivité.

De même, pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 % (respectivement les allocataires au plancher), la probabilité de débiter un contrat en sortant au moins 3 mois de l'Assurance chômage augmente de 23,7 % à 26,9 % (respectivement de 23,6 % à 25,5 %). On en déduit que la part de premiers contrats avec sortie d'indemnisation est stable. En effet, pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 %, celle-ci est de $\frac{23,7\%}{34,4\%} = 68,9\%$ sans dégressivité, contre $\frac{26,9\%}{38,8\%} = 69,3\%$ avec dégressivité. Pour les allocataires au plancher, celle-ci est de $\frac{23,6\%}{36,7\%} = 64,3\%$ sans dégressivité, contre $\frac{25,5\%}{39,9\%} = 63,9\%$ avec dégressivité. Nous n'observons donc pas de dégradation de la qualité de l'emploi retrouvé sur ces deux dimensions en lien avec la dégressivité.

Salaire

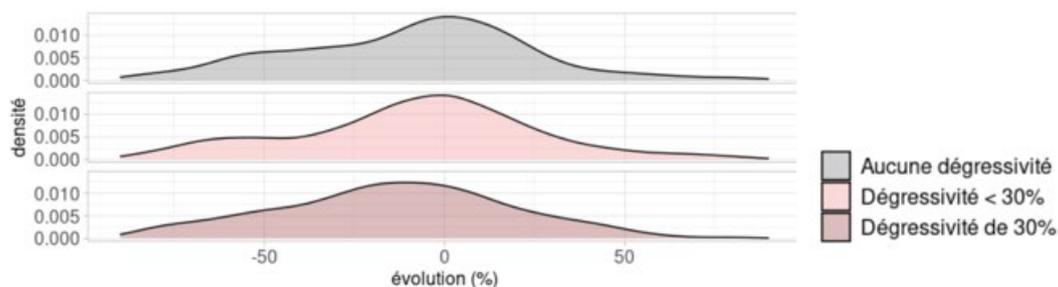
Résultats de l'enquête – La moitié des enquêtés qui ont repris un emploi perçoivent un salaire au moins 5 % plus bas que leur précédent (voir l'*Annexe 8* sur la qualité des variables de salaire). Cette baisse de salaire est d'autant plus fréquente que le degré de traitement par la dégressivité est important (49 % des enquêtés du groupe de contrôle, 50 % de ceux concernés par le plancher et 59 % de ceux concernés par la dégressivité maximale). En outre, les baisses de salaire sont largement plus conséquentes que les hausses : le quart des salariés ont connu une baisse d'au moins 30 %, tandis que seulement 12 % une hausse supérieure à 30 % (dans le groupe traité comme dans le groupe de contrôle) (*Graphique 15*).

Les baisses de salaire semblent avant tout influencées par le niveau de rémunération du poste précédent : plus le SJR est élevé, plus la probabilité d'accepter un emploi moins bien rémunéré que le précédent augmente (voir *Graphique 28* en *Annexe 7*). En effet, des niveaux de salaires élevés s'accompagnent d'une plus grande capacité à faire face à une baisse de rémunération. En revanche, nous ne constatons pas d'effet notable de la dégressivité. Non seulement la relation entre l'évolution salariale et le SJR ne présente pas de rupture nette aux seuils d'application de la dégressivité, mais les concessions salariales s'accroissent avec la durée du chômage, sans que cette tendance ne s'accroisse davantage pour le groupe traité par rapport au groupe de contrôle, que ce soit à l'approche du 7^e mois d'indemnisation ou après la réduction de l'allocation (voir *Graphique 29* en *Annexe 7*).

²⁸ Nous ne disposons pas de chiffres spécifiques sur l'accès au CDI selon le niveau de diplôme pour l'ensemble de la population active. Toutefois, des travaux de l'Insee soulignent que le niveau de diplôme a une influence notable sur la probabilité pour les jeunes d'obtenir un CDI en France (Gauthey et Privas (2022)). Bien que cette étude cible les jeunes, d'autres statistiques de l'Insee sur l'emploi et le chômage montrent une probabilité accrue de maintien en emploi pour les salariés plus diplômés, comme en témoigne un taux de chômage nettement inférieur chez les détenteurs d'un diplôme du supérieur.

Du fait de leur reprise d'un emploi moins bien rémunéré, près du tiers des salariés concernés par la dégressivité restent inscrits à France Travail et un cinquième restent indemnisés par l'Assurance chômage grâce au dispositif de cumul d'un revenu d'activité et d'une partie de l'allocation chômage.

GRAPHIQUE 15 – ÉVOLUTION DE SALAIRE ENTRE EMPLOI PERDU ET EMPLOI REPRIS



Champ : les enquêtés ayant repris un emploi salarié après leur ouverture de droit.

Sources : FNA, Unédic ; enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Qualité de l'emploi : métier, missions, conciliation avec la vie privée et trajet domicile/travail

Résultats de l'enquête – Près du tiers des enquêtés salariés ont accepté un métier ou des missions autres que ceux recherchés, aussi bien dans le groupe traité que dans le groupe de contrôle. Environ un tiers également jugent le temps pour leur famille ou leurs loisirs trop restreint ; leur proportion croît légèrement avec la hauteur de la dégressivité : 32 % dans le groupe de contrôle et jusqu'à 37 % en cas de dégressivité maximale. Un tiers des enquêtés salariés déclarent leur nouveau trajet domicile/travail trop long, en particulier ceux qui étaient concernés par la dégressivité maximale (37 %).

Nous avons observé une légère augmentation de la probabilité de faire des concessions sur le temps de loisir et familial, ainsi que sur les trajets, en fonction du niveau de rémunération du poste précédent, sans rupture aux seuils de dégressivité du SJR (voir les *Graphiques 30* et *32* en *Annexe 7*). Nous avons également constaté que ces concessions augmentent au fil de la période de chômage, de manière similaire pour les groupes traité et de contrôle, sans accélération notable pour le groupe traité lors de la réduction de l'allocation (voir les *Graphiques 31* et *33* en *Annexe 7*). Cela suggère que la flexibilité concernant le temps personnel et les trajets domicile-travail semble influencée par le profil des allocataires à revenus élevés, plutôt que par la mesure de dégressivité. Il est plausible que leur expérience passée dans leurs précédents postes ait renforcé leur habitude à faire des compromis sur leur temps personnel, tandis que leur rapport au travail les rend plus enclins à accepter des contraintes telles qu'un trajet domicile-travail plus long.

6. Flexibilité sur les critères de recherche d'emploi

L'enquête menée permet d'éclairer sur les démarches de recherche d'emploi, les critères pris en compte et leur flexibilité. Nous nous concentrons sur les enquêtés recherchant un emploi salarié, qui représentent 84 % des demandeurs d'emploi interrogés (les autres souhaitant reprendre une activité indépendante). Nous comparons leurs démarches avec celles des salariés lors de leur propre recherche passée. Nous observons également leur disposition à faire des concessions en regard des compromis acceptés par les salariés. Afin d'assurer des comparaisons pertinentes, nous attribuons des « poids » aux enquêtés pour que l'analyse tienne compte d'une durée de chômage équivalente, les demandeurs d'emploi actuels ayant souvent ouvert leurs droits plus récemment que les salariés interrogés.

Nous observons que les personnes impactées par la mesure n'ayant pas retrouvé d'emploi au moment de l'enquête adoptent des démarches de recherche similaires à celles entreprises par les enquêtés salariés par le passé. Leurs attentes salariales sont proches de celles des enquêtés en emploi, et elles se montrent disposées à faire des concessions comparables à celles acceptées par les salariés, voire plus importantes. Leurs reconversions professionnelles et formations plus nombreuses les distinguent et contribuent à expliquer une plus longue période de chômage.

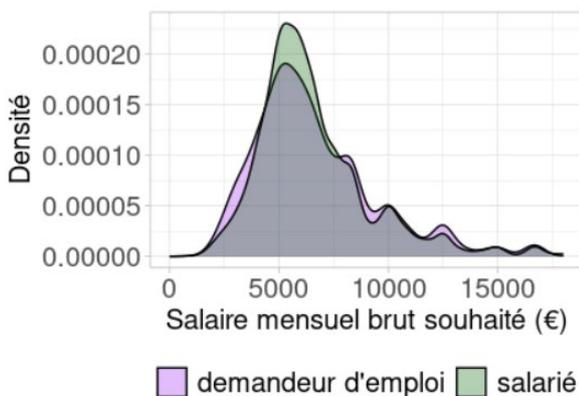
L'analyse des données administratives révèle que le dispositif incite significativement les demandeurs d'emploi à revoir à la baisse leurs prétentions salariales renseignées lors de leur inscription à France Travail. Cependant, comme l'a montré l'analyse de la qualité des emplois repris (*section V.5*), les concessions réellement effectuées ne semblent pas directement attribuables au dispositif.

Démarches – Les allocataires soumis à dégressivité qui n'ont pas retrouvé d'emploi au moment de l'enquête semblent entreprendre des démarches de recherche similaires à celles des enquêtés en emploi lors de leur recherche passée : ils

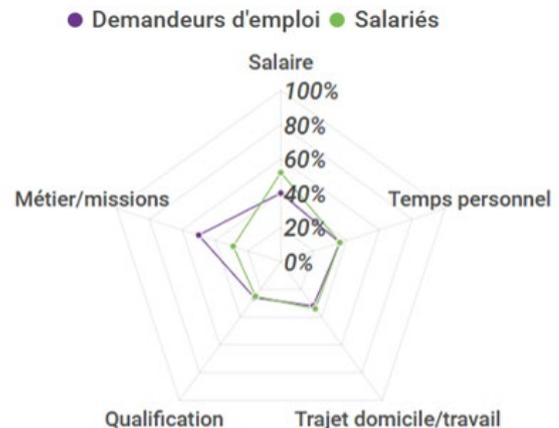
utilisent les mêmes canaux de recherche à une fréquence similaire (voir les résultats en *Annexe 9*). Par ailleurs, ils sont davantage à avoir suivi une formation (34 % l'ont fait et 17 % aimeraient en suivre une) par rapport aux salariés durant leur période de chômage (21 % en ont suivi une et 14 % auraient souhaité en suivre). Cette tendance est à mettre en lien avec une volonté plus marquée de reconversion professionnelle (exprimée par 28 % des demandeurs d'emploi interrogés, contre 21 % des participants en emploi) et une période plus longue de chômage.

Attentes et flexibilité – Les allocataires soumis à la dégressivité ont des attentes salariales similaires, qu'ils aient retrouvé un emploi ou qu'ils en recherchent encore au moment de l'enquête (*Graphique 16*), d'autant plus que leurs salaires précédents étaient comparables (*Annexe 10*). Par ailleurs, les allocataires qui n'ont pas retrouvé d'emploi au moment de l'enquête sont disposés à faire des concessions comparables à celles effectuées par les salariés, voire plus importantes. Outre celles sur le salaire, le temps personnel, le trajet domicile/travail, la qualification, le métier et les missions, présentées par le *Graphique 17*, 52 % des demandeurs d'emploi se disent flexibles par rapport au type de contrat (CDD, CDI) et 38 % par rapport au temps de travail (temps plein/temps partiel).

GRAPHIQUE 16 – RÉPARTITION DU SALAIRE SOUHAITÉ PAR LES ENQUÊTÉS CIBLÉS, SALARIÉS OU EN RECHERCHE D'EMPLOI



GRAPHIQUE 17 – PART DE CONCESSIONS SUR PLUSIEURS CRITÈRES, ENVISAGÉES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI OU RÉALISÉES PAR LES SALARIÉS



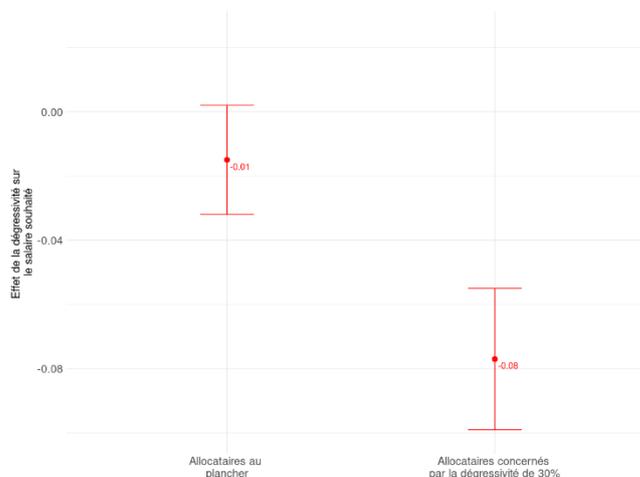
Champ : les enquêtés concernés par la dégressivité.
Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Effet de la dégressivité – Lors de leur inscription à France Travail, les demandeurs d'emploi indiquent le salaire qu'ils aimeraient percevoir. Nous utilisons cette information dans nos données administratives afin d'évaluer l'impact de la dégressivité sur les concessions salariales que les allocataires sont prêts à réaliser à partir de notre stratégie de doubles différences (voir l'*Annexe 2* sur la variable du salaire souhaité et le *Graphique 25* de l'*Annexe 3* des estimations de l'équation (2) pour le salaire souhaité). Nous trouvons un effet négatif et statistiquement significatif. Le salaire souhaité diminue de 3,1 % pour l'ensemble des allocataires concernés. Avant réforme, les allocataires dont l'AJ est supérieure au seuil de dégressivité renseignent un salaire souhaité égal à 80 % de leur SJR déplafonné, contre 102 % pour l'ensemble des allocataires. La dégressivité accentue donc l'écart de concessions salariales entre les allocataires concernés et les autres allocataires. Ceci montre également que la dégressivité affecte le comportement des allocataires concernés dès l'ouverture de leur droit, ce qui est cohérent avec la hausse de l'emploi avant l'application effective de la baisse d'allocation journalière.

La baisse est de 7,7 % pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 % et de 1,5 % pour les allocataires au plancher, soit des élasticité respectives de 0,26 et 0,12 (*Graphique 18*). La hausse de la reprise d'emploi des allocataires concernés par la dégressivité de 30 % est donc moindre que celle des allocataires au plancher bien qu'ils soient prêts à des concessions salariales plus importantes.

A notre connaissance, il n'existe pas d'estimations de telles élasticité dans la littérature. Le Barbanchon *et al.* (2019) et Lichter et Schiprowski (2021) estiment une élasticité du salaire de réserve par rapport à la durée d'indemnisation non significativement différente de 0. Cette différence peut s'expliquer par le fait que Le Barbanchon *et al.* (2019) et Lichter et Schiprowski (2021) estiment cette élasticité pour des allocataires ayant perdu des salaires plus faibles que ceux étudiés dans notre papier, et qui ont donc moins de marge pour réaliser davantage de concessions salariales.

GRAPHIQUE 18 - EFFET DE LA DÉGRESSIVITÉ SUR LES CONCESSIONS SALARIALES



Source : Midas, Unédic.

Champ : ouvertures de droits des groupes contrôle et traité sur la période de décembre 2017 à juin 2022 avec les restrictions de l'Annexe 2.

7. Qualité des activités non salariées

L'enquête permet également d'évaluer la qualité et la nature souhaitée des activités non salariées reprises à travers plusieurs critères : les motivations ou contraintes ayant conduit à l'entrepreneuriat, l'anticipation du projet, la volonté d'en faire une activité principale, la pérennité perçue par l'entrepreneur, la rémunération. Ce dernier critère a ses limites puisque la rémunération est amenée à évoluer au début d'une activité entrepreneuriale et que les créateurs ou repreneurs de sociétés peuvent choisir de ne pas se rémunérer immédiatement et privilégier le versement de dividendes.

Les réponses des entrepreneurs concernés par la dégressivité révèlent qu'une majorité d'entre eux ont préparé leur projet en amont de leur inscription à France Travail et sont optimistes quant à la viabilité de leur activité qui constitue généralement leur occupation principale. Pourtant, la plupart des entrepreneurs ne se rémunèrent pas au moment de l'enquête, restent indemnisés et déclarent rencontrer des difficultés financières après la dégressivité de leur allocation. En outre, certaines activités non salariées sont décidées en cours d'indemnisation, parfois exercées temporairement dans l'attente d'un emploi salarié, incitées notamment par la dégressivité.

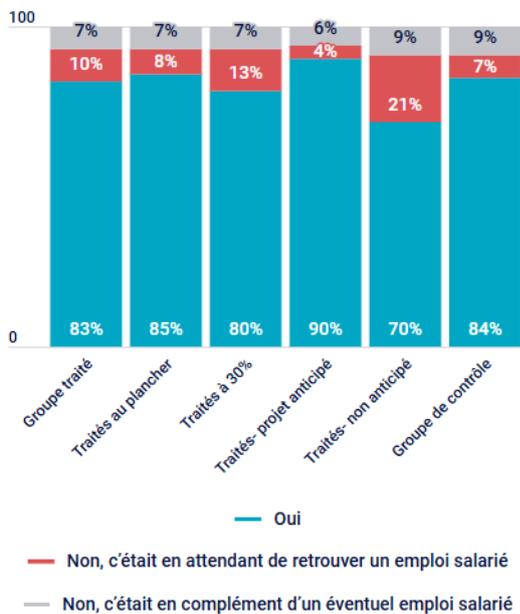
Type de projet – Deux tiers des enquêtés soumis à dégressivité déclarent que leur projet est anticipé. Parmi ces deux tiers, ce projet entrepreneurial constitue leur activité principale dans 9 cas sur 10 et une reconversion professionnelle dans la moitié des cas. Pour le tiers restant, ces activités non salariées sont décidées en cours de droit, mais la plupart sont également destinées à être l'activité principale (70 %) tandis que 21 % d'entre elles sont exercées en attendant de retrouver un emploi salarié et 9 % en complément d'un emploi salarié (*Graphique 19*).

A mesure que le SJR et la dégressivité augmentent, on observe une hausse des activités non salariées initiées en cours d'indemnisation (non anticipées) ainsi qu'une augmentation des activités exercées temporairement en attendant un emploi salarié. Cette tendance est liée à un plus grand nombre de ruptures de contrat à l'initiative exclusive de l'employeur (davantage de licenciements, moins de ruptures conventionnelles), réduisant ainsi les possibilités d'anticipation. Elle s'explique également par des difficultés accrues à retrouver un emploi salarié et par l'incitation plus forte de la dégressivité (voir l'*Annexe 11* sur les raisons et motivations d'entreprendre et l'*Annexe 12* avec les graphiques sur le type de projet, le type de rupture de contrat et le manque d'offre de travail en fonction du SJR).

Pérennité du projet – Quand le projet est envisagé comme activité principale, 9 entrepreneurs sur 10 se déclarent optimistes quant à sa viabilité (note d'au moins 4 sur une échelle de 6, *Graphique 20*), aussi bien dans le groupe traité que dans le groupe de contrôle.

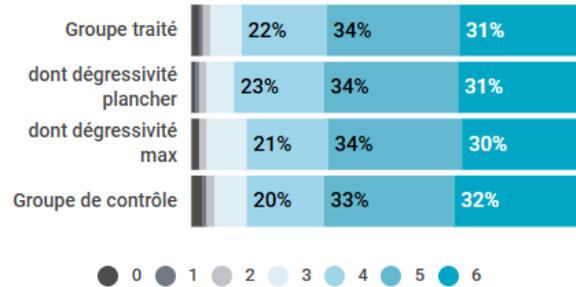
Pourtant, la plupart des entrepreneurs ne se rémunèrent pas au moment de l'enquête, restent indemnisés et signalent des difficultés financières après la réduction de leur allocation (71 %, autant que parmi les enquêtés en recherche d'emploi).

GRAPHIQUE 19 – « AU DÉMARRAGE DE VOTRE PROJET, VOTRE BUT ÉTAIT-IL D'EN FAIRE VOTRE ACTIVITÉ PRINCIPALE ? »



GRAPHIQUE 20 – « SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 6 QUEL EST VOTRE DEGRÉ D'OPTIMISME SUR LA PÉRENNITÉ DE VOTRE PROJET ? »

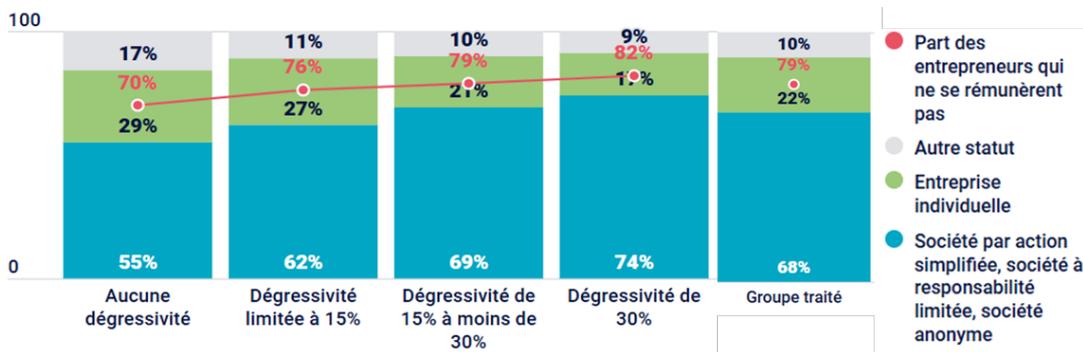
(1= « je suis peu confiant » ; 6= « je suis confiant » ; 0 = les activités non salariées terminées au moment de l'enquête)



Champ : les enquêtés ayant repris une activité non salariée après leur rupture de contrat
 Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Revenu – Au moment de l'enquête, soit 12 mois en moyenne après l'ouverture de droit²⁹, 79 % des entrepreneurs du groupe traité ne se rémunèrent pas au moment de l'enquête et perçoivent l'intégralité de leur allocation chômage ou le capital de l'ARCE, notamment ceux concerné par la dégressivité maximale. En effet, les entrepreneurs aux salaires perdus les plus élevés créent plus souvent des sociétés qui leur permettent de se verser des dividendes non soumis aux cotisations sociales et donc non pris en compte dans le calcul de l'allocation chômage (SAS, SARL)³⁰ (*Graphique 21* et voir l'*Annexe 13* sur les statuts des entreprises et sociétés créées). Et quand les entrepreneurs se versent une rémunération, celle-ci est nettement inférieure à celle de leur précédent emploi : elle est réduite d'au moins de moitié pour près des deux-tiers du groupe traité et la moitié du groupe de contrôle. Seuls 4 % des entrepreneurs tirent l'intégralité de leurs revenus de leur activité au moment de l'enquête, tandis que 17 % bénéficient à la fois de revenus d'activité et de l'aide de l'Assurance chômage (ARE ou ARCE).

GRAPHIQUE 21 – RÉPARTITION DES ENTREPRENEURS SELON LE TYPE DE SOCIÉTÉ ET LA PROPENSION À SE RÉMUNÉRER



Champ : les enquêtés ayant repris une activité non salariée après leur rupture de contrat.
 Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

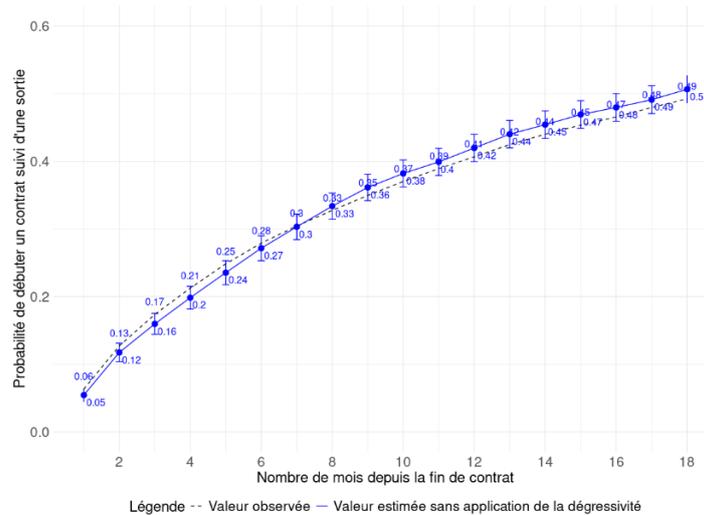
²⁹ Les personnes sont interrogées 6 à 18 mois après leur ouverture de droit.

³⁰ 86 % des créateurs de société par action simplifiée et 92 % des créateurs de sociétés à responsabilité limitée ne se rémunèrent pas au moment de l'enquête, contre 47 % des créateurs d'entreprise individuelle.

VI. ANALYSE DE ROBUSTESSE

Nous conduisons dans cette section trois tests pour nous assurer de la robustesse de notre stratégie d'identification. Premièrement, nous menons un premier test placebo consistant à utiliser deux groupes d'allocataires non concernés par la réforme dans notre stratégie de différences de différences. Plus précisément, nous comparons notre groupe contrôle à un groupe de droits dont l'allocation journalière est inférieure. Le *Graphique 22* montrent que l'effet du traitement n'est pas significativement différent de 0 sur la reprise d'un contrat à tout horizon après la dernière fin de contrat. Deuxièmement, nous menons un second test placebo consistant à comparer nos groupes contrôle et traité sur des périodes antérieures à la réforme. Plus précisément, nous comparons nos deux groupes sur la période de décembre 2017 à mars 2019, en supposant que la réforme est mise en place en décembre 2018. Le *Graphique 23* montre que l'effet du traitement n'est pas significativement différent de 0 sur la reprise d'un contrat à tout horizon après la dernière fin de contrat. Troisièmement, nous répétons nos analyses sur le sous-échantillon d'allocataires non concernés par le changement de calcul du différé d'indemnisation lié aux indemnités de congés payés. Pour ce champ d'allocataires, nos résultats sont les suivants. La dégressivité diminue de 23 jours la durée sans emploi contre 24 jours dans notre spécification principale. Parmi les premiers contrats repris, la part de CDI est stable, 12 mois après la dernière fin de contrat, cette part augmente légèrement de 71 % à 71,7 % du fait de la dégressivité, contre une hausse de 72,7 % à 72,9 % dans notre spécification principale. A aucun horizon après la dernière fin de contrat, nous ne trouvons d'effet statistiquement significatif sur la probabilité de créer une entreprise. Pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 %, la dégressivité accélère les sorties d'indemnisation des entrepreneurs. 18 mois après la dernière fin de contrat, cette probabilité augmente de 7,9 % à 10,7 % contre une hausse de 8,7 % à 10,9 % dans notre spécification principale. Les résultats sur le sous-échantillon d'allocataires non concernés par le changement de calcul du différé sont donc similaires à ceux de notre spécification principale. L'ensemble de ces tests confirme la stabilité de nos résultats, renforçant ainsi leur robustesse.

GRAPHIQUE 22 – TEST PLACEBO 1

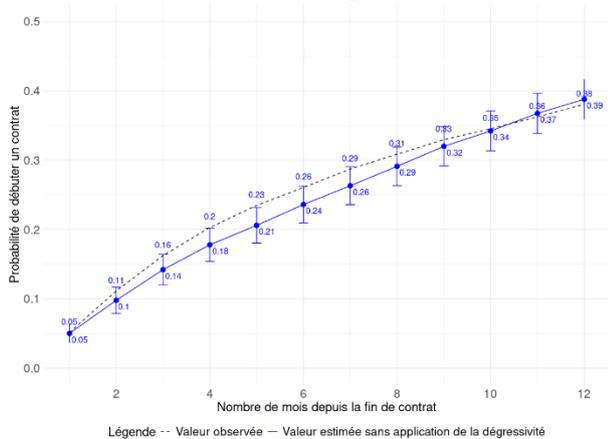


Source : FNA, DSN-FT, Unédic.

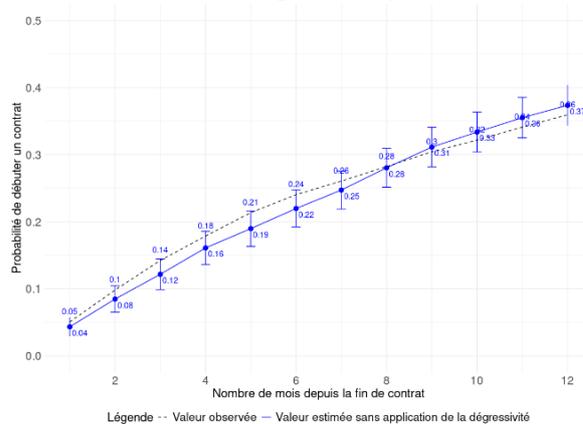
Champ : ouvertures de droits de deux groupes non traités sur la période de décembre 2017 à mai 2022 avec les restrictions du Tableau 4.

GRAPHIQUE 23 – TEST PLACEBO 2

Allocataires au plancher



Allocataires concernés par la dégressivité de 30 %



Source : FNA, DSN-FT, Unédic.

Champ : ouvertures de droits des groupes contrôle et traité sur la période de décembre 2017 à décembre 2018 avec les restrictions du Tableau 4.

VII. CONCLUSION

Dans cet article, nous avons mené une évaluation détaillée d'une mesure de la réforme de l'Assurance chômage de 2019-2021, la mesure de dégressivité, à partir de données administratives et d'enquête.

Notre analyse descriptive montre que les allocataires concernés par la mesure de dégressivité forment une population distincte de l'ensemble des allocataires de l'Assurance chômage. Sur le plan socio-démographique, ils sont majoritairement des hommes, plus âgés, et ont souvent travaillé dans des secteurs à « haute valeur ajoutée ». Avant l'application de la mesure, leur reprise d'activité est légèrement plus rapide que celle des autres allocataires, mais avec une composition différente, bien plus orientée vers la reprise d'une activité non salariée.

Puis, nous avons estimé l'effet causal de la mesure de dégressivité sur la reprise d'activité des allocataires concernés. À partir d'une stratégie de doubles différences, nous obtenons trois principaux résultats. Premièrement, la mesure a accéléré l'accès à l'activité salariée de ces allocataires, réduisant leur durée sans emploi dans les deux ans suivant la fin de leur dernier contrat de 24 jours. Cet effet est plus important pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 % que pour les allocataires au plancher. Cet effet est également plus important pour les femmes et pour les allocataires ayant perdu leur dernier contrat suite à un licenciement. Cependant, cet effet se situe plutôt dans la fourchette basse des estimations de la littérature, probablement en raison de la proportion élevée d'allocataires concernés exerçant une activité non salariée pendant leur période d'indemnisation, les rendant moins sensibles aux incitations financières à reprendre une activité salariée. Les allocataires concernés par la mesure ayant des allocations journalières élevées, cette reprise d'emploi plus rapide a un impact non négligeable sur le chiffrage financier de la mesure. En effet, on estime que ces effets de comportement liés à la mesure induisent des économies représentant environ 30 % des économies totales engendrées par la mesure.

Deuxièmement, la mesure n'a pas freiné l'activité non salariée. À tout horizon après la dernière fin de contrat, la probabilité de créer une entreprise reste inchangée. On observe toutefois une hausse des sorties d'indemnisation parmi les entrepreneurs, ce qui suggère que la mesure les a incités à accélérer leur projet entrepreneurial.

Troisièmement, si la mesure a permis des reprises d'emploi plus rapides, celles-ci ne se sont pas faites au détriment de la qualité des emplois retrouvés. Que ce soit sur la nature du contrat repris, le niveau de qualification, la quotité ou encore la distance entre le domicile et le lieu de travail, nous n'observons pas de dégradation des emplois repris sur ces différentes dimensions. Elle a cependant renforcé les concessions salariales que les allocataires concernés sont prêts à consentir.

Le fait que la mesure s'applique à une population très spécifique met ainsi en évidence l'importance de l'interaction entre activité salariée et non salariée dans la reprise d'emploi des allocataires concernés. Des travaux ultérieurs pourraient approfondir cette analyse, notamment en étudiant son impact à long terme sur l'activité non salariée. En effet, notre étude s'est focalisée sur la trajectoire des entrepreneurs pendant leur période d'indemnisation. Or, en accélérant le développement de leurs entreprises, la mesure a pu également influencer leur parcours après la sortie du dispositif.

Finalement, la spécificité du champ d'application de la mesure limite la généralisation de nos conclusions à l'ensemble des autres allocataires de l'Assurance chômage.

VIII. BIBLIOGRAPHIE

Allard, Théodora & Laurent, Pierre & Wolber, Odile, 2020. « Forte concentration des très hauts revenus à Paris et dans l'ouest de la région », *Insee Flash Ile-de-France*, n° 49, mai.

Brembilla, Laurent & Savary, Kévin & Pariset, Chloé, 2024. « Impact de la réforme de la condition d'affiliation minimale à l'Assurance chômage sur les comportements de retour à l'emploi et d'inscription à France Travail », *Document d'études de la Dares*, n° 273, février.

Calas, Adrien & Daudey, Emilie & Robin, Yoan, 2022. « Comment l'Assurance chômage soutient les créations d'entreprises », *Unédic Analyses*, décembre.

Camarero Garcia, Sebastian & Hansch, Michelle, 2024. "The Effect of Unemployment Insurance Benefits on (Self-) Employment: Two Sides of the Same Coin?", *Journal of Human Resources*, published online before print July 12, 2024.

Cohen, Jonathan P. & Ganong, Peter, 2024. "Disemployment Effects of Unemployment Insurance: A Meta-Analysis" *NBER Working Papers* 32832, National Bureau of Economic Research, Inc.

DellaVigna, Stefano & Lindner, Attila & Reizer, Balázs & Schmieder, Johannes F, 2017. "Reference-Dependent Job Search: Evidence from Hungary", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 132(4), pages 1969-2018.

Dormont, Brigitte & Fougère, Denis & Prieto, Ana, 2001. « L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise d'emploi », *Economie et Statistique*, vol. 343(1), pages 3-28.

Ferey, Antoine & Meluzzi, Federica & Uhlendorff, Arne, 2024. "Gender differences in the impact of unemployment benefits: Evidence from a RKD in France", Document de travail, miméo.

Gauthey, Grégoire & Privas, Christophe, 2022. « Une insertion professionnelle des 16-29 ans très hétérogène, mais toujours fortement liée au diplôme », *Insee Analyses Auvergne-Rhône-Alpes*, n° 157, décembre.

Kolsrud, Jonas & Landais, Camille & Nilsson, Peter & Spinnewijn, Johannes, 2018. "The Optimal Timing of Unemployment Benefits: Theory and Evidence from Sweden", *American Economic Review*, vol. 108(4-5), pages 985-1033, April.

Le Barbanchon, Thomas & Rathelot, Roland & Roulet, Alexandra, 2019. "Unemployment insurance and reservation wages: Evidence from administrative data", *Journal of Public Economics*, vol. 171(C), pages 1-17.

Le Bihan, Maxime, 2025. « Evaluation ex-post des effets de la réforme du changement de calcul de l'allocation chômage de 2021 », *Document d'études Unédic*.

Lichter, Andreas & Schiprowski, Amelie, 2021. "Benefit duration, job search behavior and re-employment", *Journal of Public Economics*, vol. 193(C).

Schmieder, Johannes F. & von Wachter, Till, 2016. "The Effects of Unemployment Insurance Benefits: New Evidence and Interpretation", *Annual Review of Economics*, vol. 8(1), pages 547-581, October.

Sokhna, Penda & Duquesne, Tom, 2024. « Les salaires dans le secteur privé en 2023 », *Insee Première*, numéro 20.

Unédic, 2019, « Etude d'impact de la réforme de l'Assurance chômage 2019 », *Document Unédic*, Novembre.

IX. ANNEXES

Annexe 1 – Parcours d'emploi des enquêtés depuis leur ouverture de droit

TABLEAU 6 – INDICATEURS DU PARCOURS D'EMPLOI DES ENQUÊTÉS ENTRE L'OUVERTURE DE DROIT ET LA DATE DE L'ENQUÊTE

	Part ayant exercé un emploi depuis l'ouverture de droit (A)+(B)	dont : part qui n'est plus en emploi au moment de l'enquête (A)	dont : part toujours en emploi au moment de l'enquête (B)=(1)+(2)	dont : part en emploi salarié au moment de l'enquête (1)	dont : part en emploi non salarié au moment de l'enquête (2)	Part sans emploi et en recherche au moment de l'enquête	Parmi les enquêtés en emploi : part ayant exercé plusieurs activités depuis l'ouverture de droit
Groupe traité	66%	8%	58%	25%	34%	41%	6%
Groupe de contrôle	62%	9%	53%	26%	28%	46%	8%

Champ : ensemble des enquêtés.

Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Note : l'enquête a lieu 6 à 18 mois après l'ouverture de droit du participant.

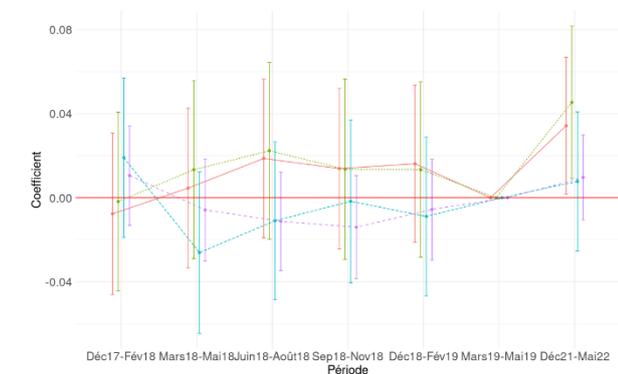
Annexe 2 – Les données Midas

Pour étudier l'effet causal de la mesure sur les concessions salariales, nous utilisons le salaire souhaité par le demandeur d'emploi au moment de son inscription à France Travail. Cette variable est accessible dans le FHS. Nous utilisons ainsi la base « Minima sociaux, droits d'assurance chômage et parcours salariés » (Midas) qui permet d'apparier le FNA et le FHS.

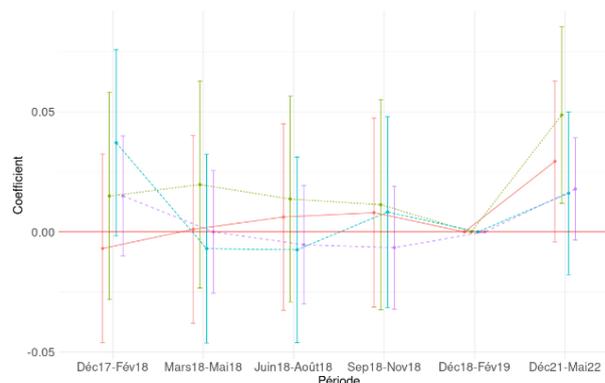
Nous reconstituons notre base d'analyse dans Midas. Toutefois, le FNA inclus dans Midas ne nous permet pas d'identifier et donc d'exclure les allocataires impactés par le changement de calcul du SJR, ni les créateurs d'entreprise. Le salaire souhaité retenu pour chaque droit est celui de la première inscription de l'allocataire après la dernière fin de contrat associée à ce droit. Nous suivons Le Barbanchon *et al.* (2019) pour corriger les valeurs aberrantes de la variable. Nous considérons les allocataires renseignant un salaire souhaité supérieur au Smic et recherchant un contrat à temps plein. Les individus peuvent renseigner le salaire souhaité en unité horaire, mensuelle ou annuelle. Les salaires renseignés en unité horaire ou annuelle se sont avérés inexploitable, avec une qualité dégradée au cours de notre période d'analyse. Nous nous sommes donc restreints aux allocataires reportant leur salaire souhaité en unité mensuelle. Nous calculons le ratio salaire souhaité sur le SJR déplafonné et nous excluons les 2 % de valeurs extrêmes (soit un ratio compris entre 0,4 et 3,1). La base finale contient 34 410 observations.

Annexe 3 – Test des tendances avant traitement

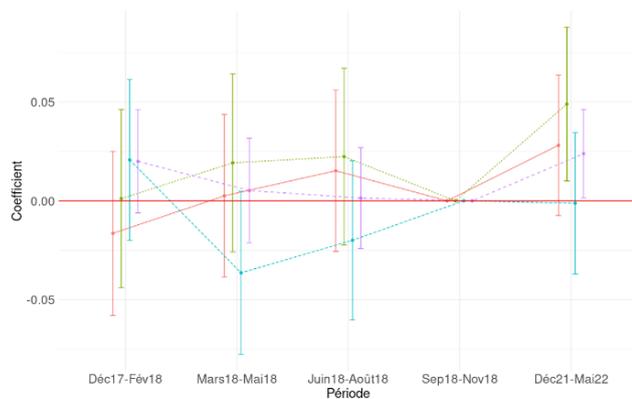
GRAPHIQUES 24 – TEST DES TENDANCES AVANT TRAITEMENT POUR NOS VARIABLES DE REPRISE D'EMPLOI



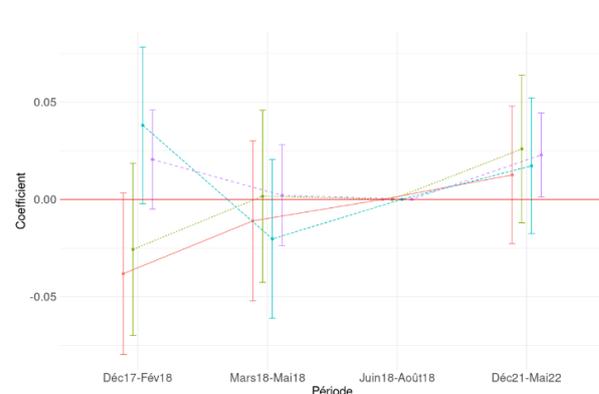
Horizon de 9 mois



Horizon de 12 mois



Horizon de 15 mois



Horizon de 18 mois

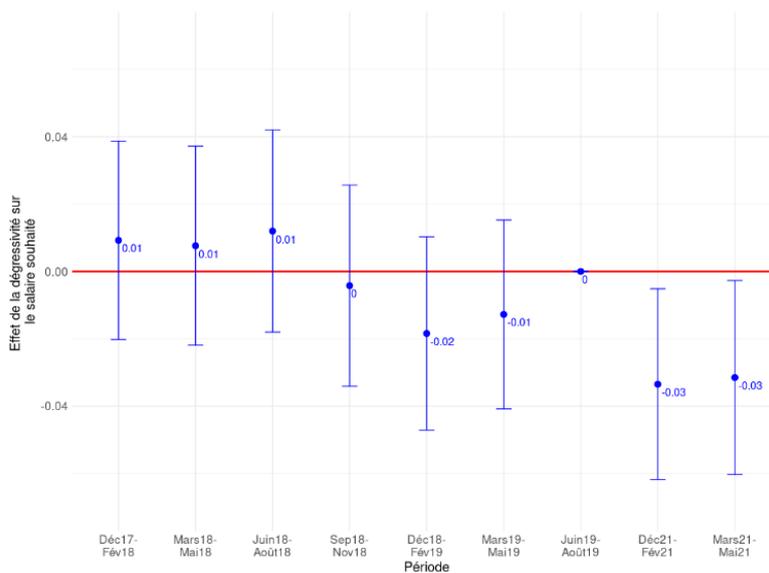
Légende

- Reprise d'un CDI
- Reprise d'un contrat
- Reprise d'une activité non salariée
- Reprise d'une activité non salariée suivie d'une sortie d'indemnisation

Sources : FNA, DSN-FT, Unédic.

Champ : ouvertures de droits des groupes contrôle et traité sur la période de décembre 2017 à mai 2022 avec les restrictions du Tableau 4.

Note : les différents graphiques représentent l'estimation des coefficients β_p de l'équation (2) pour nos différentes variables à différents horizons après la dernière fin de contrat : 9 mois (graphique en haut à gauche), 12 mois (graphique en haut à droite), 15 mois (graphique en bas à gauche) et 18 mois (graphique en bas à droite).

GRAPHIQUE 25 – TEST DES TENDANCES AVANT TRAITEMENT, POUR LA VARIABLE DE SALAIRE SOUHAITÉ À L'INSCRIPTION

Source : Midas, Unédic.

Champ : ouvertures de droits sur la période de décembre 2017 à mai 2022 avec les restrictions Tableau 4.

Note : le graphique représente l'estimation des coefficients β_p de l'équation (2) avec comme variable dépendante le salaire souhaité par l'allocataire au moment de son inscription.

Annexe 4 – Test de stabilité des groupes de contrôle et de traitement

TABLEAU 7 – TEST DE STABILITÉ DES GROUPES « CONTRÔLE » ET « TRAITÉ »

Variable	Catégorie	Groupe contrôle		Groupe traité		Effet du traitement	P-valeur
		Pré-réforme	Post-réforme	Pré-réforme	Post-réforme		
Sexe	Homme	60%	62%	67%	66%	-0,023	0,07
Diplôme	Inférieur au BAC	13%	12%	10%	8%	0,003	0,32
	BAC	11%	10%	8%	8%	-0,014	0,68
	BAC +2	17%	19%	14%	14%	0,011	0,17
	BAC +3/4	20%	21%	22%	24%	0,007	0,28
	BAC +5 ou plus	39%	37%	47%	46%	0,007	0,55
Age	<30 ans	7%	6%	3%	3%	0,007	0,21
	30-45 ans	59%	58%	50%	51%	0,014	0,28
	45-53 ans	25%	25%	34%	33%	-0,009	0,37
	53-54 ans	5%	6%	7%	7%	-0,012	0,04
	54-56 ans	5%	5%	7%	6%	0,001	0,86
Motif de rupture	Rupture conventionnelle	59%	56%	55%	56%	0,022	0,08
	Licenciement pour faute	12%	11%	12%	11%	0,003	0,66
	Licenciement économique	3%	4%	3%	4%	0,002	0,6
	Licenciement pour inaptitude	3%	4%	2%	3%	0,008	0,14
	Départ volontaire	4%	2%	2%	1%	0,005	0,17
	Fin de CDD	2%	2%	2%	2%	-0,004	0,28
	Fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur	1%	5%	1%	4%	-0,009	0,08
	Autre licenciement	16%	15%	22%	19%	0,013	0,18
A déjà ouvert un droit	Oui	46%	50%	42%	44%	-0,019	0,14
A déjà créé une entreprise	Oui	6%	0%	7%	10%	-0,004	0,57
Durée du dernier contrat	<1 mois	1%	0%	1%	1%	-0,0018	0,48
	1-6 mois	1%	5%	1%	4%	-0,008	0,09
	6-12 mois	1%	3%	1%	2%	0,006	0,1
	1 an- 5 ans	40%	36%	38%	35%	0,013	0,3
	>5 ans	58%	56%	60%	58%	0,0004	0,9
Différé d'indemnités spécifiques déplafonné	0 jours	42%	43%	38%	36%	0,013	0,31
	0-10 jours	11%	10%	7%	7%	0,01	0,16
	10-3 800 jours	48%	48%	59%	57%	-0,02	0,09
	>3 800 jours	0%	5%	1%	5%	0,0012	0,13
Indemnité de congés payés	Moyenne (en €)	3838	3919	6838	7117	197	0,06

Sources : FNA, DSN-FT, Unédic.

Champ : ouvertures de droits sur la période de décembre 2017 à mai 2022 avec les restrictions du Tableau 4.

Note : pour chaque variable de contrôle, la colonne « effet du traitement » reporte l'estimation du coefficient du traitement dans la régression de la variable de contrôle sur nos effets fixes périodes, l'indicatrice associée au groupe de traitement et notre variable de traitement.

Annexe 5 – Estimation d'un majorant de l'élasticité de la durée sans emploi par rapport à l'allocation journalière

Nous détaillons dans cette annexe notre méthode pour estimer un majorant de l'élasticité de la durée sans emploi par rapport à l'allocation journalière. Nos estimations de l'effet de la dégressivité sur la probabilité de reprendre un contrat à différents horizons nous ont permis d'estimer les deux quantités suivantes :

- (i) la fonction de répartition de la durée sans emploi censurée à 24 mois, D , sans dégressivité, $F_{\text{sans dégressivité}}(m) = P(D \leq m | \text{sans dégressivité})$ pour $m=1, \dots, 24$.
- (ii) l'effet relatif d'un changement d'allocation journalière sur cette fonction de répartition des mois 6 à 24, $\gamma_m, m = 6, \dots, 24$.

A partir de ces quantités, on construit un majorant $G(m)$ de $P(D \leq m | \text{Baisse d'AJ dès le 1er jour indemnisé})$ pour $m=1, \dots, 24$. Pour cela, on applique à $F_{\text{sans dégressivité}}(m)$ les effets relatifs translatés de 6 mois et extrapolés à partir du mois 18. Soit :

$$G(m) = \begin{cases} \gamma_{m+6} F_{\text{sans dégressivité}}(m) & \text{si } m \leq 18 \\ \gamma_{24} F_{\text{sans dégressivité}}(m) & \text{sinon} \end{cases}$$

$G(m)$ majore $P(D \leq m | \text{Baisse d'AJ dès le 1er jour indemnisé})$, car l'effet d'une baisse d'AJ dès le 1^{er} jour indemnisé est probablement plus faible que celui d'une baisse d'AJ après 6 mois indemnisés, les allocataires ayant plus de temps pour se préparer à cette baisse et rechercher un emploi dans le second cas.

L'espérance de la durée sans emploi est finalement calculée à partir de la fonction de répartition par l'expression suivante : $24 - \sum_{m=1}^{23} G(m)$.

Annexe 6 – Type de sorties des entrepreneurs

Nous avons montré dans la partie [V.2](#) que la dégressivité augmente les sorties d'indemnisation des allocataires ayant créé une entreprise. Pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 %, la hausse est de 2,2 points 18 mois après la dernière fin de contrat. Nous décomposons ces sorties selon qu'elles sont accompagnées d'une demande d'ARCE ou non. Les sorties d'indemnisation des entrepreneurs sans (respectivement avec) demande d'ARCE augmentent de 1 point (respectivement 1,2 point) et représentent 45 % (respectivement 55 %) des sorties d'indemnisation des entrepreneurs.

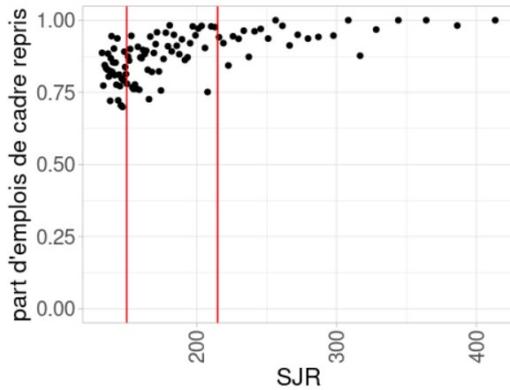
Deux causes peuvent expliquer ces sorties par le dispositif d'ARCE³¹. Premièrement, la mesure rend l'ARCE plus attractive lorsqu'elle est demandée avant d'avoir consommé 6 mois de droit. Deuxièmement, des entrepreneurs peuvent se retrouver contraints financièrement du fait de la mesure et demander une sortie en capital pour continuer le développement de leur entreprise. La première cause se manifeste uniquement lorsque l'allocataire a consommé moins de 6 mois de droit au moment de sa demande d'ARCE, tandis que la seconde cause se manifesterait davantage lorsque la baisse d'allocation est appliquée, soit lorsque l'allocataire a consommé plus de 6 mois de droit au moment de sa demande d'ARCE. Par conséquent, pour quantifier l'importance de ces deux causes, nous séparons ensuite les sorties d'indemnisation des entrepreneurs avec une demande d'ARCE, selon que l'allocataire a consommé plus de 6 mois ou moins de 6 mois de droit au moment de son premier versement d'ARCE. La probabilité de sortie *via* une demande d'ARCE avant d'avoir consommé 6 mois de droit augmente de 1 point. 83 % des demandes d'ARCE sont donc dues à la règle plus favorable et 17 % possiblement dues au fait que la mesure a pu accentuer les contraintes financières des entrepreneurs³².

³¹ Ces sorties accompagnées d'une demande d'ARCE n'incluent pas toutes les sorties *via* le dispositif d'ARCE, car pour une partie des sorties en ARCE une activité salariée a été reprise. Pour les allocataires concernés par la dégressivité de 30 %, les sorties en ARCE, 18 mois après la dernière fin de contrat, augmentent de 2 points de 3 % à 5 %, tandis que les sorties en ARCE sans reprise d'activité salariée augmentent de 1,2 point.

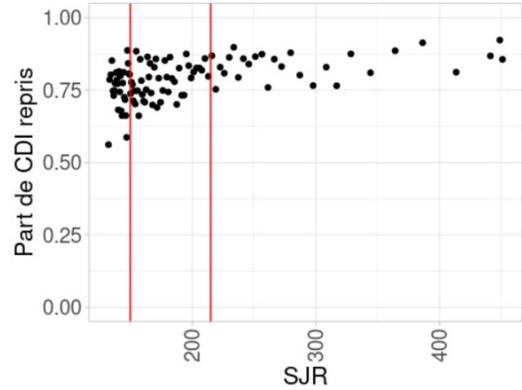
³² Les sorties suite à une création d'entreprise augmentent de 2,2 points. Les sorties accompagnées d'une demande d'ARCE augmentent de $0,55 \times 2,2 = 1,2$ point. Les sorties accompagnées d'une demande d'ARCE avec moins de 6 mois de consommation de droit augmentent de 1 point, soit $1/1,2 = 83$ % des sorties accompagnées d'une demande d'ARCE.

Annexe 7 – Concessions acceptées en fonction du SJR et de la durée d'indemnisation (résultats de l'enquête)

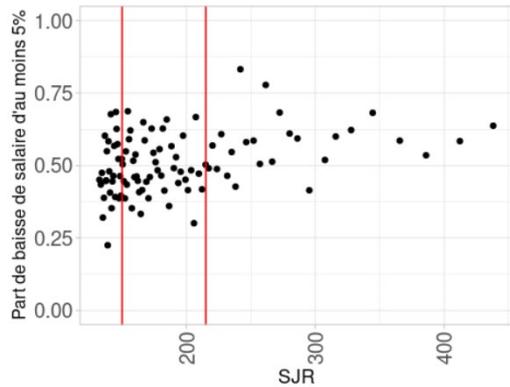
GRAPHIQUE 26 – PART D'EMPLOIS DE CADRE REPRIS PAR LES ANCIENS CADRES, EN FONCTION DU SJR



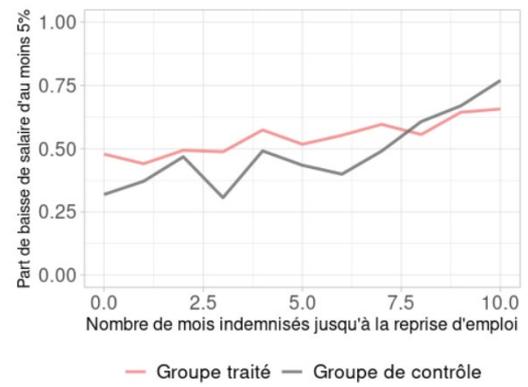
GRAPHIQUE 27 – PART DE CDI REPRIS PAR LES ENQUÊTÉS AUPARAVANT EN CDI, EN FONCTION DU SJR



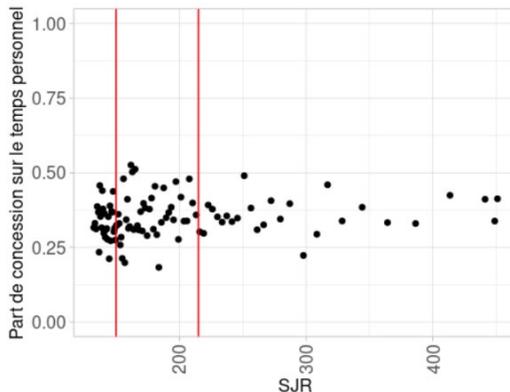
GRAPHIQUE 28 – PART D'EMPLOIS MOINS RÉMUNÉRÉS QUE LEUR PRÉCÉDANT, EN FONCTION DU SJR



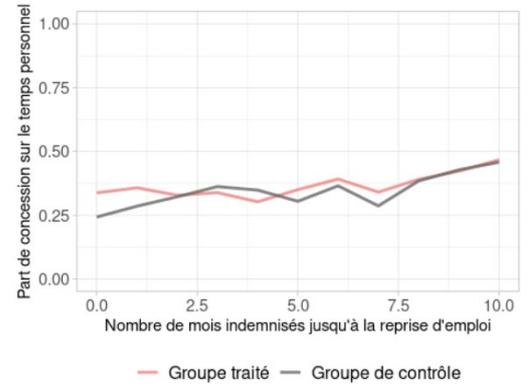
GRAPHIQUE 29 – PART D'EMPLOIS MOINS RÉMUNÉRÉS QUE LEUR PRÉCÉDANT, SELON LA DURÉE INDEMNISÉE



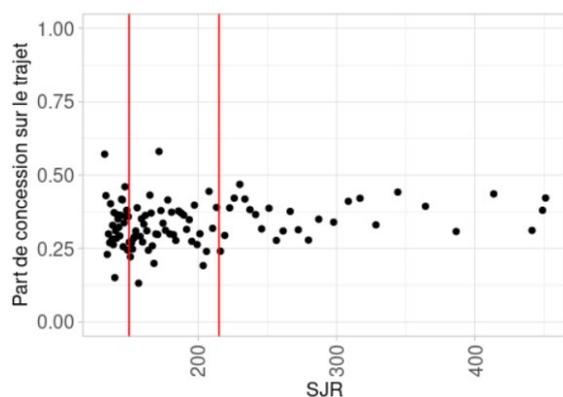
GRAPHIQUE 30 – PART DE SALARIÉS DÉCLARANT LEUR TEMPS PERSONNEL TROP RESTREINT, EN FONCTION DU SJR



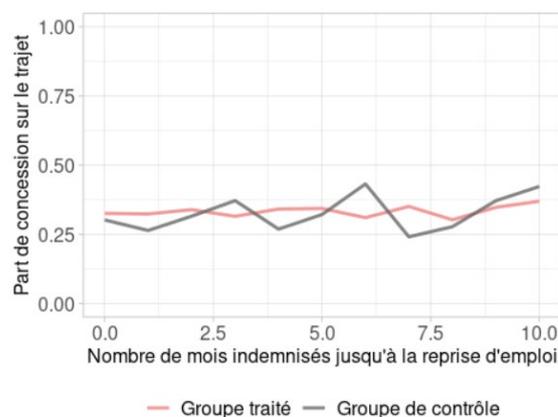
GRAPHIQUE 31 – PART DE SALARIÉS DÉCLARANT LEUR TEMPS PERSONNEL TROP RESTREINT, SELON LA DURÉE INDEMNISÉE



GRAPHIQUE 32 – PART DE SALARIÉS ESTIMANT LEUR TRAJET DOMICILE/TRAVAIL TROP LONG, EN FONCTION DU SJR



GRAPHIQUE 33 – PART DE SALARIÉS ESTIMANT LEUR TRAJET DOMICILE/TRAVAIL TROP LONG, SELON LA DURÉE INDEMNISÉE



Champ : enquêtés ayant repris un emploi salarié après leur ouverture de droit.

Sources : FNA, Unédic ; enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Notes : (1) Les lignes verticales rouges indiquent les seuils d'application de la dégressivité au plancher (correspondant au SJR de 150 €) et de la dégressivité maximale (SJR de 215 €). (2) Les salaires perdus sont estimés à partir du FNA et les salaires repris sont renseignés lors de l'enquête et corrigés. (3) Sur les Graphiques 29, 31 et 33, la restriction à un horizon de 10 mois d'indemnisation s'explique par l'insuffisance de données au-delà de cette période. En effet, 10 mois d'indemnisation correspondent en moyenne à 11,5 mois calendaires depuis l'ouverture de droit et les enquêtés sont interrogés entre 6 et 18 mois après leur ouverture de droit.

Annexe 8 - Qualité des variables de salaire issues de l'enquête

Tous les participants ont été invités à indiquer le salaire de l'emploi qu'ils ont perdu, une information également disponible dans le FNA. Pour nos analyses, nous nous appuyons sur la donnée du FNA, une variable bien renseignée du fait de son importance dans le calcul des allocations. Par ailleurs, les enquêtés ayant retrouvé un emploi salarié après l'ouverture de leur droit ont été invités à déclarer le salaire de ce nouvel emploi. Cette déclaration est utilisée dans nos analyses.

Nous avons évalué la fiabilité du salaire repris selon deux approches :

- Comparaison entre données déclaratives et administratives du salaire perdu et on suppose que la déclaration du salaire retrouvé est de même qualité que celle du salaire perdu.
- Cohérence entre salaire repris déclaré et concession salariale ressentie : nous avons calculé les variations de salaire entre l'emploi perdu et l'emploi retrouvé. Nous avons vérifié la cohérence des résultats avec les réponses des enquêtés à la question suivante : « Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord avec cette proposition : en prenant cet emploi, j'ai revu à la baisse mes prétentions salariales ».

Comparaison entre données déclaratives et administratives du salaire perdu : il s'agit d'abord de vérifier si les données manquantes sont uniformément réparties, puis si les salaires déclarés sont fiables.

Tous les enquêtés ont été invités à renseigner le salaire de leur précédent emploi. Parmi eux, 28 % ont choisi l'option « Je ne souhaite pas répondre ». Nous avons constaté que les déclarations manquantes pour l'emploi perdu sont réparties de manière homogène, quel que soit le niveau de rémunération : 31 % de déclarations manquantes pour les salaires inférieurs à 5 000 €, 27 % pour ceux compris entre 5 000 et 7 000 €, 27 % pour ceux compris entre 7 000 et 11 000 € et 29 % pour les salaires au moins égaux à 11 000 €. On suppose alors que les données manquantes de salaire repris (37 %) sont également réparties de manière homogène quel que soit le niveau de salaire.

Pour les répondants ayant indiqué le salaire de leur précédent emploi, nous avons comparé la répartition de ces déclarations aux données issues du FNA (*Graphique 34*). Les deux répartitions sont proches, bien que légèrement différentes, comme l'atteste le rejet de l'hypothèse de distributions identiques selon le test de Kolmogorov-Smirnov.

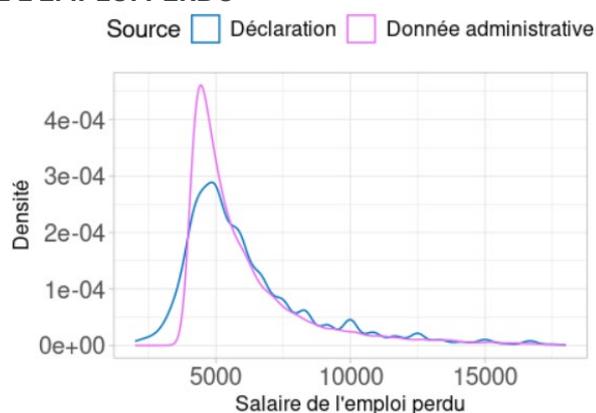
Par ailleurs, les écarts individuels entre la déclaration et la valeur du FNA représentent en moyenne 253 €, soit 4 % (*Graphique 35*). L'intervalle de confiance à 95 % pour ces écarts est estimé entre 191 et 314 €. Ces écarts positifs peuvent s'expliquer notamment par la prise en compte des primes et intéressement dans le salaire déclaré (comme

demandé dans le questionnaire), tandis que le salaire du FNA n'intègre que les primes régulières et contractuelles soumises à cotisations sociales. Concernant l'emploi repris, les participants ont également été questionnés sur leur salaire y compris primes et intéressement. Toutefois, étant donné la nouveauté de l'emploi au moment de l'enquête, nous pouvons supposer qu'ils n'ont pu prendre en compte que les primes contractuelles, ce qui rend le salaire de l'emploi repris comparable au salaire de l'emploi perdu disponible dans le FNA (pour évaluer l'évolution de salaire).

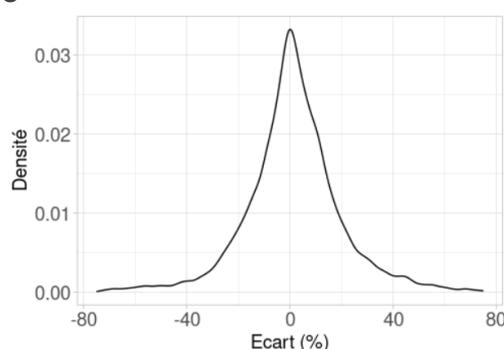
Enfin, nous avons regardé l'impact de la donnée déclarative/administrative sur nos statistiques d'évolution salariale. Si l'on avait retenu les salaires déclarés pour l'emploi perdu (plutôt que les données du FNA), les baisses de salaires calculées auraient été plus importantes de 2 à 3 points pour chaque groupe d'enquêtés (contrôle, traités au plancher et traités à 30 %). Mais cela n'aurait pas changé la lecture des résultats, à savoir le constat d'une baisse de salaire globale, d'autant plus forte que les enquêtés sont davantage impactés par le dispositif (Tableau 8).

Cohérence entre salaire déclaré et concession salariale ressentie : Dans 83 % des cas, l'évolution de salaire calculée est cohérente avec le sentiment d'avoir revu à la baisse, ou non, ses prétentions salariales (Tableau 9).

GRAPHIQUE 34 – RÉPARTITION DES DONNÉES DÉCLARATIVES ET ADMINISTRATIVES DU SALAIRE DE L'EMPLOI PERDU



GRAPHIQUE 35 – RÉPARTITION DES ÉCARTS INDIVIDUELS ENTRE LES DONNÉES DÉCLARATIVES ET ADMINISTRATIVES DU SALAIRE DE L'EMPLOI PERDU



Champ : ensemble des enquêtés ; Sources : FNA, Unédic ; enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

TABLEAU 8 – ÉVOLUTION DE SALAIRE ENTRE L'EMPLOI PERDU ET L'EMPLOI REPRIS : COMPARAISON DES RÉSULTATS SELON QU'ON UTILISE LA DONNÉE ADMINISTRATIVE OU DÉCLARATIVE DE SALAIRE PERDU

Tranche de dégressivité	... à partir de la donnée du FNA pour le salaire perdu				... à partir de la donnée déclarative pour le salaire perdu			
	Moyenne	Ecart-type	Borne inférieure de l'IC	Borne supérieure de l'IC	Moyenne	Ecart-type	Borne inférieure	Borne supérieure
Aucune dégressivité	-3	3	-8	2	-6	3	-11	0
Dégressivité <30%	-5	1	-7	-2	-7	1	-10	-5
Dégressivité 30%	-11	2	-14	-7	-13	2	-16	-10

Champ : enquêtés ayant repris un emploi salarié après l'ouverture de droit.

Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Note : IC = intervalle de confiance à 95 %.

TABLEAU 9 - CONTRÔLE DE COHÉRENCE ENTRE LA BAISSÉ DE SALAIRE CALCULÉE ET LA RÉPONSE À LA QUESTION « ÊTES-VOUS TOUT À FAIT D'ACCORD, PLUTÔT D'ACCORD, PLUTÔT PAS D'ACCORD, PAS DU TOUT D'ACCORD AVEC CETTE PROPOSITION : EN PRENANT CET EMPLOI, J'AI REVU À LA BAISSÉ MES PRÉTENTIONS SALARIALES »

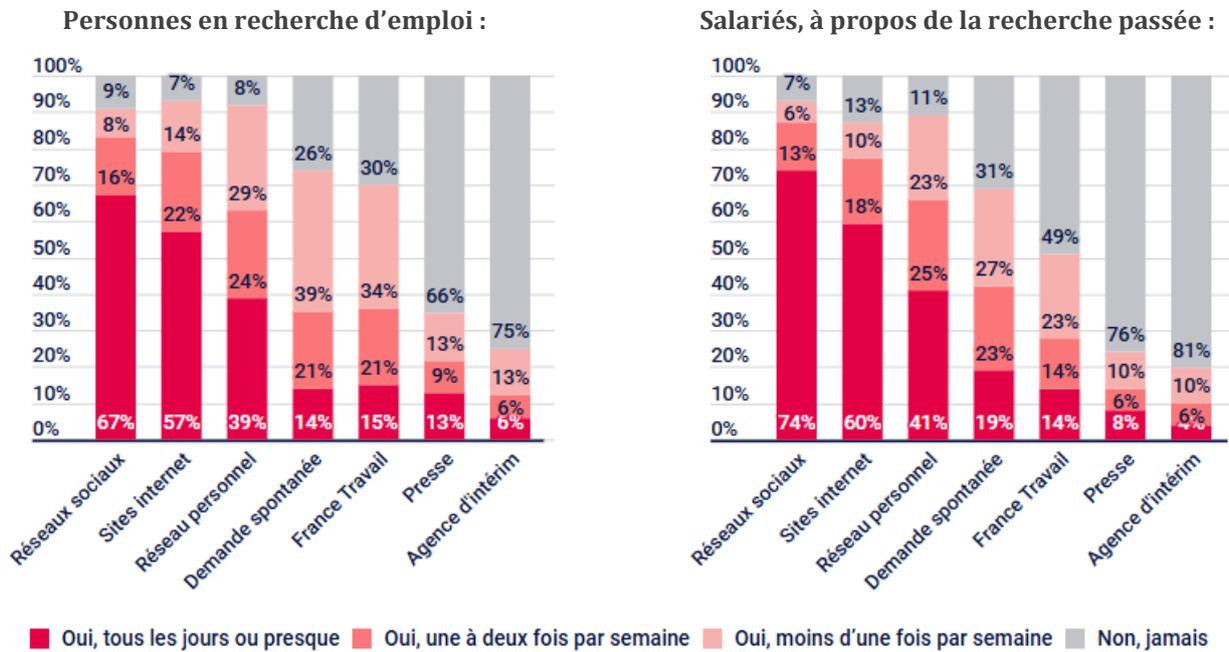
		baisse de salaire calculée d'au moins 5%	
		oui	non
sentiment d'avoir baissé ses prétentions salariales	oui	44%	11%
	non	6%	39%

Champ : enquêtés ayant repris un emploi salarié après l'ouverture de droit.

Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Annexe 9 – Démarches de recherche d'emploi (résultats de l'enquête)

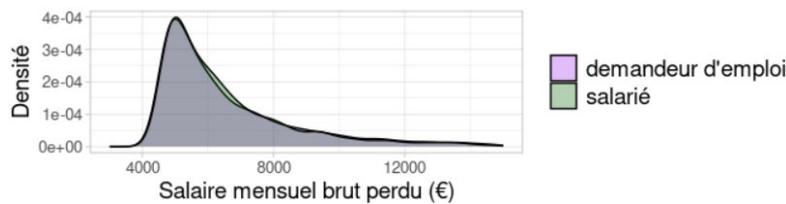
GRAPHIQUES 36 – « PARMIS LES CANAUX DE RECHERCHE SUIVANTS, LESQUELS UTILISEZ-VOUS ET À QUELLE FRÉQUENCE ? »



Champ : ensemble des enquêtés.
 Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Annexe 10 – Comparaison des rémunérations des demandeurs d'emploi et des salariés interrogés dans leurs précédents postes

GRAPHIQUE 37 – SALAIRE MENSUEL BRUT DU PRÉCÉDENT POSTE, SELON LA SITUATION AU MOMENT DE L'ENQUÊTE



Champ : ensemble des enquêtés.
 Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

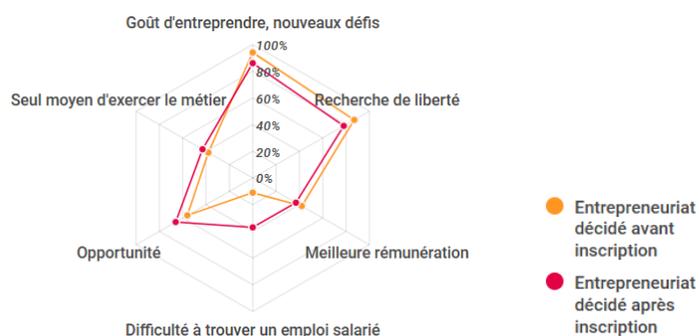
Annexe 11 – Les raisons d'entreprendre des enquêtés concernés par la dégressivité

Environ 60 % des entrepreneurs ont eu une opportunité en lien avec leur réseau familial, amical ou professionnel, aussi bien ceux qui ont planifié leur projet avant leur inscription à France Travail que ceux qui l'ont préparé après. Pour environ 40 % des entrepreneurs, c'était le seul moyen d'exercer le métier. Environ 40 % des enquêtés ambitionnent une meilleure rémunération en entreprenant.

La quasi-totalité des entrepreneurs avaient le goût d'entreprendre, le désir d'affronter de nouveaux défis et recherchaient davantage de liberté qu'en emploi salarié.

Pour ceux qui se sont lancés dans l'entrepreneuriat en cours de droit, cela représentait dans 40 % des cas une alternative face aux difficultés à retrouver un emploi salarié.

GRAPHIQUE 38 – PART DES ENQUÊTÉS CONCERNÉS PAR CES RAISONS D'ENTREPRENDRE :

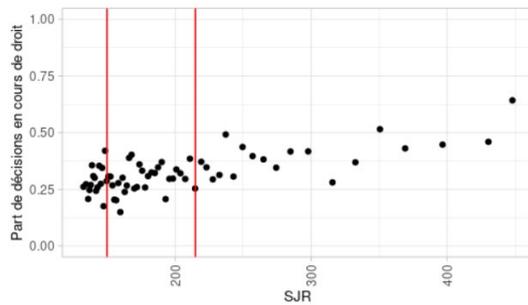


Champ : les enquêtés concernés par la dégressivité et ayant repris une activité non salariée après leur rupture de contrat.

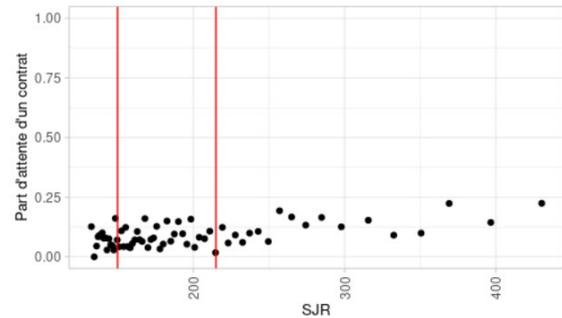
Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Annexe 12 – Corrélation entre type de projet entrepreneurial et SJR

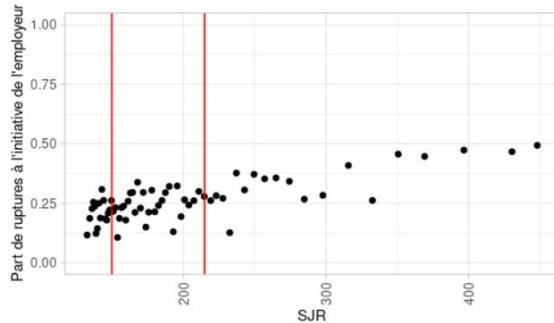
GRAPHIQUE 39 – PART D'ACTIVITÉS NON SALARIÉES DÉCIDÉES EN COURS DE DROIT, EN FONCTION DU SJR



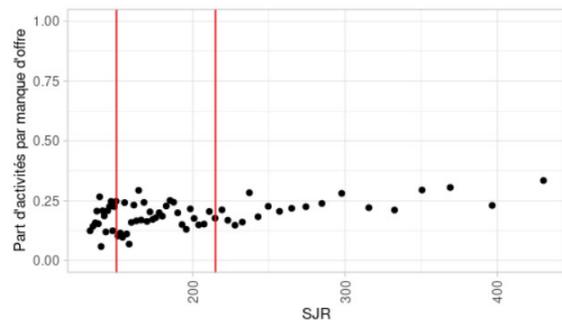
GRAPHIQUE 40 – PART D'ACTIVITÉS NON SALARIÉES EXERCÉES EN ATTENDANT DE RETROUVER UN EMPLOI SALARIÉ, EN FONCTION DU SJR



GRAPHIQUE 41- PART DE RUPTURES DE CONTRAT DÉCLARÉES ÊTRE À L'INITIATIVE EXCLUSIVE DE L'EMPLOYEUR, EN FONCTION DU SJR



GRAPHIQUE 42 – PART D'ACTIVITÉS NON SALARIÉES MOTIVÉES PAR LE MANQUE D'OFFRE DE TRAVAIL, EN FONCTION DU SJR



Champ : les enquêtés ayant repris une activité non salariée après leur rupture de contrat.

Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Annexe 13 - Les formes d'entreprises créées par les enquêtés entrepreneurs

TABLEAU 10 – STATUTS ET FORMES JURIDIQUES DES ENTREPRISES CRÉÉES PAR LES ENQUÊTÉS

	Groupe traité	dont : dégressivité limitée à 15%	dont : dégressivité de 15% à moins de 30%	dont : dégressivité de 30%	Groupe de contrôle
Société par actions simplifiée	52%	43%	51%	61%	37%
<i>dont : unipersonnelle (SASU)</i>	31%	27%	32%	35%	23%
<i>dont : au moins 2 associés (SAS)</i>	20%	16%	19%	25%	14%
Entreprise individuelle (EI)	22%	27%	21%	17%	29%
<i>dont profession libérale</i>	9%	11%	10%	7%	10%
Société à responsabilité limitée	16%	18%	17%	13%	17%
<i>dont : unipersonnelle (EURL)</i>	6%	7%	7%	4%	7%
<i>dont : au moins 2 associés</i>	10%	12%	10%	9%	10%
Société anonyme (SA)	1%	1%	1%	1%	0%
Autre	10%	11%	10%	9%	17%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
Part des micro entrepreneurs	30%	35%	31%	24%	43%

Champ : les enquêtés ayant repris une activité non salariée après leur rupture de contrat.

Source : enquête « dégressivité », Unédic, 2023.

Définitions : Les statuts juridiques d'une entreprise se répartissent principalement entre l'entreprise individuelle et la société.

Entreprise individuelle

L'entreprise individuelle est détenue et dirigée par une seule personne qui exerce son activité en son nom propre. Elle bénéficie d'une capacité juridique en tant que personne physique, c'est-à-dire qu'elle a des droits et des obligations. Le patrimoine de l'entrepreneur est fusionné avec celui de l'entreprise, ce qui peut exposer ses biens personnels en cas de difficultés financières.

Il existe une forme spécifique d'entreprise individuelle : **la micro-entreprise**, un régime qui permet à l'entrepreneur individuel de bénéficier d'un cadre fiscal et social simplifié.

Société

La société peut être détenue et dirigée par une ou plusieurs personnes. Elle est dotée d'une personnalité morale, ce qui signifie qu'elle possède des droits et obligations distincts de ceux de ses associés. Le patrimoine de l'entreprise est séparé de celui de ses fondateurs, protégeant ainsi leur patrimoine personnel.

Les sociétés peuvent adopter différentes formes juridiques, dont :

- **la société par actions simplifiée** : la forme la plus répandue en France, offrant une grande flexibilité dans son fonctionnement ;
- **la société à responsabilité limitée** : adaptée aux projets familiaux, avec une responsabilité limitée au montant des apports des associés ;
- **la société anonyme** : conçue pour des projets de grande envergure, souvent utilisée pour les grandes entreprises.



**RÉFORME 2019-2021 :
ÉVALUATION
DE LA DÉGRESSIVITÉ
DES ALLOCATIONS
LES PLUS ÉLEVÉES**

Mars 2025

Laurent Brembilla
Marie-Hélène Nguyen

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org    