



Institut des
Politiques Publiques

RAPPORT IPP N° 55 - Avril 2025

Réforme du salaire journalier de référence et trajectoires profes- sionnelles

François Fontaine
Pierre Rousseaux
Maxime Tô

A large, semi-transparent version of the IPP logo is positioned in the bottom right corner of the page. It consists of the lowercase letters 'ipp' in a dark teal color, centered within a circular frame made of two curved teal lines.



L'Institut des politiques publiques (IPP) a été créé par PSE et est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE-École d'Économie de Paris et le Groupe des écoles nationales d'économie et de statistique (GENES). L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

www.ipp.eu





RAPPORT IPP N° 55 - Avril 2025

Réforme du salaire journalier de référence et trajectoires professionnelles

François Fontaine
Pierre Rousseaux
Maxime Tô

LES AUTEURS DU RAPPORT

François Fontaine est Professeur à l'École d'économie de Paris (PSE) et à l'Université Paris 1. Il est membre du Conseil d'Analyse Economique et Research Fellow à l'Institute for the Study of Labor (IZA). Ses travaux de recherche portent sur le marché du travail, ses institutions (assurance chômage et protection de l'emploi) et sur les micro-fondations de la macroéconomie.

Page personnelle : <https://sites.google.com/site/francoisfontn/>

Pierre Rousseaux est doctorant au Centre de Recherche en Économie et Statistiques (CREST) et doctorant affilié à l'IPP. Ses travaux portent sur les comportements de recherche des demandeurs d'emploi, l'assurance chômage et les frictions informationnelles dans le recrutement. Il étudie aussi des questions de commerce international liées aux vulnérabilités des chaînes de valeur mondiales. Il est diplômé du Master in Economics de l'Institut Polytechnique de Paris (IP Paris) et a travaillé à l'IPP comme économiste junior de septembre 2023 à août 2024.

Page personnelle : <https://www.pierrerusseaux.com/>

Maxime Tô est économiste sénior à l'institut des politiques publiques et directeur du programme retraite. En plus de ses travaux sur le système des retraites, il a participé à l'évaluation de différentes politiques liées à l'insertion professionnelle et au marché du travail. Il est titulaire d'un doctorat en économie en Sciences économiques de Sciences Po, et il est chercheur associé au Centre de recherche en économie et statistiques (Crest) et à l'Institute for Fiscal Studies (IFS).

Page personnelle : <https://sites.google.com/site/maximeto9/>

REMERCIEMENTS

Ce travail a été mené dans le cadre des travaux du Comité d'évaluation de la réforme de l'Assurance chômage initiée en 2019, et a bénéficié d'un financement dans le cadre de l'appel à projets de recherche « Suivi quantitatif des effets de la réforme de l'assurance chômage pour les demandeurs d'emploi ». Nous remercions tout d'abord la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du travail pour ce financement, plus généralement pour la coordination des travaux du comité d'évaluation, et enfin pour la production et la mise à disposition du panel MiDAS. Nous remercions tout particulièrement Raphaël Lardeux et Sophie Ozil pour leur grande disponibilité tout au long de ce projet et les interactions de grande qualité que nous avons pu avoir. Nos remerciements vont également aux membres du comité d'évaluation, dont les commentaires et suggestions aux différents points d'étape ont été particulièrement précieux. Nous remercions (par ordre alphabétique) Thomas le Barbanchon, Sylvie Blasco, Clément Carbonnier, Sylvie Célerier, Didier Demazière, Rafael Lalive, Stefano Scarpetta et Daphné Skandalis.

Ce travail a été initié et conduit en grande partie en collaboration avec Brice Fabre en tant que directeur du programme Fiscalité des ménages de l'IPP jusque septembre 2024. Il a donc participé à la réflexion initiale concernant l'évaluation de cette réforme et au suivi d'une grande partie de l'évaluation. Ce travail a donc énormément bénéficié de son apport précieux. Nous l'en remercions. Nous remercions également Nolwenn Loisel et Louis de Latournerie pour leur contribution à ce rapport.

Nous remercions également l'ensemble des membres du comité de suivi technique,

notamment les membres de l'Unédic pour leurs retours continus, et en particulier Lara Muller, Emilie Daudey et Maxime Le Bihan. Nous tenons à remercier également les équipes du Centre d'accès sécurisé aux données (CASD) pour la mise à disposition des données et pour avoir répondu à nos demandes de sorties de façon réactive.

Les conclusions et opinions émises dans ce rapport sont propres à leurs auteurs et n'engagent ni la Dares, ni le comité d'évaluation.



SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Nous évaluons la réforme du salaire journalier de référence, utilisé pour le calcul du montant des allocations, entrée en vigueur dans le cadre d'une réforme plus globale de l'Assurance chômage. Cette réforme d'ensemble, initiée en 2019 et dont la mise en application s'est étalée jusqu'en 2021 du fait de la crise sanitaire, se compose de plusieurs mesures dont l'objectif commun est d'inciter à des trajectoires d'emploi plus continues : passage de 4 à 6 mois travaillés pour l'éligibilité aux allocations chômage, dégressivité des allocations pour les niveaux d'indemnisation les plus importants, introduction d'un système de bonus-malus pénalisant le recours aux contrats courts et réforme du calcul du salaire journalier de référence étalant le versement des droits pour les personnes aux parcours fragmentés. Le travail présenté se concentre sur cette dernière mesure, et vise à en évaluer les effets sur les trajectoires d'emploi.

Baisse des allocations et allongement des durées d'indemnisation pour les personnes aux parcours fragmentés

La réforme du SJR entre en vigueur pour les droits ouverts au titre des fins de contrat ayant lieu à partir du 1^{er} octobre 2021. La date d'entrée en vigueur est propre à cet aspect de la réforme, les autres mesures ayant des dates d'entrée en vigueur différentes.

Les droits au chômage d'une personne ayant subi une perte involontaire d'emploi suivent une logique contributive : l'allocation est fonction des salaires perçus précédemment et la durée d'indemnisation dépend du nombre de jours en emploi. La réforme dite du « salaire journalier de référence » (SJR) agit en réalité simultanément sur ces deux volets. Elle peut se résumer de la manière suivante :

1. **elle étale le versement des allocations sur une plus longue période pour les personnes aux parcours fragmentés**, c'est-à-dire alternant périodes d'emploi et périodes de non-emploi. Auparavant la durée d'indemnisation était approximativement égale aux nombres de jours travaillés durant les 24 mois précédents la fin du dernier contrat. Avec la réforme, la durée d'indemnisation correspond au nombre de jours calendaires entre le premier jour travaillé et le dernier jour travaillé sur ces 24 derniers mois (on parle de *période de référence*). Pour ceux qui ont eu des périodes non travaillées entre leurs contrats, la durée d'indemnisation s'allonge.
2. **elle baisse les allocations journalières (AJ) pour les parcours fragmentés**. Avant la réforme, l'allocation était déterminée en fonction d'un salaire journalier de référence (SJR) qui correspondait au salaire journalier moyen calculé à partir des jours travaillés sur les 12 derniers mois. À la suite de la réforme, le salaire journalier est calculé en utilisant la somme des salaires perçus sur la *période de référence* divisée par l'ensemble de jours qu'ils soient travaillés ou non. Ce dernier point baisse mécaniquement l'AJ, à somme de salaires égale, lorsque l'allocataire a connu des périodes d'inter-contrats non travaillées.
3. **elle ne modifie pas a priori le stock de droits**. Dans des cas simples, l'allongement de la durée potentielle d'indemnisation et la baisse de l'allocation journalière se compensent.

Ce rapport évalue les effets de ces changements en utilisant l'exposition hétérogène des individus à la réforme en fonction de l'importance des inter-contrats dans leurs

périodes de référence.

La méthode d'évaluation employée

Nous estimons les effets causaux de la réforme sur les trajectoires d'emploi par une méthode de **différence de différences**, sur des données administratives retraçant les parcours d'emploi, de chômage et de non emploi (panel MiDAS de la Dares). Notre niveau d'observation est la fin de contrat. A chaque fin de contrat est associée une série d'indicateurs relatifs à la trajectoire de l'individu suite à cette fin de contrat : recours à l'assurance chômage, montant éventuel des allocations, nombre de jours travaillés de la personne au cours des 6 et 12 mois suivant sa fin de contrat, type d'emplois repris, nombre de contrats repris, nombre de jours par contrat etc. **Nous comparons l'évolution de ces indicateurs en fonction de la date de fin de contrat, entre différents groupes définis selon la durée d'inter-contrats sur la période servant au calcul du SJR.**

Pour prendre un exemple, on compare le nombre de jours travaillés pour les fins de contrat avant et après le 1^{er} octobre 2021. On conclut à un effet positif de la réforme sur l'emploi si l'augmentation est plus importante (ou si la baisse est moins forte) pour les individus ayant d'importantes durées d'inter-contrats, par rapport à ceux qui en ont peu. On corrige ainsi des évolutions générales du marché du travail, avant et après la réforme, et des différences systématiques entre groupes d'inter-contrats, tout en utilisant les différences d'exposition à la réforme pour en mesurer les effets.

Cette méthode suppose néanmoins que les effets de saisonnalité sur le marché du travail soient similaires entre les différents groupes de durées inter-contrats. Nos résultats suggèrent la plausibilité de cette hypothèse à condition que l'on compare entre ces groupes des indicateurs relatifs à l'emploi cumulé sur une durée d'au moins 6 mois suivant la fin de contrat.

Les effets estimés de la réforme

Une baisse de l'allocation journalière mais des durées potentielles qui s'allongent

Comme attendu, la réforme du SJR vient baisser l'allocation des personnes les plus exposées tandis qu'elle allonge leurs durées potentielles d'indemnisation. Nos résultats indiquent une baisse de l'AJ, allant de 0 à 3 euros (soit de 0% à -10%, voir figure 1a et 1b). Elle est plus faible que celle mesurée sur le SJR (entre -10% et -30%) du fait de règles d'indemnisation augmentant le taux de remplacement pour les niveaux de SJR les plus faibles.

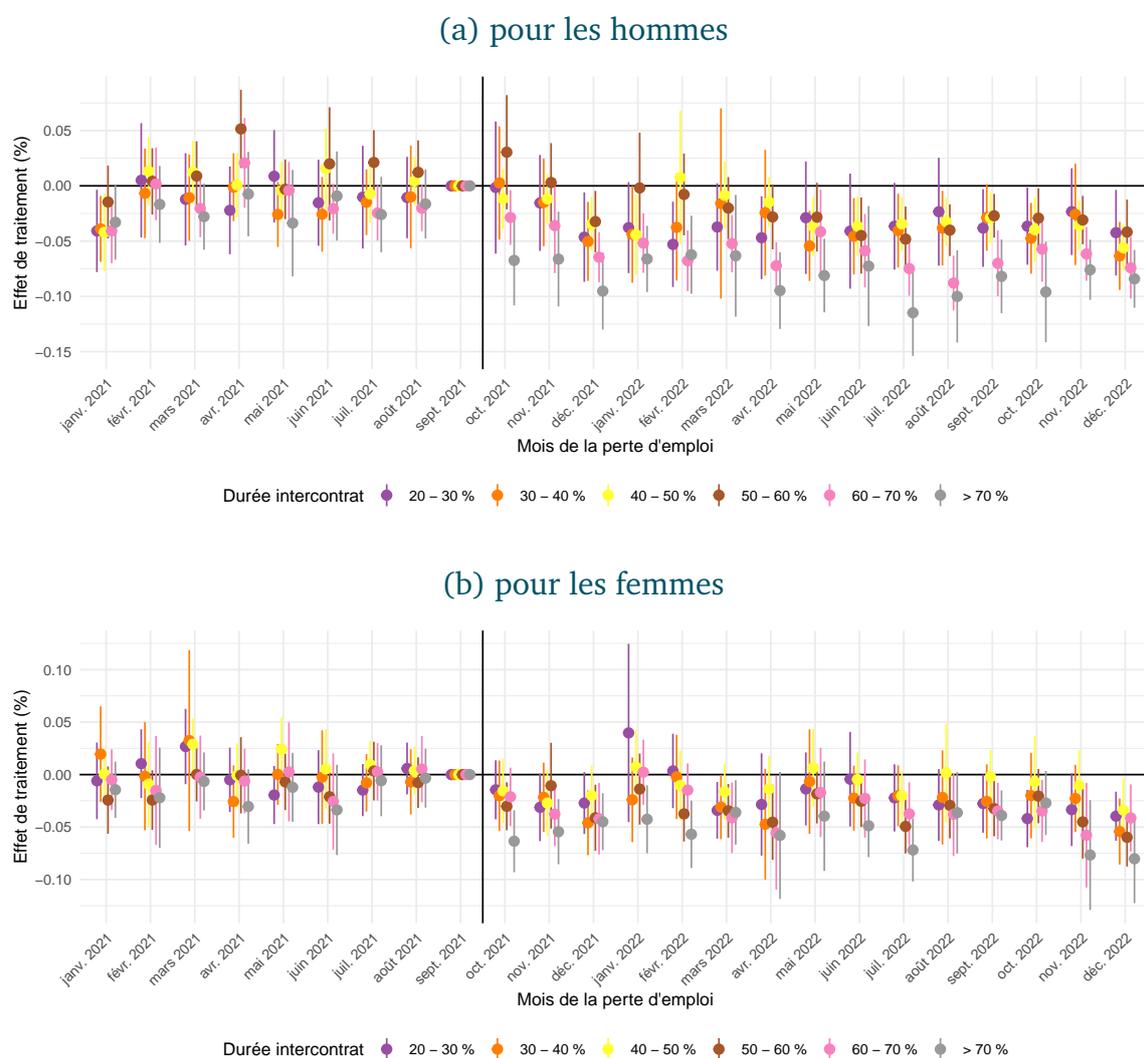
Dans le même temps, la durée potentielle d'indemnisation s'allonge. On observe ainsi une hausse comprise entre 50 et 200 jours (de +10% à +75%, voir figure 2a et 2b) pour les groupes au-delà de 30% d'inter-contrats. Comme attendu, l'effet est plus fort pour les groupes les plus exposés.

Une hausse du nombre de jours travaillés

Nos analyses suggèrent **des effets significatifs sur l'emploi**. Ainsi, la réforme entraîne une hausse du nombre de jours travaillés chez les individus impactés durant les six mois qui suivent la fin de leur contrat. L'effet est très hétérogène selon les durées d'inter-contrats. On observe une augmentation allant de +5% à +20% pour les groupes les plus impactés, c'est-à-dire ceux où les inter-contrats représentent plus de 50% de la période de référence. Les effets sont aussi plus importants chez les femmes (voir Figures 3a et 3b).

Ces estimations nous permettent d'exprimer ces effets sous la forme d'une élasticité, c'est-à-dire sous la forme d'un taux de croissance du nombre de jours travaillés suite à une baisse de l'AJ de 1%, ici consécutive à la réforme du SJR. Nos résultats indiquent ainsi qu'**une baisse de l'AJ de 1% entraîne une hausse de l'emploi comprise**

FIGURE 1 – Effets de la réforme du SJR sur le montant de l'allocation journalière

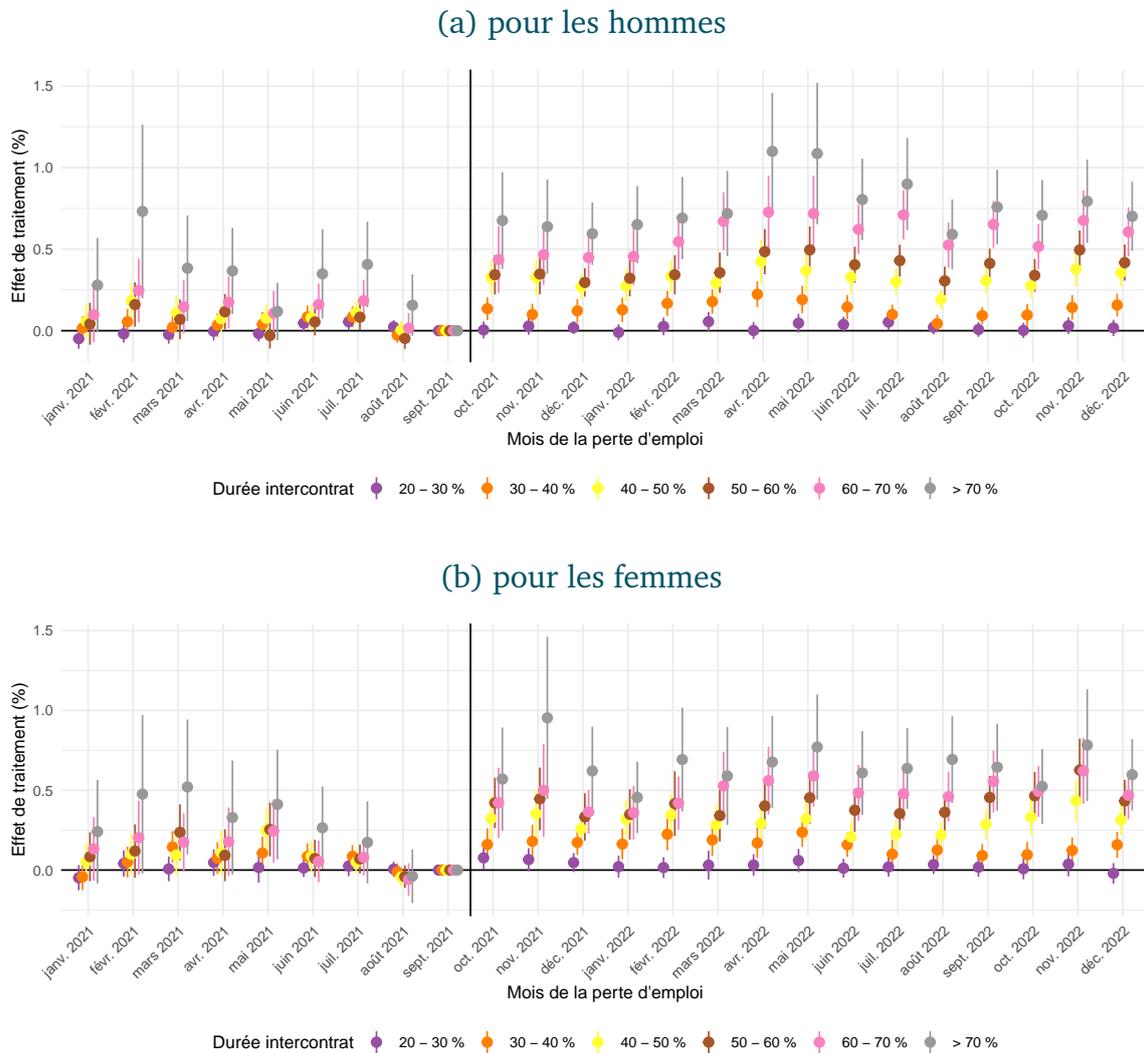


SOURCE : Données MiDAS. Calcul des auteurs.

entre 0,5% et 0,9% durant les six mois qui suivent la perte d'activité¹, ce qui est proche des résultats habituellement trouvés dans la littérature académique (Le Barbanchon et al., 2024). La réforme à laquelle nous nous intéressons combine néanmoins deux mécanismes : l'augmentation de la durée potentielle d'indemnisation, et la baisse des allocations chômage, qui ont potentiellement des effets opposés. Nos résultats sur

1. Le rapport présente des élasticité similaires utilisant la durée potentielle d'indemnisation. L'interprétation est plus complexe car son allongement est corrélée à la baisse de l'AJ.

FIGURE 2 – Effets de la réforme du SJR sur le la durée d’indemnisation potentielle



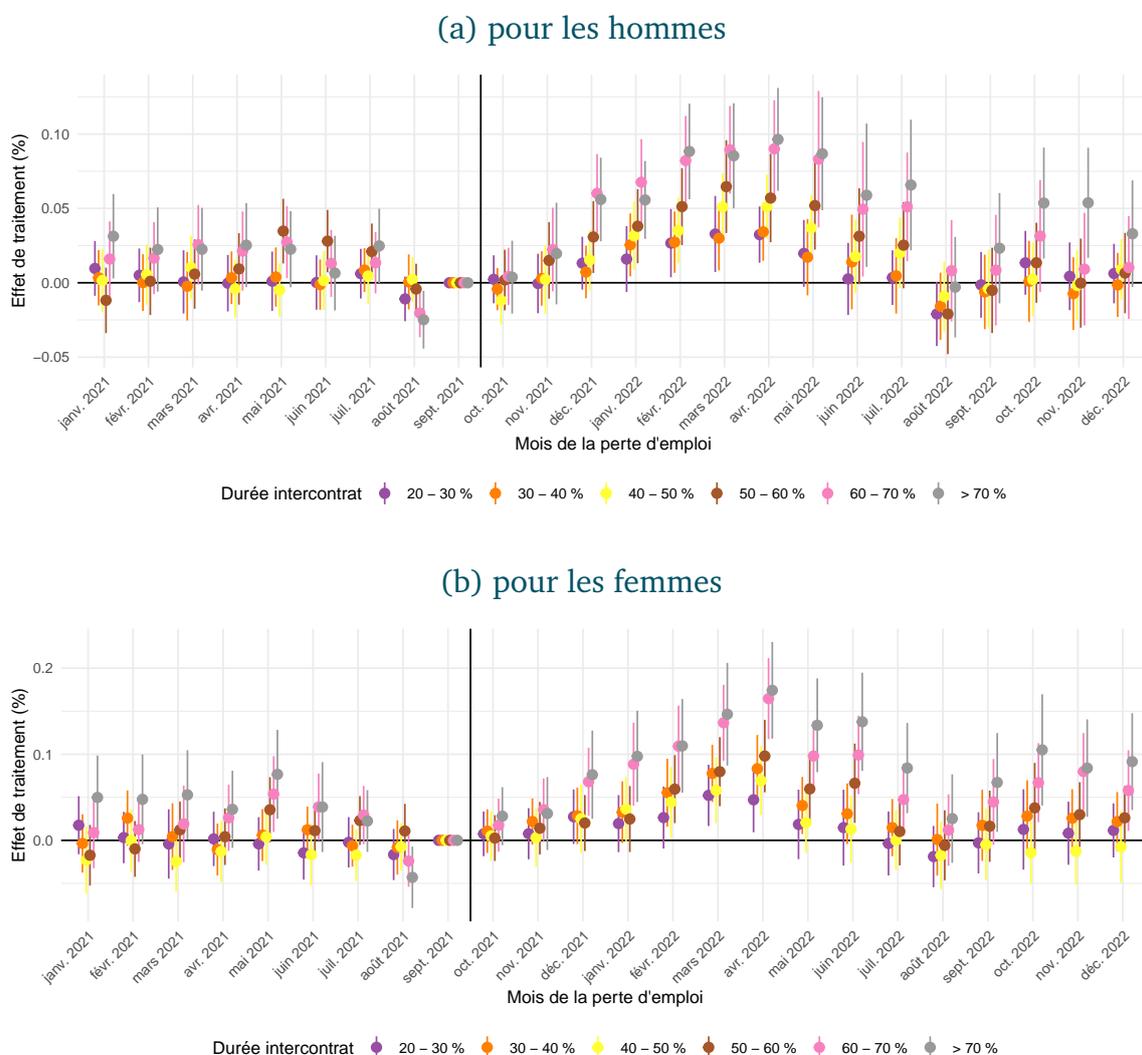
SOURCE : Données MiDAS. Calcul des auteurs.

l’emploi montrent ainsi que l’effet de la baisse des indemnités chômage l’emporte sur celui de la hausse de la durée d’indemnisation.

Il est à signaler que nos conclusions portent uniquement sur les individus terminant un contrat dans l’année suivant l’implémentation de la réforme. Notre méthode ne permet pas d’évaluer l’effet de la réforme à plus long terme, car à des horizons plus lointains, les effets emploi de la réforme impactent nécessairement la composition

des groupes comparés qui ne peuvent donc plus être comparés à la situation avant réforme.

FIGURE 3 – Effets de la réforme du SJR sur le nombre de jours travaillés à l’horizon de 6 mois



SOURCE : Données MiDAS. Calcul des auteurs.

Pas d’effet sur la qualité des emplois retrouvés

Bien que la réforme ait été conçue pour encourager l’allongement des contrats, **aucun effet sur le type d’emploi retrouvé n’est observé**. La nature des premiers contrats obtenus (CDD, CDI ou CTT) ainsi que leur durée demeurent inchangées. Parallèle-

ment, en détériorant les conditions d'indemnisation de certains allocataires, cette réforme aurait pu entraîner une dégradation de la qualité des emplois retrouvés ou provoquer des transitions vers d'autres professions ou secteurs d'activité. Toutefois, aucune incidence significative n'est détectée ni sur les salaires des emplois retrouvés, ni sur la probabilité de changement de secteur ou de catégorie socioprofessionnelle.

Pas d'effet de report sur les minima sociaux mais une baisse du recours à l'assurance chômage

En modifiant les conditions d'indemnisation, la réforme du SJR pourrait modifier à la fois le recours à l'assurance chômage et celui aux minima sociaux. C'est une question importante, car un report sur le RSA, s'il venait à être significatif, limiterait l'intérêt budgétaire de cette réforme, tandis qu'une baisse du recours aurait l'effet inverse.

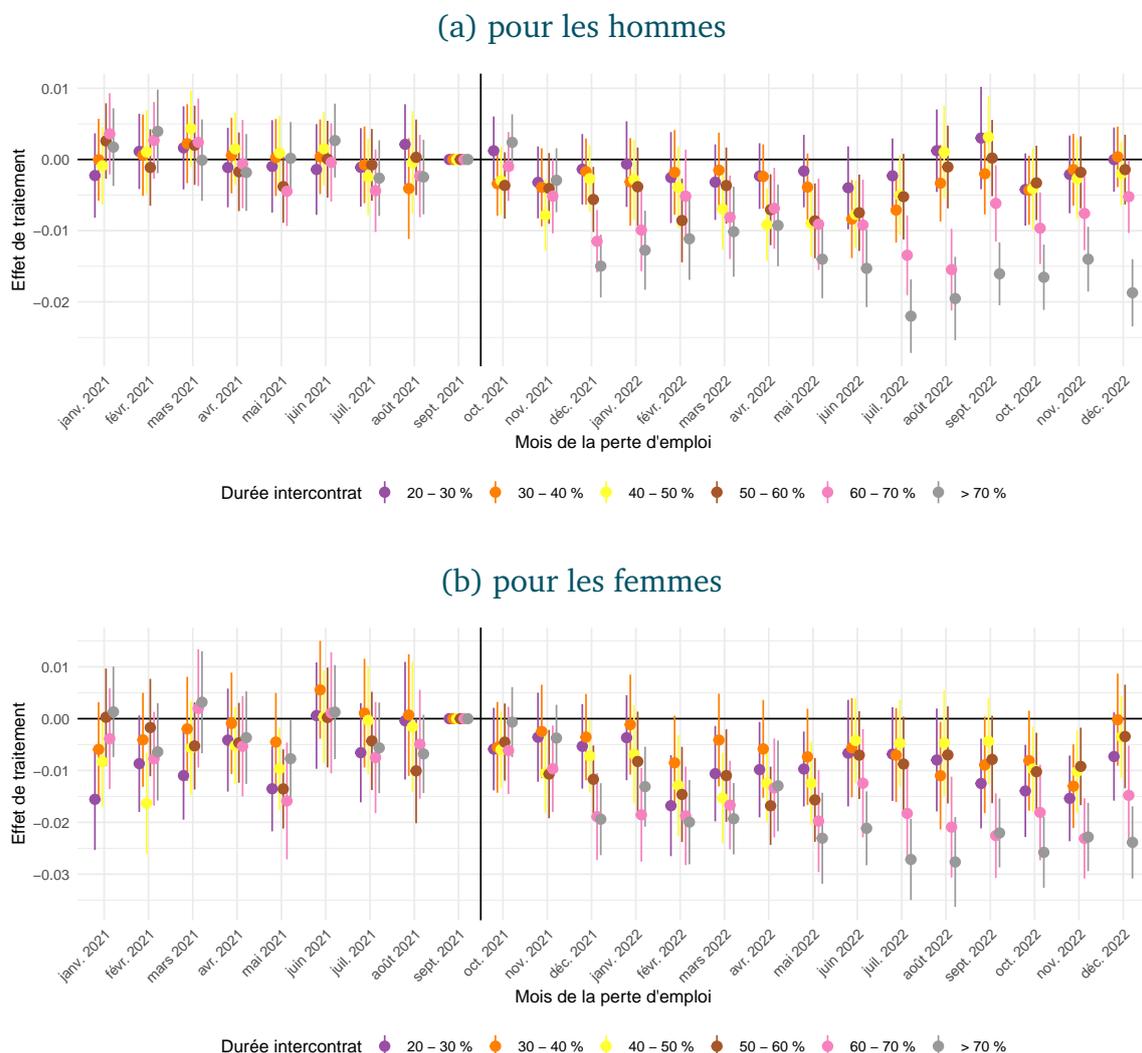
Pour ce qui est du RSA, nous n'observons pas d'effets de report. A l'inverse, **on observe bien une diminution du recours à l'assurance chômage d'environ 2 points de pourcentage** pour les individus les plus touchés par la réforme. Cette baisse ne semble pas être totalement due aux changements des conditions d'éligibilité en décembre 2011 puisqu'elle reste présente pour des individus dont l'éligibilité n'a pas été modifiée (Voir figure 4a et 4b).

Enfin, il est possible d'identifier un effet sur le montant des indemnités chômage versées aux recourants à l'allocation de retour à l'emploi. **Pour les groupes dont les durées d'inter-contrats dépassent 60% de la période de référence, on observe des baisses entre 500 et 1000 €.** Cet effet moyen provient en partie du moindre recours.

Des effets emploi qui ne sont perceptibles qu'à court terme

Enfin, les effets sur le nombre de jours travaillés à horizon six mois varient selon la date de fin de contrat. Les effets ne sont pas significatifs pour les mois qui suivent

FIGURE 4 – Effets de la réforme du SJR sur le recours à l'ARE



SOURCE : Données MiDAS. Calcul des auteurs.

immédiatement la réforme, et deviennent positifs et significatifs à partir de janvier 2022, avant de redevenir non significatifs à partir de juin 2022. La diminution progressive des effets jusqu'à leur disparition, à l'exception de quelques sous-groupes, relève en partie d'une composante mécanique : si certains individus ajustent leur comportement en réduisant la durée de leur inter-contrat après la réforme, ceux qui restent dans les groupes à forte durée d'inter-contrat sont majoritairement ceux qui n'ont pas réagi. Ainsi, considérer les fins de contrat jusqu'à décembre 2022 conduit à

minorer l'effet de la réforme.

Ceci soulève néanmoins une limite importante de notre travail : notre analyse estime l'effet de l'application de la réforme sur les individus aux parcours fragmentés, dont les parcours se sont principalement construits avant l'entrée en vigueur de la réforme. Autrement dit, notre analyse capte principalement l'effet de la baisse de l'AJ et de la hausse de la durée d'indemnisation, et non un changement de comportement des travailleurs qui réduiraient leurs durées inter-contrats pour ne pas souffrir des nouvelles règles. En outre, au-delà des réactions individuelles, la réforme pourrait également avoir influencé la nature des contrats proposés par les employeurs. Le détecter nécessiterait une analyse à l'échelle des différents marchés de l'emploi, ce qui constitue une piste intéressante pour de futurs travaux.

Plan du rapport

Le Chapitre 1 présente le contexte institutionnel concernant l'Assurance chômage en France, la réforme de 2019-2021, avant de décrire en détails le contenu de la réforme du SJR et ses effets potentiels. Le Chapitre 2 présente les données mobilisées, définit l'échantillon d'analyse, et présente les caractéristiques de cet échantillon. Le Chapitre 3 présente l'évaluation des effets de la réforme sur les trajectoires, à savoir la méthode employée ainsi que les résultats obtenus.

SOMMAIRE

Remerciements	1
Synthèse des résultats	1
1 La réforme du SJR et les effets attendus	13
1.1 L'indemnisation chômage avant la réforme	14
1.2 Les réformes 2019-2021 de l'indemnisation chômage	17
1.3 Présentation détaillée de la réforme du SJR	20
1.4 Les effets attendus	23
1.4.1 Les effets d'une modification du montant de l'allocation	24
1.4.2 Les effets d'une modification de la durée d'indemnisation	25
1.4.3 Les effets sur les flux d'entrée au chômage et les durées de contrat	26
2 Données et échantillon d'analyse	29
2.1 L'appariement MiDAS	29
2.2 L'échantillon d'analyse	30
2.3 Statistiques descriptives des échantillons	32
3 Estimation et résultats	45
3.1 Stratégie d'identification	45
3.1.1 Définition des groupes de traitement et de contrôle	46
3.1.2 Modèle	46
3.2 Effets sur les droits à l'assurance chômage	49
3.3 Les effets sur les ouvertures de droit	55
3.4 Les effets sur le nombre de jours travaillés	57
3.5 Effet total sur les indemnités chômage sur les recourants	60
3.6 Calcul des élasticités associées	62
3.7 Effets sur la stabilité de l'emploi	69
3.8 Effets sur les caractéristiques de l'emploi	72
3.9 Effets sur le recours aux minima sociaux	75
Conclusion générale	79

Annexes	81
A. Simulation des durées d'indemnisation, des droits à l'assurance chômage et effets statiques de la réforme	81
B. Estimations supplémentaires en différences de différences	87
C. Calcul d'élasticité sur le nombre de jours non travaillés	94
D. Analyse en triple différences	99
Références	105
Liste des tableaux	107
Liste des figures	109

CHAPITRE 1

LA RÉFORME DU SJR ET LES EFFETS

ATTENDUS

Ce premier chapitre présente le contenu de la réforme du SJR ainsi que ses effets attendus. Dans un premier temps, nous présentons de manière synthétique les règles d'indemnisation de l'assurance chômage en vigueur avant la réforme (partie 1.1), issues du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019. Plus précisément, nous décrivons la réglementation de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), principal dispositif d'allocation chômage, telle que codifiée par la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage. Cette description n'a pas vocation à être exhaustive, mais à présenter la structure d'ensemble de l'indemnisation chômage avant la réforme, afin de pouvoir appréhender les effets potentiels de la réforme du SJR en termes d'indemnisation des personnes en recherche d'emploi.

La réforme du SJR s'inscrit dans une réforme plus large, s'échelonnant entre 2019 et 2021, et qui modifie plusieurs caractéristiques de l'assurance chômage. Ainsi, nous décrivons tout d'abord la « réforme de 2019-2021 » dans son ensemble (partie 1.1), avant de présenter dans le détail la réforme du SJR (partie 1.3). La partie 1.4 discute des effets attendus de la réforme du SJR.

1.1 L'indemnisation chômage avant la réforme

Le système des allocations chômage en France suit une logique assurantielle, les droits à ces allocations étant la contrepartie de périodes antérieures de cotisation. Pour bénéficier de l'ARE, une personne doit satisfaire plusieurs conditions : elle doit avoir perdu involontairement son emploi, rechercher activement un emploi, être apte à travailler, habiter en France, et ne pas être éligible à la retraite à taux plein.

Bénéficiaire de l'ARE requiert également une **condition d'affiliation minimale**. Avant la réforme de 2019-2021, cette condition était d'avoir été salarié pendant au moins 4 mois durant les 28 derniers mois précédant la fin du contrat de travail (durant les 36 derniers mois pour les personnes de 53 ans et plus)¹. Ces 28 ou 36 derniers mois correspondent à la période dite de référence d'affiliation (PRA).

Si l'ensemble de ces conditions est respecté, alors un droit à l'ARE peut être ouvert. Ce droit prend la forme d'une allocation journalière et d'une durée d'indemnisation. Ces deux paramètres dépendent de l'emploi et des revenus des travailleurs avant leur perte d'emploi.

Avant la réforme 2019-2021, **la durée d'indemnisation** correspond au nombre de jours travaillés durant la PRA, plafonné à 24 mois dans le cas général, à 30 mois pour les personnes entre 53 et 54 ans, et à 36 mois pour les personnes de 55 ans et plus².

Ensuite **l'allocation journalière** est calculée en fonction du **salaires journalier de référence (SJR)**. Le SJR reflète le salaire moyen perçu par l'individu avant sa perte d'emploi, et donc ses contributions. Avant la réforme 2019-2021, la période pour le calcul du SJR est néanmoins différente de celle utilisée pour apprécier les durées d'affiliation et d'indemnisation. Le SJR couvre en effet les rémunérations perçues durant les douze mois civils précédant le dernier jour payé du contrat qui a pris fin³.

1. La durée de 4 mois est appréciée en comptabilisant soit le nombre de jours travaillés (au moins 88 jours), soit le nombre d'heures travaillées (au moins 610 heures). Le mode de comptabilisation retenu est le plus avantageux des deux.

2. Le décompte du nombre de jours travaillés se fait sur une base calendaire, en multipliant le nombre de jours travaillés par 1,4, c'est-à-dire par le quotient de 7 jours sur 5.

3. Lorsque ce dernier jour correspond au terme d'un mois civil, ce mois-là est comptabilisé dans

Cette période est dénommée *période de référence de calcul* (PRC). Le SJR était ainsi le rapport entre :

- Le total des rémunérations perçues durant la PRC, ce total étant dénommé **salaire de référence**
- Le nombre de jours travaillés durant la PRC, multiplié par 1,4 afin de le convertir sur une base calendaire.

$$SJR = \frac{\text{Rémunérations salariées sur la PRC}}{\text{Jours travaillés sur la PRC} \times 1,4}$$

Les rémunérations comptabilisées dans le SJR correspondent à l'ensemble des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des contributions (donc dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale, qui est la limite appliquée pour la base de calcul des contributions). Sont prises en compte à la fois les rémunérations « stables » (salaire de base) ou « exceptionnelles » (primes, 13^{ème} mois, etc.), à partir du moment où elles sont afférentes à une période d'emploi dans la PRC et associées à l'exécution normale du contrat de travail. Ne sont en revanche pas comprises les rémunérations dont l'attribution a pour origine la rupture du contrat de travail (indemnités compensatrices de préavis, de congés payés, de licenciement, de précarité, de CET, etc.). De plus, les périodes de suspension du contrat, comme les congés maladie ou maternité, sont neutralisées, dans le sens où ni les rémunérations associées, ni les jours de ces périodes dans la PRC, ne sont comptabilisés.

Enfin, on détermine **l'allocation journalière (AJ)** en appliquant au SJR un taux de remplacement, décroissant en fonction du SJR (le rapport entre l'AJ et le SJR est d'autant plus faible que le SJR est élevé). Dans le détail, cette allocation est égale à 40,4 % du SJR auquel s'ajoute une partie fixe. Si le montant ainsi obtenu est inférieur à 57 % du SJR, ou bien au montant de l'allocation dite minimale, le plus avantageux de ces deux montants est retenu. L'allocation journalière est plafonnée à 75 % du

les douze mois.

SJR. L'allocation minimale ainsi que la partie fixe précédemment mentionnée sont affectées d'un coefficient de quotité de travail, égal au temps de travail de l'individu par rapport au temps complet légal en vigueur pour le travail effectué au sein de l'organisme employeur. Au total, la formule de l'allocation journalière est :

$$AJ = \min \left\{ \begin{array}{l} 0,75 * SJR \\ \max \left\{ \begin{array}{l} Allocation\ minimale \times coeff_{TP} \\ 0,404 \times SJR + Partie\ fixe \times coeff_{TP} \\ 0,57 \times SJR \end{array} \right. \end{array} \right.$$

où AJ désigne l'allocation journalière. $coeff_{TP}$ est le coefficient de quotité de temps de travail mentionné précédemment⁴.

Durant la période de bénéfice de son droit, il est également possible d'exercer une activité professionnelle, et donc de **cumuler allocation chômage et revenus du travail**. Dans ce cas, l'allocation journalière est ajustée chaque mois en conséquence. Pour chaque mois, l'allocation mensuelle est, à quelques différences marginales près, diminuée de 70 % des revenus d'activité perçus durant le mois. Néanmoins, ce montant résiduel est plafonné au montant mensuel du salaire de référence. Autrement dit, à des fins d'incitations à l'emploi, un euro supplémentaire de revenus du travail diminue l'allocation chômage, mais de 70 centimes. Néanmoins, il n'est pas possible de percevoir avec ce dispositif de cumul une rémunération supérieure à celle dont la personne bénéficiait avant l'ouverture de son droit. On notera que les droits ainsi non consommés sont conservés et que les périodes d'emploi en activité réduite peuvent, sous des conditions durcies par la réforme, être utilisées pour l'ouverture de nouveaux droits.

Plus généralement, un individu ayant droit à un certain nombre de jours indemnisables n'est pas obligé de les utiliser en continu. Il peut aussi interrompre son

4. Au 1^{er} juillet 2023, l'allocation minimale et la partie fixe sont respectivement de 31,59 euros et 12,95 euros (circulaire n°2023-06 du 3 juillet 2023 de l'Unédic), sachant que la formule générale de AJ n'a pas été modifiée par la réforme de 2019-2021.

indemnisation suite à une reprise d'activité annulant l'allocation mensuelle, pour la reprendre plus tard. Toutefois, il ne peut bénéficier de ses jours indemnisables que si la durée écoulée depuis la date d'admission à l'indemnisation est inférieure à la période d'indemnisation augmentée de 3 ans. Au-delà, l'éventuel reliquat de droits est perdu.

Enfin, une fois un droit épuisé, il est possible pour une personne de bénéficier du **rechargement de ses droits**, qui permet d'ouvrir un nouveau droit avec une condition minimale d'affiliation plus souple dans le cas où un droit vient de s'achever, par rapport au cas général. Ce dispositif permet de rouvrir un nouveau droit dans le cas où la personne a validé une durée d'affiliation d'au moins un mois en équivalent temps plein (150 heures) avant la date d'épuisement des droits, et postérieurement à la date d'ouverture du droit initial (qui n'a donc pas encore été prise en compte pour le calcul d'un droit). Si cette condition est remplie, alors la personne peut bénéficier d'un nouveau droit calculé à partir de ces périodes d'emploi situées entre l'ouverture du droit initial et son épuisement.

1.2 Les réformes 2019-2021 de l'indemnisation chômage

La réforme du SJR évaluée dans ce rapport s'inscrit dans une réforme plus large, concernant plusieurs composantes de l'assurance chômage, et dont les modalités d'entrée en vigueur ont évolué de 2019 à 2021, du fait d'une part de la crise sanitaire de la Covid 19, et d'autre part du fait de recours juridiques. La réforme initiale est codifiée par le décret 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Puis, interviennent plusieurs textes de report, d'annulation et de modification de ces mesures⁵. À l'issue de ce processus, l'ensemble des mesures de la réforme en

5. A savoir : le décret 2020-361 du 27 mars 2020 et le décret 2020-929 du 29 juillet 2020 qui reportent la réforme du fait de la crise sanitaire; la décision du Conseil d'État du 25 novembre 2020, qui annule la réforme du SJR et du bonus-malus; le décret 2021-346 du 30 mars 2021 et

termes d'indemnisation chômage sont en vigueur au 1^{er} décembre 2021⁶. Ces mesures peuvent être appliquées jusqu'au 31 décembre 2023, conformément à la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, puis jusqu'au 30 juin 2024 par le décret n° 2023-1230 du 21 décembre 2023, jusqu'au 31 juillet 2024 par le décret n° 2024-648 du 30 juin 2024, et enfin jusqu'au 31 octobre 2024 par le décret n° 2024-853 du 30 juillet 2024. Un projet de décret prévoyait également de réformer les règles de l'assurance chômage à compter du 1^{er} décembre 2024. Ce décret n'ayant pas été publié, et pour éviter un vide juridique, le décret n° 2024-963 du 29 octobre 2024 prolonge les dispositions réglementaires concernant les règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage ainsi que le dispositif du bonus-malus jusqu'au 31 décembre 2024.⁷

Cette réforme modifie à la fois **le mode de calcul du SJR et la durée d'indemnisation**, modifications qui sont l'objet de ce rapport. Elle allonge tout d'abord la Période de Référence de Calcul (PRC) en l'alignant sur la Période de référence d'affiliation (PRA). Qu'il s'agisse du calcul du SJR ou de la durée d'indemnisation, sont pris en compte le nombre de jours calendaires et non le nombre de jours travaillés. Pour les personnes ayant des trajectoires comportant des épisodes d'emploi entrecoupés de périodes de non-emploi, ce changement induit une baisse du SJR mais augmente la durée d'indemnisation. C'est ce volet de la réforme que nous appelons par la suite « réforme du SJR ». Nous décrivons en détail son contenu dans la partie 1.3.

La réforme de 2019-2021 modifie également **la condition d'affiliation minimale** pour l'ouverture d'un nouveau droit. Celle-ci passe de 4 mois sur les 28 derniers

le décret 2021-730 du 8 juin 2021, qui introduisent des modifications à certaines dispositions de la réforme initiale, en réponse notamment à la décision du Conseil d'État ; la décision en référé du Conseil d'État du 22 juin 2021, qui reporte de nouveau certaines mesures en raison du contexte économique toujours incertain du fait de la crise sanitaire ; et le décret 2021-1251 du 29 septembre 2021, qui fixe les nouvelles dates d'entrée en vigueur de certains dispositifs.

6. La dernière mesure entrant en vigueur, qui concerne non pas l'indemnisation chômage, mais les contributions des employeurs à l'assurance chômage, est celle du bonus-malus, que nous ne traitons pas ici. Cette mesure est appliquée à compter du 1^{er} septembre 2022.

7. Entre-temps, une nouvelle réforme, précisée par le décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage, est entrée en vigueur pour les demandeurs d'emploi ouvrant des droits à partir du 1^{er} février 2023. Elle ajuste la durée d'indemnisation en fonction de la situation économique.

mois à 6 mois sur les derniers 24 mois⁸. En plus d'augmenter le nombre minimal de mois d'affiliation requis, la réforme change aussi la PRA pour les moins de 53 ans, la faisant passer des 28 aux 24 derniers mois. Elle **aligne également la condition minimale d'affiliation pour le rechargement avec celle requise pour l'ouverture d'un droit**. Bénéficiaire du rechargement de ses droits requiert désormais 6 mois d'affiliation au lieu de 1 mois. Cette mesure relative à la condition d'affiliation minimale et au rechargement est tout d'abord entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2019. La condition est ensuite abaissée à 4 mois à titre provisoire en août 2020 du fait de la crise sanitaire. Elle repasse à 6 mois au 1^{er} décembre 2021.

La réforme introduit enfin une **dégressivité de l'allocation** pour les bénéficiaires de moins de 57 ans dont l'allocation journalière est au-dessus d'un certain seuil. Ce seuil est, au 1^{er} juillet 2023, de 91,02 euros. Cette dégressivité s'applique à partir du 7^{ème} mois d'indemnisation, et consiste à réduire l'allocation de 30 % par rapport au montant d'allocation avant dégressivité, sous réserve d'un plancher d'allocation journalière égal au seuil susmentionné. Concrètement, un bénéficiaire de moins de 57 ans dont l'allocation journalière *AJ* est supérieure à 91,02 euros percevra à partir de son 7^{ème} mois d'indemnisation une allocation journalière égale au maximum entre 91,02 euros et $0,7 * AJ$ euros. Cette mesure entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021, sur tous les droits ouverts depuis le 1^{er} novembre 2019 (après remise des compteurs à zéro au juillet 2021), avec tout d'abord une dégressivité déclenchée à partir du 9^{ème} mois d'indemnisation. Ce seuil est fixé au 7^{ème} mois pour tous les droits ouverts à compter du 1^{er} décembre 2021.

La réforme introduit enfin un système de bonus-malus sur les contributions des employeurs en fonction de leur taux de séparation, dispositif concernant les contributions et non l'indemnisation, et que nous ne détaillons donc pas dans le présent rapport.

8. Pour les 53 ans et plus, la période sur laquelle la condition est évaluée reste les 36 derniers mois.

Le Tableau 1.1 décrit la chronologie des entrées en vigueur de ces différentes mesures en termes d'indemnisation. Ce calendrier est important à avoir en tête pour l'évaluation de la réforme du SJR, afin de s'assurer que la méthode d'évaluation des effets de ce volet spécifique de la réforme de 2019-2021 ne capture pas en réalité les effets d'autres volets de cette réforme.

TABLEAU 1.1 – Chronologie des entrées en vigueur des mesures en termes d'indemnisation de la réforme de 2019-2021 de l'assurance chômage

Date	Réforme
01/11/2019	• Hausse de la durée d'affiliation minimale pour l'ouverture d'un droit et le rechargement, et réduction de la PRA : passage à 6 mois sur les 24 derniers mois, contre 4 mois sur 28 auparavant
01/08/2020	• Réduction temporaire de la durée d'affiliation minimale pour l'éligibilité et le rechargement à 4 mois sur 24
01/07/2021	• Dégressivité des allocations au-dessus d'un certain seuil à partir du 9 ^{ème} mois d'indemnisation
01/10/2021	• Réforme du mode de calcul du SJR et de la durée d'indemnisation (« réforme du SJR »)
01/12/2021	• Hausse de la durée d'affiliation minimale à 6 mois sur 24 (fin de la mesure temporaire) • La dégressivité s'applique à compter du 7 ^{ème} mois d'indemnisation

NOTES : La colonne de date fait référence à la date d'entrée en vigueur en termes d'ouverture des droits (ex : 01/10/2021 signifie que la réforme s'applique aux droits ouverts à compter du 01/10/2021). L'exception est l'entrée en vigueur de la dégressivité au 9^{ème} mois d'indemnisation, qui s'applique aux droits ouverts à compter du 1^{er} novembre 2019, mais avec les compteurs en termes de nombre de mois d'indemnisation remis à zéro à la date d'entrée en vigueur indiquée (01/07/2021).
* Pour les 53 ans et plus, la condition passe aussi à 4 mois mais la PRA reste aux 36 derniers mois.

1.3 Présentation détaillée de la réforme du SJR

Ce volet de la réforme, en vigueur pour les droits ouverts à partir du 1^{er} octobre 2021, change le mode de calcul du SJR comme de la durée d'indemnisation. En ce qui concerne le SJR, la réforme aligne la PRC sur la PRA. Autrement dit, le SJR comprend désormais les rémunérations sur les 24 derniers mois (contre les 12 derniers

avant la réforme). De plus, la somme des salaires perçus durant cette période est rapportée, non plus au nombre de jours travaillés durant la période de référence, mais au nombre de jours calendaires entre le premier et le dernier jour d'emploi sur la PRA.

En outre, la durée d'indemnisation est désormais égale au nombre de jours calendaires entre le premier et le dernier jour d'emploi sur la PRA. En résumé, le dénominateur du SJR tout comme la durée d'indemnisation, auparavant calculés avec une notion de jours travaillés, adoptent les jours calendaires comme référence, qu'ils correspondent ou non à une période d'emploi. Ainsi, en cas de présence à la fois de périodes d'emploi et de non-emploi durant la période de référence, entre le premier et le dernier jour travaillé, cette réforme baisse l'allocation journalière et augmente la durée d'indemnisation. L'idée est d'aligner les allocations et le rythme d'acquisition des droits en étalant la période d'indemnisation sans modifier le capital total de droits, c'est-à-dire le produit entre le SJR et la durée d'indemnisation. Le dénominateur du SJR correspond désormais à la durée d'indemnisation (exprimée en nombre de jours calendaires). Enfin, la durée d'indemnisation et dénominateur du SJR sont soumis à un plafond. En effet, les périodes chômées d'inter-contrat ne sont prises en considération que dans la limite de 75% des périodes d'emploi⁹.

Ceci permet de plafonner l'impact à la baisse de l'allocation journalière par rapport à une situation où le dénominateur du SJR tout comme la durée d'indemnisation serait de nouveau calculé selon une notion de jours travaillés. Par rapport à cette situation, l'allocation journalière ne peut baisser de plus de 43 % ($1 - 1/1,75$) et la durée d'indemnisation ne peut augmenter de plus de 75 %. Le Tableau 1.2 présente des formules relatives au SJR et à la durée d'indemnisation résumant le contenu de la réforme du SJR.

9. La durée d'indemnisation est aussi toujours soumise aux mêmes plafonds que précédemment en fonction de l'âge : 24 mois avant 53 ans, 30 mois pour les personnes de 53 ans et 54 ans, 36 mois pour celles de plus de 54 ans. Il est à noter néanmoins que, compte tenu de la réduction de la durée de la PRA entrée en vigueur au 1^{er} novembre 2019, le seul plafond contraignant est celui de 30 mois.

TABLEAU 1.2 – Formules résumant la réforme du SJR

	Avant la réforme	Après la réforme
SJR	$\frac{SR_{12 \text{ mois}}}{NJT_{12 \text{ mois}} \times 1,4}$	$\frac{SR_{24 \text{ mois}}}{\min(NJC_{be24 \text{ mois}}; NJT_{24 \text{ mois}} \times 1,4 \times 1,75)}$
Durée d'indemnisation	$NJT_{24 \text{ mois}} \times 1,4$	$\min(NJC_{be24 \text{ mois}}; NJT_{24 \text{ mois}} \times 1,4 \times 1,75)$

NOTES : SR désigne le salaire de référence, $NJT_{X \text{ mois}}$ (respectivement $NJC_{X \text{ mois}}$) le nombre de jours travaillés (respectivement calendaires) durant les X derniers mois, $NJC_{beX \text{ mois}}$ le nombre de jours calendaires entre le premier et le dernier jour d'emploi durant les X derniers mois. Ce tableau se focalise sur les personnes de moins de 53 ans. Il décrit seulement le volet « réforme du SJR » de la réforme de 2019-2021, à savoir les changements entrés en vigueur au 1^{er} octobre 2021. Par exemple, le passage des 28 aux 24 derniers mois pour la PRA n'est pas représenté (la PRA est mise aux 24 derniers mois avant comme après la réforme) car il s'agit d'une mesure entrée en vigueur avant le 1^{er} octobre 2021.

Ce dispositif de plafonnement, codifié par le décret 2021-346 du 30 mars 2021, a été proposé en réponse à la censure de la réforme du SJR par le Conseil d'État, dans sa décision du 25 novembre 2020. Dans cette décision, le Conseil d'État souligne que la réforme du SJR, « en dépit de la contrepartie tenant à la prise en compte des jours non travaillés pour la détermination de la durée d'indemnisation », implique « une différence de traitement manifestement disproportionnée ». En effet, étant donné que le dénominateur et la durée d'indemnisation correspondent, non pas au nombre de jours calendaires durant la PRA, mais au nombre de jours calendaires entre le premier et le dernier jour d'emploi durant la PRA, la durée d'indemnisation et le dénominateur du SJR peuvent différer fortement entre personnes pour une même quantité d'heures travaillées durant la PRA.

Enfin, la réforme du SJR modifie également la manière dont les périodes de suspension d'un contrat de travail sont prises en compte (congrés maladie, congrés maternité, etc.). Avant la réforme, ces périodes étaient neutralisées (comptabilisées ni au numérateur ni au dénominateur). Dès lors que le SJR et la durée d'indemnisation se basent non plus sur une notion de jours travaillés mais calendaires, la présence éventuelle de telles suspensions peut engendrer des différences de traitement pour un même historique en termes de contrat de travail, entre personnes ayant eu ou non de telles périodes de suspension. Ainsi, pour un certain type de période de suspension

dont le règlement a fixé la liste, est mis en place un mécanisme de reconstitution du salaire pour ces périodes (voir le décret 2021-730 du 8 juin 2021 qui introduit ce mécanisme, en réponse à ces critiques en termes d'inégalité de traitement). Cette reconstitution se fait à partir du « *salaire journalier moyen* » du contrat de travail, et permet d'intégrer ces périodes au calcul du SJR, en intégrant ce salaire reconstitué en lieu et place de l'éventuelle rémunération effectivement perçue durant ces périodes de suspension.

1.4 Les effets attendus

Cette réforme de grande ampleur affecte tout particulièrement les droits associés aux personnes alternant fréquemment périodes d'emploi et périodes de non-emploi, l'objectif étant de limiter ces alternances en les rendant financièrement moins avantageuses. Avant la réforme, deux personnes touchant la même rémunération sur la période de référence mais avec une répartition différente des périodes travaillées recevaient une allocation différente. Ainsi, un individu alternant un jour de travail sur deux pouvait percevoir une allocation deux fois plus élevée que s'il avait travaillé à mi-temps de manière continue sur la même période, mais sur une durée deux fois plus courte.

En changeant le mode de calcul du SJR, la réforme ne change pas le capital de droit mais plutôt l'étalement de ces droits durant la période d'indemnisation et ce de telle manière à ce que, dans l'exemple ci-dessus, l'allocataire ayant travaillé un jour sur deux touche une allocation mensuelle deux fois plus faible qu'avant avec une durée de versement deux fois plus longue. Elle a donc un effet à la fois sur le niveau d'allocation, d'autant plus faible que les périodes d'emploi sont hachées, et sur la durée du chômage indemnisé, à l'inverse plus longue.

De ce point de vue, cette réforme est un exemple assez unique qui touche, non pas simplement les paramètres de l'assurance chômage comme le taux de remplacement,

les critères éligibilité ou la durée d'allocation, mais qui modifie la manière même dont le rythme d'acquisition des droits impacte le niveau et la durée des allocations. A défaut de disposer de travaux existants sur une réforme similaire, il existe une série de travaux analysant l'impact isolé de la modification d'une des caractéristiques que cette réforme modifie (montant d'allocation, durée d'indemnisation). Ces travaux peuvent donner des éléments sur les effets attendus, qui peuvent refléter à la fois l'effet du montant d'allocation, l'effet de la durée d'indemnisation, et les incitations pour les travailleurs et les employeurs à accepter ou proposer des relations salariales discontinues.

1.4.1 Les effets d'une modification du montant de l'allocation

Les théories de la recherche d'emploi prédisent qu'une baisse du montant d'allocation, en affectant la valeur du chômage, devrait entraîner une hausse des sorties du chômage (voir Le Barbanchon et al., 2024, pour une synthèse récente). Dans notre cas, cet effet pourrait jouer pour les travailleurs ayant des périodes d'inter-contrat importantes en durée. L'ampleur de cette augmentation des taux de sortie du chômage dépend de l'élasticité de ces taux par rapport au montant d'allocation.

Il existe une vaste littérature empirique qui cherche à estimer cette élasticité. Ces estimations donnent dans leur très grande majorité des élasticités négatives, en cohérence avec les théories évoquées ci-avant. Le niveau de ces estimations dépend du pays, de la période, des données et de la méthode d'estimation (Card et al., 2015; Le Barbanchon et al., 2024; Cohen et Ganong, 2024). Ces élasticités sont généralement dans un intervalle allant de -0,1 à -2, même si les études les plus récentes donnent des élasticités plutôt comprises entre 0 et -1, avec une moyenne autour de -0,5 (voir la méta-analyse de Cohen et Ganong, 2024). Notre analyse causale ne vise pas à calculer une nouvelle élasticité, ne serait-ce que parce que la réforme étudiée modifie plusieurs choses simultanément et est appliquée à un public particulier, mais peut malgré tout

être interprétée en partie au regard de cette littérature, étant donné que la réponse comportementale à la réforme combine plusieurs effets parmi lesquels cette élasticité.

On notera qu'en théorie, une baisse du niveau d'allocation peut aussi affecter le salaire obtenu à la sortie du chômage. En effet, en dégradant les conditions matérielles au chômage, elle peut réduire le salaire de réserve, c'est-à-dire le salaire minimum auquel serait prêt à travailler l'allocataire. Une littérature plus récente, utilisant de nouvelles données et notamment celles des plateformes de recherche d'emploi, semble bien détecter des effets sur les salaires de réserve (Le Barbanchon et al., 2024), même si les travaux portant directement sur les salaires de réembauche donnent souvent des résultats moins significatifs¹⁰.

1.4.2 Les effets d'une modification de la durée d'indemnisation

La littérature sur l'impact d'une variation de la durée maximale d'indemnisation sur la durée de non-emploi montre que les taux de sortie du chômage y sont sensibles. Dans leur méta-analyse, Cohen et Ganong (2024) estiment une élasticité moyenne de -0,44. L'allongement de la période de chômage s'explique à la fois par une réduction de l'effort de recherche d'emploi sur l'ensemble de la période et par l'éloignement de la date de fin d'indemnisation, un moment où l'on observe empiriquement un pic des taux de sortie Le Barbanchon et al. (2024). Concernant le salaire de réserve, (Marinescu et Skandalis, 2021) montrent qu'il baisse lorsque se rapproche la fin d'indemnisation, et baisse également au fur et à mesure que la durée passée au chômage s'allonge.

De ce point de vue, l'allongement des durées potentielles d'allocation pour les individus aux trajectoires instables pourrait diminuer leurs taux de sortie même si, *a priori*, on peut penser que la baisse de l'allocation journalière aura un impact plus

10. Le salaire de réserve ne faisant que donner une borne inférieure aux salaires possibles, il est assez naturel que l'effet soit plus fragile sur le salaire de réembauche.

important. En effet, si les demandeurs d'emploi escomptent le futur, c'est la baisse du niveau d'allocation, qui se matérialise immédiatement, qui domine. Néanmoins, il s'agit avant tout d'une question empirique à laquelle notre analyse causale cherchera à répondre.

1.4.3 Les effets sur les flux d'entrée au chômage et les durées de contrat

Pour les individus aux trajectoires professionnelles les plus discontinues, la réforme du SJR réduit la valeur relative du chômage par rapport à l'emploi. Elle pourrait ainsi freiner les entrées au chômage et modifier le profil des bénéficiaires. Brébion et al. (2022) montrent ainsi que l'assouplissement des conditions d'éligibilité en 2009 – une réforme plus favorable aux travailleurs en contrats courts – a significativement augmenté les flux d'entrée au chômage ainsi que la part des contrats courts dans les embauches. Ce résultat confirme non seulement l'influence des paramètres de l'assurance chômage sur les entrées dans le dispositif, mais aussi leur impact sur les stratégies des entreprises et la propension des travailleurs à accepter des contrats de courte durée.

L'impact sur les contrats est avant tout un effet d'équilibre car il correspond à l'intersection des décisions des deux côtés du marché du travail (offre et demande). En pénalisant l'alternance emploi/non-emploi, la réforme que nous considérons pourrait désinciter les employeurs à proposer à leurs salariés des périodes d'emploi fractionnées et les salariés à les accepter. Ainsi, il nous reviendra de regarder non seulement le retour à l'emploi mais aussi le fractionnement des périodes d'emploi pour ceux qui retrouvent un emploi.

En résumé

1. La réforme modifie à la fois la durée d'indemnisation et le montant de l'allocation.
2. Elle ne modifie pas fondamentalement le capital de droit des allocataires.
3. En remplaçant dans le calcul du SJR les jours travaillés par les jours travaillés et non travaillés, elle baisse d'autant plus l'allocation que l'individu a alterné périodes d'emploi et périodes de non-emploi.
4. À la lumière de la littérature académique, la réponse comportementale à la réforme repose sur trois mécanismes : l'élasticité du taux de sortie du chômage par rapport au niveau des allocations, l'élasticité par rapport à la durée d'indemnisation, et l'évolution des incitations à alterner entre contrats courts et périodes de chômage.

CHAPITRE 2

DONNÉES ET ÉCHANTILLON D'ANALYSE

2.1 L'appariement MiDAS

Pour l'analyse de cette réforme, nous mobilisons l'appariement MiDAS (Minima sociaux, Droits d'Assurance chômage et parcours Salariés) produit par la Dares, en collaboration avec la Cnaf et Pôle Emploi (maintenant France Travail). Cette base de données est un appariement de plusieurs sources administratives : le fichier Historique Statistique (FHS) et le Fichier National des Allocataires (FNA) de Pôle Emploi, relatifs aux personnes inscrites à Pôle Emploi et renseignant des informations sur leurs caractéristiques, leurs trajectoires en termes d'emploi, d'inscription et d'indemnisation, ainsi que sur les éventuelles formations suivies ; les fichiers de Mouvements de Main d'Oeuvre (MMO) issus de la DSN (Déclaration Sociale Nominative), qui fournissent des informations sur les contrats de travail ; les fichiers Allstat-FR6 de la Cnaf, qui renseignent pour les bénéficiaires de prestations sociales gérées par la Cnaf les informations relatives au calcul de ces prestations, à leurs montants et à leur versement.

Les données MiDAS couvrent l'ensemble des individus qui au moins une fois depuis le 1^{er} janvier 2017 sont inscrits à Pôle Emploi ou bénéficiaires du Revenu de solidarité

active (RSA), de la prime d'activité (PA) ou de l'allocation adulte handicapé (AAH) ¹. Pour chaque individu entrant dans ce champ, la base MiDAS renseigne l'ensemble de ses contrats de travail présents dans MMO, avec au moins un jour actif depuis le 1^{er} janvier 2017. Elle renseigne aussi l'ensemble de ses informations présentes dans Allstat-FR6 depuis le millésime 2017. En ce qui concerne les informations des fichiers de Pôle Emploi, nous disposons pour chaque individu de son historique en termes d'inscription depuis 2012, et de son historique en termes d'indemnisation depuis 1993.

La base MiDAS renseigne donc des informations très détaillées sur les trajectoires des individus en âge de travailler étant passés depuis 2017 soit par Pôle Emploi, soit par les minima sociaux. En revanche, nous ne disposons pas d'information sur les individus actifs et potentiellement affectés par la réforme du SJR mais qui, pour plusieurs raisons sont soit présents uniquement dans MMO, soit absents de toutes les sources constitutives de MiDAS (absence de périodes de chômage, non-recours ou non-éligibilité aux indemnités chômage ou aux minima sociaux, etc.).

Les résultats de ce rapport sont obtenus à partir d'un échantillon de 50% des individus présents dans la vague 4 de MiDAS.

2.2 L'échantillon d'analyse

Notre analyse porte sur les trajectoires des individus ayant une fin de contrat entre janvier 2021 et décembre 2022. L'implémentation de notre stratégie nécessite plusieurs restrictions à opérer au sein de ce sous-ensemble de MiDAS. Ces restrictions s'opèrent à la fois sur les carrières des individus et sur les caractéristiques des contrats, puisque notre analyse mobilise des fins de contrat.

1. En ce qui concerne les bénéficiaires de ces prestations gérées par la Cnaf, entrent dans le champ MiDAS le bénéficiaire et son éventuel conjoint au sein du foyer social. Les éventuelles personnes à charge au sein des foyers sociaux n'entrent pas dans le champ de l'appariement. Pour l'AAH, cette prestation étant individuelle (même si pour les personnes en couple, le montant de la prestation est fonction des ressources du conjoint), seul le bénéficiaire entre dans le champ de MiDAS.

Restrictions sur les carrières individuelles. Nous enlevons tout d'abord de la base l'ensemble des individus susceptibles d'être concernés par des règles de l'assurance chômage particulières ou d'être observés de manière imparfaite dans les données. Nous excluons ainsi les individus relevant du régime des intermittents du spectacle, qui sont sujets à des règles spécifiques (nous supprimons tous les individus ouvrant un droit au titre des annexes 8 et 10). Nous excluons par ailleurs les individus ayant été contractuels de la fonction publique. La fonction publique étant intégrée de manière progressive dans les données de la DSN, ils ont une probabilité plus élevée d'être observés de manière incomplète.

Restriction sur les contrats considérés. À l'exception des restrictions individuelles mentionnées ci-dessus, l'ensemble des contrats de travail présents dans la base MMO est utilisé pour reconstruire les trajectoires professionnelles des individus restants. Comme indiqué précédemment, le statut de l'individu dépend toutefois de la date de fin de contrat et de son éligibilité à l'assurance chômage. Ainsi, nous isolons parmi les contrats observés, un sous-ensemble de contrats susceptibles d'ouvrir des droits à l'assurance chômage. Ce sous-ensemble est déterminé après simulation de la condition d'éligibilité, à chaque fin de chaque contrat, en s'appuyant sur les informations relatives aux trajectoires professionnelles disponibles dans les MMO. Les conditions d'éligibilité appliquées pour cette sélection sont celles en vigueur autour de la réforme du SJR (entre août et décembre 2021), à savoir avoir travaillé au moins 4 mois au cours des 24 ou 36 derniers mois selon l'âge de l'individu à la fin du contrat. En accord avec la législation relative aux conditions d'éligibilité, nous excluons également les contrats dont les motifs de rupture ne permettent pas de bénéficier de l'assurance chômage². De plus, nous nous concentrons sur les fins de contrat suscep-

2. Les motifs de fin de contrat exclus sont les suivants (codes correspondant à la variable de motif de fin de contrat dans les MMO) : fin de période d'essai à l'initiative du salarié (035), rupture anticipée d'un CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ou contrat de mission à l'initiative du salarié (037), départ à la retraite à l'initiative du salarié (039), prise d'acte de la rupture de contrat de travail (058), démission (059), décès du salarié (066), révocation suite à abandon de poste (070).

tibles d'ouvrir un *nouveau* droit, en excluant les individus disposant encore d'un droit en cours. Enfin, nous retirons de la base d'analyse les contrats appartenant aux catégories socioprofessionnelles 1 ou 2 (Agriculteurs et Artisans, commerçants et chefs d'entreprise), peu susceptibles de recourir à l'assurance chômage.

Impact des critères de sélection sur la taille de l'échantillon. La figure 2.1 détaille l'impact successif des critères de sélection en termes de nombre de contrat et d'individus pour les différentes années observées dans MiDAS³. Les différents critères de sélection amputent les données de près de la moitié des individus et des contrats qui terminent au cours de la période. Il est important de noter que la sélection est relativement stable au cours du temps. Cette stabilité est néanmoins le résultat de deux tendances contradictoires : de plus en plus d'individus du secteur public sont retirés de l'échantillon étant donné que le secteur public est inclus progressivement dans les données. D'autre part, moins de contrats et d'individus sont enlevés du fait de la non-vérification de la condition d'affiliation. Cette tendance est normale étant donné que la vérification de la condition d'affiliation nécessite une profondeur temporelle entre deux et trois ans selon l'âge de l'individu.

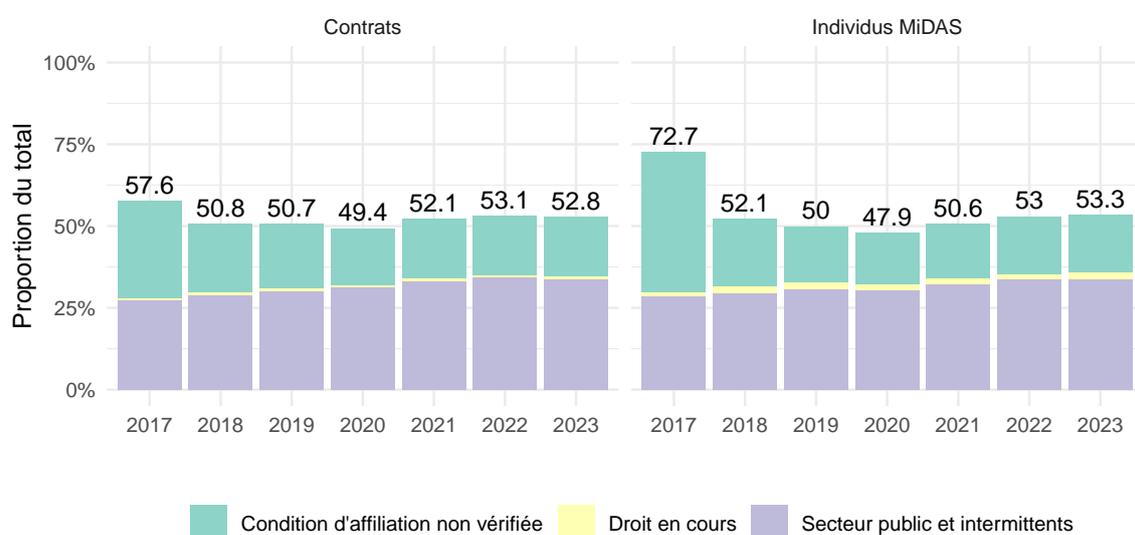
2.3 Statistiques descriptives des échantillons

Les fins de contrat en septembre et octobre. Nous commençons par décrire les différences entre les fin de contrat de septembre et octobre 2021, puis élargissons l'analyse à un horizon plus long.

Fluctuations saisonnières sur le marché du travail Les figures 2.2 montrent pour les années 2018, 2019 et 2021 des fluctuations similaires en termes d'embauches et de fin de contrat, tant du point de vue mensuelle qu'infra-mensuelle. On observe en effet

3. Pour des raisons computationnelles, nous avons effectué cette analyse descriptive de la sélection des observations MiDAS sur un échantillon aléatoire de 10 % des individus MiDAS. Le reste de l'analyse est effectué à partir de 50% de l'échantillon MiDAS.

FIGURE 2.1 – Sélection de la base initiale

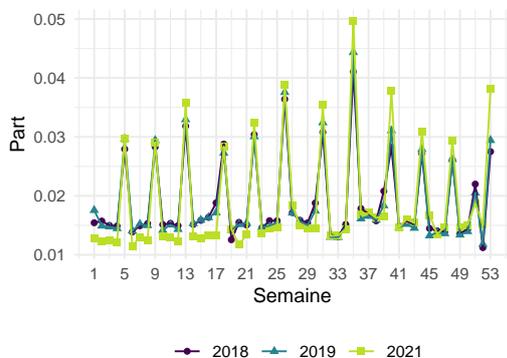


Notes : L'échantillon utilisé pour cette figure est constitué d'un tirage aléatoire de 10 % de l'échantillon total des fins de contrat observées dans les données MMO (sans sélection).

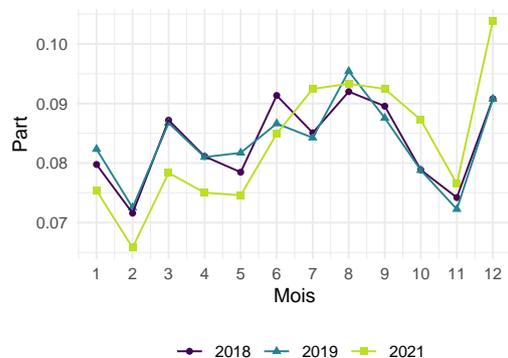
une forte saisonnalité infra-mensuelle, marquée par des pics d'embauches et de fins de contrat en fin et début de mois. De plus, les pics de fins de contrat coïncident avec des périodes d'embauches importantes, notamment après l'été, pour ces trois mêmes années.

Caractéristiques de l'échantillon. Le tableau 2.1 présente les principales caractéristiques des fins de contrats et individus associés pour les mois d'avril, septembre et octobre 2021 et 2022. La composition démographique montre une prédominance des hommes et une distribution par âge concentrée sur les 25-34 ans. Si l'on s'intéresse aux mois de septembre et d'octobre, les fins de contrat présentent une alternance saisonnière marquée : les contrats temporaires (CTT) dominent en octobre (+7 points pour les hommes en octobre 2021 par rapport à septembre en 2021, +6 pour les femmes), tandis que les CDD deviennent moins fréquents en octobre (-8 points pour les hommes comme pour les femmes). Les CDI suivent la même tendance que les CTT avec une légère augmentation en octobre. Cette évolution s'accompagne d'un recul

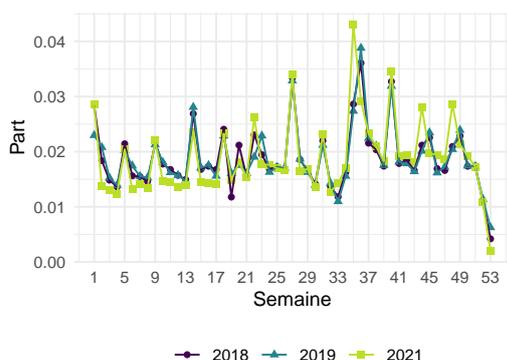
FIGURE 2.2 – Nombre de fins de contrat et d’embauches par semaine, mois et année - Échantillon total



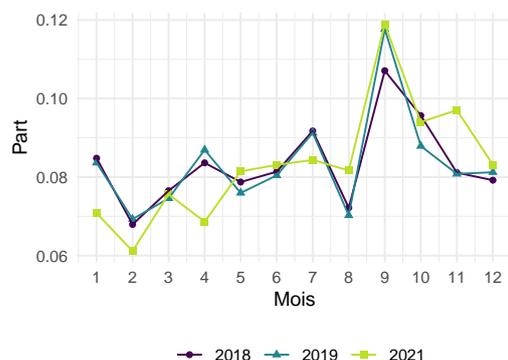
(a) Part de fins de contrat par semaine et par année



(b) Nombre de fins de contrat par mois et par année



(c) Nombre d’embauches par semaine et par année



(d) Nombre d’embauches par mois et par année

Notes : L'échantillon total présenté dans ce tableau est basé sur 10% des individus présents dans MiDAS.

notable des fins de contrats de jeunes travailleurs (15-24 ans) et d’une modification de la durée des contrats se terminant, les engagements de plus de 6 mois cédant la place à des contrats plus courts, particulièrement ceux de 1 à 2 mois.

La comparaison avec 2022 met en évidence à la fois des constantes saisonnières et des évolutions structurelles. Les variations de genre et d’âge suivent un schéma récurrent, tout comme l’alternance CDD/CDT. Cependant, des transformations profondes se dessinent sur la période : la part des fins CDI progresse significativement ne particulier pour les femmes (de 29% à 34%), les contrats longs deviennent en consé-

quence plus fréquents (de 34% à 42% pour les plus de 6 mois pour les femmes entre octobre 2021 et 2022 et de 24 à 29% pour les hommes), les rémunérations de base des contrats se terminant sont mois souvent en dessous du SMIC. Enfin, la proportion de travailleurs avec une part d'inter-contrats élevée diminue sensiblement (de 10% à 7% pour la tranche 70-100% pour les femmes et de 9 à 7% pour les hommes). La répartition de ces durées reste néanmoins peu changée dans le reste de la distribution.

La structure des contrats se caractérise par une polarisation des durées, avec une forte représentation des contrats très courts (0-2 semaines) et très longs (plus de 6 mois). Les niveaux de rémunération se concentrent principalement autour de deux seuils : 0,9-1,1 SMIC.

Le tableau 2.2 détaille la répartition professionnelle. Les ouvriers non qualifiés et qualifiés constituent les catégories socioprofessionnelles la plus représentée parmi les fins de contrats, suivis des personnels des services directs aux particuliers, avec très légère saisonnalité. Ces variations saisonnières dans la composition de l'échantillon devront être prises en compte dans l'interprétation des résultats.

Caractéristiques des catégories de durées inter-contrat. La Figure 2.3 montre l'évolution du nombre de contrats selon la durée inter-contrat à plusieurs mois de la période d'analyse. La durée inter-contrat est définie comme la proportion de jours non travaillés au cours de la PRC. Cette durée est directement liée à la diminution du SJR et, par conséquent, à la réduction de l'allocation journalière. Nous distinguons neuf groupes en fonction de la part que représentent les durées d'inter-contrat dans la PRC des individus : 0%, 0-10%, 10-20%, 20-30%, 30-40%, 40-50%, 50-60%, 60-70%, > 70%. Les résultats montrent tout d'abord des effectifs importants de chacune des catégories considérées à toutes les périodes. En proportion, nous observons également une légère baisse de la part des fins de contrats à forte de part de durée inter-contrat (supérieur à 20%) qui représentent plus de 59.8% pour les hommes et 52.3% pour les femmes des fin de contrat en octobre 2021. En Octobre 2022, ces proportions sont

respectivement de 52.8% et 44.9%.

Les tableaux 2.3 et 2.6 présentent les caractéristiques des différentes catégories pour septembre 2021 et 2022. On observe pour ces différentes catégories de durée inter-contrat des différences importantes concernant les travailleurs et les caractéristiques des contrats. Les contrats avec aucune durée inter-contrat (0%) sont très majoritairement des CDI (74% pour les femmes, 67% pour les hommes). Ce sont donc logiquement des contrats de plus longue durée (89% de plus de 6 mois pour les femmes et 87% pour les hommes). La part des travailleurs âgés parmi ces fins de contrats est aussi nettement plus importante (20% pour les femmes et 15% pour les hommes).

Au fur et à mesure que l'on considère une durée inter-contrat plus importante, la part de CDI diminue, tout comme la part des contrats de longue durée. A l'autre bout du spectre, les contrats se terminant avec une durée inter-contrat plus élevée concerne plus souvent des jeunes travailleurs (54% des femmes sont des travailleurs de moins de 34 ans et 56% des hommes), des travailleurs terminant une CDD (49% pour les femmes 28% pour les hommes) ou un CTT (49% pour les femmes 69% pour les hommes) d'une durée de moins de 2 semaines (66% pour les femmes et 68% pour les hommes).

Le gradient de recours semble aussi très important, alors que 38% des contrats avec une durée inter-contrat nulle est de 38% pour les femmes et 39% pour les hommes, elle décroît rapidement pour les inter-contrats compris entre 0 à 10% pour se stabiliser à 6% à partir de 10% de durée inter-contrat pour les femmes et 4% pour les hommes.

La table 2.4 décrit la répartition des PCS selon la durée inter-contrat et montre un gradient social assez net avec des PCS plus modestes surreprésentées parmi les durées inter-contrat élevées.

La comparaison avec les caractéristiques des fins de contrat de septembre 2022 montre des différences marginales, mais n'indique pas de changement important dans ces répartitions.

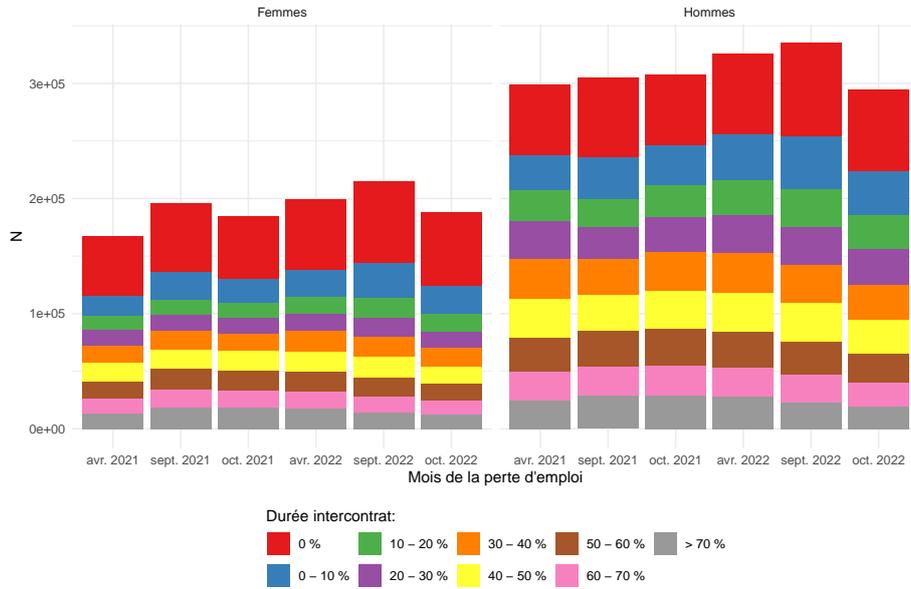
TABLEAU 2.1 – Caractéristiques (en %) des fins de contrat en 2021 et 2022 - Échantillon d'analyse par catégories de durées inter-contrat

	Femmes						Hommes					
	2021			2022			2021			2022		
	avr.	sept.	oct.									
Âge												
15-24 ans	0.16	0.23	0.18	0.17	0.23	0.18	0.18	0.23	0.19	0.19	0.23	0.19
25-34 ans	0.27	0.27	0.28	0.27	0.26	0.27	0.3	0.29	0.29	0.29	0.29	0.29
35-44 ans	0.23	0.21	0.23	0.24	0.21	0.23	0.24	0.22	0.24	0.24	0.22	0.24
45-52 ans	0.17	0.15	0.16	0.16	0.15	0.16	0.15	0.14	0.15	0.15	0.14	0.15
53 ans +	0.17	0.15	0.15	0.16	0.14	0.16	0.13	0.12	0.13	0.13	0.12	0.13
Nature du dernier contrat												
CDD	0.31	0.43	0.35	0.34	0.41	0.34	0.14	0.26	0.18	0.18	0.26	0.19
CDI	0.32	0.28	0.29	0.31	0.29	0.34	0.22	0.2	0.21	0.23	0.21	0.24
CDT	0.36	0.29	0.35	0.34	0.3	0.32	0.62	0.52	0.59	0.57	0.51	0.54
Autre	0	0	0	0	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
Durée du dernier contrat												
Moins de 2 semaines	0.37	0.35	0.39	0.38	0.33	0.37	0.44	0.43	0.44	0.43	0.41	0.43
entre 2 semaines et 1 mois	0.14	0.13	0.14	0.12	0.12	0.13	0.17	0.15	0.18	0.15	0.15	0.16
entre 1 et 2 mois	0.04	0.04	0.05	0.04	0.04	0.05	0.06	0.05	0.08	0.06	0.05	0.07
entre 2 et 3 mois	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.03	0.02
entre 3 et 6 mois	0.06	0.06	0.05	0.08	0.06	0.04	0.05	0.05	0.04	0.07	0.05	0.04
plus de 6 mois	0.36	0.39	0.34	0.35	0.42	0.4	0.25	0.3	0.24	0.26	0.3	0.29
Recours	0.16	0.16	0.16	0.17	0.18	0.19	0.12	0.13	0.12	0.13	0.14	0.15
Salaire												
0.0 à 0.5 SMIC	0.43	0.4	0.43	0.43	0.39	0.41	0.41	0.41	0.41	0.4	0.4	0.41
0.5 à 0.9 SMIC	0.17	0.2	0.17	0.16	0.21	0.17	0.14	0.16	0.13	0.13	0.17	0.13
0.9 à 1.1 SMIC	0.17	0.19	0.19	0.19	0.2	0.2	0.17	0.18	0.19	0.19	0.2	0.21
1.1 à 1.5 SMIC	0.13	0.12	0.11	0.13	0.11	0.12	0.15	0.13	0.14	0.15	0.12	0.14
2 SMIC +	0.11	0.1	0.1	0.1	0.09	0.09	0.14	0.11	0.12	0.12	0.11	0.11
Part intercontrat												
0 %	0.31	0.3	0.29	0.31	0.33	0.34	0.21	0.23	0.2	0.22	0.24	0.24
0 - 10 %	0.1	0.13	0.12	0.12	0.14	0.13	0.1	0.12	0.11	0.12	0.14	0.13
10 - 20 %	0.07	0.07	0.07	0.07	0.08	0.08	0.09	0.08	0.09	0.09	0.1	0.1
20 - 30 %	0.08	0.07	0.07	0.08	0.07	0.08	0.11	0.09	0.1	0.1	0.1	0.1
30 - 40 %	0.09	0.08	0.08	0.09	0.08	0.08	0.12	0.1	0.11	0.11	0.1	0.1
40 - 50 %	0.1	0.09	0.09	0.09	0.08	0.08	0.11	0.1	0.11	0.1	0.1	0.1
50 - 60 %	0.09	0.09	0.09	0.08	0.08	0.08	0.1	0.1	0.1	0.09	0.09	0.09
60 - 70 %	0.07	0.08	0.08	0.07	0.06	0.06	0.08	0.08	0.08	0.08	0.07	0.07
> 70 %	0.08	0.1	0.1	0.09	0.07	0.07	0.08	0.09	0.09	0.09	0.07	0.07
N	167 095	195 401	184 168	198 806	214 729	188 246	298 863	304 804	307 544	325 881	334 809	294 266

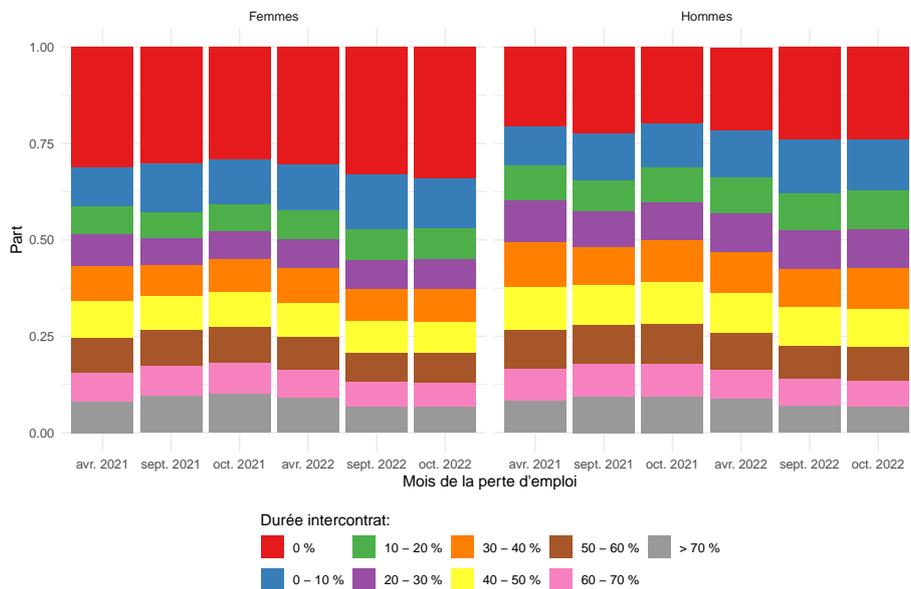
Note :L'échantillon considéré ici correspond à l'ensemble des fins de contrat terminant aux mois et années mentionnés en colonne. Il se restreint aux individus hors du secteur public, qui ne sont pas intermittents, qui vérifient les conditions d'affiliation, et qui n'ont pas de droit en cours au moment de la fin de contrat.

FIGURE 2.3 – Effectifs et répartition des durées inter-contrat des fins de contrat

(a) Nombre



(b) Part



Source : MiDAS

TABLEAU 2.2 – Répartition des PCS (en %) des fins de contrat 2021 et 2022

	Femmes						Hommes					
	2021			2022			2021			2022		
	avr.	sept.	oct.									
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.04	0.05	0.05	0.05
Chauffeurs	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.07	0.06	0.07	0.07	0.06	0.07
Contremaîtres, agents de maîtrise	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02
Employés administratifs d'entreprise	0.13	0.15	0.13	0.13	0.15	0.13	0.03	0.05	0.04	0.03	0.05	0.04
Employés de commerce	0.13	0.14	0.14	0.14	0.14	0.15	0.04	0.05	0.04	0.05	0.05	0.05
Ouvriers agricoles	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.04	0.03	0.03	0.04	0.03
Ouvriers non qualifiés												
manutentionnaires, déménageurs, tri, services d'exploitation des transports, et divers industriel	0.13	0.1	0.11	0.11	0.09	0.1	0.18	0.16	0.17	0.16	0.15	0.16
de production : chimie/pharmacie, agroalimentaire, céramique, métallurgie	0.05	0.03	0.04	0.04	0.03	0.03	0.04	0.03	0.03	0.04	0.03	0.03
de production : textile, bois, imprimerie	0.01	0.01	0.01	0	0	0	0	0	0	0	0	0
de production et contrôle de métal, et électronique	0	0	0	0	0	0	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
de type artisanal	0.09	0.07	0.07	0.08	0.07	0.08	0.09	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08
des travaux publics et de l'extraction	0	0	0	0	0	0	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Ouvriers qualifiés												
de la manutention, du magasinage et du transport	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.02	0.09	0.08	0.08	0.09	0.08	0.08
de type artisanal	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.13	0.11	0.13	0.13	0.11	0.13
de type industriel	0.06	0.04	0.05	0.05	0.04	0.04	0.14	0.11	0.12	0.12	0.11	0.12
Personnels des services directs aux particuliers	0.14	0.2	0.2	0.19	0.2	0.21	0.04	0.08	0.07	0.07	0.08	0.08
Professions intermédiaires												
administratives et commerciales des entreprises	0.05	0.06	0.05	0.05	0.06	0.06	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.02
de la santé et du travail social	0.06	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Techniciens	0.01	0.02	0.01	0.01	0.02	0.01	0.03	0.03	0.02	0.03	0.03	0.02
N	167 095	195 401	184 168	198 806	214 729	188 246	298 863	304 804	307 544	325 881	334 809	294 266

Note :L'échantillon considéré ici correspond à l'ensemble des fins de contrat terminant aux mois et années mentionnés en colonne. Il se restreint aux individus hors du secteur public, qui ne sont pas intermittents, qui vérifient les conditions d'affiliation, et qui n'ont pas de droit en cours au moment de la fin de contrat.

TABLEAU 2.3 – Caractéristiques des fins de contrat par catégories de durées inter-contrat en Septembre 2021

	Femmes									Hommes								
	0 %	0 - 10 %	10 - 20 %	20 - 30 %	30 - 40 %	40 - 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	> 70 %	0 %	0 - 10 %	10 - 20 %	20 - 30 %	30 - 40 %	40 - 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	> 70 %
Âge																		
15-24 ans	0.13	0.31	0.25	0.24	0.24	0.26	0.24	0.27	0.29	0.18	0.3	0.23	0.21	0.21	0.22	0.23	0.26	0.28
25-34 ans	0.26	0.32	0.28	0.28	0.27	0.27	0.28	0.25	0.25	0.27	0.32	0.3	0.3	0.29	0.29	0.3	0.31	0.28
35-44 ans	0.25	0.16	0.19	0.19	0.2	0.19	0.2	0.2	0.19	0.23	0.19	0.22	0.23	0.23	0.22	0.22	0.2	0.21
45-52 ans	0.17	0.11	0.15	0.16	0.15	0.15	0.14	0.14	0.13	0.16	0.11	0.14	0.15	0.15	0.14	0.13	0.13	0.12
53 ans +	0.2	0.1	0.13	0.13	0.14	0.13	0.14	0.13	0.13	0.15	0.08	0.11	0.12	0.12	0.12	0.12	0.1	0.11
Nature du dernier contrat																		
CDD	0.23	0.56	0.54	0.51	0.49	0.51	0.48	0.48	0.49	0.25	0.34	0.24	0.22	0.23	0.26	0.26	0.27	0.28
CDI	0.74	0.21	0.12	0.07	0.05	0.04	0.03	0.02	0.02	0.67	0.2	0.09	0.06	0.04	0.03	0.03	0.02	0.02
CDT	0.02	0.22	0.33	0.41	0.45	0.45	0.49	0.5	0.49	0.05	0.43	0.65	0.7	0.71	0.7	0.7	0.7	0.69
Autre	0	0.01	0.01	0.01	0	0	0	0	0	0.03	0.03	0.02	0.02	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01
Durée du dernier contrat																		
Moins de 2 semaines	0.05	0.27	0.35	0.42	0.48	0.49	0.56	0.61	0.66	0.07	0.35	0.46	0.49	0.53	0.57	0.6	0.65	0.68
entre 2 semaines et 1 mois	0.03	0.15	0.22	0.21	0.18	0.17	0.16	0.16	0.16	0.03	0.14	0.21	0.22	0.21	0.18	0.17	0.17	0.17
entre 1 et 2 mois	0.01	0.04	0.05	0.05	0.04	0.05	0.05	0.05	0.06	0.01	0.05	0.07	0.07	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05
entre 2 et 3 mois	0.01	0.03	0.04	0.04	0.04	0.05	0.05	0.05	0.06	0.01	0.03	0.03	0.04	0.04	0.04	0.03	0.04	0.04
entre 3 et 6 mois	0.02	0.04	0.07	0.08	0.09	0.11	0.11	0.09	0.05	0.02	0.04	0.05	0.06	0.06	0.08	0.08	0.06	0.04
plus de 6 mois	0.89	0.46	0.28	0.19	0.16	0.14	0.08	0.04	0.01	0.87	0.38	0.18	0.12	0.1	0.08	0.06	0.03	0.01
Recours	0.38	0.14	0.06	0.05	0.04	0.05	0.05	0.05	0.05	0.39	0.13	0.04	0.03	0.03	0.03	0.04	0.04	0.04
Salaire																		
0.0 à 0.5 SMIC	0.21	0.35	0.43	0.46	0.48	0.48	0.53	0.58	0.62	0.17	0.34	0.42	0.44	0.48	0.51	0.54	0.58	0.61
0.5 à 0.9 SMIC	0.22	0.25	0.21	0.19	0.19	0.2	0.17	0.15	0.13	0.17	0.2	0.17	0.17	0.17	0.16	0.15	0.13	0.12
0.9 à 1.1 SMIC	0.23	0.19	0.18	0.18	0.17	0.17	0.16	0.15	0.14	0.23	0.19	0.17	0.17	0.16	0.15	0.15	0.14	0.14
1.1 à 1.5 SMIC	0.19	0.12	0.11	0.1	0.09	0.09	0.08	0.06	0.05	0.23	0.15	0.13	0.12	0.11	0.1	0.09	0.07	0.06
2 SMIC +	0.16	0.09	0.08	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06	0.06	0.2	0.11	0.11	0.1	0.09	0.08	0.08	0.07	0.07
N	58 963	24 585	13 442	13 467	15 923	17 307	17 762	15 346	18 606	68 814	36 374	25 056	27 786	30 389	31 553	30 757	25 547	28 528

Note :L'échantillon considéré ici correspond à l'ensemble des fins de contrat terminant en septembre 2021. Il se restreint aux individus hors du secteur public, qui ne sont pas intermittents, qui vérifient les conditions d'affiliation, et qui n'ont pas de droit en cours au moment de la fin de contrat.

TABLEAU 2.4 – Répartition des PCS des fins de contrat par catégories de durées inter-contrat en Septembre 2021

	Femmes									Hommes								
	0 %	0 - 10 %	10 - 20 %	20 - 30 %	30 - 40 %	40 - 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	> 70 %	0 %	0 - 10 %	10 - 20 %	20 - 30 %	30 - 40 %	40 - 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	> 70 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0.1	0.06	0.03	0.03	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.14	0.05	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Chauffeurs	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.06	0.07	0.08	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06	0.05
Contremaîtres, agents de maîtrise	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.03	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Employés administratifs d'entreprise	0.19	0.18	0.15	0.13	0.12	0.12	0.11	0.11	0.1	0.08	0.07	0.04	0.03	0.03	0.04	0.04	0.04	0.05
Employés de commerce	0.14	0.13	0.14	0.13	0.13	0.14	0.14	0.15	0.17	0.06	0.05	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.05	0.06
Ouvriers agricoles	0.01	0.02	0.02	0.03	0.04	0.03	0.03	0.03	0.03	0.04	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.04	0.04
Ouvriers non qualifiés																		
manutentionnaires, déménageurs, tri, services d'exploitation des transports, et divers industriel	0.02	0.07	0.1	0.13	0.16	0.15	0.16	0.16	0.14	0.04	0.13	0.16	0.19	0.2	0.2	0.21	0.23	0.24
de production : chimie/pharmacie, agroalimentaire, céramique, métallurgie	0.01	0.03	0.04	0.05	0.05	0.05	0.06	0.05	0.05	0.01	0.03	0.04	0.03	0.04	0.04	0.05	0.04	0.05
de production : textile, bois, imprimerie	0	0	0	0.01	0.01	0	0.01	0.01	0.01	0	0	0	0	0	0	0.01	0	0
de production et contrôle de métal, et électronique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0	0
de type artisanal	0.09	0.07	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06	0.06	0.08	0.08	0.07	0.08	0.08	0.08	0.08	0.09	0.08	0.09
des travaux publics et de l'extraction	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0	0.00	0	0	0	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Ouvriers qualifiés																		
de la manutention, du magasinage et du transport	0.01	0.02	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.02	0.03	0.04	0.07	0.1	0.1	0.11	0.1	0.1	0.09	0.08
de type artisanal	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.12	0.12	0.13	0.13	0.12	0.11	0.1	0.09	0.08
de type industriel	0.02	0.03	0.04	0.06	0.06	0.07	0.07	0.06	0.05	0.08	0.1	0.14	0.13	0.13	0.12	0.11	0.1	0.09
Personnels des services directs aux particuliers	0.21	0.2	0.21	0.18	0.18	0.17	0.19	0.2	0.22	0.09	0.07	0.06	0.06	0.06	0.07	0.09	0.09	0.11
Professions intermédiaires																		
administratives et commerciales des entreprises	0.1	0.08	0.05	0.04	0.04	0.04	0.03	0.02	0.03	0.05	0.04	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
de la santé et du travail social	0.05	0.06	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05	0.05	0.04	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Techniciens	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.07	0.05	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01
N	58 963	24 585	13 442	13 467	15 923	17 307	17 762	15 346	18 606	68 814	36 374	25 056	27 786	30 389	31 553	30 757	25 547	28 528

Note :L'échantillon considéré ici correspond à l'ensemble des fins de contrat terminant en septembre 2021. Il se restreint aux individus hors du secteur public, qui ne sont pas intermittents, qui vérifient les conditions d'affiliation, et qui n'ont pas de droit en cours au moment de la fin de contrat.

TABLEAU 2.5 – Répartition des PCS des fins de contrat par catégories de durées inter-contrat en Septembre 2022

	Femmes									Hommes								
	0 %	0 - 10 %	10 - 20 %	20 - 30 %	30 - 40 %	40 - 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	> 70 %	0 %	0 - 10 %	10 - 20 %	20 - 30 %	30 - 40 %	40 - 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	> 70 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0.11	0.05	0.03	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.13	0.05	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Chauffeurs	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.06	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06	0.05
Contremaîtres, agents de maîtrise	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.03	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Employés administratifs d'entreprise	0.19	0.18	0.13	0.12	0.11	0.11	0.1	0.1	0.1	0.07	0.06	0.04	0.03	0.03	0.04	0.04	0.04	0.04
Employés de commerce	0.14	0.13	0.13	0.14	0.13	0.13	0.14	0.15	0.15	0.07	0.05	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.05
Ouvriers agricoles	0.01	0.02	0.02	0.03	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.03	0.03	0.03	0.03	0.04	0.04	0.04	0.04	0.05
Ouvriers non qualifiés																		
manutentionnaires, déménageurs, tri, services d'exploitation des transports, et divers industriel	0.02	0.08	0.11	0.14	0.15	0.15	0.16	0.16	0.13	0.04	0.13	0.17	0.19	0.2	0.2	0.22	0.23	0.23
de production : chimie/pharmacie, agroalimentaire, céramique, métallurgie	0.01	0.03	0.04	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.01	0.03	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.05	0.05
de production : textile, bois, imprimerie	0	0	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0	0	0	0	0	0.01	0	0.01	0.01
de production et contrôle de métal, et électronique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0
de type artisanal	0.09	0.07	0.08	0.07	0.06	0.06	0.07	0.07	0.08	0.07	0.07	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.09	0.08
des travaux publics et de l'extraction	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Ouvriers qualifiés																		
de la manutention, du magasinage et du transport	0.01	0.02	0.04	0.03	0.04	0.03	0.03	0.03	0.02	0.03	0.08	0.11	0.1	0.1	0.11	0.1	0.09	0.09
de type artisanal	0.02	0.02	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.13	0.12	0.13	0.13	0.11	0.1	0.09	0.08	0.08
de type industriel	0.02	0.03	0.05	0.06	0.06	0.06	0.06	0.05	0.05	0.08	0.11	0.13	0.14	0.13	0.12	0.11	0.11	0.1
Personnels des services directs aux particuliers	0.2	0.19	0.2	0.18	0.19	0.2	0.21	0.2	0.23	0.09	0.08	0.07	0.06	0.08	0.08	0.09	0.1	0.1
Professions intermédiaires																		
administratives et commerciales des entreprises	0.09	0.07	0.04	0.04	0.04	0.03	0.03	0.03	0.03	0.05	0.03	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
de la santé et du travail social	0.04	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05	0.05	0.04	0.05	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Techniciens	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.07	0.04	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01
N	70 788	30 700	17 427	15 794	17 805	17 816	16 321	13 779	14 299	80 729	46 160	32 593	33 054	33 507	33 208	28 955	23 511	23 092

Note :L'échantillon considéré ici correspond à l'ensemble des fins de contrat terminant en septembre 2022. Il se restreint aux individus hors du secteur public, qui ne sont pas intermittents, qui vérifient les conditions d'affiliation, et qui n'ont pas de droit en cours au moment de la fin de contrat.

TABLEAU 2.6 – Caractéristiques des fins de contrat par catégories de durées inter-contrat en Septembre 2022

	Femmes									Hommes								
	0 %	0 - 10 %	10 - 20 %	20 - 30 %	30 - 40 %	40 - 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	> 70 %	0 %	0 - 10 %	10 - 20 %	20 - 30 %	30 - 40 %	40 - 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	> 70 %
Âge																		
15-24 ans	0.13	0.35	0.27	0.26	0.26	0.27	0.26	0.28	0.26	0.18	0.3	0.24	0.23	0.22	0.25	0.24	0.26	0.25
25-34 ans	0.27	0.29	0.28	0.27	0.27	0.24	0.24	0.25	0.23	0.27	0.31	0.3	0.29	0.28	0.29	0.29	0.29	0.27
35-44 ans	0.25	0.16	0.2	0.2	0.2	0.2	0.21	0.19	0.19	0.24	0.2	0.22	0.22	0.22	0.21	0.22	0.21	0.21
45-52 ans	0.18	0.11	0.14	0.14	0.15	0.15	0.15	0.14	0.13	0.16	0.11	0.14	0.15	0.15	0.13	0.13	0.13	0.12
53 ans +	0.17	0.09	0.12	0.12	0.13	0.13	0.14	0.15	0.19	0.15	0.08	0.1	0.11	0.12	0.12	0.12	0.12	0.14
Nature du dernier contrat																		
CDD	0.23	0.57	0.51	0.48	0.48	0.49	0.47	0.45	0.48	0.25	0.33	0.24	0.22	0.24	0.26	0.26	0.26	0.27
CDI	0.73	0.14	0.09	0.07	0.05	0.04	0.03	0.02	0.02	0.68	0.14	0.07	0.05	0.04	0.03	0.03	0.02	0.02
CDT	0.03	0.28	0.39	0.44	0.47	0.47	0.5	0.53	0.49	0.05	0.49	0.66	0.72	0.71	0.69	0.7	0.71	0.7
Autre	0	0.01	0.01	0.01	0	0	0	0	0	0.02	0.04	0.03	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01
Durée du dernier contrat																		
Moins de 2 semaines	0.05	0.3	0.41	0.45	0.48	0.5	0.56	0.62	0.66	0.06	0.38	0.46	0.5	0.54	0.55	0.59	0.65	0.68
entre 2 semaines et 1 mois	0.02	0.16	0.2	0.19	0.18	0.16	0.16	0.16	0.17	0.02	0.16	0.22	0.22	0.21	0.19	0.18	0.18	0.18
entre 1 et 2 mois	0.01	0.04	0.06	0.06	0.06	0.05	0.05	0.06	0.06	0.01	0.06	0.09	0.08	0.07	0.06	0.06	0.06	0.06
entre 2 et 3 mois	0.01	0.03	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.05	0.05	0.01	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.04	0.03
entre 3 et 6 mois	0.02	0.06	0.07	0.09	0.09	0.1	0.1	0.08	0.05	0.02	0.05	0.05	0.06	0.06	0.07	0.07	0.05	0.04
plus de 6 mois	0.9	0.4	0.22	0.17	0.15	0.14	0.08	0.03	0.01	0.88	0.3	0.15	0.1	0.09	0.09	0.05	0.02	0.01
Recours	0.42	0.14	0.07	0.05	0.05	0.06	0.05	0.04	0.03	0.42	0.12	0.04	0.04	0.03	0.04	0.04	0.04	0.03
Salaire																		
0.0 à 0.5 SMIC	0.2	0.37	0.46	0.46	0.48	0.5	0.55	0.59	0.63	0.16	0.37	0.42	0.44	0.48	0.49	0.52	0.58	0.61
0.5 à 0.9 SMIC	0.25	0.26	0.2	0.19	0.19	0.19	0.16	0.15	0.13	0.17	0.2	0.17	0.17	0.16	0.16	0.15	0.13	0.13
0.9 à 1.1 SMIC	0.25	0.19	0.18	0.19	0.19	0.17	0.17	0.15	0.13	0.28	0.2	0.19	0.18	0.17	0.17	0.17	0.15	0.14
1.1 à 1.5 SMIC	0.16	0.09	0.08	0.09	0.08	0.08	0.07	0.06	0.06	0.21	0.12	0.11	0.11	0.1	0.09	0.08	0.07	0.06
2 SMIC +	0.14	0.08	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.17	0.1	0.11	0.1	0.09	0.08	0.08	0.07	0.07
N	70 788	30 700	17 427	15 794	17 805	17 816	16 321	13 779	14 299	80 729	46 160	32 593	33 054	33 507	33 208	28 955	23 511	23 092

Note :L'échantillon considéré ici correspond à l'ensemble des fins de contrat terminant en septembre 2022. Il se restreint aux individus hors du secteur public, qui ne sont pas intermittents, qui vérifient les conditions d'affiliation, et qui n'ont pas de droit en cours au moment de la fin de contrat.

En résumé

1. **Notre travail mobilise la base MiDAS** et en particulier l'appariement qu'elle propose entre le fichier historique statistique (FHS), le fichier national des allocataires (FNA) et les fichiers de Mouvements de main d'oeuvre (MMO).
2. **Notre échantillon se restreint aux fins de contrats éligibles** en 2018, 2019 et 2021. On exclut ainsi les travailleurs soumis à des règles d'indemnisation particulières et les fins de contrats ne pouvant donner lieu à indemnisation, de par leur nature ou parce que l'individu n'a pas assez travaillé pour être éligible.
3. **Notre échantillon d'analyse est représentatif des trajectoires donnant lieu à ouverture de droits.** Il comporte ainsi davantage d'hommes, de contrats courts et de rémunérations proches du SMIC.

CHAPITRE 3

ESTIMATION ET RÉSULTATS

3.1 Stratégie d'identification

Afin d'identifier l'effet causal de la réforme, nous recourons à une stratégie en différence de différences. Notre niveau d'observation est la fin de contrat, représentée une fois dans notre base de données, à la date de l'évènement. Pour chaque fin de contrat, nous disposons d'un ensemble d'indicateurs concernant la trajectoire de l'individu qui suit cette perte d'emploi (recours à l'assurance chômage, nombre de jours travaillés sur les X mois suivant la fin de contrat, types d'emplois repris, etc.). De manière générale, nous comparons ces variables d'intérêt pour les contrats se terminant avant l'entrée en vigueur de la réforme (1^{er} octobre 2021) et ceux se terminant après cette date. Comme la réforme affecte principalement les personnes aux trajectoires d'emploi hachées, nous utilisons les fins de contrat des individus ayant une faible durée d'inter-contrat dans leur période de référence comme groupe de contrôle. Autrement dit, nous concluons à un effet de la réforme si les différences de trajectoires post pertes d'emploi entre les fins de contrats post-octobre 2021 et celles pré-octobre 2021 sont différentes selon que l'on se focalise sur des individus ayant de faibles ou de fortes durées d'inter-contrats avant la perte de leur emploi.

3.1.1 Définition des groupes de traitement et de contrôle

La définition du traitement repose sur la durée d'inter-contrat, c'est-à-dire la proportion de jours non travaillés au cours de la PRC. Cette durée est directement liée à la diminution du SJR et, par conséquent, à la réduction de l'allocation journalière. Nous distinguons neuf groupes en fonction de la part que représentent les durées d'inter-contrat dans la PRC des individus : 0%, 0-10%, 10-20%, 20-30%, 30-40%, 40-50%, 50-60%, 60-70%, > 70%.

Nous retenons les individus du groupe "10-20%" comme groupe de contrôle. À première vue, le choix du groupe "0%" – correspondant aux individus ayant connu une période d'emploi continue sur la PRC – aurait pu sembler plus naturel, puisqu'il n'est pas directement affecté par la réforme. Toutefois, comme le montrent les statistiques descriptives précédentes, ce groupe, tout comme le groupe de durée entre 0 et 10%, se distingue par une grande stabilité de l'emploi et est donc susceptible de ne pas être sujet aux mêmes variations temporelles, ce qui pourrait biaiser les comparaisons. Le choix du groupe "10-20%", nous est ainsi apparu plus pertinent de part sa comparabilité avec les autres groupes. Nos résultats restent par ailleurs robustes à cette spécification.

Chacune de nos estimations consiste à prendre comme groupe de traitement un des groupes parmi 20-30%, 30-40%, 40-50%, 50-60%, 60-70% et > 70%, et à prendre le groupe "10-20%" comme groupe de contrôle.

3.1.2 Modèle

Formellement, nous estimons pour chaque groupe de traitement d ($d \in \{20 - 30\%, 30 - 40\%, 40 - 50\%, 50 - 60\%, 60 - 70\%, > 70\%\}$) une régression à partir d'un échantillon regroupant ce groupe d et le groupe de contrôle noté d_0 ($d_0 = 10 - 20\%$). On estime ainsi autant de régressions que l'on considère de groupes de traitement.

Nous définissons D_f la modalité de durée inter-contrat associée à la fin de contrat

f , cette fin ayant lieu à la date t . Pour chaque groupe de traitement d , on estime l'équation suivante :

$$Y_{ft} = \alpha^d + \tau_t^d \mathbf{1}\{D_f = d\} + X_f \beta_t^d + \lambda_t + \gamma^d \mathbf{1}\{D_f = d\} + \varepsilon_{ft} \quad (3.1)$$

les paramètres sont ainsi spécifiques à la durée inter-contrat du groupe de traitement considéré (d) et s'interprètent relativement au groupe de contrôle (d_0). Les autres variables et paramètres sont les suivants :

- Y_{ft} désigne la variable d'intérêt associée au contrat f terminant à la date t . Ces variables sont des indicateurs relatifs à la trajectoire de l'individu suite à cette fin de contrat (par exemple le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat, le nombre de contrats durant cette même période, etc.).
- γ^d est un effet fixe de groupe de durée d'inter-contrat. Ce coefficient capte l'effet propre à toutes les fins de contrat appartenant au groupe d , toutes périodes t confondues.
- X_f regroupe les caractéristiques du contrat ayant pris fin et les caractéristiques de l'individu concerné, dont les effets sont différenciés selon la période t de fin contrat. Nous contrôlons ici d'un large éventail de caractéristiques : zone d'emploi, niveau de salaire précédent, type et durée de contrat, PCS, secteur d'activité, âge, etc.
- λ_t est un effet fixe mensuels, captant les facteurs communs associés aux fins de contrat intervenues durant le mois t .
- α^d est la constante, l'exposant d renvoyant au fait qu'il s'agit de la constante associée à l'échantillon composé du groupe d .

Ici, τ_t^d mesure l'effet du traitement durant le mois t pour le groupe d , lorsque t renvoie à un mois après l'entrée en vigueur de la réforme. Les différences systématiques entre groupes d'inter-contrats étant captées par les coefficients γ^d , τ_t^d devrait être non

significativement différent de zéro lorsque t est avant la réforme sous l'hypothèse de tendances parallèles. Après son entrée en vigueur, une durée d'inter-contrat plus élevée se traduit par une baisse plus importante du SJR et un allongement plus marqué de la durée d'indemnisation, ce qui, en cas d'effet de la réforme sur une variable d'intérêt, devrait s'observer par une différence de dynamique de cette variable autour du 1^{er} octobre 2021 entre un groupe de durée d'inter-contrat relativement élevé et un groupe de durée d'inter-contrat relativement faible.

A partir des paramètres estimés τ_t^d qui décrivent l'effet de la réforme sur le niveau des variables d'intérêt, nous dérivons des effets proportionnels de la manière suivante :

$$\delta_t^d = \frac{\tau_t^d}{E[Y_{ft}|D_f = d] - \tau_t^d} \approx \frac{E[Y_{ft}(1)|D_f = d] - E[Y_{ft}(0)|D_f = d]}{E[Y_{ft}(0)|D_f = d]} \quad (3.2)$$

Où, $Y_{ft}(k)$ décrivent les outcomes potentiels de la variable d'intérêt, c'est-à-dire les valeurs contrefactuelles de cette variable en l'absence de réforme ($Y_{ft}(0)$) ou avec réforme ($Y_{ft}(1)$). Le coefficient δ_t^d permet de mesurer l'impact en pourcentage de la réforme à la période t tout en prenant en compte la présence éventuelle de valeurs nulles qui seraient exclues de l'analyse en utilisant une spécification log-linéaire.

Cette spécification en différence de différences repose sur l'hypothèse de tendances communes entre le groupe de traitement et de contrôle, ce qui revient à supposer dans le cas présent qu'en l'absence de réforme, les trajectoires suivant les fins de contrat évoluent en fonction de la date de fin de contrat de manière similaire entre les fins de contrat suivant de fortes durées d'inter-contrat et les fins de contrat suivant de faibles durées d'inter-contrat.

Une alternative pour s'affranchir en partie de cette hypothèse aurait été de mener une analyse en triple différence, en ajoutant une période d'analyse sans réforme, à savoir une période autour du 1^{er} octobre 2019. Ainsi, notre effet de traitement serait la différence entre l'effet en double différence calculé autour du 1^{er} octobre 2021 et celui calculé autour du 1^{er} octobre 2019. Autrement dit, nous corrigerions des

différences « habituelles » d'évolution de trajectoires autour du 1^{er} octobre entre les fins de contrat suivant de fortes durées d'inter-contrat et les fins de contrat suivant de faibles durées d'inter-contrat. Outre cette hypothèse additionnelle, cette stratégie présente l'inconvénient de ne pas permettre une analyse au delà de décembre 2021 et pour des horizons d'emploi de 3 mois, du fait de la crise sanitaire. Nous présentons néanmoins ces résultats dans l'annexe D.

Ainsi, la stratégie d'identification retenue dans le présent travail est l'analyse en double différence décrite précédemment, sujette à l'hypothèse de tendance commune détaillée ci-avant. La contrepartie de ce choix est de se focaliser sur des variables relatives à l'emploi durant une période d'au moins six mois suivant la fin de contrat. En effet, concernant l'emploi cumulé sur une période plus courte, nous observons des tendances non parallèles et cycliques entre le groupe de traitement et le groupe de contrôle, ce qui pourrait refléter une saisonnalité différente du retour à l'emploi à court terme selon la durée d'inter-contrat des individus. En revanche, cette différenciation ne se manifeste pas lorsque l'on analyse l'emploi cumulé sur les six premiers mois ou au-delà suivant la perte d'activité. Cela suggère la plausibilité de notre hypothèse et, plus précisément, que les éventuelles différences de saisonnalité entre les groupes s'annulent au-delà d'une certaine durée d'observation

3.2 Effets sur les droits à l'assurance chômage

Nous commençons par analyser les effets de la réforme sur l'indemnisation, en nous intéressant à la durée potentielle d'indemnisation observée, au salaire journalier de référence et à l'allocation journalière. Il est important de noter que cette analyse porte nécessairement sur les seuls recourants à l'assurance chômage pour qui nous sommes en mesure d'observer ces variables.

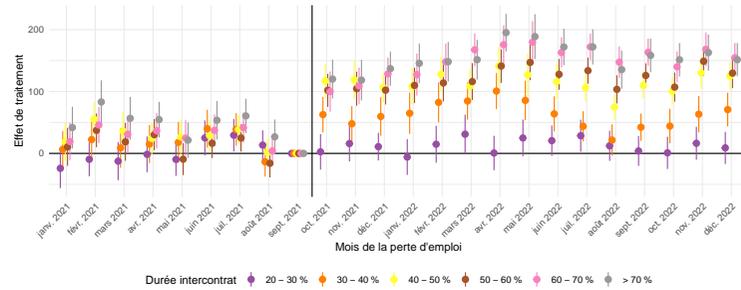
La Figure 3.1 présente ces résultats concernant la durée maximale potentielle d'indemnisation (DPI) pour les droits ouverts à la suite d'une fin de contrat. Les figures

de droite et de gauche représentent les résultats relatifs aux hommes et aux femmes respectivement. De chaque côté sont représentées trois figures. La première montre six séries de coefficients : chacune représente l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t , pour un d donné, c'est-à-dire pour un groupe de traitement donné (chaque série renvoie à une régression distincte). La deuxième figure renvoie aux mêmes résultats, mais présentés différemment : l'axe horizontal fait varier le groupe de durée inter-contrat d et chaque série montre les coefficients τ_t^d en fonction de d , pour une même date de fin de contrat t (chaque coefficient d'une même série renvoie donc à une régression différente). En plus des six groupes de traitement est ajouté également le groupe « 0-10 % ». La troisième figure est similaire à la deuxième en termes de représentation, mais montre des effets en termes relatifs tels qu'estimés par l'Équation (3.2).

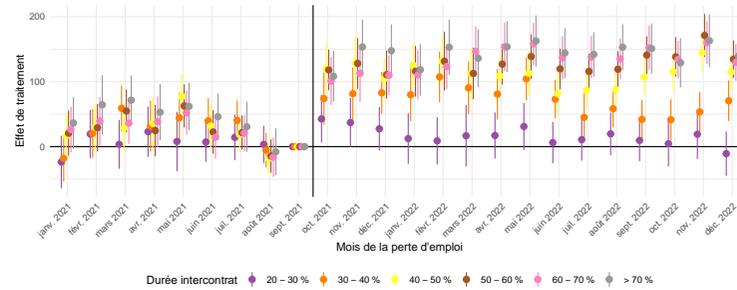
La Figure 3.1 met en évidence une augmentation significative de la durée potentielle d'indemnisation (DPI) après la réforme. Bien que les effets soient négligeables pour les groupes de traitement « 20-30 % », on observe une hausse comprise entre 50 et 200 jours (+10% à +75%) pour toutes les autres configurations, qui augmente en fonction de la part moyenne de durées d'inter-contrat du groupe de traitement. Ce résultat est conforme aux attentes, la réforme allongeant d'autant la durée d'indemnisation potentielle que les périodes d'inter-contrat sont fréquentes¹.

1. La Figure B.1 en annexe montre en guise de complément les résultats obtenus sur la DPI simulée, qui ne se limitent pas aux seuls recourants à l'Assurance chômage. La Figure A.1 donne des indicateurs de qualité de ces simulations.

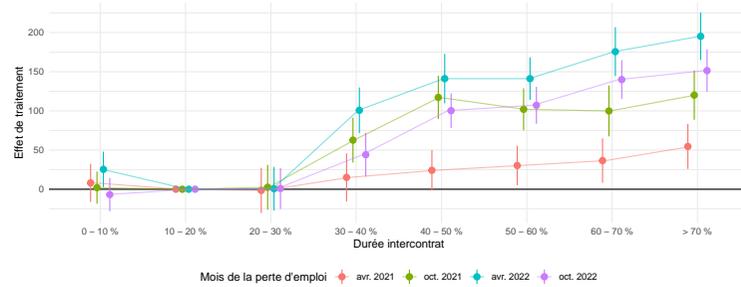
FIGURE 3.1 – Effets sur la durée potentielle d’indemnisation des droits ouverts



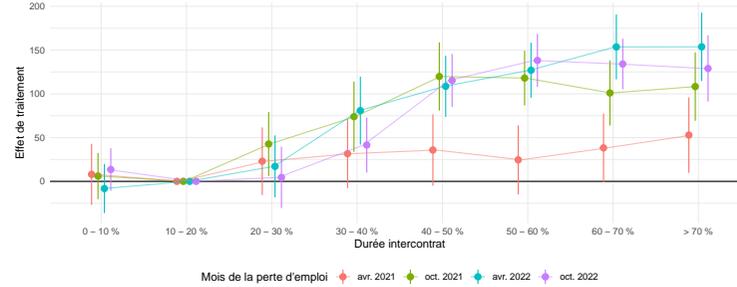
(a) Séries par groupe de traitement - Hommes



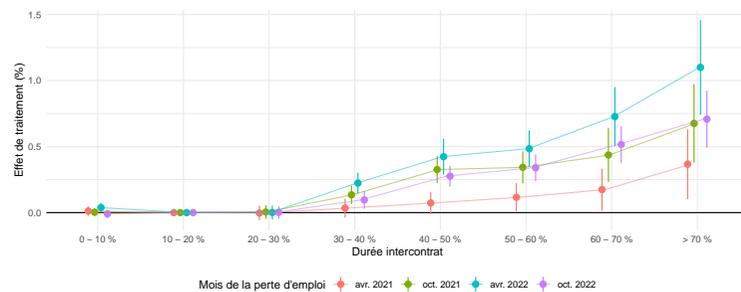
(b) Séries par groupe de traitement - Femmes



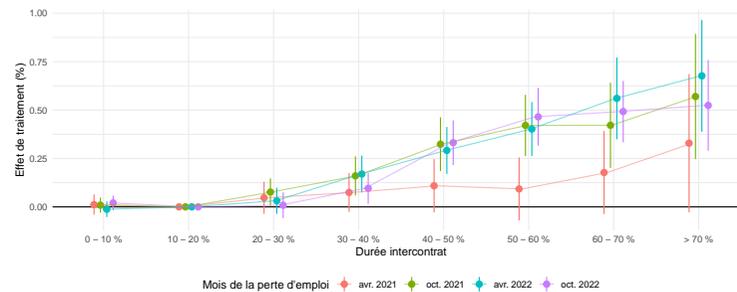
(c) Séries par mois de FCT - Hommes



(d) Séries par mois de FCT - Femmes



(e) Séries par mois de FCT (effets en %) - Hommes

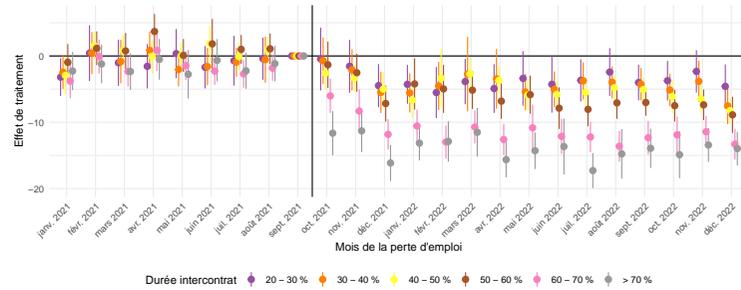


(f) Séries par mois de FCT (effets en %) - Femmes

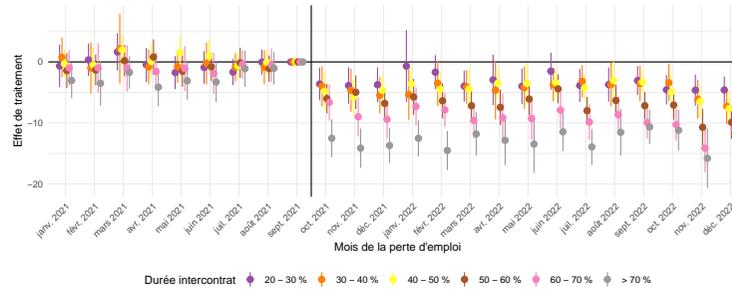
NOTES : De chaque côté (gauche pour les hommes, droite pour les femmes) sont représentées trois figures. La première montre six séries de coefficients, chacune représentant l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte). La deuxième figure renvoie aux mêmes résultats présentés différemment : l'axe horizontal fait varier le groupe de durée inter-contrat et chaque série montre les coefficients τ_t^d en fonction de d , pour une même date de fin de contrat t . En plus des six groupes de traitement est ajouté également le groupe « 0 - 10% ». La troisième figure est similaire à la deuxième en termes de représentation, mais montre des effets en termes relatifs tels qu'estimés par l'Équation (3.2). Ces estimations sont faites sur les seuls recourants, c'est-à-dire sur les fins de contrat donnant lieu à une ouverture de droit. FCT désigne « Fin de contrat de travail ».

Les Figures 3.2 et 3.3 sont analogues à la Figure 3.1 en termes de représentation, et concernent les effets de la réforme sur le salaire journalier de référence (SJR) et l'allocation journalière (AJ). L'évolution de cette dernière peut différer de celle du SJR du fait que l'AJ ne dépend pas linéairement du SJR (le taux de remplacement par rapport au SJR est décroissant avec celui-ci, comme l'illustre la formule de l'AJ présentée à la Section 1.1). Nos résultats indiquent une baisse du SJR comprise entre 5 et 15 euros (-10% à -30%), tandis que l'effet sur l'AJ est plus modéré, avec une diminution allant de 0 à 3 euros (0% à -10%). Globalement, concernant les hommes, les effets sont d'autant plus importants en euros comme en termes relatifs que la durée moyenne d'inter-contrat du groupe de traitement est élevée. De plus, l'impact est davantage prononcé pour les fins de contrat d'avril 2022 et après que pour celles juste après l'entrée en vigueur de la réforme (octobre 2021). Ces tendances sont beaucoup plus légères chez les femmes.

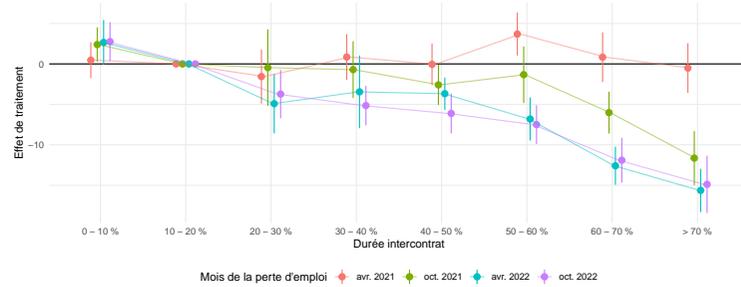
FIGURE 3.2 – Effets sur le SJR



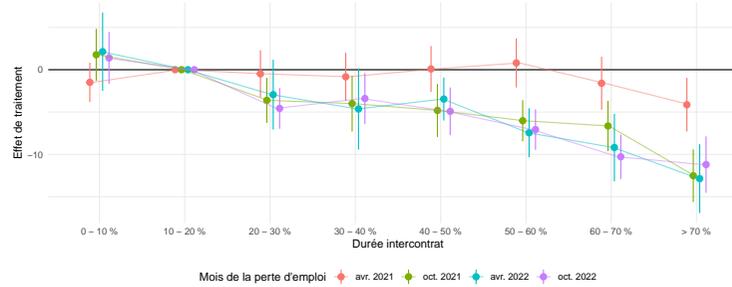
(a) Séries par groupe de traitement - Hommes



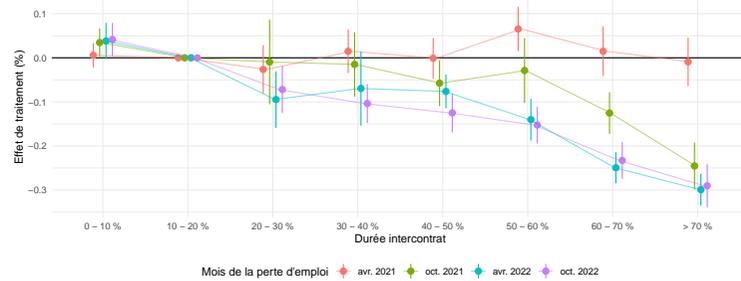
(b) Séries par groupe de traitement - Femmes



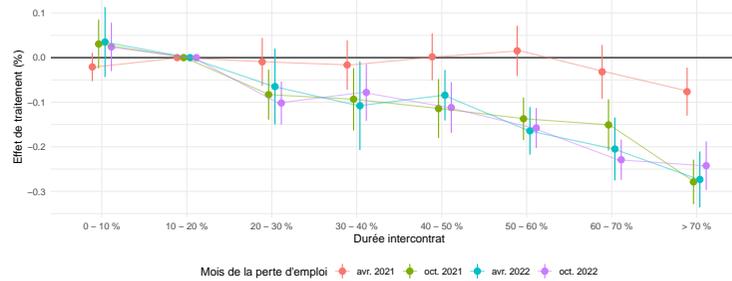
(c) Séries par mois de FCT - Hommes



(d) Séries par mois de FCT - Femmes



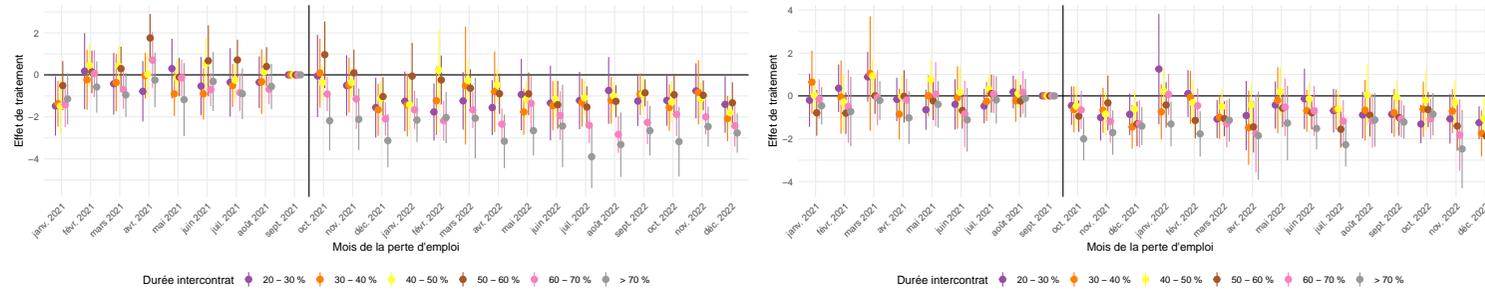
(e) Séries par mois de FCT (effets en %) - Hommes



(f) Séries par mois de FCT (effets en %) - Femmes

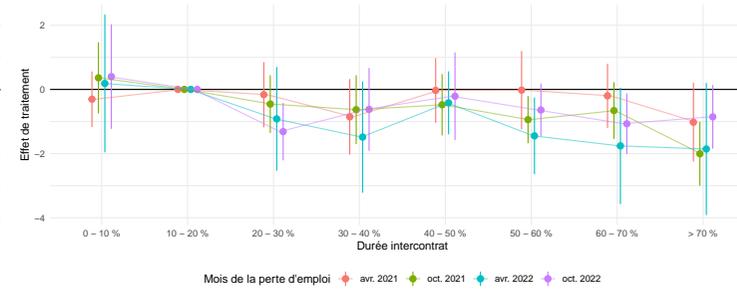
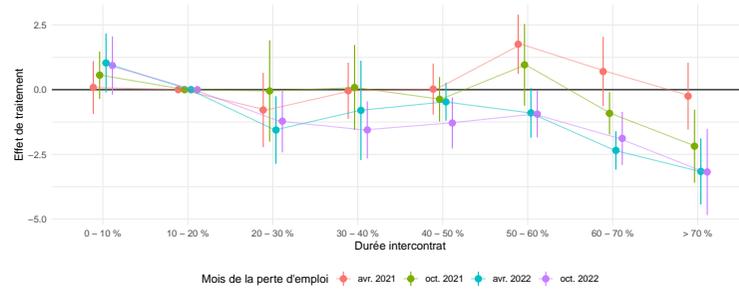
NOTES : De chaque côté (gauche pour les hommes, droite pour les femmes) sont représentées trois figures. La première montre six séries de coefficients, chacune représentant l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte). La deuxième figure renvoie aux mêmes résultats présentés différemment : l'axe horizontal fait varier le groupe de durée inter-contrat et chaque série montre les coefficients τ_t^d en fonction de d , pour une même date de fin de contrat t . En plus des six groupes de traitement est ajouté également le groupe « 0 - 10% ». La troisième figure est similaire à la deuxième en termes de représentation, mais montre des effets en termes relatifs tels qu'estimés par l'Équation (3.2). Ces estimations sont faites sur les seuls recourants, c'est-à-dire sur les fins de contrat donnant lieu à une ouverture de droit. FCT désigne « Fin de contrat de travail ».

FIGURE 3.3 – Effets sur l’AJ



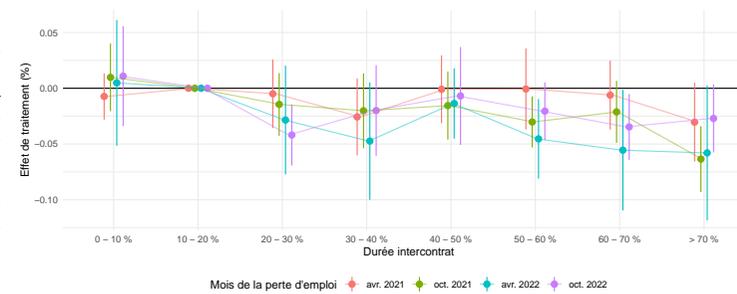
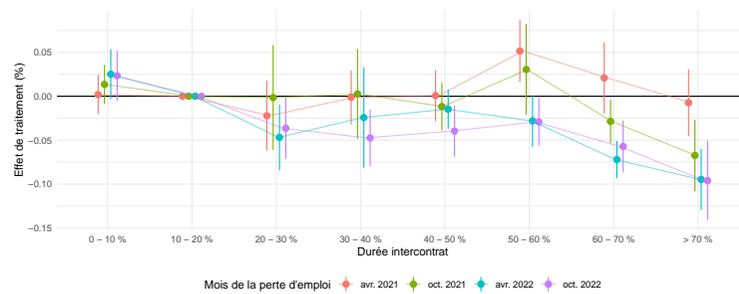
(a) Séries par groupe de traitement - Hommes

(b) Séries par groupe de traitement - Femmes



(c) Séries par mois de FCT - Hommes

(d) Séries par mois de FCT - Femmes



(e) Séries par mois de FCT (effets en %) - Hommes

(f) Séries par mois de FCT (effets en %) - Femmes

NOTES : De chaque côté (gauche pour les hommes, droite pour les femmes) sont représentées trois figures. La première montre six séries de coefficients, chacune représentant l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte). La deuxième figure renvoie aux mêmes résultats présentés différemment : l'axe horizontal fait varier le groupe de durée inter-contrat et chaque série montre les coefficients τ_t^d en fonction de d , pour une même date de fin de contrat t . En plus des six groupes de traitement est ajouté également le groupe « 0 - 10% ». La troisième figure est similaire à la deuxième en termes de représentation, mais montre des effets en termes relatifs tels qu'estimés par l'Équation (3.2). Ces estimations sont faites sur les seuls recourants, c'est-à-dire sur les fins de contrat donnant lieu à une ouverture de droit. FCT désigne « Fin de contrat de travail ».

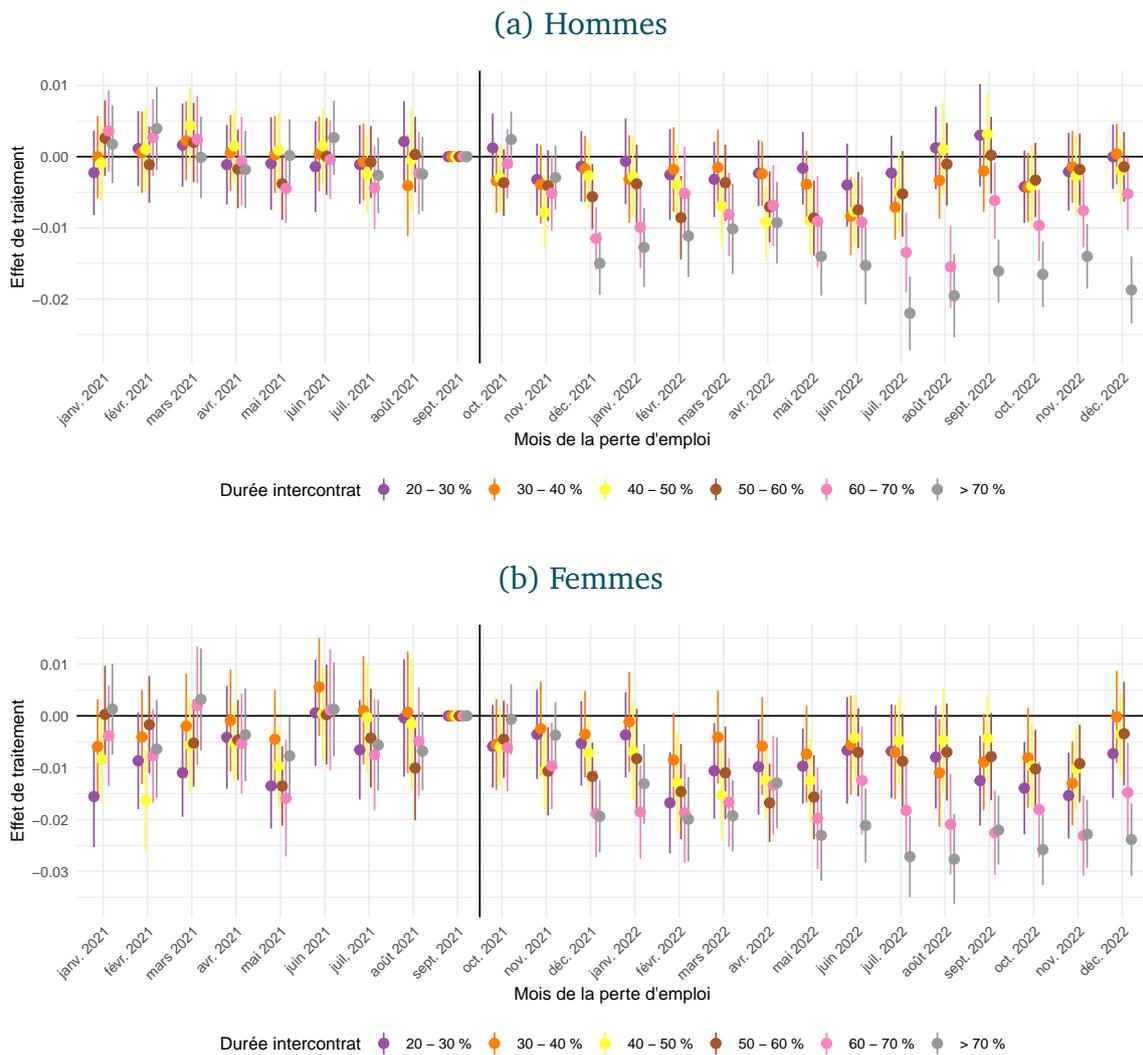
3.3 Les effets sur les ouvertures de droit

La suite du chapitre présente nos résultats concernant les effets de la réforme sur les comportements. Nous analysons ici tout d’abord l’effet de la réforme sur le recours à l’Assurance chômage suite à la perte d’emploi. La Figure 3.4 représente pour les mêmes groupes de traitement d que ceux analysés précédemment la dynamique des coefficients τ_t^d , séparément pour les hommes et les femmes. Ces résultats mettent en évidence un effet limité, voire non significatif sur ce recours pour les individus relativement peu affectés par la réforme (moins de 30% de durée d’inter-contrat), effet qui augmente à la fois en taille et significativité à mesure que l’intensité de traitement est élevée. Pour les groupes les plus touchés en 2022, on observe une diminution du recours comprise entre environ 1 et 2 points de pourcentage pour les hommes, et jusqu’à presque 3 points de pourcentage pour les femmes. Une baisse du recours peut s’expliquer soit par une baisse du recours sachant que l’individu est éligible (ceci pouvant s’expliquer par la baisse des allocations, même si la durée est allongée en contrepartie), soit par davantage de personnes qui, du fait de la réforme, reprennent rapidement une activité.

Les effets sur le recours apparaissent principalement à partir de décembre 2021. Ces effets pourraient donc être liés à l’augmentation de 4 à 6 mois de la durée minimale d’affiliation pour l’éligibilité aux indemnités, qui entre justement en vigueur en décembre 2021 (voir le Tableau 1.1). En effet, les individus ayant une durée inter-contrat plus forte peuvent avoir en moyenne des durées d’affiliation plus courtes et ainsi devenir plus fréquemment non-éligibles du fait de cette nouvelle règle. Pour vérifier si les effets observés sur le recours correspondent au moins en partie à des effets de cette réforme concomitante, nous avons reproduit l’analyse sur l’échantillon des individus ayant une durée travaillée simulée supérieure à 130 jours ouvrés (182 jours calendaires), durée suffisante pour l’affiliation sur l’ensemble de la période. Les Figures B.3 et B.4 en annexe montrent que les effets observés sur le recours ainsi que

ceux sur l'emploi, commentés ci-après, sont globalement de même magnitude sur cet échantillon alternatif. De plus, on observe aussi pour ce sous-échantillon une hausse de l'effet à partir de décembre, qui devrait normalement disparaître si elle était due à cette autre réforme.

FIGURE 3.4 – Effets sur le recours à l'assurance chômage



NOTES : La variable de recours est une indicatrice valant un si la fin de contrat est suivie d'une ouverture de droit à l'Assurance chômage. Ces deux graphiques montrent, pour les femmes et les hommes respectivement, l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte).

3.4 Les effets sur le nombre de jours travaillés

La Figure 3.5 représente l'effet du traitement sur le nombre de jours travaillés durant les six mois suivant la fin de contrat, avec différentes représentations des résultats, similaires à la Figure 3.1. On observe une augmentation comprise entre 2,5 et 7,5 jours au-delà de décembre 2021 pour les groupes les plus affectés (+2,5% à +10%). Les effets sont globalement similaires entre hommes et femmes, bien qu'un peu plus importants et variables chez ces dernières. Ils apparaissent plus marqués à la mi-2022 et sont globalement plus importants pour les groupes de traitement les plus touchés par la réforme². Cet effet positif sur l'emploi à horizon 6 mois suggère que l'effet positif attendu d'une baisse de l'AJ domine un éventuel effet négatif sur l'emploi d'une hausse de la durée d'indemnisation.

En complément des effets sur l'emploi durant les 6 premiers mois, la Figure B.5 en annexe montre des effets sur le nombre de jours travaillés durant les 12 mois suivant la perte d'emploi. Nous obtenons des résultats qualitativement similaires à ceux sur l'emploi à 6 mois, mais moins importants en termes relatifs. Ceci suggérerait des effets décroissants à mesure que l'horizon analysé augmente, donc des effets à court terme mais non persistants. Néanmoins, augmenter l'horizon temporel analysé augmente également la probabilité qu'une partie de la trajectoire analysée des individus du groupe de contrôle soit sujette à la réforme. Par exemple, un individu perdant son

2. Il est essentiel de souligner que ces effets concernent principalement les non-recourants. En effet, les résultats de la Figure B.2 en annexe indiquent des effets plus faibles et moins souvent significatifs lorsque l'on restreint à chaque période l'échantillon aux fins de contrat donnant lieu à une ouverture de droit. Ces résultats sont néanmoins à analyser avec précaution, étant donné qu'il sont issus d'une sélection endogène de l'échantillon. Ouvrir un droit ou non dépend en effet en partie des décisions d'emploi des individus. Ainsi, le fait que les effets sur l'emploi semblent concerner les non-recourants peut d'une part s'expliquer par une concentration des réactions sur les personnes qui même sans réforme n'auraient pas ouvert de droit (ce serait par exemple la perspective d'allocations moins généreuses qui inciterait à travailler davantage plus que la perception effective de ces allocations plus faibles). Mais il peut s'expliquer d'autre part par un changement de composition du sous-échantillon entre périodes : les individus augmentant leur emploi peuvent soit devenir non éligibles aux indemnités chômage (et sortent donc des « recourants »), soit toujours être éligibles mais pour un montant d'AJ significativement plus faible que sans réforme (du fait de l'effet mécanique de la réforme et de la reprise d'emploi), d'où le fait qu'ils décident plus fréquemment de ne pas ouvrir leur droit. Les effets observés sur le recours évoqués précédemment (Figure 3.4) suggèrent un tel changement de composition.

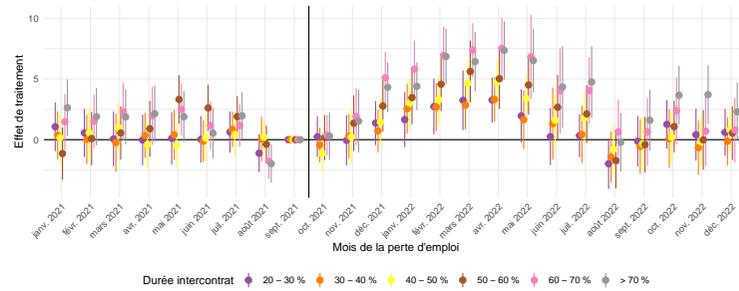
emploi en septembre 2021 peut utiliser tout son droit puis retrouver un emploi et le reperdre, auquel cas, suite à cette nouvelle perte d'emploi, il sera soumis à la réforme. Plus l'horizon temporel des trajectoires analysées est large, plus nous captions de tels cas de figure. Ainsi, notre analyse permet de conclure sur des effets de court terme, mais nous amène à la prudence concernant le moyen ou le long terme.

De plus, les effets sont les plus marqués à la mi-2022 avant de s'atténuer progressivement jusqu'à devenir non significatifs. Il est important de noter qu'à mesure que l'on s'éloigne de la date d'entrée en vigueur de la réforme, les durées d'inter-contrat utilisées pour classer les individus dans les groupes contiennent des périodes post réforme. Ainsi, il se peut qu'à mesure que l'on s'éloigne d'octobre 2021, la composition des groupes les plus affectés évolue en termes de caractéristiques inobservées, intégrant une part plus importante d'individus qui n'ont pas réagi en termes de trajectoire, et donc pour lesquels on n'observe pas non plus d'effet.

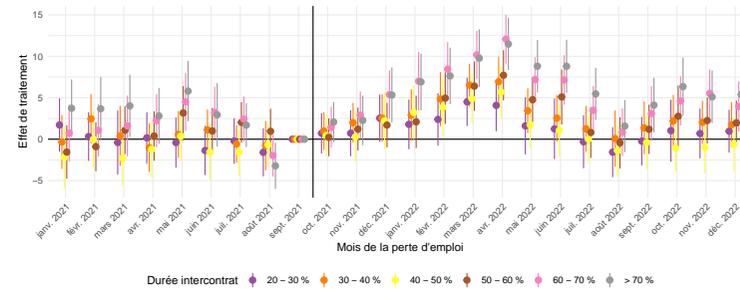
En résumé, nos résultats montrent un effet a minima de court terme sur l'emploi. Une telle recomposition des groupes, comme décrit juste avant, suggérerait le fait que la réforme aurait diminué les durées inter-contrats de certains individus, mais notre analyse ne nous permet pas de conclure formellement sur ce point. Elle se limite ainsi à l'évaluation de l'effet de la réforme sur les individus dont le SJR et la DPI baissent du fait de leur parcours réalisés avant la réforme. Elle n'évalue pas dans quelle mesure les individus ont, suite à la réforme, modifié leur parcours de sorte à maintenir ou limiter la baisse de leurs droits futurs.

FIGURE 3.5 – Effets sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat

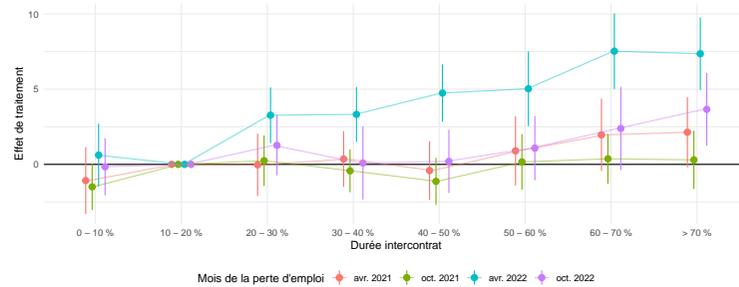
(a) Séries par groupe de traitement - Hommes



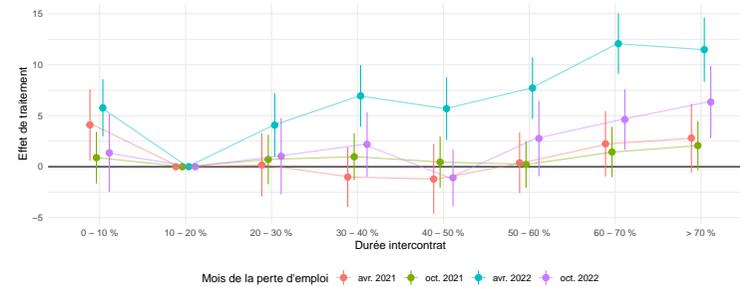
(b) Séries par groupe de traitement - Femmes



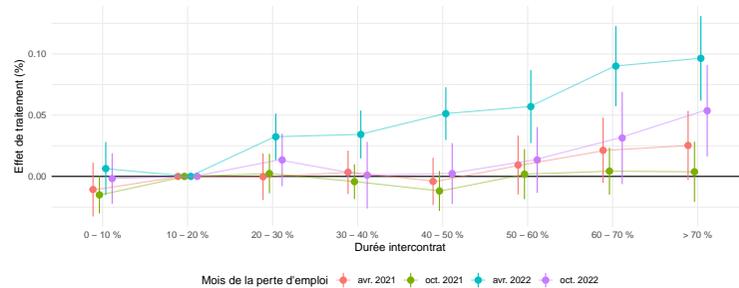
(c) Séries par mois de FCT - Hommes



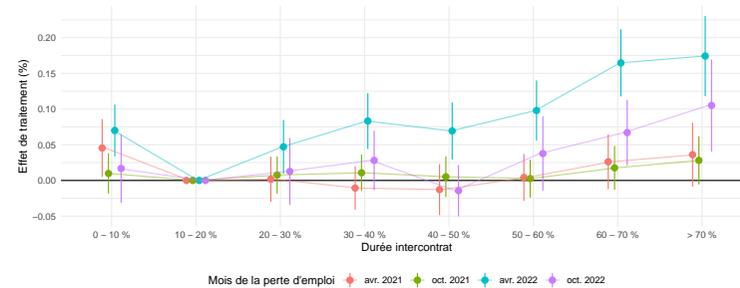
(d) Séries par mois de FCT - Femmes



(e) Séries par mois de FCT (effets en %) - Hommes



(f) Séries par mois de FCT (effets en %) - Femmes



NOTES : De chaque côté (gauche pour les hommes, droite pour les femmes) sont représentées trois figures. La première montre six séries de coefficients, chacune représentant l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte). La deuxième figure renvoie aux mêmes résultats présentés différemment : l'axe horizontal fait varier le groupe de durée inter-contrat et chaque série montre les coefficients τ_t^d en fonction de d , pour une même

3.5 Effet total sur les indemnités chômage sur les recourants

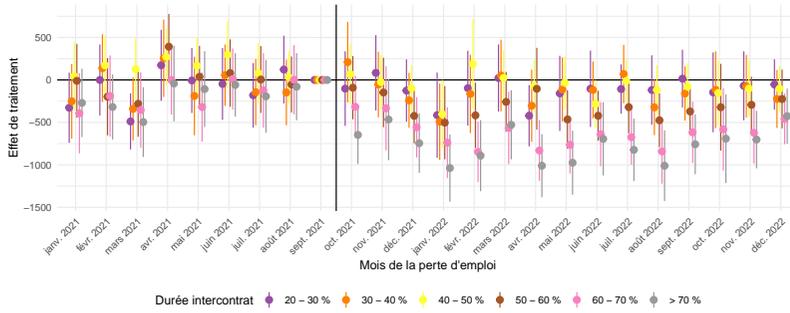
Les effets de la réforme sur le montant de l'Allocation journalière, le recours, et l'emploi se combinent en un effet sur le montant d'indemnités perçues au cours des 6 mois suivant la fin d'emploi. Il convient ici de souligner que nous nous intéressons uniquement aux indemnités liées au droit associé à la fin de contrat. Elles ne concernent ainsi que les recourants. Les effets emploi, étant plus importants et plus significatifs sur l'ensemble de la population que sur les seuls recourants, l'effet mesuré ici pourrait principalement refléter l'effet sur l'allocation journalière. Il peut néanmoins être différent dans la mesure où, même s'ils sont moins marqués, les effets emploi sur les recourants restent souvent positifs et significatifs pour les groupes les plus affectés par la réforme. D'autre part, l'emploi n'est pas parfaitement corrélé à la perception ou non d'allocations chômage, puisque ces dernières peuvent dans certains cas être aussi perçues en emploi, et qu'à contrario, un individu peut ne pas être en emploi sans toucher d'allocation.

La figure 3.6 montre ainsi une forte baisse des allocations chômage perçues sur les 6 mois suivant l'ouverture de droit pouvant atteindre entre 500 et 1000 euros selon l'intensité de traitement. En pourcentage, ces effets sont tout aussi notables puisqu'ils sont situés entre -20 et -30% pour le groupe de durée inter-contrat entre 60 et 70% et autour de -30% pour le groupe le plus touché. L'effet pour les femmes est moindre.

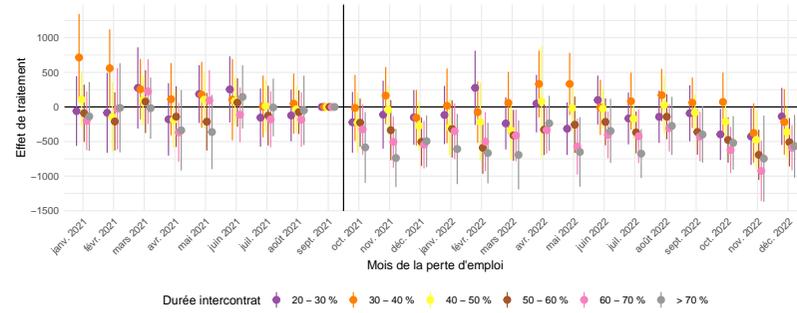
Cet effet est plus important que l'effet mesuré sur l'allocation journalière qui n'excédait pas -10%, suggérant que les réponses comportementales jouent sans doute un rôle important.

FIGURE 3.6 – Effets sur les indemnités chômage à 6 mois sur les recourants

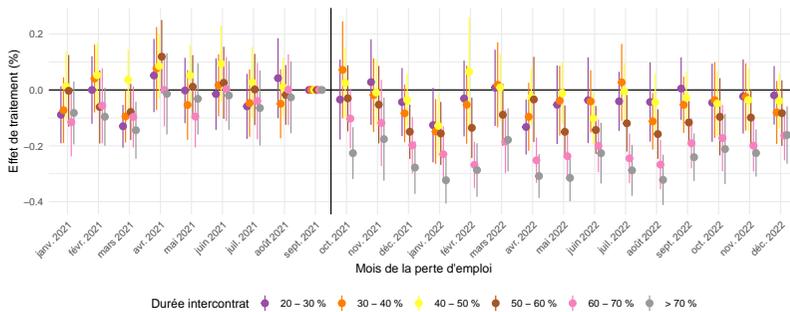
(a) Séries par groupe de traitement - Hommes



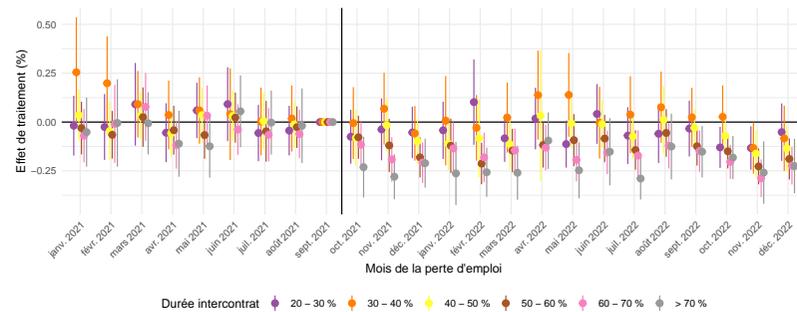
(b) Séries par groupe de traitement - Femmes



(c) Séries par groupe de traitement (effets en %) - Hommes



(d) Séries par groupe de traitement (effets en %) - Femmes



NOTES : De chaque côté (gauche pour les hommes, droite pour les femmes) sont représentées deux figures. La première montre six séries de coefficients, chacune représentant l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte). La seconde montre les mêmes résultats en pourcentage (Voir (3.2)). *FCT* désigne « Fin de contrat de travail ».

3.6 Calcul des élasticités associées

À partir de nos résultats, nous pouvons estimer des élasticités sur les variables d'emploi à six mois. D'une part, cela offre un ordre de grandeur intuitif des effets de la réforme, les coefficients précédemment présentés étant exprimés en comparaison au groupe « 10-20 % » et ne permettant donc pas d'évaluer directement l'ampleur absolue des effets. D'autre part, cela facilite la mise en perspective de nos conclusions avec les résultats de la littérature.

La réforme du SJR modifie à la fois la durée potentielle d'indemnisation (DPI ou PBD) et l'allocation journalière. Nous calculons une élasticité en fonction de ces deux notions. Ces élasticités doivent être interprétées compte tenu de cette simultanéité. Par exemple, une élasticité de valeur X en fonction de la DPI doit être interprétée comme le fait que la variable d'intérêt augmente de X % lorsque la DPI augmente de 1 % du fait de la réforme du SJR, et non pas lorsque seulement la DPI augmente de 1 %, comme cela serait le cas pour une réforme n'influençant que la DPI.

Pour calculer ces élasticités, nous récupérons pour chaque groupe de traitement d et chaque période t post-traitement d'une part l'effet en termes relatifs δ_t^d sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat, et d'autre part l'effet en termes relatifs δ_t^d concernant la variable d'assurance chômage analysée (AJ, SJR, PDB). A partir de ces informations, nous employons deux méthodes différentes : la première consiste à régresser le δ_t^d concernant l'emploi sur le δ_t^d concernant la variable d'assurance chômage. Le coefficient ainsi obtenu capture la relation linéaire entre ces deux ensembles de coefficients. La deuxième consiste à calculer le ratio de ces deux effets pour chaque couple (d, t) et à calculer la moyenne de ces ratios.

Il est important de noter que les effets relatifs aux variables d'assurance chômage sont estimés sur les seuls individus ayant recours à l'assurance chômage. Les effets relatifs concernant l'emploi sont eux toujours obtenus avec toute la population. En complément, nous estimons une élasticité par rapport à la DPI « simulée », c'est-à-

dire par rapport à une DPI que nous calculons pour chaque fin de contrat compte tenu de la trajectoire passée observée. Cette estimation peut se faire sur toute la population.

La Figure 3.7 montre les résultats concernant l'élasticité de l'emploi à six mois par rapport à l'AJ. La partie de gauche et celle de droite montrent respectivement les résultats de la première et de la deuxième méthode précédemment détaillée. Sont montrées, comme pour les résultats principaux, les estimations séparément pour les hommes et les femmes. Les Figures 3.8, 3.9 et 3.10 représentent les résultats concernant les élasticités par rapport au SJR, à la DPI et à la DPI simulée respectivement.

L'ensemble de ces résultats suggère que les estimations d'élasticité sont relativement proches entre les deux méthodes, pour un genre et une variable d'assurance chômage donnés. La Figure 3.7) suggère une élasticité moyenne par rapport à l'AJ d'environ -0,5 pour les hommes et -0,9 pour les femmes. La Figure 3.8 suggère quant à elle une élasticité par rapport au SJR d'environ -0,2 pour les hommes et -0,3 pour les femmes. Ainsi, les hommes semblent réagir de manière moindre que les femmes à la réforme.

Concernant la DPI, les élasticités sont positives comme attendues, entre 0,06 et 0,08 pour les hommes, et entre 0,11 et 0,22 pour les femmes. Lorsque l'on utilise la DPI simulée, les élasticités obtenues restent proches de celles estimées par rapport à la DPI observée (0,07 pour les hommes, et entre 0,08 et 0,11 pour les femmes). Cela confirme la pertinence de l'approche consistant à exploiter les variations observées des variables d'assurance chômage pour estimer nos élasticités.

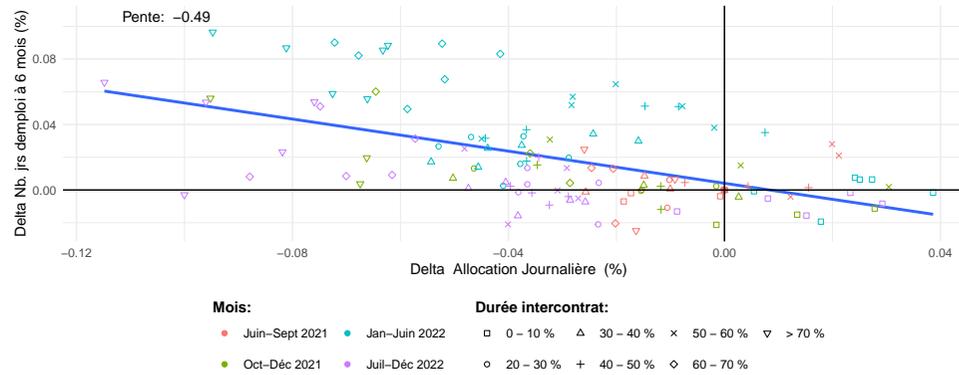
Comme indiqué précédemment, l'interprétation de ces élasticités est sujette à caution dans notre cadre étant donné que l'AJ et la DPI sont affectées simultanément et de manière liée par la réforme étudiée. La comparaison de nos résultats avec ceux obtenus à partir d'autres réformes est également compliquée du fait de cette simultanéité. Nos estimations placent en effet nos résultats dans la fourchette moyenne des effets estimés par la littérature analysant l'impact d'une variation de la générosité

des allocations sur le retour à l'emploi (Le Barbanchon et al. 2024)³. Notre effet est néanmoins potentiellement un minorant de cet effet étant donné qu'une partie des demandeurs d'emploi peuvent utiliser l'allongement de la durée d'indemnisation pour prolonger leur recherche d'emploi.

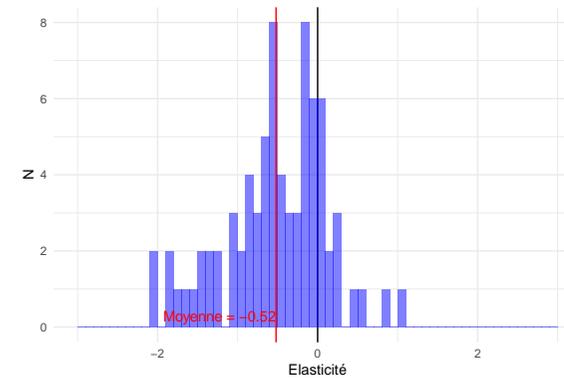
3. Nous présentons dans les Figures C.1, C.2, C.3 et C.4 en annexe un calcul alternatif de l'élasticité du non-emploi à 6 mois en lieu et place de l'élasticité de l'emploi à 6 mois, à des fins de comparaison avec d'autres résultats.

FIGURE 3.7 – Élasticité du nombre de jours travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à l'AJ

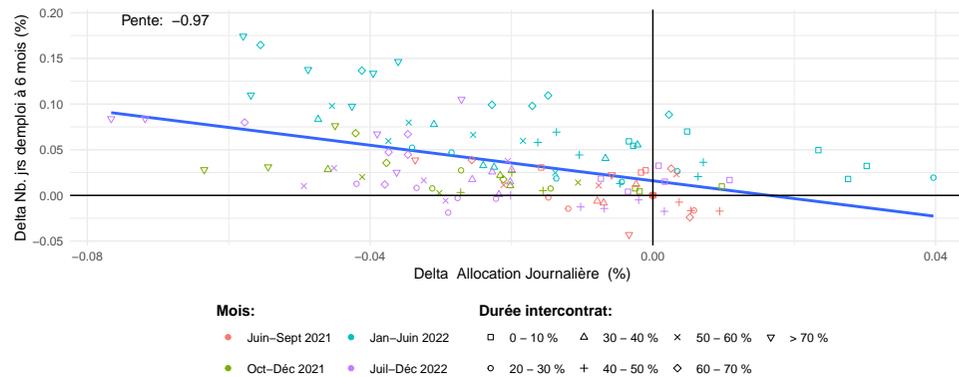
(a) Méthode 1 - Hommes



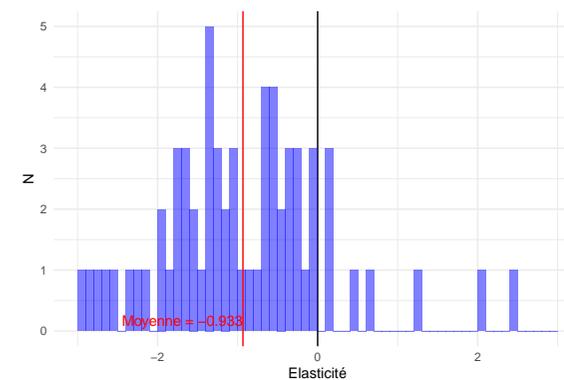
(b) Méthode 2 - Hommes



(c) Méthode 1 - Femmes



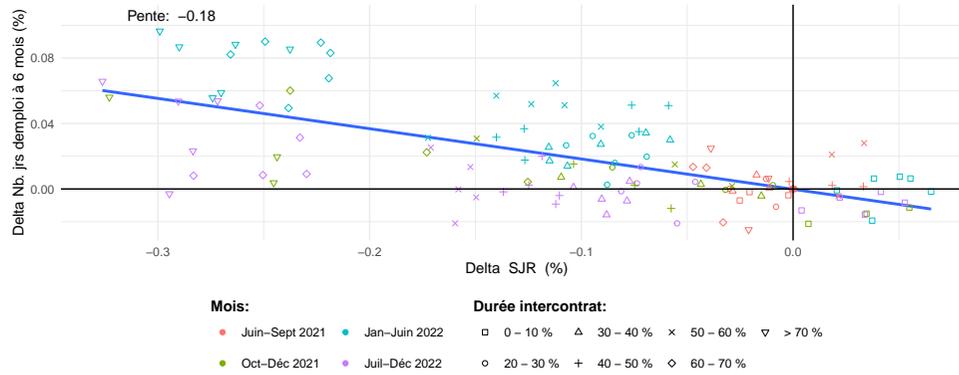
(d) Méthode 2 - Femmes



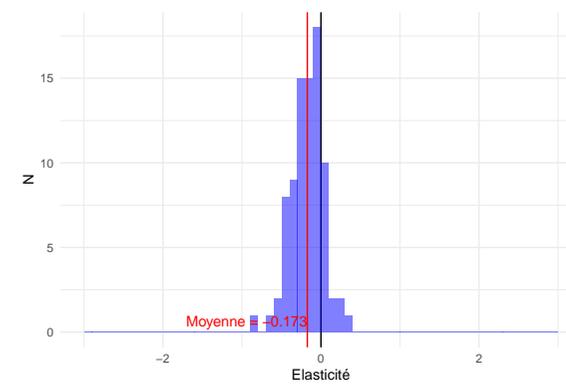
NOTES : Pour calculer ces élasticités, nous récupérons pour chaque groupe de traitement d et chaque période t post-traitement d'une part l'effet en termes relatifs δ_t^d sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat, et d'autre part l'effet en termes relatifs δ_t^d concernant la variable d'assurance chômage analysée (AJ, SJR, PDB). A partir de ces informations, nous employons deux méthodes différentes. La *Méthode 1* consiste à régresser le δ_t^d concernant l'emploi sur le δ_t^d concernant la variable d'assurance chômage (l'élasticité estimée correspond à la pente de la droite). La *Méthode 2* consiste à calculer le ratio de ces deux effets pour chaque couple (d, t) et à calculer la moyenne de ces ratios (barre verticale rouge). *FCT* désigne « Fin de contrat de travail ».

FIGURE 3.8 – Élasticité du nombre de jours travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport au SJR

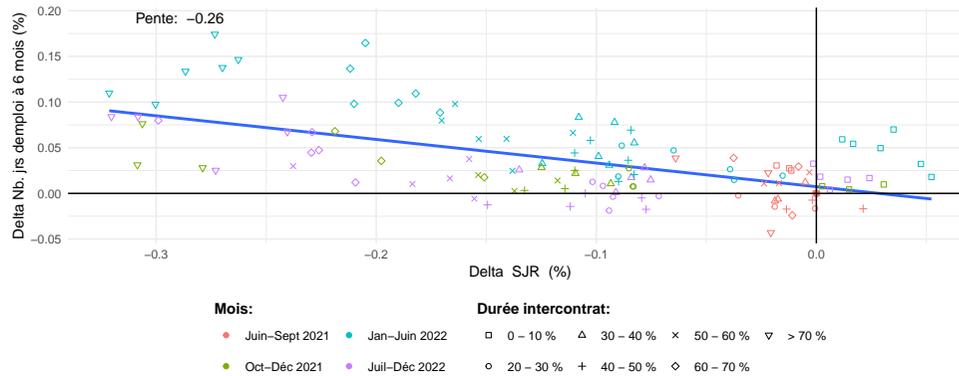
(a) *Méthode 1 - Hommes*



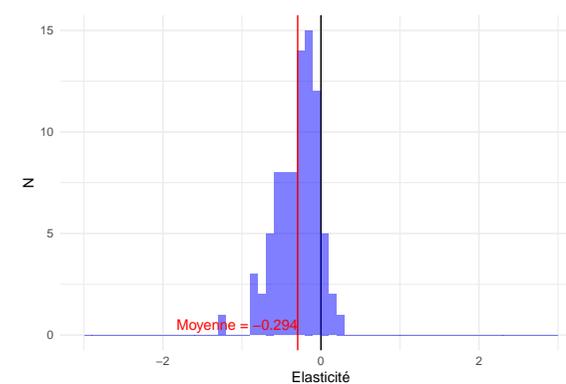
(b) *Méthode 2 - Hommes*



(c) *Méthode 1 - Femmes*



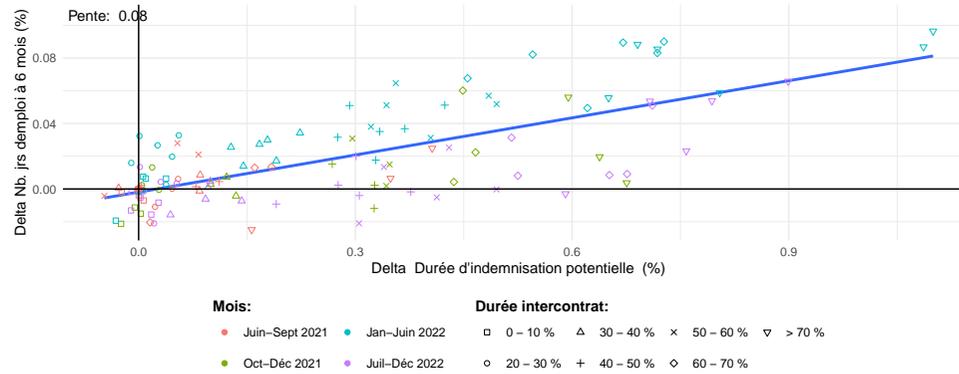
(d) *Méthode 2 - Femmes*



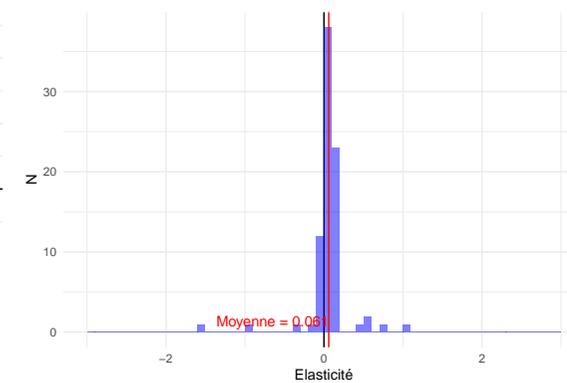
NOTES : Pour calculer ces élasticités, nous récupérons pour chaque groupe de traitement d et chaque période t post-traitement d'une part l'effet en termes relatifs δ_t^d sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat, et d'autre part l'effet en termes relatifs δ_t^d concernant la variable d'assurance chômage analysée (AJ, SJR, PDB). A partir de ces informations, nous employons deux méthodes différentes. La *Méthode 1* consiste à régresser le δ_t^d concernant l'emploi sur le δ_t^d concernant la variable d'assurance chômage (l'élasticité estimée correspond à la pente de la droite). La *Méthode 2* consiste à calculer le ratio de ces deux effets pour chaque couple (d, t) et à calculer la moyenne de ces ratios (barre verticale rouge). *FCT* désigne « Fin de contrat de travail ».

FIGURE 3.9 – Élasticité du nombre de jours travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à la DPI observée

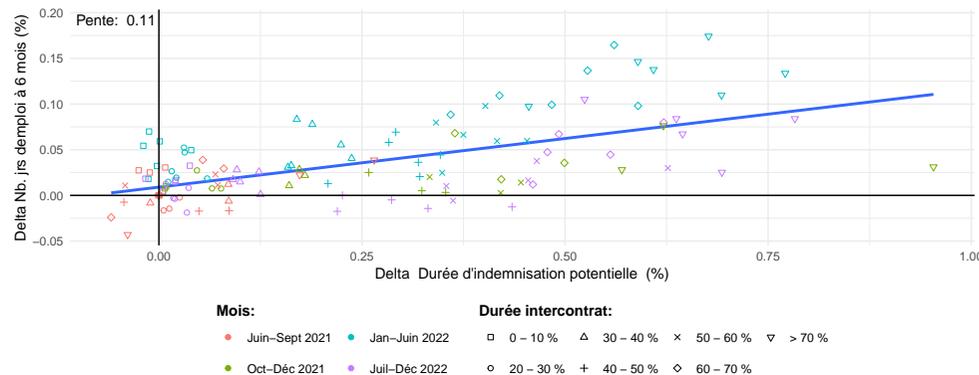
(a) Méthode 1 - Hommes



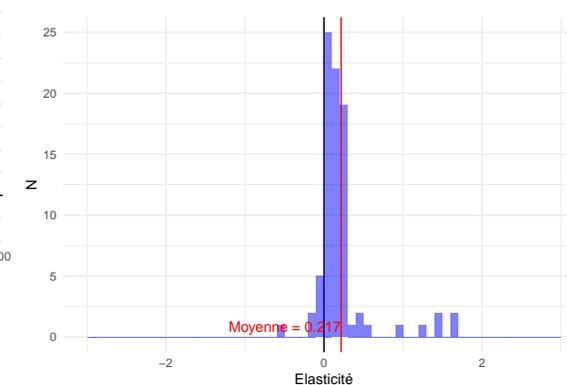
(b) Méthode 2 - Hommes



(c) Méthode 1 - Femmes

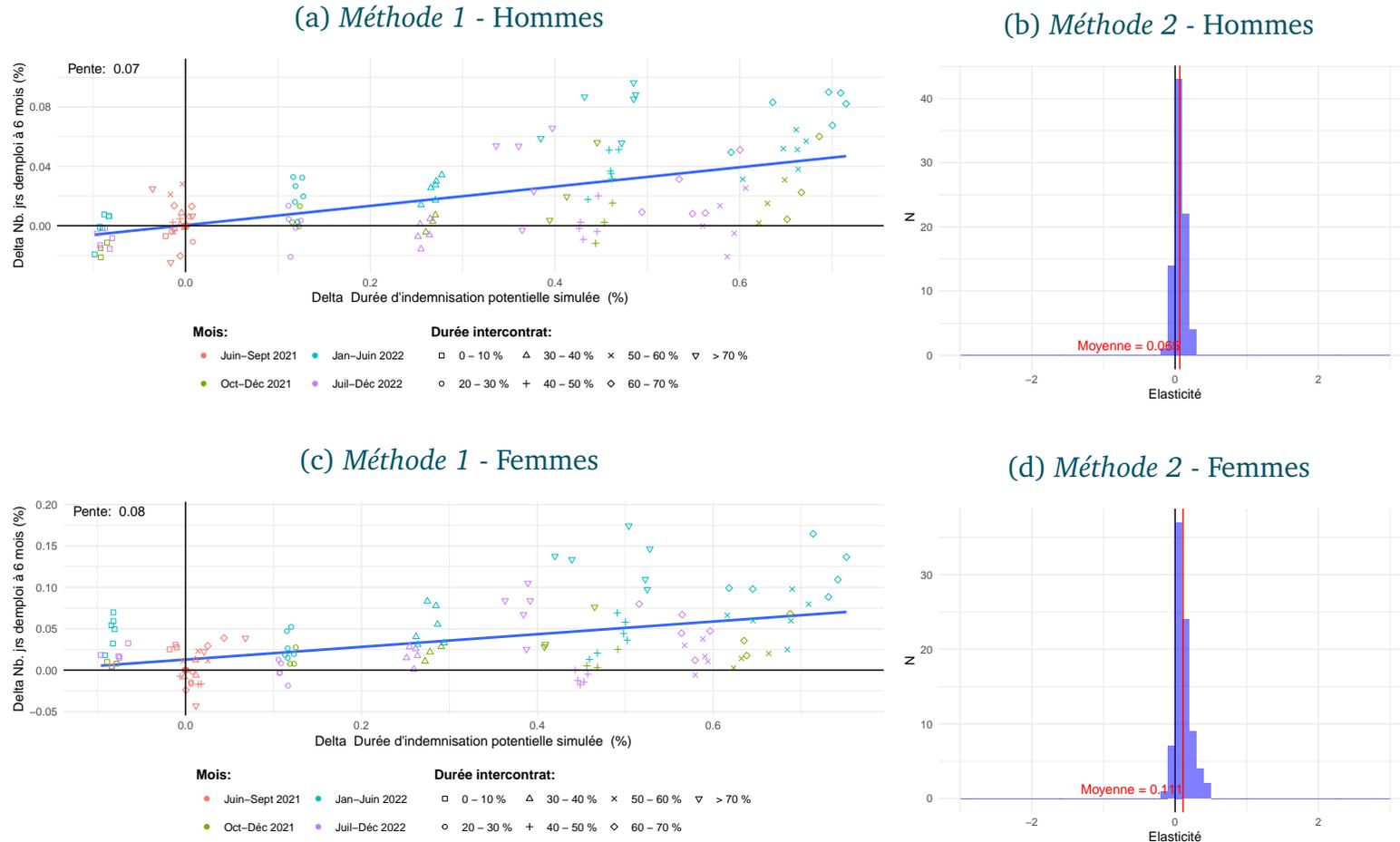


(d) Méthode 2 - Femmes



NOTES : Pour calculer ces élasticités, nous récupérons pour chaque groupe de traitement d et chaque période t post-traitement d'une part l'effet en termes relatifs δ_t^d sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat, et d'autre part l'effet en termes relatifs δ_t^d concernant la variable d'assurance chômage analysée (AJ, SJR, PDB). A partir de ces informations, nous employons deux méthodes différentes. La *Méthode 1* consiste à régresser le δ_t^d concernant l'emploi sur le δ_t^d concernant la variable d'assurance chômage (l'élasticité estimée correspond à la pente de la droite). La *Méthode 2* consiste à calculer le ratio de ces deux effets pour chaque couple (d, t) et à calculer la moyenne de ces ratios (barre verticale rouge). *FCT* désigne « Fin de contrat de travail ».

FIGURE 3.10 – Élasticité du nombre de jours travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à la DPI simulée



NOTES : Pour calculer ces élasticités, nous récupérons pour chaque groupe de traitement d et chaque période t post-traitement d'une part l'effet en termes relatifs δ_t^d sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat, et d'autre part l'effet en termes relatifs δ_t^d concernant la variable d'assurance chômage analysée (AJ, SJR, PDB). A partir de ces informations, nous employons deux méthodes différentes. La *Méthode 1* consiste à régresser le δ_t^d concernant l'emploi sur le δ_t^d concernant la variable d'assurance chômage (l'élasticité estimée correspond à la pente de la droite). La *Méthode 2* consiste à calculer le ratio de ces deux effets pour chaque couple (d, t) et à calculer la moyenne de ces ratios (barre verticale rouge). *FCT* désigne « Fin de contrat de travail ».

3.7 Effets sur la stabilité de l'emploi

L'un des objectifs affichés de la réforme est de favoriser une plus grande stabilité des trajectoires professionnelles, plus exactement de désinciter aux trajectoires comprenant des périodes de non-emploi entre deux périodes d'emploi. Il est donc utile d'examiner si, au-delà des effets sur le nombre de jours travaillés, la réforme a également un impact sur la stabilité en emploi.

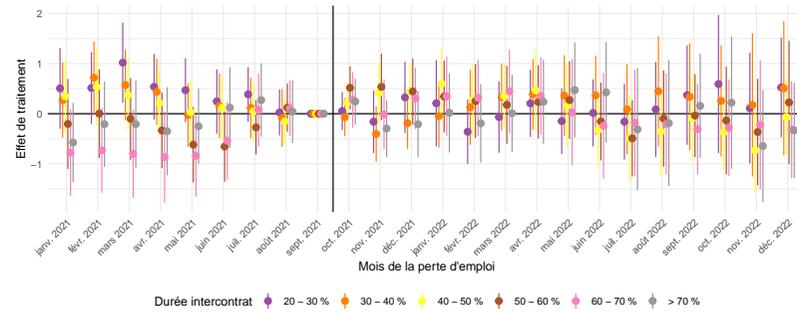
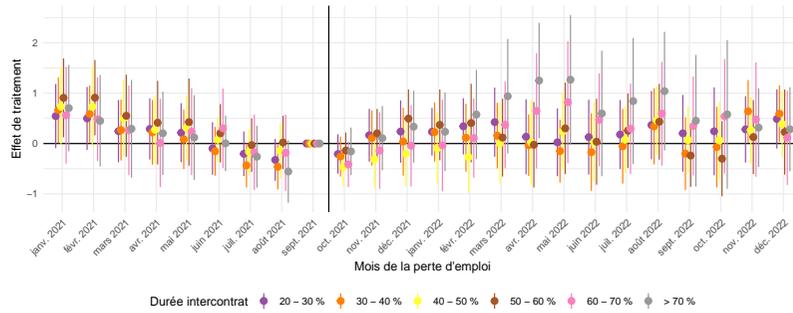
Pour cela, plusieurs indicateurs sont mobilisés :

- le nombre de contrats signés durant les 6 mois suivant la fin de contrat (Figures 3.11a et 3.11b) ;
- la durée moyenne des contrats, mesurée par le ratio entre le nombre de jours travaillés et le nombre de contrats (Figures 3.11c et 3.11d) (uniquement définie si le nombre de contrats est positif) ;
- la nature des contrats obtenus (CDI, CDD, CTT), illustrée dans la Figure 3.12.

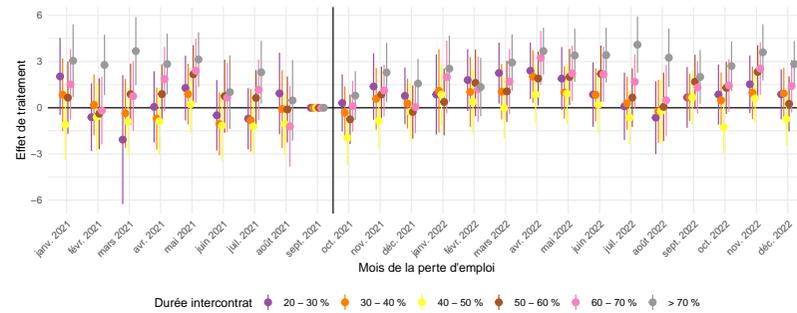
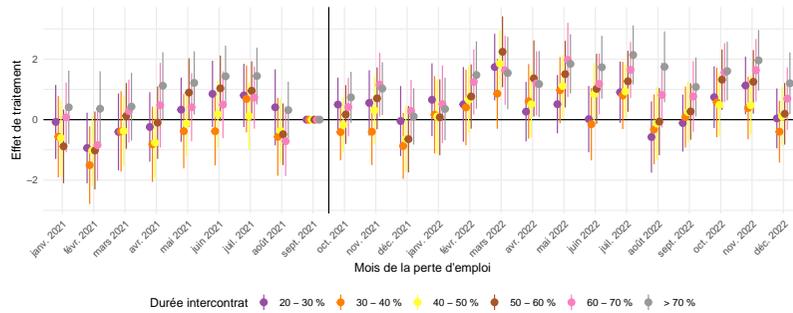
Si l'on considère tout d'abord le nombre de contrats, les effets observés sont globalement faibles et non-significatifs, à l'exception de quelques mois pour les groupes les plus affectés chez les hommes. Une absence d'effets sur le nombre de contrats, combiné à une hausse du nombre de jours travaillés, suggérerait une hausse du nombre de jours travaillés par contrat, et donc une probabilité moindre d'avoir des durées inter-contrat. Les résultats sur le nombre moyen de jours travaillés par contrat, même s'ils montrent de légers effets positifs et significatifs pour certaines périodes, ne sont pas aussi nets que ceux sur le nombre de jours travaillés, et ne permettent pas de formuler une conclusion claire. De plus, la Figure 3.12 ne permet pas non plus de conclure concernant l'effet de la réforme sur le type de contrat retrouvé.

FIGURE 3.11 – Effets sur la stabilité de l’emploi à 6 mois

(a) Nombre de contrats durant les 6 mois suivant la FCT - Hommes
 (b) Nombre de contrats durant les 6 mois suivant la FCT - Femmes

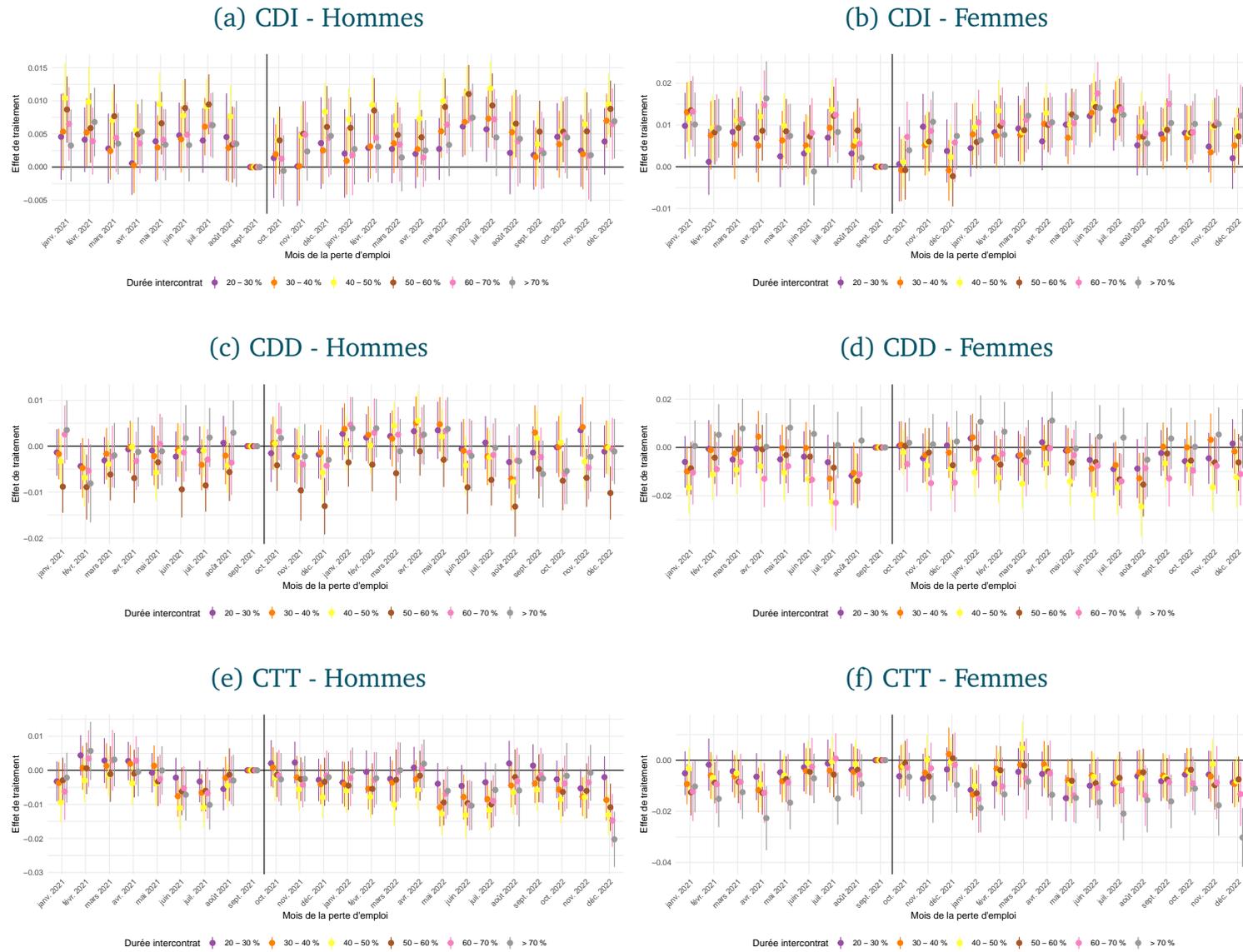


(c) Ratio nombre de jours/nombre de contrats durant les 6 mois suivant la FCT - Hommes
 (d) Ratio nombre de jours//nombre de contrats durant les 6 mois suivant la FCT - Femmes



NOTES : Ces graphiques montrent, par variable d’intérêt et genre, l’évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte). *FCT* désigne « Fin de contrat de travail ».

FIGURE 3.12 – Effets sur le type de contrat de l'emploi retrouvé



NOTES : On considère ici le type du premier emploi retrouvé suite à la fin de contrat (et nous nous restreignons ainsi aux fins de contrat pour lesquelles au moins un emploi retrouvé est observé). Ces graphiques montrent, par variable d'intérêt et genre, l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte). On se restreint ici aux fins de contrat suite auxquelles

3.8 Effets sur les caractéristiques de l'emploi

On peut s'interroger également sur l'impact de la réforme sur la « qualité » des emplois retrouvés, que nous mesurons ici seulement par le salaire de base.⁴ Une baisse de l'allocation journalière impliquant davantage de jours travaillés peut s'accompagner de certaines concessions concernant les emplois retrouvés, par exemple une moindre rémunération. Nous pouvons également nous demander dans quelle mesure les personnes concernées, en plus d'augmenter leur nombre de jours travaillés, le font en reprenant une activité dans un autre secteur ou une autre catégorie socio-professionnelle (PCS), un effet sur ces variables pouvant aussi renvoyer à certaines concessions faites de la part des demandeurs d'emploi.

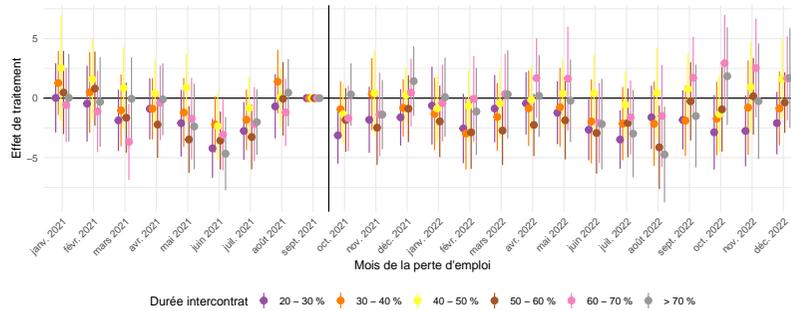
La Figure 3.13 montre d'une part les effets sur le salaire de base journalier des individus, et d'autre part sur la différence de salaire de base journalier entre l'emploi repris et le contrat ayant pris fin. Nous prenons le salaire du premier emploi retrouvé, et excluons ainsi l'ensemble des travailleurs ne retrouvant pas d'emploi⁵. Ces résultats suggèrent une absence d'effet de la réforme sur la rémunération des emplois repris. La Figure 3.14 montre quant à elle les effets estimés sur une indicatrice valant un lorsque le nouvel emploi correspond à une PCS différente de celle du contrat ayant pris fin, et sur une indicatrice similaire concernant le secteur (nous prenons ici également le secteur et la PCS du premier emploi retrouvé). Tout comme pour le salaire, nous n'observons aucun effet sur la probabilité de changer de PCS ou de secteur lorsqu'un emploi est repris. Globalement, la hausse du nombre de jours travaillés ne semble pas avoir d'effet sur les caractéristiques des emplois repris, ce qui va à l'encontre de l'interprétation selon laquelle les demandeurs d'emploi auraient fait davantage de concessions du fait de la réforme, du moins sur les dimensions analysées.

4. Les données MIDAS que nous avons à disposition ne permettent de mesurer que cette variable de revenu qui ne correspond ainsi pas à l'ensemble de la rémunération associée à l'emploi.

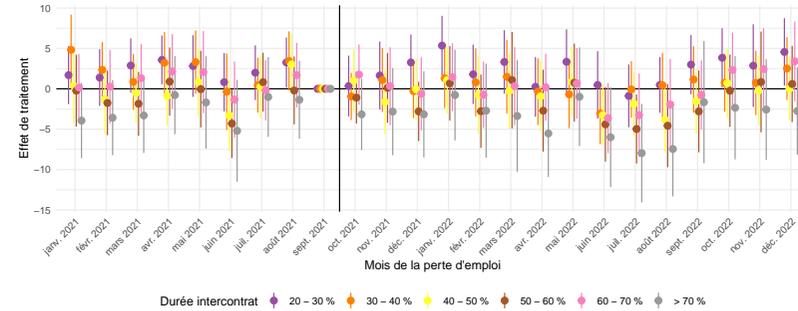
5. Une méthode alternative serait de considérer la situation à un horizon fixe, permettant ainsi de capter des effets de la réforme au delà du premier emploi retrouvé.

FIGURE 3.13 – Effet sur le salaire de base journalier et la différence de salaire de base journalier

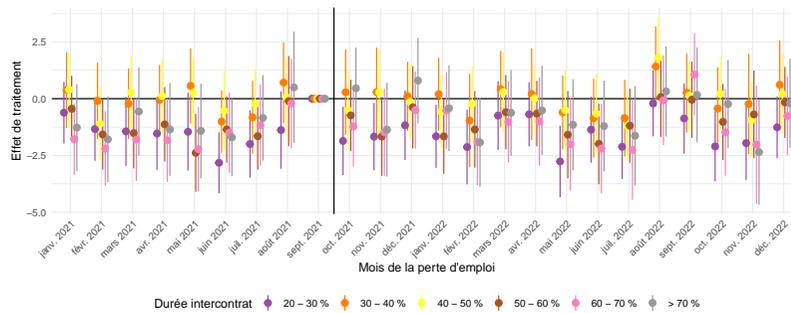
(a) Salaire de base journalier (en €) - Hommes



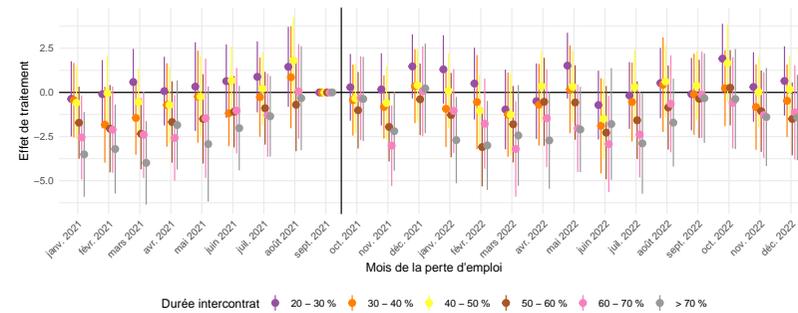
(b) Salaire de base journalier (en €) - Femmes



(c) Différence de salaire de base journalier (en €) - Hommes



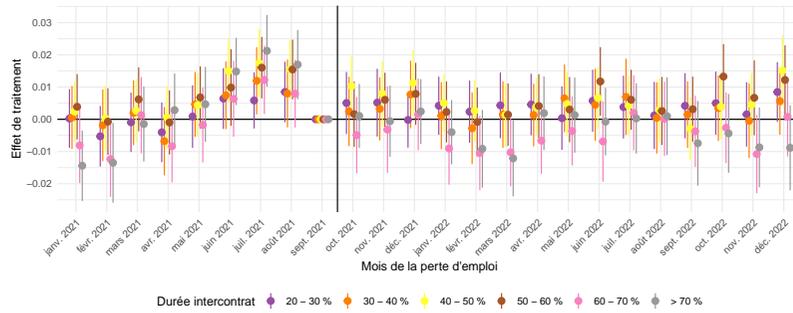
(d) Différence de salaire de base journalier (en €) - Femmes



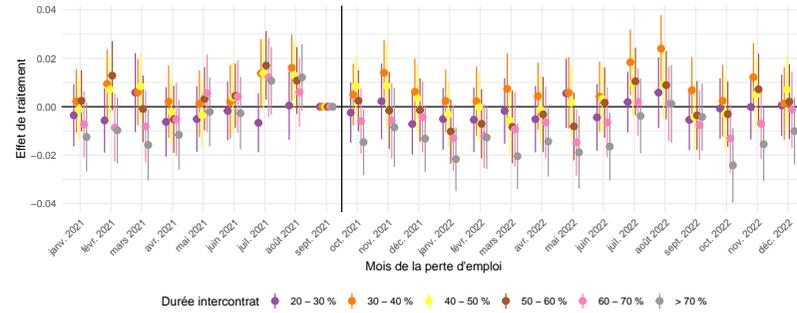
NOTES : On considère ici le salaire de base du premier emploi retrouvé suite à la fin de contrat (et nous nous restreignons ainsi aux fins de contrat pour lesquelles au moins un emploi retrouvé est observé). Ces graphiques montrent, par variable d'intérêt et genre, l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte).

FIGURE 3.14 – Effet sur les changements de PCS et de secteur

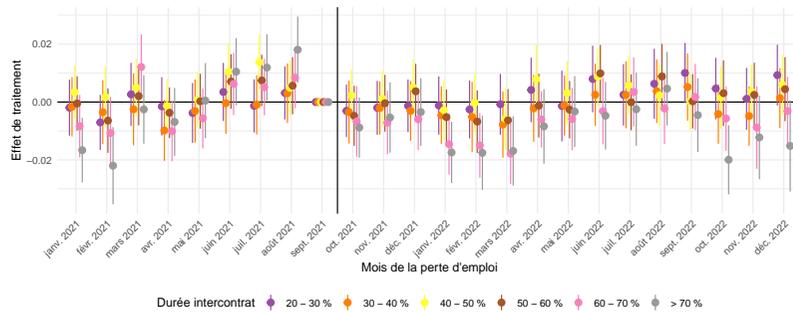
(a) Changement de PCS - Hommes



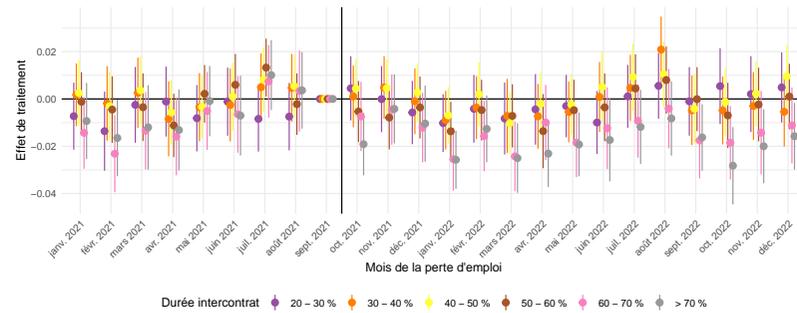
(b) Changement de PCS - Femmes



(c) Changement de secteur - Hommes



(d) Changement de secteur - Femmes



NOTES : On considère ici le secteur et la PCS du premier emploi retrouvé suite à la fin de contrat (et nous nous restreignons ainsi aux fins de contrat pour lesquelles au moins un emploi retrouvé est observé). Ces graphiques montrent, par variable d'intérêt et genre, l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte).

3.9 Effets sur le recours aux minima sociaux

La réforme évaluée pose également la question du report sur les minima sociaux. Cette réforme, qui baisse le niveau d'allocation journalière de certains allocataires, peut également entraîner une hausse de la perception des minima sociaux, notamment du Revenu de solidarité active (RSA), le principal minimum social en France. Même si la réforme étale les droits au chômage des personnes impactées au lieu de les diminuer (l'AJ baisse mais la DPI augmente en contrepartie), elle entraîne à comportement inchangé une baisse du revenu disponible mensuel des individus concernés. Cette baisse peut entraîner une hausse du montant agrégé de RSA versé à la population étudiée par différents cas de figure : les personnes qui percevaient déjà le RSA peuvent voir leur montant de RSA augmenter du fait de leurs ressources plus faibles ; certaines personnes peuvent devenir éligibles au RSA ; d'autres peuvent l'être même sans réforme, mais décider de demander le RSA, ce qu'elles ne feraient pas si leurs ressources mensuels étaient du même niveau que celui sans réforme.

Cette question est importante. Elle permet de voir dans quelle mesure une perte de ressources impliquée par la réforme peut être au moins en partie compensée par un autre dispositif. Elle permet également d'appréhender dans quelle mesure une réforme allant dans le sens d'économies budgétaires peut engendrer des dépenses publiques nouvelles hors du champ du dispositif réformé.

Les données MiDAS contiennent pour chaque individu inclus dans la base ses informations relatives aux minima sociaux, ce qui nous permet de traiter cette question. La Figure 3.15 montre les résultats de cette analyse. Nous appliquons la même stratégie d'identification que précédemment, en prenant deux variables d'intérêt : le fait de percevoir ou non au moins une fois le RSA durant les 6 mois suivant la fin de contrat, et le montant total de RSA perçu durant ces 6 mois⁶.

On observe dans l'ensemble une absence d'effet, à la fois sur la perception de

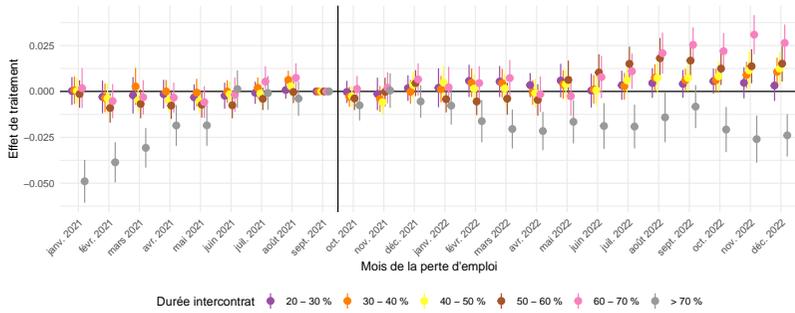
6. Ces régressions se font sur tout l'échantillon, y compris, pour les régressions concernant les montants, les observations où ces montants sont nuls.

RSA et sur les montants reçus. Les rares effets potentiels concernent le groupe le plus affecté pour lequel les tendances pré-réforme invitent à la prudence, ou pour des périodes tardives pour lesquelles une recomposition des groupes a pu avoir lieu.

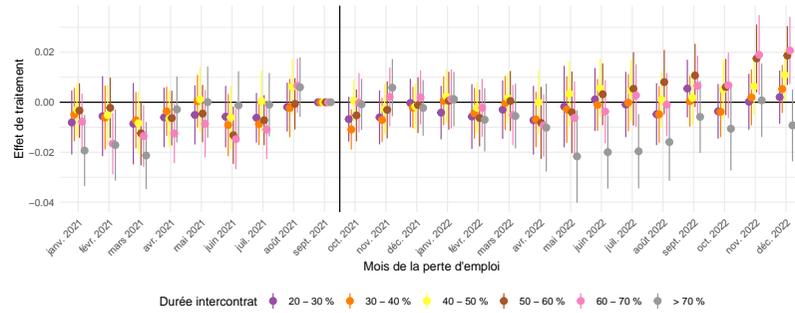
Ainsi, la réforme ne semble pas avoir d'effet de report sur le RSA. Ceci peut être vu comme en cohérence avec le fait que les réactions en termes d'emploi sont concentrés sur des individus qui en majorité n'ouvrent pas de droit suite à leur perte d'emploi. Ce public a en effet probablement peu de chances de percevoir le RSA. En revanche, les recourants auraient pu se caractériser par une plus grande perception du RSA. Ce n'est pas ce qui est observé ici.

FIGURE 3.15 – Effets sur le RSA

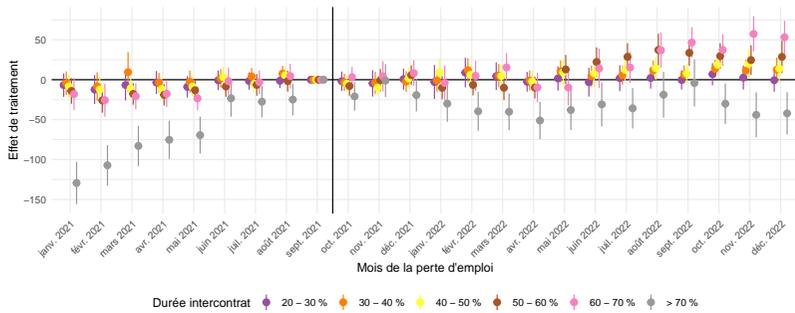
(a) Percevoir un montant positif de RSA sur les 6 mois suivant la FCT - Hommes



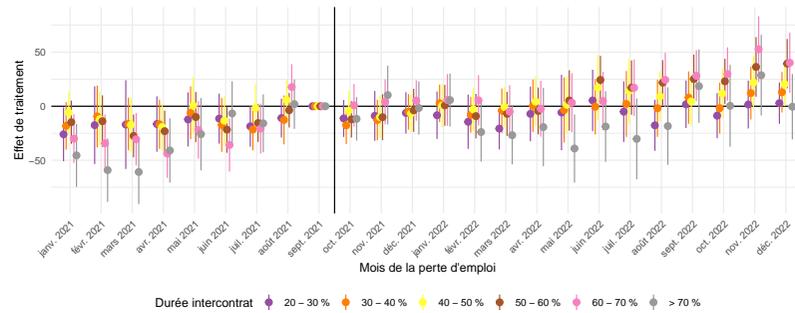
(b) Percevoir un montant positif de RSA sur les 6 mois suivant la FCT - Femmes



(c) Montant total de RSA sur les 6 mois suivant la FCT - Hommes



(d) Montant total de RSA sur les 6 mois suivant la FCT - Femmes



77

NOTES : Ces graphiques montrent, par variable d'intérêt et genre, l'évolution des coefficients τ_t^d en fonction de t pour un groupe de traitement d donné (chaque série renvoie à une régression distincte). *FCT* désigne « Fin de contrat de travail ».

En résumé

1. Nous comparons les fins de contrats avant et après le premier octobre 2021, entre des groupes exposés à la réforme de manière relativement importante et un groupe exposé de manière relativement faible.
2. Nous trouvons un **effet significatif à court terme sur le nombre de jours travaillés**. A 6 mois, l'effet correspond à une augmentation de + 5 % à + 20 % et à des élasticités à l'AJ entre -0,5 et -0,9.
3. Il ne semble **pas y avoir d'impact sur la stabilité et les caractéristiques de l'emploi repris**.
4. Nous observons une **baisse significative des revenus au chômage indemnisé**, jusqu'à 1 000 € pour les groupes les plus affectés, baisse qui n'est en moyenne pas compensée par une hausse de la perception du RSA.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce travail évalue les effets de la réforme du SJR sur l'emploi. Cette réforme s'inscrit dans une refonte plus globale de l'Assurance chômage, initiée en 2019, visant principalement à renforcer les incitations financières à la reprise d'un emploi, en particulier un emploi durable. La réforme du SJR modifie elle la prise en compte des jours d'inter-contrat sur la période utilisée pour calculer les droits des allocataires. Concrètement, ces jours sont désormais intégrés (i) au dénominateur du calcul du SJR, en augmentant le nombre de jours par lequel le salaire total de la période est divisé, et (ii) à la durée d'indemnisation. Cette réforme entraîne ainsi une baisse des allocations journalières et une augmentation de la durée d'indemnisation, étalant la perception du capital de droits pour les allocataires aux parcours fragmentés

Il n'existe pas à notre connaissance d'étude portant sur l'effet d'une réforme similaire. La réforme étudiée est en effet relativement spécifique et complexe : elle comprend une variation à la fois du montant d'allocation et de la durée d'indemnisation, et joue également sur les incitations à accepter (pour les salariés) et à proposer (pour les employeurs) des contrats courts séparés de périodes d'inter-contrat.

Nous évaluons les effets de cette réforme en mobilisant une base de données administrative inédite sur les parcours des demandeurs d'emploi, et implémentons une stratégie de double différence, consistant à comparer les dynamiques post-fin de contrat avant et après la réforme, entre les fins de contrat succédant à des parcours fragmentés, et celles succédant à des parcours peu fragmentés.

Nos résultats suggèrent que la réforme a augmenté l'emploi des personnes affectées,

a minima à court terme. L'effet est très hétérogène selon les durées d'inter-contrats. On observe une augmentation allant de +5 % à +20 % du nombre de jours travaillés dans les 6 mois qui suivent fin de contrat pour les groupes les plus impactés, c'est à dire ceux où les inter-contrats représentent plus de 50 % de la période de référence. Les effets sont aussi plus importants chez les femmes.

On note aussi une baisse contenue du recours et du montant des indemnités chômage versées. Nous ne trouvons pas en revanche d'effet sur les caractéristiques observées des emplois repris, comme le salaire, le type de contrat de travail, ou la probabilité de changer de catégorie socio-professionnelle ou secteur. Nous ne trouvons pas non plus également d'effet de report sur le RSA : les personnes aux parcours fragmentés ne semblent pas du fait de la réforme percevoir plus fréquemment de RSA, ou percevoir des montants plus importants.

Ces résultats reflètent des effets à court terme. Ils traduisent l'impact de la réforme sur des individus dont les droits ont été majoritairement acquis avant son entrée en vigueur. Ils ne permettent donc pas d'évaluer l'effet que ces nouvelles règles pourraient avoir sur les parcours professionnels futurs, lorsque les individus ajusteront leur manière d'acquérir des droits à l'assurance chômage en fonction de cette réforme. Estimer ces effets à plus long terme implique d'élargir l'analyse en intégrant, au-delà des comportements des demandeurs d'emploi, ceux des employeurs ainsi que de l'ensemble des salariés évoluant sur un même marché du travail. Une telle approche, à l'échelle du marché, pourra faire l'objet de recherches ultérieures.

ANNEXES

A. Simulation des durées d'indemnisation, des droits à l'assurance chômage et effets statiques de la réforme

Nous analysons ici l'effet statique de la réforme sur le montant des indemnités chômage et la durée maximale de perception de ces indemnités. Cette analyse est statique au sens où nous analysons l'impact de la réforme pour les seuls recourants observés et elle ne prend pas en compte les réactions comportementales potentielles des travailleurs.

Ainsi, les personnes en fin de contrat et qui recourt à l'assurance chômage nous calculons les droits à l'assurance chômage selon les deux conventions en vigueur avant et après le premier octobre 2021. L'objectif est donc d'établir l'impact potentiel de la réforme sur l'indemnisation des demandeurs d'emploi, et de déterminer les groupes de travailleurs qui sont les plus exposés à la réforme.

Nous avons développé dans le cadre de ce projet un simulateur de droits à l'assurance chômage. Ce calculateur a été développé spécifiquement pour être adapté aux données MiDAS et en particulier à la table MMO de ces données. Ces données ne contiennent pas l'ensemble de l'information nécessaire au calcul des droits au chômage et il convient de détailler ici les choix de modélisation effectués. Le dispositif MiDAS comprenant également les informations de recours à l'assurance chômage, il

offre la possibilité de confronter le résultat de notre calculateur avec les paramètres effectifs de chaque demande d'emploi observée.

Limite du calculateur Les principales limites de notre calculateur sont liées à l'information contenue dans les données. Le champ des données est tout d'abord restreint : les MMO n'incluent que les contrats commençant ou terminant après 2017, ce qui limite la profondeur temporelle et la capacité à bien mesurer l'éligibilité à l'assurance chômage. La PRA durant 24 ou 36 mois selon l'âge des demandeurs d'emploi, cela aura nécessairement des implications plus importantes pour les allocations en début de période. Le champ MiDAS excluant les contractuels de la fonction publique en début de période, et d'éventuelles périodes assimilées à du travail pour la PRA peut également poser des problèmes similaires. Enfin, de manière plus importante, les salaires observés dans la base ne sont que les salaires de base, et ne correspondent ainsi pas à la base des cotisations chômage qui est prise en compte dans le calcul du SJR et *a fortiori* des allocations chômage.

Le simulateur proposé présente donc nécessairement des imperfections. L'objectif de celui-ci n'est pas tant de calculer de manière exacte l'impact de la réforme pour les individus que de donner un ordre de grandeur de l'impact de la réforme, et de manière plus importante encore, de vérifier quels groupes d'individus sont susceptibles d'être touchés plus fortement par la réforme. Il convient de rappeler ici que seule la durée potentielle d'indemnisation est utilisée dans l'analyse principale. Les autres variables d'allocation journalière et de SJR utilisées sont des variables observées pour les recourants à l'ARE.

Qualité de la simulation avant réforme La figure A.1 montre la qualité relative de la simulation en comparant les valeurs calculées à partir des données MMO et les valeurs observés dans le FNA. Les figures A.1a, et A.1b montrent en premier lieu les erreurs de simulation finales sur la durée potentielle d'indemnisation et le SJR.

On constate en particulier une sous-estimation globale du SJR avant la réforme. La sous-estimation du SJR est globalement située entre 0 et -20%, celle de l'allocation journalière est moindre du fait de l'application de plafonds et plancher dans la formule de l'allocation qui restreint les marges d'erreur. *In fine* les différences sont situées entre 0 et 12%.

Cette sous-estimation est largement alimentée par le fait que le numérateur du SJR est nettement surestimé. Ce biais est une conséquence directe de l'observation imparfaite des revenus salariaux des individus qui engendre des sous estimations importantes du numérateur. Enfin, la durée d'indemnisation est globalement sous-estimées (autour de -25%), à part en septembre 2021 où la sous-estimation est moindre. Ce changement est principalement dû au différences existant entre les carrières des individus entrant au chômage en 2021. Il ne peut cependant pas être exclu que la tendance soit due à la meilleure complétion des carrières passées des individus au fur et à mesure du temps.

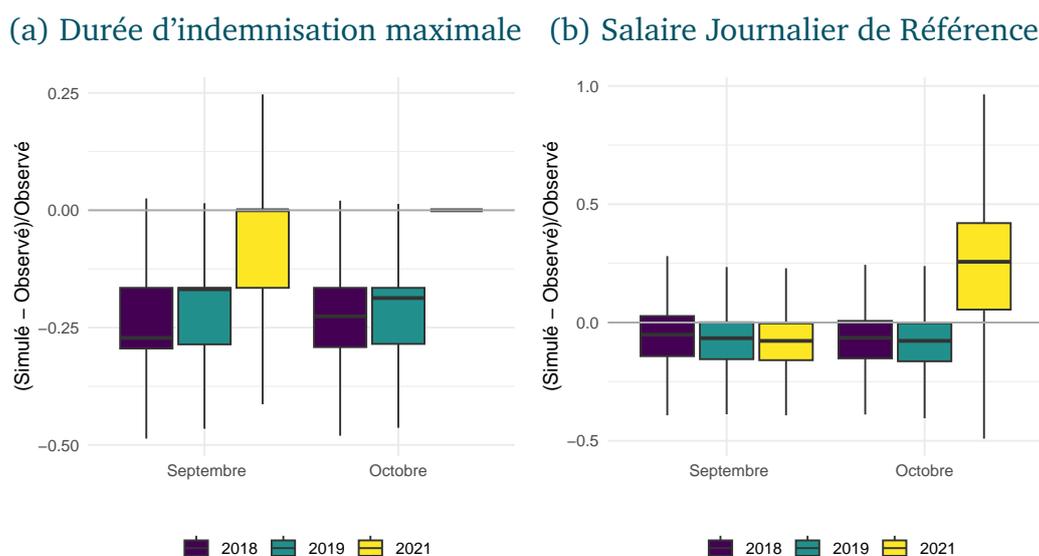
Qualité du simulateur post réforme On observe à partir de la figure A.1 que les biais dans le calcul du SJR sont plus positifs et volatiles en octobre 2021, moment de l'entrée en vigueur de la réforme. Cet effet est due à l'allongement de la PRC qui implique des biais accru dans le calcul du numérateur du SJR et surtout une forte amélioration du calcul du dénominateur de celui-ci. La figure A.1a montre en effet une très faible volatilité dans l'estimation de la durée d'indemnisation en octobre 2021 qui post réforme correspond au dénominateur du SJR. La qualité de cette simulation est simplement due au fait que la durée d'indemnisation ne dépend que très peu de la carrière post réforme.

Il convient de préciser que ces biais de simulation sont obtenus pour les individus observés dans le FNA pour lesquels il a été possible de retrouver un contrat de travail dans les MMO correspondant au contrat générateur du droits observé dans le FNA. Il est tout à fait possible que les erreurs de simulation pour les non recourants soient

différentes de celles présentées ici.

Combiné avec les biais négatifs des simulations avant réforme, ces résultats suggèrent ainsi que l'effet simulé de la réforme sur le SJR, l'AJ et la PBD sera biaisé positivement.

FIGURE A.1 – Erreurs relatives de simulation - Fins de contrat donnant lieu à une ouverture de droit



NOTES : Cette figure donne des indicateurs de qualité de simulations de SJR et de durées d'indemnisation que nous menons sur les fins de contrat des MMO. Nous avons en effet développé un simulateur qui pour chaque fin de contrat des MMO simule les droits au chômage, avec pour seules informations mobilisées les variables MMO, l'intérêt étant de procéder à de telles simulations pour toutes les fins de contrat observées et non pas pour les seules fins de contrat donnant lieu à ouverture de droit.

Nous simulons pour chaque fin de contrat de notre échantillon ayant donné lieu à ouverture de droit le SJR et la durée d'indemnisation associée, que nous comparons au SJR et à la durée d'indemnisation tels qu'observés dans les FNA. Ces figures montrent la distribution de ces erreurs pour différents mois. Nous montrons des erreurs relatives.

Les effets statiques de la réforme Nous nous concentrons à présent sur les effets simulés de la réforme sur le montant des indemnités chômage espéré. Ces effets sont calculés pour l'ensemble des contrats qui arrivent à échéance après l'entrée en vigueur de la réforme, d'octobre à décembre 2021. Pour chaque individu, nous comparons les différences d'indemnisation avant et après la réforme ce qui permet d'appréhender les dimensions les plus affectées et les individus les plus touchés. A nouveau, étant donné les biais observés sur le calculateur, il s'agit plus ici de vérifier l'impact différencié de

la réforme selon certaines caractéristique que d'anticiper un effet absolu de la réforme sur l'indemnisation chômage.

Baisse du SJR En examinant les différences de SJR (Figure A.3), on constate un impact moyen nul, avec des médianes plus négatives pour les hommes que pour les femmes résultat des biais positifs du calcul du SJR post réforme et négatifs pré-réforme. Comme prévu, l'impact négatif est positivement corrélé avec la durée inter-contrat : plus le nombre de jours non travaillés dans la PRA est élevé, plus le SJR post-réforme est inférieur au SJR pré-réforme. Par ailleurs, l'analyse par tranche d'âge révèle un impact nul sauf pour les 15-24 ans, qui sont négativement affectés par la nouvelle législation.

Effet sur la durée d'indemnisation. Avec la nouvelle législation, on observe, comme attendu, une augmentation de la PBD pour l'ensemble de la population analysée, avec une hausse particulièrement prononcée chez les hommes par rapport aux femmes. Cette augmentation est également plus prononcée pour les trajectoires caractérisées par une forte durée intercontrat, bien que le groupe ayant 75-100% de jours non travaillés enregistre une augmentation moins importante en raison du plafond fixé à 75% des jours travaillés dans le calcul de la PBD. Par ailleurs, la hausse est plus significative pour les individus âgés de 15-24 ans ainsi que pour les 53 ans et plus (Figures A.2).

FIGURE A.2 – PBD

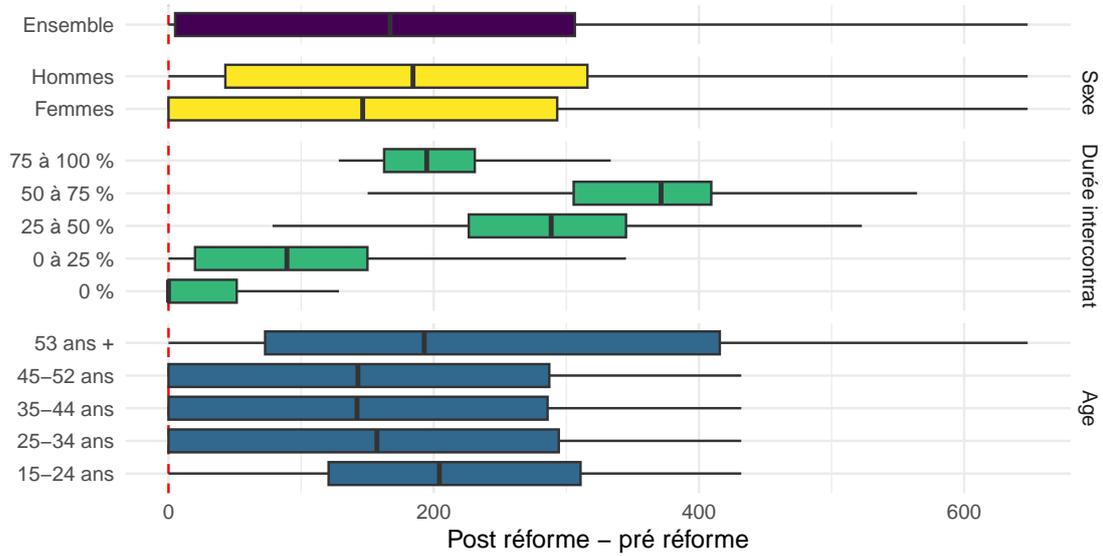
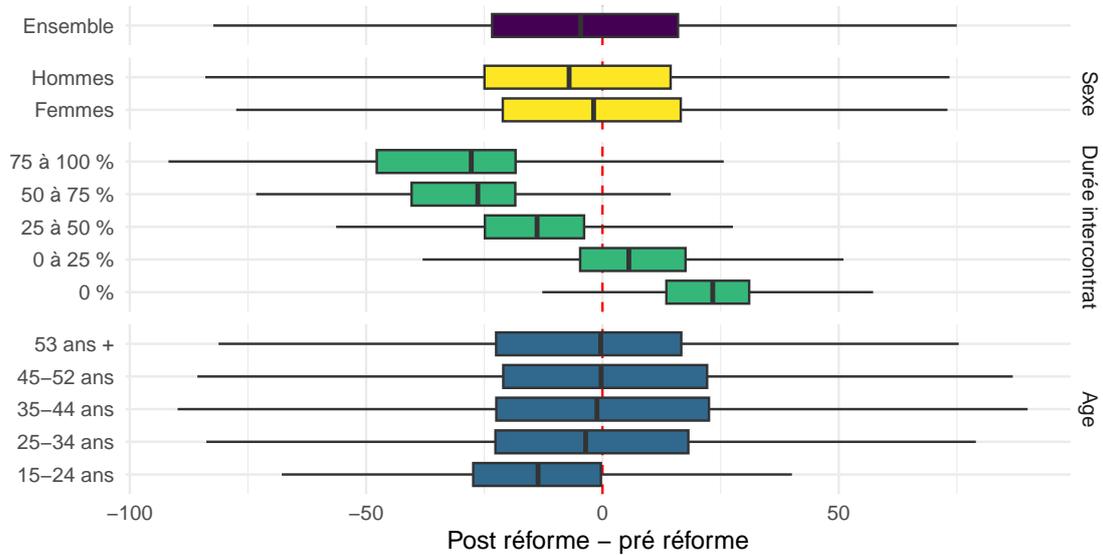
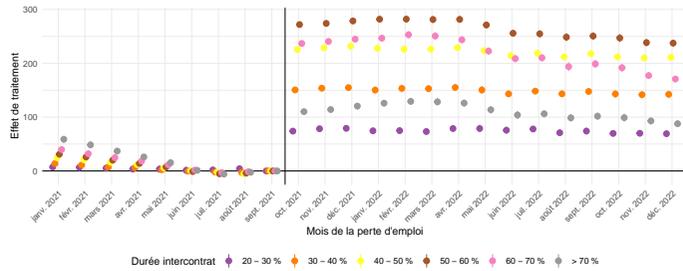


FIGURE A.3 – Effet simulé de la réforme sur le SJR

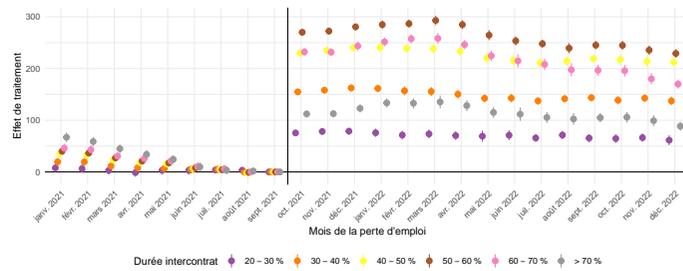


B. Estimations supplémentaires en différences de différences

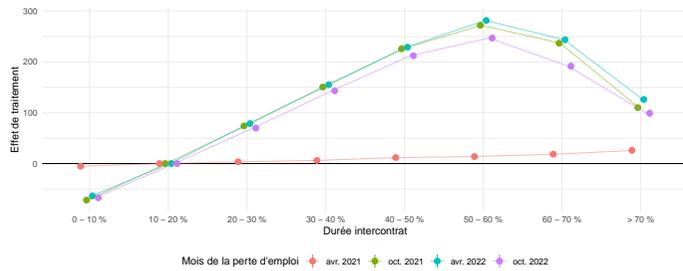
FIGURE B.1 – Effets sur la durée potentielle d’indemnisation simulée



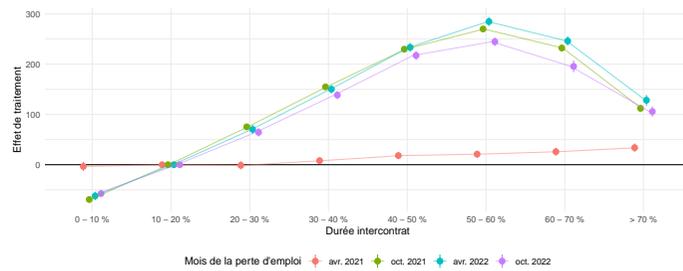
(a) Séries par groupe de traitement - Hommes



(b) Séries par groupe de traitement - Femmes



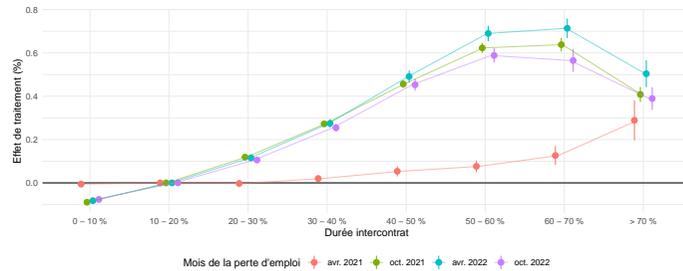
(c) Séries par mois de FCT - Hommes



(d) Séries par mois de FCT - Femmes



(e) Séries par mois de FCT (effets en %) - Hommes

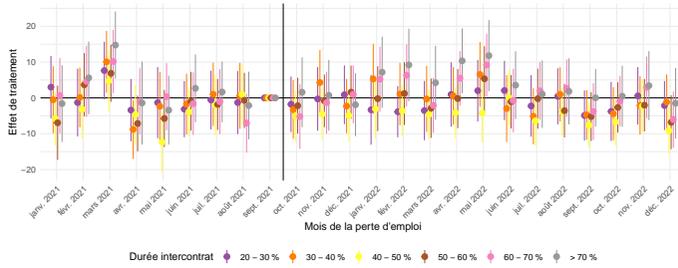


(f) Séries par mois de FCT (effets en %) - Femmes

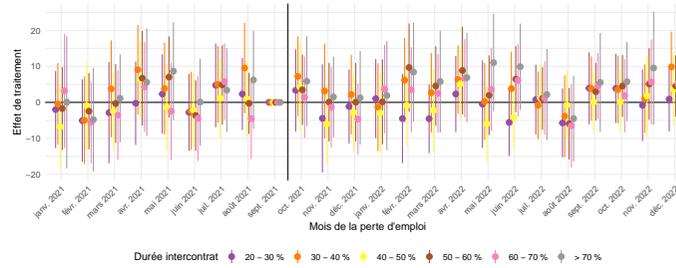
NOTES : Cette figure est analogue à la Figure 3.1, mais analyse la DPI simulée, et non observée. Elle se base donc sur toute la population, et non sur les seules fins de contrat suivies d’une ouverture de droit.

FIGURE B.2 – Effets sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat - *Restriction aux recourants*

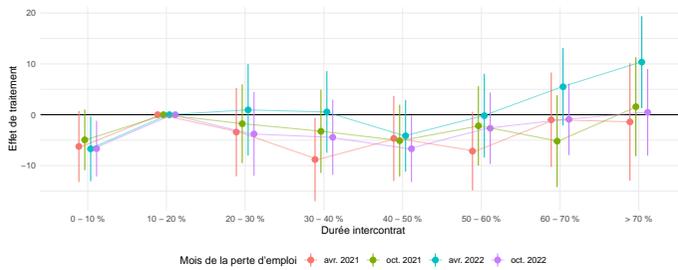
(a) Séries par groupe de traitement - Hommes



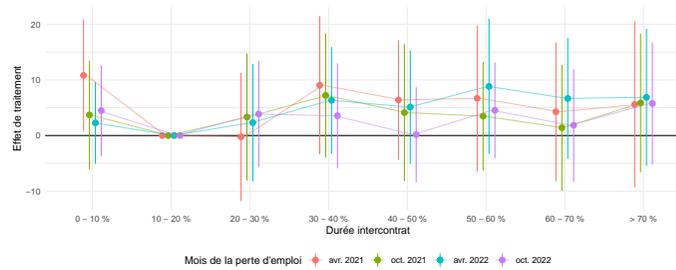
(b) Séries par groupe de traitement - Femmes



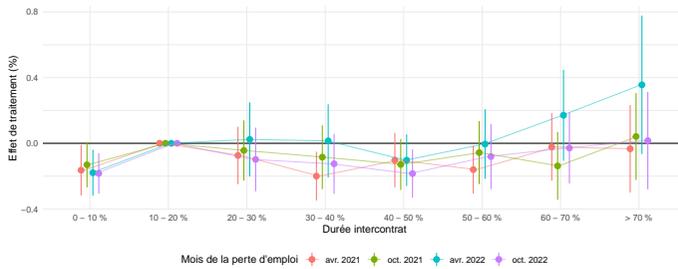
(c) Séries par mois de FCT - Hommes



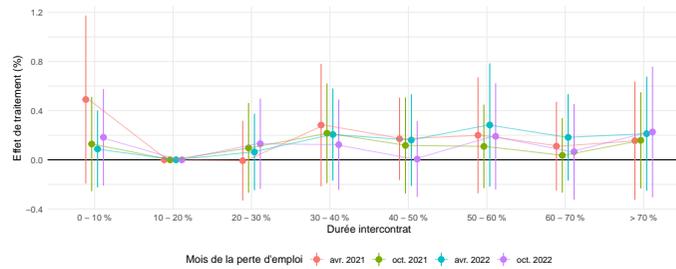
(d) Séries par mois de FCT - Femmes



(e) Séries par mois de FCT (effets en %) - Hommes

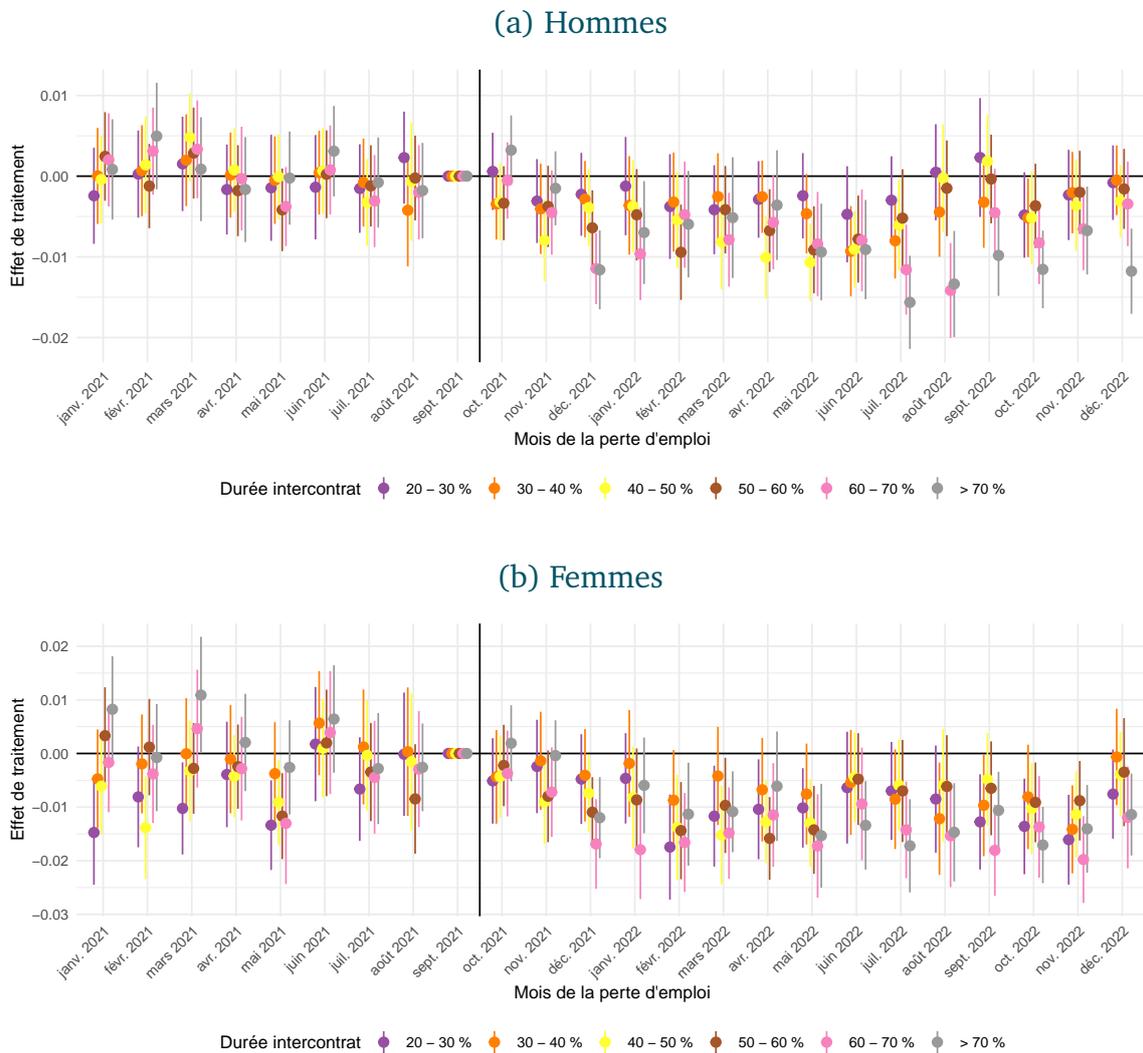


(f) Séries par mois de FCT (effets en %) - Femmes



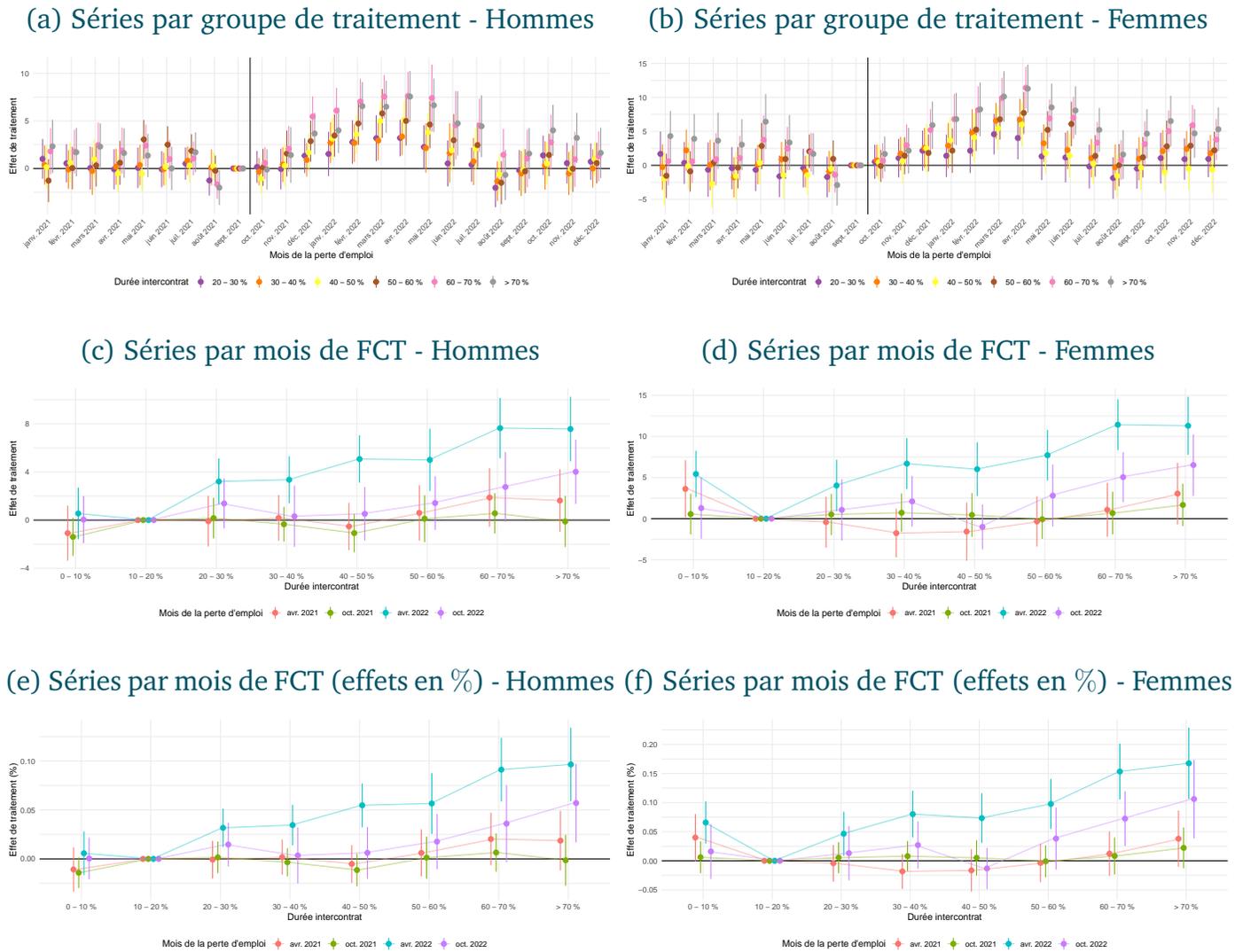
NOTES : Cette figure est analogue à la Figure 3.5, mais se restreint aux fins de contrat ayant été suivies par une ouverture de droit.

FIGURE B.3 – Effets sur le recours à l'assurance chômage - FCT dont la durée d'affiliation simulée est supérieure à 6 mois



NOTES : Cette figure est analogue à la Figure 3.4, mais se restreint aux fins de contrat (FCT) dont la durée d'affiliation simulée est supérieure à 6 mois (130 jours ouvrés, soit 182 jours calendaires).

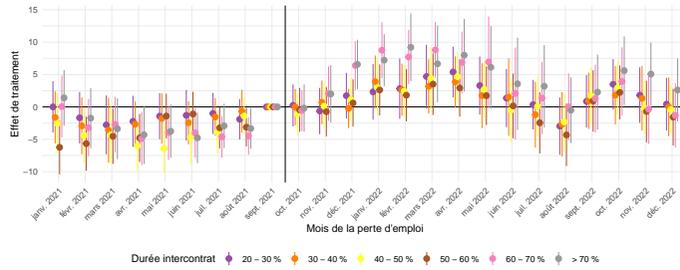
FIGURE B.4 – Effets sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat - FCT dont la durée d'affiliation simulée est supérieure à 6 mois



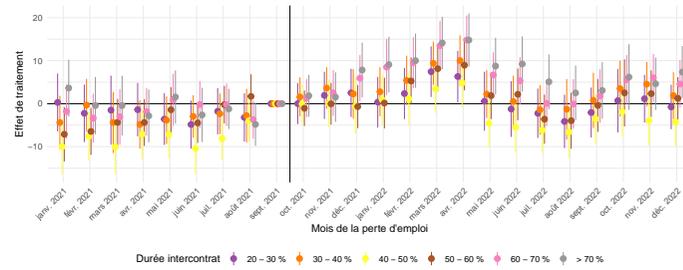
NOTES : Cette figure est analogue à la Figure 3.5, mais se restreint aux fins de contrat (FCT) dont la durée d'affiliation simulée est supérieure à 6 mois (130 jours ouvrés, soit 182 jours calendaires).

FIGURE B.5 – Effets sur le nombre de jours travaillés durant les 12 mois suivant la fin de contrat

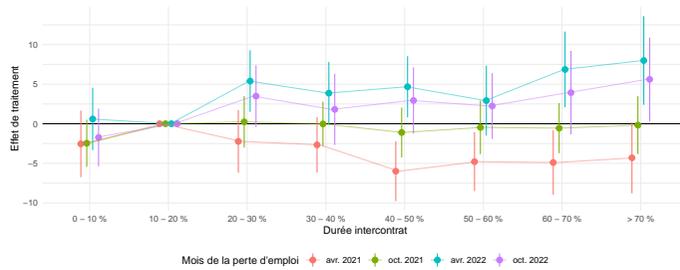
(a) Séries par groupe de traitement - Hommes



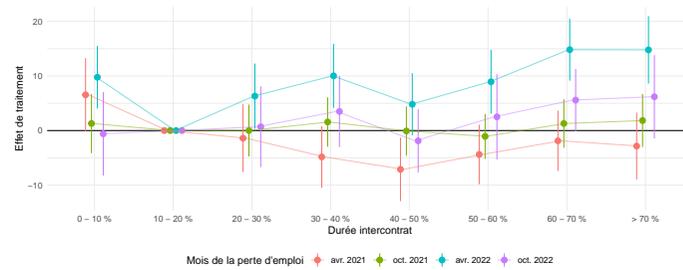
(b) Séries par groupe de traitement - Femmes



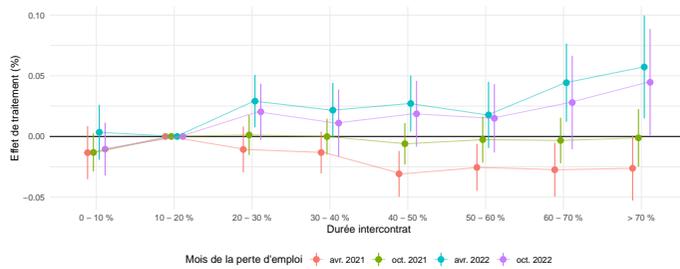
(c) Séries par mois de FCT - Hommes



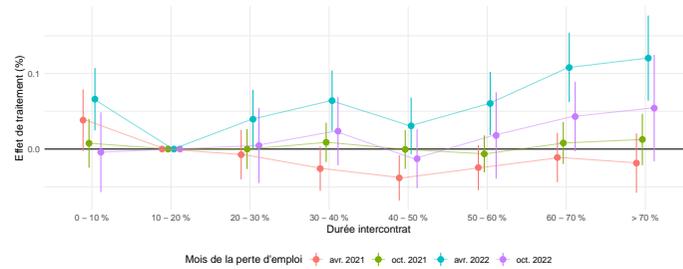
(d) Séries par mois de FCT - Femmes



(e) Séries par mois de FCT (effets en %) - Hommes



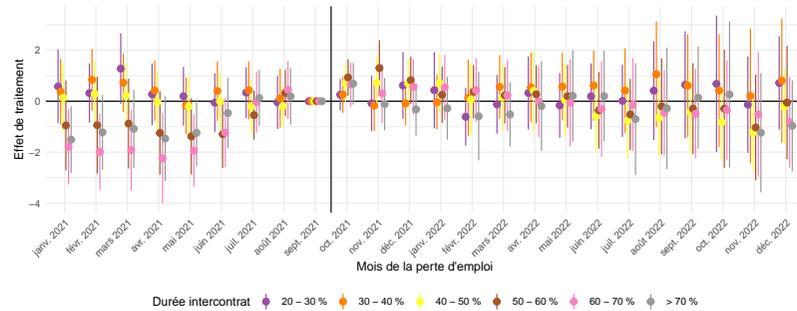
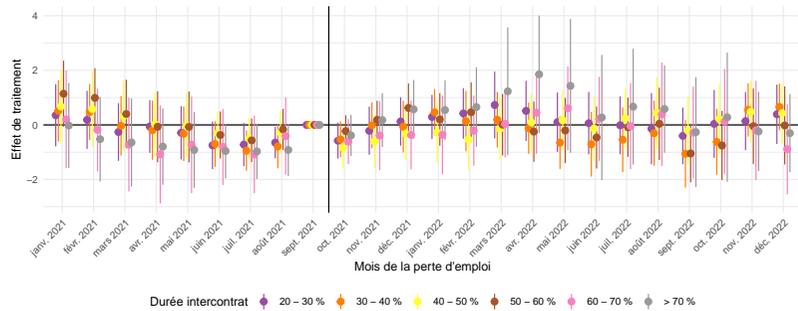
(f) Séries par mois de FCT (effets en %) - Femmes



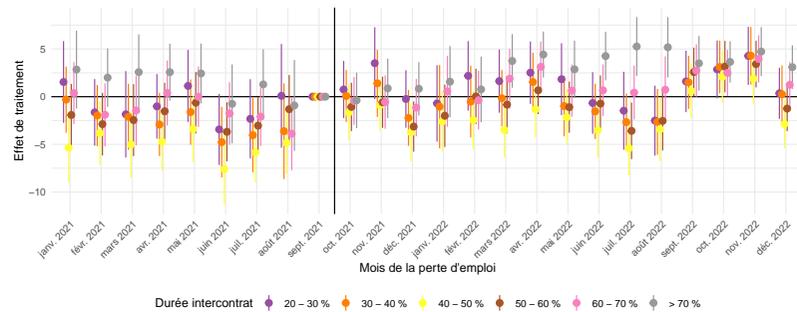
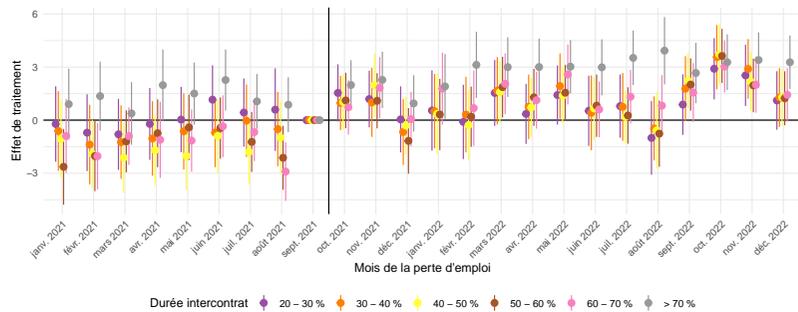
NOTES : Cette figure est analogue à la Figure 3.5, mais analyse le nombre de jours travaillés durant les 12 mois suivant la fin de contrat, et non les 6 mois.

FIGURE B.6 – Effets sur la stabilité de l’emploi à 12 mois

(a) Nombre de contrats durant les 12 mois suivant la FCT - Hommes
 (b) Nombre de contrats durant les 12 mois suivant la FCT - Femmes



(c) Ratio nombre de jours/nombre de contrats durant les 12 mois suivant la FCT - Hommes
 (d) Ratio nombre de jours//nombre de contrats durant les 12 mois suivant la FCT - Femmes



NOTES : Cette figure est analogue à la Figure 3.11, mais analyse la trajectoire des 12 mois suivant la fin de contrat, et non des 6 mois.

C. Calcul d'élasticité sur le nombre de jours non travaillés

De manière alternative à celle proposée dans l'analyse principale, nous proposons ici un calcul d'élasticité différent rapportant l'effet de traitement au nombre moyen de jour de non emploi sur la période, plutôt qu'au nombre de jour d'emploi.

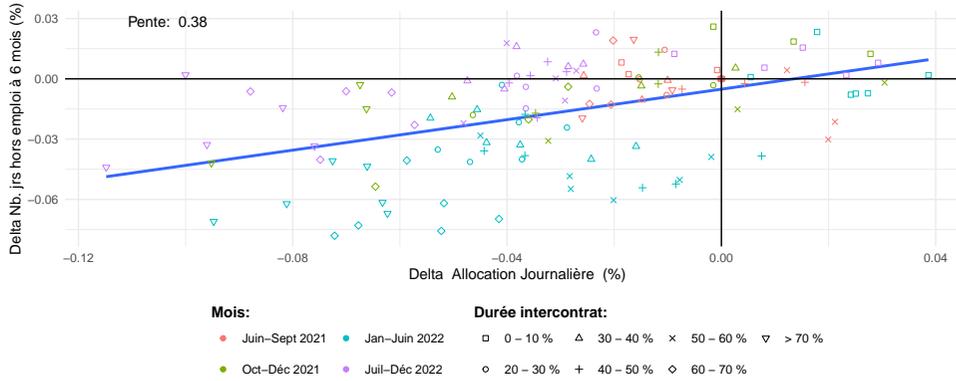
Cette élasticité est obtenue à partir des mêmes paramètres initiaux. Pour le numérateur des elasticités, nous avons ainsi :

$$\tilde{\delta}_t^d = \frac{-\tau_t^d}{6 \times 30 - E[Y_{ft}|D_f = d] - \tau_t^d}$$

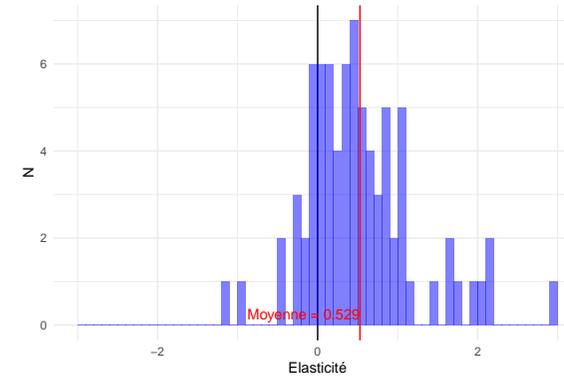
Le dénominateur de l'élasticité reste le même.

FIGURE C.1 – Élasticité du nombre de jours non travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à l'AJ

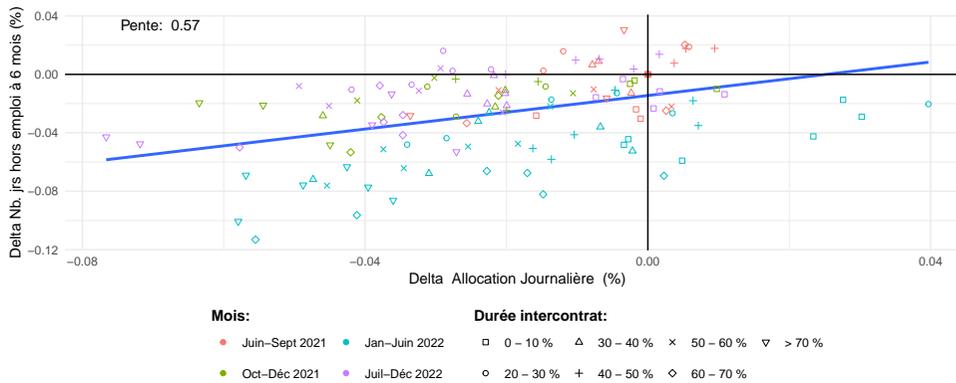
(a) Méthode 1 - Hommes



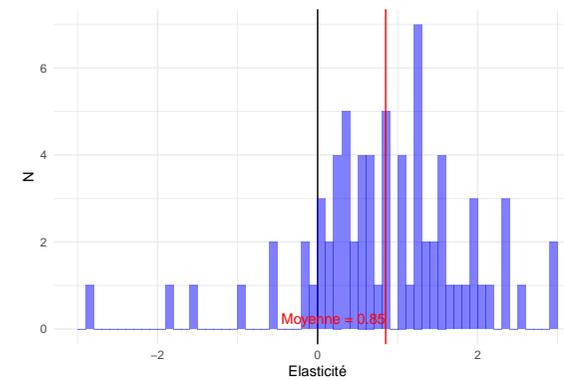
(b) Méthode 2 - Hommes



(c) Méthode 1 - Femmes



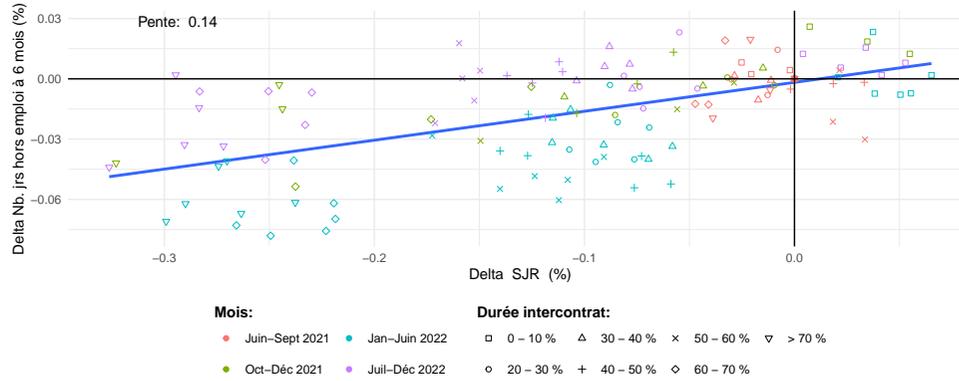
(d) Méthode 2 - Femmes



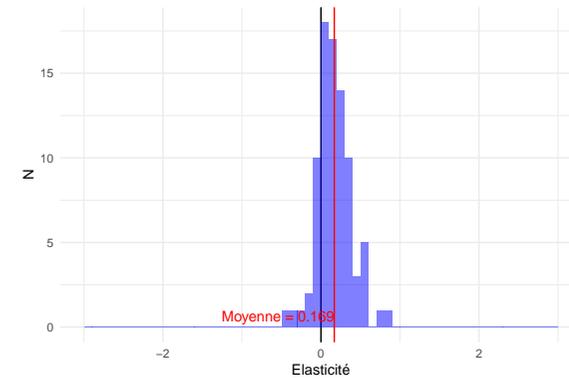
NOTES : Cette figure est analogue à la Figure 3.7, mais estime une élasticité du nombre de jours non travaillés, et non pas du nombre de jours travaillés. Ceci revient à considérer pour le numérateur le terme $\tilde{\delta}_t^d = \frac{-\tau_t^d}{6 \times 30 - E[Y_{ft} | D_f = d] - \tau_t^d}$.

FIGURE C.2 – Élasticité du nombre de jours non travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport au SJR

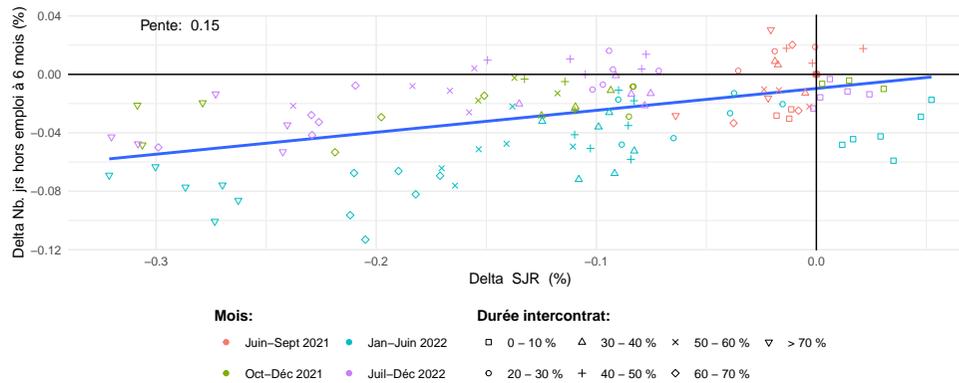
(a) *Méthode 1 - Hommes*



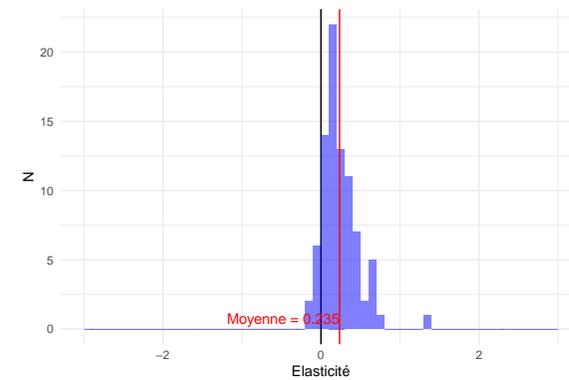
(b) *Méthode 2 - Hommes*



(c) *Méthode 1 - Femmes*



(d) *Méthode 2 - Femmes*

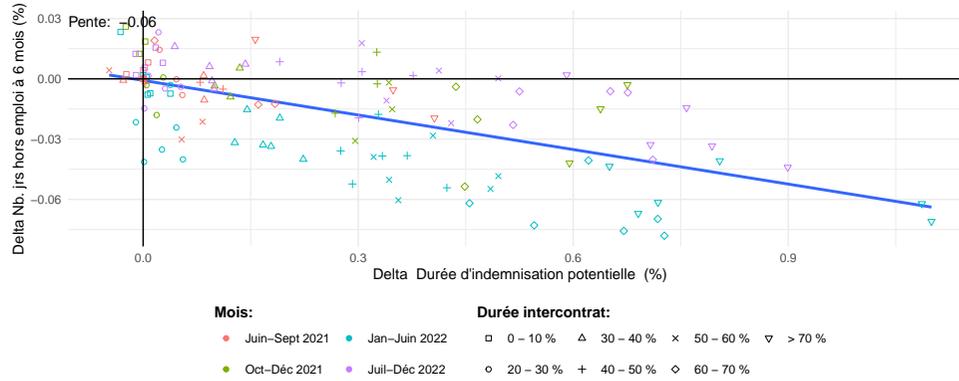


NOTES : Cette figure est analogue à la Figure 3.8, mais estime une élasticité du nombre de jours non travaillés, et non pas du nombre de jours travaillés. Ceci revient à considérer pour le numérateur

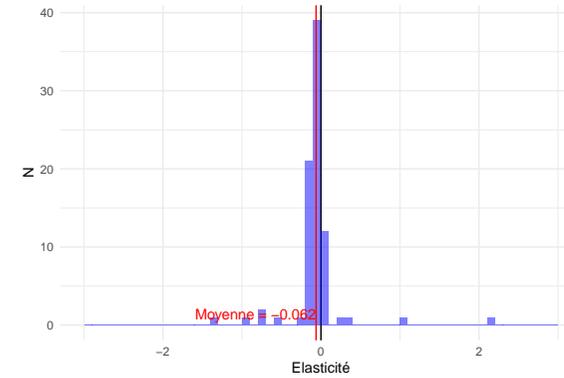
$$\text{le terme } \tilde{\delta}_t^d = \frac{-\tau_t^d}{6 \times 30 - E[Y_{f,t} | D_f = d] - \tau_t^d}$$

FIGURE C.3 – Élasticité du nombre de jours non travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à la DPI observée

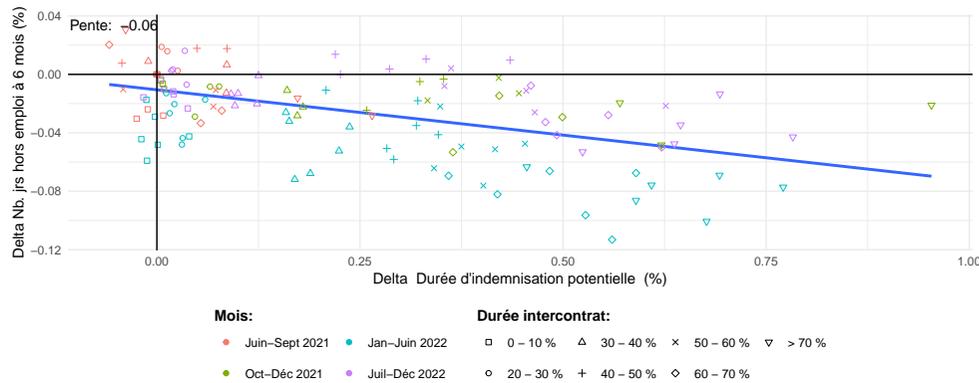
(a) Méthode 1 - Hommes



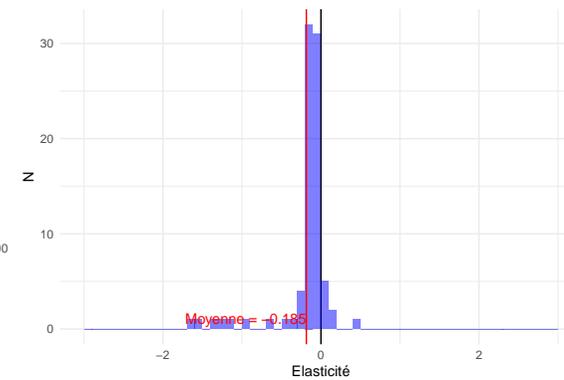
(b) Méthode 2 - Hommes



(c) Méthode 1 - Femmes

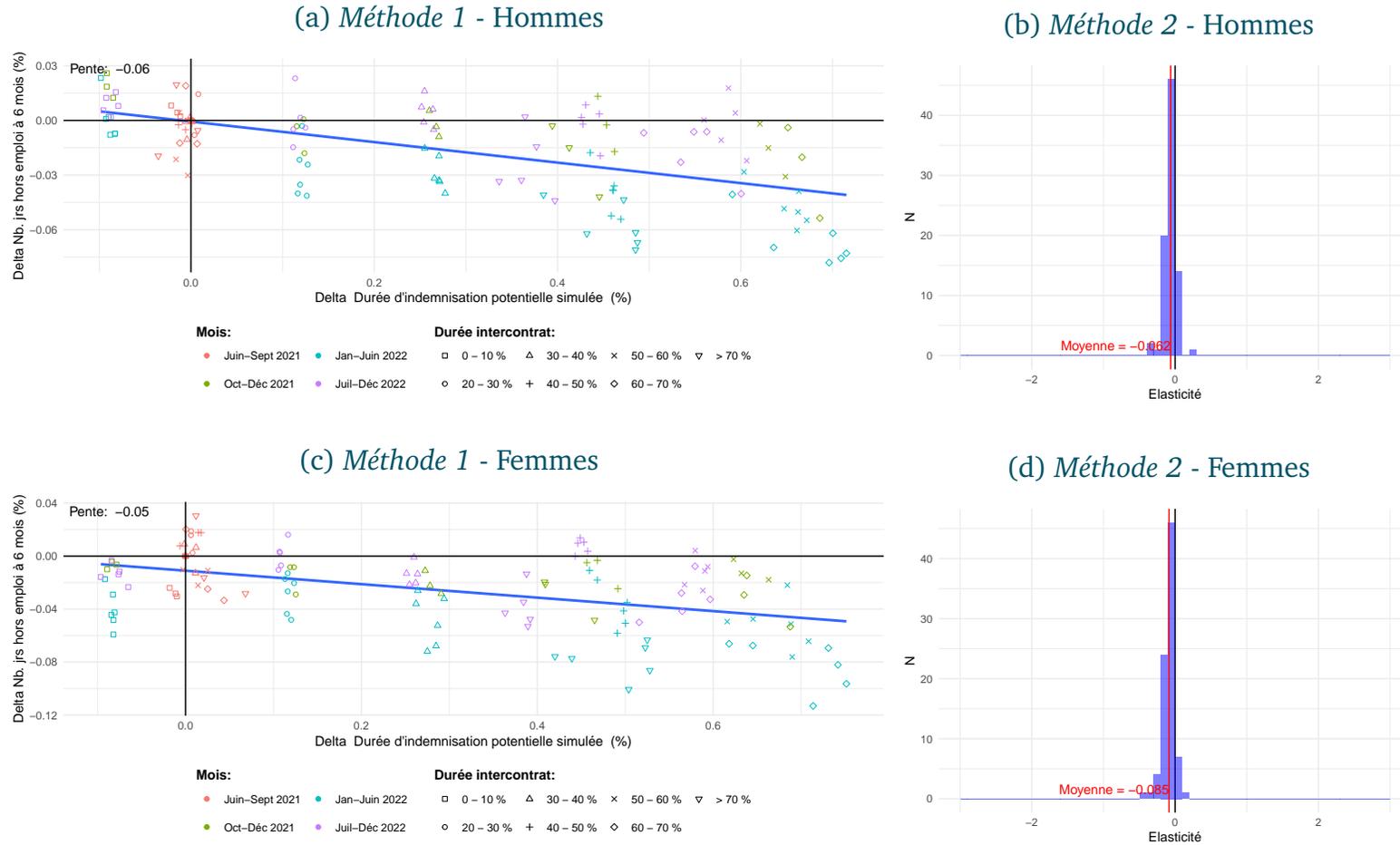


(d) Méthode 2 - Femmes



NOTES : Cette figure est analogue à la Figure 3.9, mais estime une élasticité du nombre de jours non travaillés, et non pas du nombre de jours travaillés. Ceci revient à considérer pour le numérateur le terme $\tilde{\delta}_t^d = \frac{-\tau_t^d}{6 \times 30 - E[Y_{f,t} | D_f = d] - \tau_t^d}$.

FIGURE C.4 – Élasticité du nombre de jours non travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à la DPI simulée



NOTES : Cette figure est analogue à la Figure 3.10, mais estime une élasticité du nombre de jours non travaillés, et non pas du nombre de jours travaillés. Ceci revient à considérer pour le numérateur le terme $\tilde{\delta}_t^d = \frac{-\tau_t^d}{6 \times 30 - E[Y_{ft}]D_f = d} - \tau_t^d$.

D. Analyse en triple différences

L'analyse principale en doubles différences permet d'analyser les résultats sur le moyen terme. Bien que les résultats présentés montrent des tendances parallèles avant la réforme, elle ne permet pas complètement de contrôler d'une potentielle saisonnalité différenciée selon la durée inter-contrat.

Nous proposons ici une analyse complémentaire qui contrôle de la saisonnalité infra-annuelle différenciée selon l'exposition à la réforme. Pour cela nous utilisons l'année 2019 comme groupe de contrôle supplémentaire. L'hypothèse est que les différences de saisonnalité observées entre les groupes en 2019 en l'absence de réforme permette de corriger d'une saisonnalité différenciée en 2021 et après.

Outre cette hypothèse additionnelle sur la similitude entre la saisonnalité observée en 2019 et celle de 2021, cette stratégie présente l'inconvénient de se limiter à un faible horizon post-réforme. La période d'analyse dans notre estimation en double différence étant de janvier 2021 à décembre 2022, la « période contrôle » devrait être celle de janvier 2019 à décembre 2020. Or, la crise sanitaire contraint *a priori* d'arrêter cette période à février 2020 et donc d'arrêter également la période autour du 1^{er} octobre 2021 à février 2022, soit au cinquième mois d'application de la réforme. La contrainte est en réalité plus importante, étant donné que nos variables d'intérêt pour une fin de contrat intervenant à un mois donné concernent l'emploi suivant cette perte d'emploi. Ainsi, si nous nous intéressons par exemple à l'emploi cumulé de la personne sur les trois mois suivant sa fin de contrat, avoir cet indicateur non impacté par les mois de crise sanitaire implique d'arrêter la période de contrôle aux fins de contrat de fin novembre 2019 (trois mois avant février 2020) et donc d'arrêter la période de la réforme à novembre 2021, soit un mois avant la réforme. Une alternative pour s'affranchir de cette contrainte serait de recourir à la période autour du 1^{er} octobre 2018 en guise de période de contrôle, mais la base MiDAS ne dispose pas d'assez de profondeur temporelle pour l'analyse des trajectoires précédant des contrats terminés

en 2018.

Identification

L'analyse en triple différence exploite la dimension annuelle supplémentaire afin de capter la variation infra-annuelle existant potentiellement entre les groupes selon leur exposition à la réforme. Pour définir la spécification, on définit le mois ($m(t)$) et l'année ($y(t)$) de la fin de contrat. La spécification estimée est la suivante :

$$Y_{ft} = \alpha^d + \tau_{m(t)}^d 1\{D_f = d \cap y(t) = 2021\} + X_f(\beta_{m(t)}^d + \beta_{y(t)}^d) + \lambda_{m(t)} + \lambda_{y(t)} + \gamma^d 1\{D_f = d\} + \varepsilon_{ft} \quad (\text{D.1})$$

où l'on contrôle ainsi des effets années ($\lambda_{y(t)}$) et mois calendaire ($\lambda_{m(t)}$), des effets groupes de traitement γ^d , et des tendances différenciées selon les caractéristiques de la fin de contrat X_f . De même que les effets temps, nous contrôlons infra-annuelles ($\beta_{m(t)}^d$) et inter-annuelles ($\beta_{y(t)}^d$).

Description des données

Les tables D.1 et D.2 décrivent les données utilisées pour ces estimations.

TABLEAU D.1 – Statistiques descriptives des fins de contrat en septembre et octobre 2021, 2019 et 2018 - Échantillon d'analyse

	2018			2019			2021		
	Septembre	Octobre	Diff.	Septembre	Octobre	Diff.	Septembre	Octobre	Diff.
Sexe									
Femme	0.38	0.36	-0.02	0.39	0.37	-0.02	0.38	0.37	-0.01
Homme	0.61	0.63	0.02	0.60	0.62	0.02	0.60	0.62	0.02
Manquant	0.01	0.01	-0.00	0.01	0.01	-0.00	0.01	0.01	-0.00
Âge									
15-24 ans	0.25	0.21	-0.04	0.24	0.20	-0.04	0.23	0.18	-0.04
25-34 ans	0.30	0.30	0.00	0.29	0.29	0.00	0.28	0.29	0.00
35-44 ans	0.21	0.22	0.01	0.20	0.22	0.02	0.21	0.23	0.02
45-52 ans	0.14	0.15	0.01	0.14	0.15	0.01	0.14	0.16	0.01
53 ans +	0.10	0.11	0.01	0.12	0.13	0.01	0.13	0.14	0.01
Nature du dernier contrat									
Autre	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	-0.00
CDD	0.36	0.28	-0.08	0.36	0.28	-0.07	0.33	0.25	-0.08
CDI	0.14	0.16	0.01	0.18	0.19	0.02	0.24	0.24	0.01
CDT	0.50	0.56	0.06	0.46	0.52	0.06	0.42	0.50	0.07
Durée du dernier contrat									
Moins de 2 semaines	0.46	0.50	0.04	0.43	0.46	0.03	0.39	0.42	0.02
entre 1 et 2 mois	0.05	0.06	0.01	0.04	0.07	0.02	0.04	0.07	0.03
entre 2 et 3 mois	0.04	0.02	-0.02	0.04	0.02	-0.02	0.03	0.02	-0.01
entre 2 semaines et 1 mois	0.16	0.17	0.01	0.15	0.16	0.01	0.14	0.16	0.02
entre 3 et 6 mois	0.06	0.04	-0.02	0.06	0.04	-0.02	0.05	0.05	-0.01
plus de 6 mois	0.23	0.20	-0.03	0.27	0.24	-0.03	0.34	0.28	-0.06
Recours									
	0.09	0.09	-0.00	0.11	0.11	0.00	0.14	0.13	-0.00
Salaire									
0.0 à 0.5 SMIC	0.46	0.49	0.04	0.44	0.46	0.02	0.41	0.42	0.01
0.5 à 0.9 SMIC	0.16	0.14	-0.02	0.17	0.14	-0.03	0.17	0.15	-0.03
0.9 à 1.1 SMIC	0.17	0.15	-0.02	0.18	0.16	-0.02	0.18	0.19	0.01
1.1 à 1.5 SMIC	0.11	0.11	-0.00	0.12	0.12	-0.00	0.13	0.13	0.00
2 SMIC +	0.08	0.09	0.01	0.09	0.12	0.03	0.11	0.11	0.00
Manquant	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.00	0.00	0.00	-0.00
Part intercontrat									
0 %	0.21	0.19	-0.02	0.23	0.21	-0.02	0.26	0.24	-0.02
0 à 25 %	0.30	0.30	-0.00	0.27	0.27	0.00	0.24	0.24	0.00
25 à 50 %	0.28	0.29	0.01	0.26	0.28	0.02	0.23	0.24	0.01
50 à 75 %	0.19	0.20	0.01	0.20	0.20	0.00	0.21	0.22	0.00
75 à 100 %	0.01	0.02	0.00	0.03	0.03	-0.00	0.06	0.06	0.00
N	563946	516075		533755	489523		509934	499551	

Note :L'échantillon considéré ici correspond à l'ensemble des fins de contrat terminant en septembre ou en octobre des années mentionnées. Il se restreint aux individus hors du secteur public, qui ne sont pas intermittents, qui vérifient les conditions d'affiliation, et qui n'ont pas de droit en cours au moment de la fin de contrat.

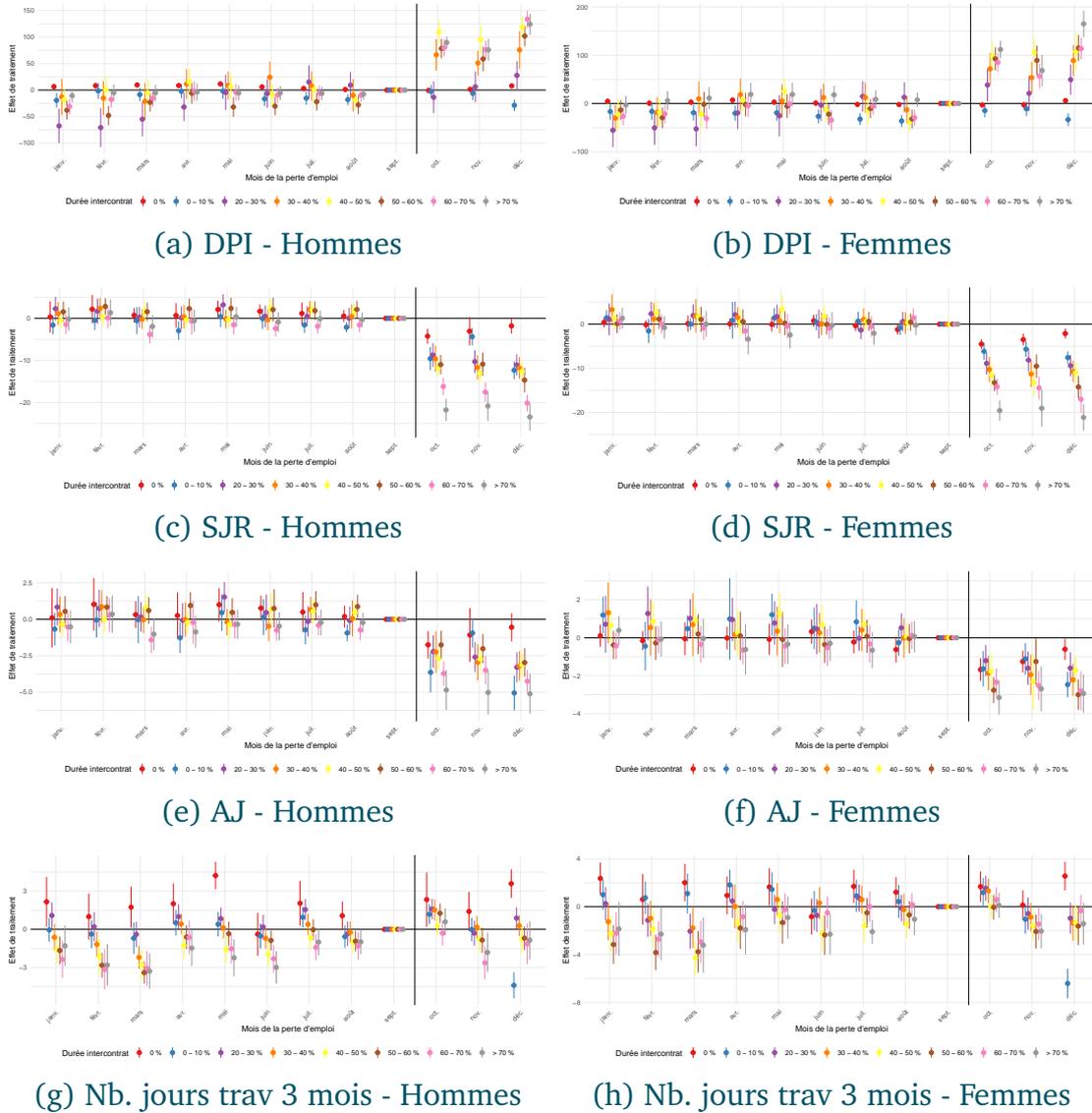
TABLEAU D.2 – Caractéristiques (en %) des fins de contrat en septembre et octobre 2019 - Échantillon d'analyse par catégories de durées inter-contrat

	Septembre					Octobre				
	0 %	0 à 25 %	25 à 50 %	50 à 75 %	75 à 100 %	0 %	0 à 25 %	25 à 50 %	50 à 75 %	75 à 100 %
Sexe										
Femme	0.44	0.37	0.36	0.38	0.40	0.46	0.36	0.37	0.39	0.40
Homme	0.52	0.62	0.64	0.61	0.59	0.52	0.63	0.63	0.61	0.59
Manquant	0.03	0.01	0.00	0.00	0.01	0.03	0.01	0.00	0.00	0.01
Âge										
15-24 ans	0.21	0.26	0.22	0.27	0.31	0.12	0.23	0.20	0.24	0.28
25-34 ans	0.27	0.30	0.29	0.28	0.26	0.29	0.32	0.29	0.29	0.27
35-44 ans	0.23	0.20	0.21	0.20	0.19	0.26	0.21	0.22	0.21	0.20
45-52 ans	0.15	0.14	0.15	0.13	0.12	0.17	0.14	0.15	0.14	0.12
53 ans +	0.14	0.10	0.13	0.11	0.12	0.16	0.10	0.14	0.12	0.12
Nature du dernier contrat										
Autre	0.02	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
CDD	0.37	0.42	0.41	0.45	0.46	0.23	0.36	0.48	0.50	0.47
CDI	0.55	0.13	0.05	0.04	0.03	0.72	0.23	0.10	0.07	0.06
CDT	0.06	0.43	0.53	0.51	0.50	0.04	0.39	0.42	0.43	0.47
Motif de rupture										
Autre	0.71	0.25	0.12	0.09	0.07	0.79	0.32	0.16	0.13	0.11
Fin de contrat	0.23	0.33	0.36	0.41	0.44	0.17	0.30	0.43	0.46	0.43
Fin de mission d'intérim	0.06	0.42	0.52	0.50	0.49	0.04	0.38	0.40	0.41	0.46
Durée du dernier contrat										
Moins de 2 semaines	0.09	0.26	0.33	0.40	0.50	0.05	0.15	0.17	0.26	0.40
entre 1 et 2 mois	0.02	0.09	0.09	0.09	0.09	0.03	0.20	0.21	0.20	0.18
entre 2 et 3 mois	0.02	0.06	0.06	0.08	0.08	0.01	0.09	0.08	0.08	0.06
entre 2 semaines et 1 mois	0.08	0.25	0.27	0.24	0.25	0.03	0.12	0.13	0.17	0.24
entre 3 et 6 mois	0.05	0.09	0.13	0.14	0.07	0.07	0.13	0.22	0.21	0.10
plus de 6 mois	0.74	0.25	0.12	0.05	0.01	0.81	0.31	0.19	0.08	0.01
Recours										
	0.32	0.08	0.04	0.06	0.06	0.41	0.11	0.05	0.09	0.07
Salaire										
0.0 à 0.5 SMIC	0.22	0.29	0.32	0.39	0.48	0.16	0.19	0.19	0.27	0.41
0.5 à 0.9 SMIC	0.21	0.21	0.21	0.19	0.17	0.15	0.14	0.14	0.16	0.17
0.9 à 1.1 SMIC	0.22	0.20	0.20	0.19	0.17	0.26	0.28	0.32	0.28	0.20
1.1 à 1.5 SMIC	0.19	0.15	0.14	0.11	0.08	0.24	0.22	0.21	0.16	0.10
2 SMIC +	0.16	0.14	0.13	0.11	0.10	0.19	0.17	0.14	0.12	0.11
Manquant	0.00	0.00	0.00			0.00	0.00			
N	42468	70282	68887	60842	17548	31833	39541	36106	28772	9036

Note : L'échantillon considéré ici correspond à l'ensemble des fins de contrat terminant en septembre ou en octobre des années mentionnées. Il se restreint aux individus hors du secteur public, qui ne sont pas intermittents, qui vérifient les conditions d'affiliation, et qui n'ont pas de droit en cours au moment de la fin de contrat.

Résultats

FIGURE D.1 – Effets en triple différence



NOTES : Ces graphiques présentent les résultats associés à la spécification en triple différence exposée à la Sous-section 3.1.2. Le terme « Nb. jours trav 3 mois » désigne le nombre de jours travaillés durant les 3 mois suivant la fin de contrat.

RÉFÉRENCES

- Brébion, C., Briole, S., et Khoury, L. (2022). Unemployment insurance eligibility and the duration of employment. Technical report.
- Card, D., Johnston, A., Leung, P., Mas, A., et Pei, Z. (2015). The Effect of Unemployment Benefits on the Duration of Unemployment Insurance Receipt : New Evidence from a Regression Kink Design in Missouri, 2003-2013. NBER Working Papers 20869, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Cohen, J. P. et Ganong, P. (2024). Disemployment effects of unemployment insurance : A meta-analysis. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Le Barbanchon, T., Schmieder, J. F., et Weber, A. (2024). Job search, unemployment insurance, and active labor market policies. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Marinescu, I. et Skandalis, D. (2021). Unemployment insurance and job search behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(2), p. 887–931.

LISTE DES TABLEAUX

1.1	Chronologie des entrées en vigueur des mesures en termes d'indemnisation de la réforme de 2019-2021 de l'assurance chômage	20
1.2	Formules résumant la réforme du SJR	22
2.1	Caractéristiques (en %) des fins de contrat en 2021 et 2022 - Échantillon d'analyse par catégories de durées inter-contrat	37
2.2	Répartition des PCS (en %) des fins de contrat 2021 et 2022	39
2.3	Caractéristiques des fins de contrat par catégories de durées inter-contrat en Septembre 2021	40
2.4	Répartition des PCS des fins de contrat par catégories de durées inter-contrat en Septembre 2021	41
2.5	Répartition des PCS des fins de contrat par catégories de durées inter-contrat en Septembre 2022	42
2.6	Caractéristiques des fins de contrat par catégories de durées inter-contrat en Septembre 2022	43
D.1	Statistiques descriptives des fins de contrat en septembre et octobre 2021, 2019 et 2018 - Échantillon d'analyse	102
D.2	Caractéristiques (en %) des fins de contrat en septembre et octobre 2019 - Échantillon d'analyse par catégories de durées inter-contrat . . .	103

LISTE DES FIGURES

1	Effets de la réforme du SJR sur le montant de l'allocation journalière	5
2	Effets de la réforme du SJR sur le la durée d'indemnisation potentielle	6
3	Effets de la réforme du SJR sur le nombre de jours travaillés à l'horizon de 6 mois	7
4	Effets de la réforme du SJR sur le recours à l'ARE	9
2.1	Sélection de la base initiale	33
2.2	Nombre de fins de contrat et d'embauches par semaine, mois et année - Échantillon total	34
2.3	Effectifs et répartition des durées inter-contrat des fins de contrat . .	38
3.1	Effets sur la durée potentielle d'indemnisation des droits ouverts . . .	51
3.2	Effets sur le SJR	53
3.3	Effets sur l'AJ	54
3.4	Effets sur le recours à l'assurance chômage	56
3.5	Effets sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat	59
3.6	Effets sur les indemnités chômage à 6 mois sur les recourants	61
3.7	Élasticité du nombre de jours travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à l'AJ	65
3.8	Élasticité du nombre de jours travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport au SJR	66

3.9	Élasticité du nombre de jours travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à la DPI observée	67
3.10	Élasticité du nombre de jours travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à la DPI simulée	68
3.11	Effets sur la stabilité de l'emploi à 6 mois	70
3.12	Effets sur le type de contrat de l'emploi retrouvé	71
3.13	Effet sur le salaire de base journalier et la différence de salaire de base journalier	73
3.14	Effet sur les changements de PCS et de secteur	74
3.15	Effets sur le RSA	77
A.1	Erreurs relatives de simulation - Fins de contrat donnant lieu à une ouverture de droit	84
A.2	PBD	86
A.3	Effet simulé de la réforme sur le SJR	86
B.1	Effets sur la durée potentielle d'indemnisation simulée	88
B.2	Effets sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat - <i>Restriction aux recourants</i>	89
B.3	Effets sur le recours à l'assurance chômage - <i>FCT dont la durée d'affiliation simulée est supérieure à 6 mois</i>	90
B.4	Effets sur le nombre de jours travaillés durant les 6 mois suivant la fin de contrat - <i>FCT dont la durée d'affiliation simulée est supérieure à 6 mois</i>	91
B.5	Effets sur le nombre de jours travaillés durant les 12 mois suivant la fin de contrat	92
B.6	Effets sur la stabilité de l'emploi à 12 mois	93
C.1	Élasticité du nombre de jours non travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à l'AJ	95

C.2	Élasticité du nombre de jours non travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport au SJR	96
C.3	Élasticité du nombre de jours non travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à la DPI observée	97
C.4	Élasticité du nombre de jours non travaillés sur les 6 mois suivant la FCT par rapport à la DPI simulée	98
D.1	Effets en triple différence	104



L'Institut des politiques publiques (IPP) est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE-Ecole d'économie de Paris (PSE) et le Centre de Recherche en Économie et Statistique (CREST). L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

PSE a pour ambition de développer, au plus haut niveau international, la recherche en économie et la diffusion de ses résultats. Elle rassemble une communauté de près de 140 chercheurs et 200 doctorants, et offre des enseignements en Master, École d'été et Executive education à la pointe de la discipline économique. Fondée par le CNRS, l'EHESS, l'ENS, l'École des Ponts-ParisTech, l'INRA, et l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, PSE associe à son projet des partenaires privés et institutionnels. Désormais solidement installée dans le paysage académique mondial, la fondation décloisonne ce qui doit l'être pour accomplir son ambition d'excellence : elle associe l'université et les grandes écoles, nourrit les échanges entre l'analyse économique et les autres sciences sociales, inscrit la recherche académique dans la société, et appuie les travaux de ses équipes sur de multiples partenariats. www.parisschoolofeconomics.eu



Le Groupe des écoles nationales d'économie et statistique (GENES) est un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche. Au sein du GENES, le CREST est un centre de recherche interdisciplinaire spécialisé en méthodes quantitatives appliquées aux sciences sociales regroupant des chercheurs l'ENSAE Paris, de l'ENSAI, du département d'Économie de l'École polytechnique et du CNRS. <http://www.groupe-genes.fr/> – <http://crest.science>

