

Support de concertation en vue du renforcement du caractère contracyclique du régime d'assurance chômage

Les difficultés de recrutement constatées récemment sur le marché de l'emploi en dépit d'un taux de chômage toujours supérieur à 7 %, interrogent la nécessité de prévoir des mécanismes d'ajustement des paramètres d'indemnisation du chômage en fonction de la conjoncture afin de les rendre plus incitatifs à la reprise d'emploi en période de croissance ou au contraire plus protecteurs en période de ralentissement économique.

En effet, l'assurance chômage devrait être par nature contracyclique, davantage protéger quand le nombre de chômeurs augmente en phase basse de conjoncture et inciter davantage à la reprise d'emploi avec l'amélioration de la situation économique. Or, les règles d'indemnisation du système d'assurance chômage français tendent au contraire à être procycliques. Le Conseil d'Analyse Economique¹ (CAE) met en évidence ce phénomène durant ces dernières décennies et note qu'il accentue les creux d'activité ou alimente les périodes de surchauffe de l'économie.

Dans ce cadre, il apparaît opportun de renforcer la contracyclicité des règles d'indemnisation en les adaptant à la position dans le cycle économique, à l'instar de ce qui existe par exemple au Canada, où certains paramètres d'indemnisation s'ajustent en fonction du niveau du taux de chômage.

Pour ces raisons, le Gouvernement souhaite intégrer des mécanismes de modulation des règles d'indemnisation : il s'agit de mieux protéger en cas de retournement conjoncturel et d'inciter au retour à l'emploi en cas de situation favorable sur le marché du travail. A court terme, cette mesure constituerait l'un des leviers pour améliorer la situation du marché du travail et agir sur le taux de chômage et la réponse aux besoins de recrutement des entreprises, aux côtés bien sûr des autres leviers que le gouvernement mobilisera dans l'objectif du plein emploi, notamment en matière d'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Dans un contexte marqué par l'urgence liée à la situation actuelle du marché du travail, le Gouvernement souhaite ouvrir une concertation sur ce sujet avec les partenaires sociaux. Celle-ci portera en particulier sur les paramètres amenés à fluctuer en fonction de la conjoncture, sur les indicateurs économiques déclenchant la variation des paramètres précités, et sur la fréquence et l'ampleur de ces variations.

Cette concertation s'achèvera à la fin du mois de novembre.

A l'issue de cette concertation et postérieurement à la promulgation du projet de loi portant premières mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, un décret sera pris en Conseil d'Etat, afin d'entériner l'introduction de ces nouveaux mécanismes jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard, conformément au cadre fixé par le projet de loi.

Le présent support a pour objet de présenter le cadre de cette concertation. Il détaille le contexte économique qui justifie d'installer rapidement des règles contracycliques, les objectifs poursuivis par la mise en place d'une plus forte contracyclicité du régime, ainsi que les différentes options envisageables. L'annexe 1 détaille le contexte économique actuel, l'annexe 2 présente une analyse des impacts de la modulation de différents paramètres de l'assurance chômage, tandis que les annexes 3 et 4 présentent une comparaison des systèmes européens et un focus sur le système canadien.

¹ Cahuc, P. Carcillo, S., & Landais, C. (2020). Repenser l'assurance-chômage : règles et gouvernance. Notes du conseil d'analyse économique, 61(7), 1-12.

1. Le contexte économique actuel est marqué par de fortes tensions sur le marché du travail

La croissance française a enregistré une augmentation rapide après la récession causée par la crise sanitaire. L'activité a progressé de 6,8 % sur un an et, malgré un léger recul début 2022 lié notamment au conflit en Ukraine, les perspectives de croissance restent bonnes (2,3 % sur l'année selon l'Insee). Dans ce contexte, l'emploi a nettement dépassé son niveau d'avant-crise et les embauches en contrat durable se maintiennent à un niveau élevé. Mi-2022, l'emploi salarié privé est supérieur de 3,7 % à fin 2019, avec une progression nette dans la construction et le secteur tertiaire (hors intérim). Au total, l'économie française compte 750 000 emplois salariés privés de plus que fin 2019. Par ailleurs, le nombre d'embauches (hors intérim) en CDI a augmenté au premier trimestre 2022, bien plus que les embauches en CDD, et a ainsi dépassé son niveau d'avant la crise sanitaire (+18,5 % par rapport au quatrième trimestre 2019).

Sous l'effet des créations d'emploi, le chômage a reculé de 1 point par rapport à mi 2019. À la suite de la crise, le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) avait atteint un pic à 9,0 % au troisième trimestre 2020. Dès le trimestre suivant toutefois, il a amorcé une décrue pour s'établir à 7,4 % au deuxième trimestre 2022, soit à un niveau plus bas qu'avant-crise. La part des personnes au chômage au sens du BIT ou dans son halo² atteint elle aussi un niveau moindre qu'avant crise.

En sortie de crise, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à rencontrer des difficultés de recrutement : celles-ci atteignent en particulier des niveaux inédits dans l'industrie manufacturière et les services. Au début de l'été, la part d'entreprises déclarant des difficultés de recrutement s'établit à 67,2 % dans l'industrie manufacturière et 59,6 % dans les services - soit des niveaux historiquement hauts.

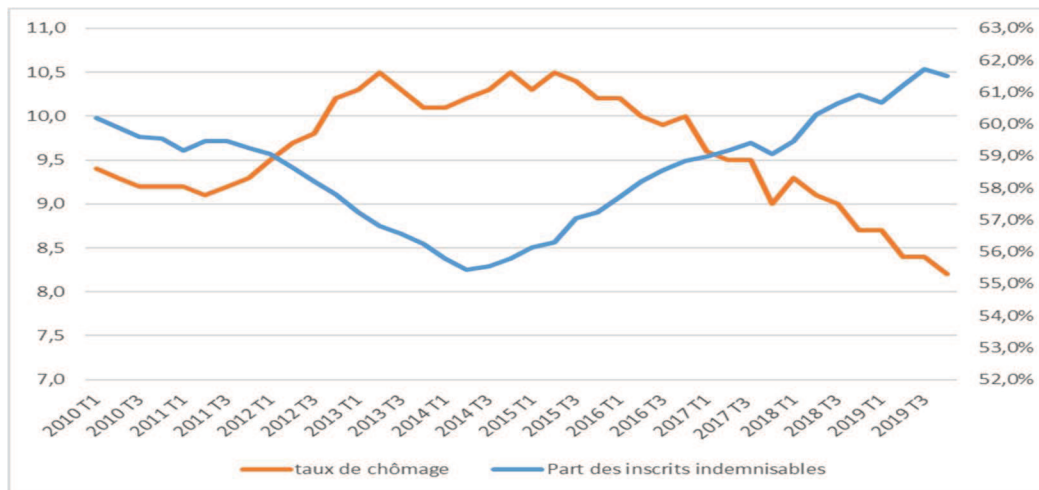
Au total à septembre 2022, même si des aléas géopolitiques importants rendent les perspectives macro-économiques quelque peu plus incertaines, la situation du marché du travail est nettement meilleure que celle qui prévalait avant la crise sanitaire (voir annexe 1).

2. Les objectifs poursuivis par le renforcement du caractère contracyclique du régime d'assurance chômage

Le Gouvernement souhaite renforcer le caractère contracyclique du régime d'assurance chômage, de manière à ce que celui-ci puisse jouer pleinement son rôle de stabilisateur automatique et contribuer à un meilleur fonctionnement du marché du travail, pour les demandeurs d'emploi comme pour les entreprises.

Une mise en place rapide d'un tel dispositif est souhaitable. Le CAE note ainsi que le système français a été légèrement procyclique ces dernières décennies, accentuant les creux d'activité ou alimentant les périodes de surchauffe de l'économie (note précitée du CAE 2021). Du fait de règles statiques, la part des demandeurs d'emploi indemnisables a tendance à augmenter en période favorable (quand le chômage est bas) et à baisser quand le chômage est élevé (cf. graphique).

² Le halo autour du chômage est composé de personnes inactives au sens du BIT : il s'agit des personnes qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles, des personnes qui souhaitent travailler mais qui ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non.



Sources : Insee, Pôle emploi

La générosité plus importante du régime d'assurance-chômage en France par rapport à celle des autres pays a été mise en place progressivement pour répondre à une situation persistante de chômage de masse et de faiblesse de la demande de travail. Mais alors que le chômage est plutôt sur une tendance à la baisse, il paraît nécessaire d'accroître le caractère incitatif du régime et de faciliter les créations d'emploi.

Le régime d'assurance-chômage constitue ainsi un des facteurs susceptibles d'expliquer la sensibilité particulièrement atypique en France des tensions de recrutement au cycle économique. L'Insee souligne ainsi que « la France n'est (...) pas le seul pays où les pénuries augmentent fortement [en 2019]. Mais c'est le pays où cet écart avec l'évolution du chômage semble le plus important ».³

Les paramètres de l'indemnisation actuellement applicables ont été fixés dans un contexte économique nettement moins favorable (le taux de chômage est par exemple passé de 8,4 % au deuxième trimestre de 2019 à 7,4 % au deuxième trimestre de 2022, et le renforcement rapide de leur caractère incitatif contribuerait à favoriser le retour à l'emploi et à réduire les très fortes tensions de recrutement que nous connaissons actuellement, et à renforcer la soutenabilité de la reprise.

Dans le cadre de la présente concertation, une attention particulière devra être portée aux incitations que le système d'indemnisation du chômage donne aux différents acteurs sur le marché du travail, que ce soit les entreprises, les salariés ou les personnes en recherche d'emploi. Les travaux disponibles montrent notamment que les paramètres du système d'assurance chômage (durée et montant des allocations) jouent sur la durée de la recherche d'emploi et donc sur la durée passée au chômage⁴. De même, les études montrent que les entreprises adaptent leurs stratégies en ajustant leur temps de travail offert en fonction de la générosité du régime⁵.

Un sujet important concerne l'effet de la durée d'indemnisation potentielle sur la qualité de l'emploi retrouvé. Il y a deux effets qui jouent en sens contraire : d'un côté, allonger le temps de recherche permet d'accéder à davantage d'offres et donc d'accroître le salaire ou la durée du contrat de travail retrouvé. De l'autre côté, plus les demandeurs d'emploi passent de temps au chômage, plus le signal envoyé aux entreprises est défavorable, et plus leurs compétences s'érodent. Pour les durées courtes

³ Note de Conjoncture – INSEE. Décembre 2019.

⁴ Voir par exemple Tatsiramos et van Ours, 2014, Le Barbanchon et al., 2019.

⁵ La réforme de 2009 portant la durée minimale d'éligibilité de 6 à 4 mois aurait ainsi conduit à un mouvement persistant de substitution de CDD de 4 mois à des CDD de 6 mois (Khoury, Brébion et Briole, 2020).

(quelques mois), c'est clairement le premier effet qui domine. En revanche, pour les durées plus longues, la littérature indique que c'est plutôt le second effet qui domine. Plusieurs études montrent en particulier que le salaire des emplois retrouvés a tendance à diminuer avec la durée de recherche⁶. En France, cette question a été explicitement regardée par Le Barbanchon (2016) mais aucun effet de la durée potentielle d'indemnisation sur la qualité de l'emploi n'a été détecté.

De premiers éléments statistiques suggèrent que la réforme mise en place courant 2021 pourrait avoir déjà eu de premiers effets même s'il est encore trop tôt pour faire la part de ce qui relève de la réforme elle-même et de l'amélioration de la conjoncture. Notamment, la reprise est riche en emplois durables, avec une nette baisse de la part des CDD de moins d'un mois dans les embauches. Ces dernières restent inférieures à leur niveau d'avant-crise quand les embauches en CDI et CDD de plus d'un mois dépassent largement désormais largement leur niveau d'avant-crise (respectivement +18,5 % et +11,0 % depuis le 4^e trimestre 2019).

Au total, une modulation des conditions d'indemnisation suivant la situation de la conjoncture et du marché du travail rendrait les règles d'indemnisation plus incitatives au retour à l'emploi dans les périodes de haute activité et plus protectrices dans les phases d'activité moins favorables.

Ainsi, dans les phases basses du cycle, une indemnisation plus favorable apporterait un soutien à la consommation et à la lutte contre la pauvreté, et plus généralement à l'économie dans son ensemble, tandis que les effets sur les incitations au retour à l'emploi associés seraient limités du fait du faible nombre d'offres d'emploi relativement au nombre de demandeurs d'emploi.

Le passage à des règles plus restrictives quand le nombre d'offres d'emploi et les difficultés de recrutement sont élevées accélérerait le retour vers l'emploi⁷ et contribuerait à la réduction des tensions sur le marché du travail et en retour à la prolongation de la durée des phases hautes d'activité.

3. Le choix des paramètres à moduler

Le mécanisme de modulation liée à l'objectif de contracyclicité pourrait s'appliquer à différents paramètres du régime, qui peuvent être de deux natures :

- Les conditions d'accès à l'assurance chômage : pour ouvrir un droit à l'assurance chômage, il faut avoir travaillé une certaine durée (condition minimale d'affiliation ou seuil d'éligibilité) sur un laps de temps donné (période de référence d'affiliation).
- Les paramètres de l'indemnisation : la durée de l'indemnisation (avec la question du taux de conversion entre la durée d'affiliation et à la durée indemnisée, et celle des durées minimale et maximale d'indemnisation), et le montant de l'indemnisation via le taux de remplacement.

L'ensemble de ces paramètres sont soumis à la réflexion des partenaires sociaux, à l'**exception de la modulation du montant de l'indemnisation et du taux de remplacement de l'allocation journalière en fonction du Salaire Journalier de Référence**, que le gouvernement écarte d'emblée.

Dans la détermination du ou des paramètres à faire évoluer en fonction de la conjoncture et de la situation du marché du travail, plusieurs objectifs doivent être recherchés :

⁶ Voir par exemple Farooq et alii, 2020, Marinescu, Skandalis, 2020 ; Schmieder et alii, 2013 ; Arash Nekoei et alii, 2017; Dinerstein et alii, 2022

⁷ Voir par exemple Schmieder et al., 2012, 2016

- d'une part, la modulation du ou des paramètres en fonction de la conjoncture doit permettre d'avoir un effet réel sur l'emploi;
- d'autre part, il s'agira de considérer la rapidité de l'effet produit par la modification de ceux-ci. Compte tenu du caractère toujours un peu retardé des indicateurs économiques, il paraît souhaitable que les effets soient relativement rapides à se manifester ;
- enfin, les paramètres pourront être choisis au regard des comparaisons internationales, en fonction de l'écart constaté avec les autres pays.

Pour éclairer le choix des options, l'annexe 2 décrit les effets documentés par la littérature économique des effets de ces différents paramètres sur l'emploi et le chômage. En substance, le seuil d'éligibilité et la période de recherche d'affiliation ont des effets plus rapides mais moins massifs sur l'emploi alors que la durée d'indemnisation maximale a des effets plus lents mais plus importants sur l'emploi.

Concernant la durée d'indemnisation, la modulation de ce paramètre suppose d'analyser différentes questions :

- La modulation devrait-elle s'appliquer sur toute la distribution des durées d'indemnisation, avec un coefficient de conversion entre durée travaillée et durée indemnisée ? Quid des durées plancher et plafond d'indemnisation ?
- La modulation devrait-elle s'appliquer en ouverture de droits ou en fin de droits (dans cette dernière hypothèse, uniquement dans le sens d'un allongement de la durée d'indemnisation) ?

4. Quand faire évoluer les paramètres ?

Il s'agit de déterminer les indicateurs à retenir pour déclencher une modulation des paramètres d'indemnisation du chômage ainsi que le moment qui paraît préférable pour le faire.

Les indicateurs à considérer doivent être évalués au regard de plusieurs critères :

- Pertinence** : capacité à rendre compte de la situation du marché du travail à laquelle est confrontée un demandeur d'emploi, afin que la modulation des règles d'indemnisation soit en lien avec une amélioration réelle et cyclique des conditions d'emploi ;
- Actualité** : disponibilité rapide et à une fréquence suffisamment élevée (mensuelle ou trimestrielle) afin d'adapter rapidement les règles d'indemnisation à la variation de la conjoncture ;
- Transparence et lisibilité** : diffusion auprès du grand public, pour être compréhensible de tous ;
- Stabilité et fiabilité** : non-révisabilité une fois publié ou sujets à défaut à des retraitements d'ampleurs suffisamment faibles pour ne pas remettre en cause a posteriori la mise en œuvre de la règle. En outre, il est souhaitable qu'ils ne dépendent pas trop étroitement d'un processus de gestion administrative.

La solution proposée devra concilier simplicité et pertinence du dispositif.

Plusieurs indicateurs peuvent être envisagés à ce titre afin de déclencher une adaptation des paramètres de l'indemnisation du chômage.

- *Taux de chômage et variation du taux de chômage*

L'indicateur de taux de chômage est un indicateur privilégié pour identifier les cycles sur le marché du travail. Il présente par ailleurs l'avantage d'être le plus connu du grand public et donc le plus lisible. Son niveau et sa variation donnent des informations importantes sur la situation du marché du travail et sur les effets à attendre des mesures envisagées. Mesuré à partir d'une enquête, il comporte une part d'aléa que l'Insee estime à 0,3 point chaque trimestre qui justifierait de lisser cet indicateur sur quelques trimestres pour en assurer la stabilité.

- *Indicateurs de tension*

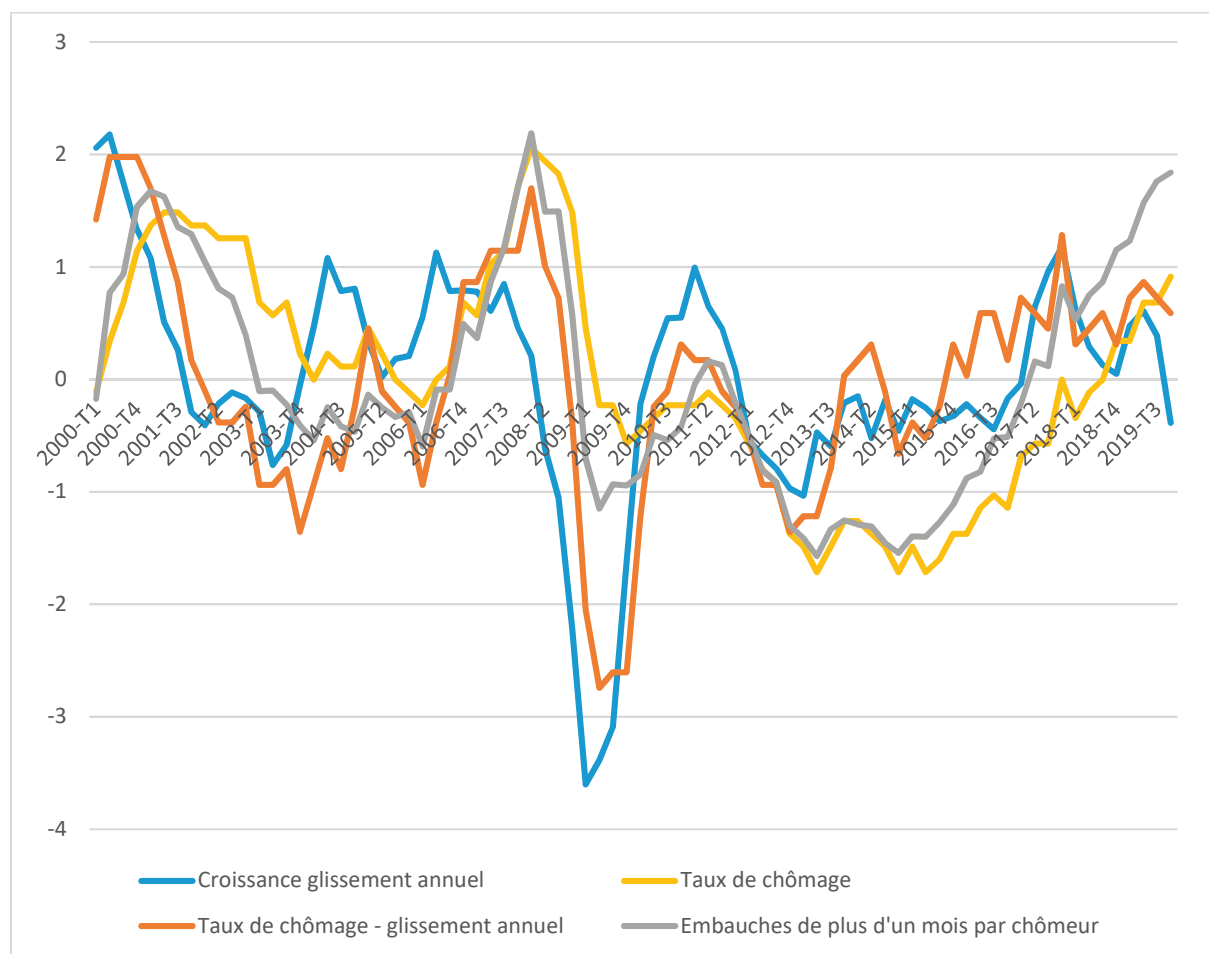
Les indicateurs de tension « classiques » (difficultés de recrutement et manque de personnel mesurés par les enquêtes de conjoncture ou les embauches de plus d'un mois rapportées au nombre de chômeurs) renseignent également sur les effets à attendre des mesures envisagées. Plus les tensions sont fortes, plus les effets emploi associés à une modulation des règles seront élevés car l'effort supplémentaire de recherche d'un demandeur d'emploi a alors moins d'effet négatif sur la probabilité de retour à l'emploi des autres demandeurs d'emploi.

Ces indicateurs sont toutefois assez largement corrélés au taux de chômage, à la fois en termes de réactivité par rapport au cycle et d'intensité des réactions.

- *Marché du travail et cycle économique*

Il peut être aussi envisagé des indicateurs renseignant sur l'activité (par exemple rythme de la croissance ou indicateurs de climat des affaires). Il convient de noter que le marché du travail réagit avec un certain délai par rapport à ces indicateurs.

Indicateurs conjoncturels comparés sur la période 2000-2019



Note : les indicateurs sont centrés réduits afin de tenir compte des différences d'échelle. Le taux de chômage est pris négativement, afin qu'un taux de chômage bas indique bien un cycle favorable, en cohérence avec les autres indicateurs.

Les partenaires sociaux sont ainsi appelés à se prononcer sur le choix des indicateurs et sur le moment où l'évolution du ou des indicateurs retenus doit conduire à une modification des paramètres de l'assurance chômage. Cette question devra s'articuler notamment avec la temporalité des effets attendus des mesures retenues.

Comment faire évoluer les paramètres ?

Se pose en premier lieu la question de la population de demandeurs d'emploi à laquelle seront appliquées les nouvelles règles. En particulier, concernant la durée d'indemnisation, la question est de savoir s'il faudrait la faire évoluer, en cas de changement de la conjoncture, au début de la période d'indemnisation (lors de l'ouverture de droits) ou en fin de période d'indemnisation ((le cas échéant, uniquement dans le sens d'un allongement de la durée d'indemnisation pour les personnes arrivant en fin de droits – cf. supra).

En second lieu se pose la question du caractère plus ou moins continu de la modulation au vu de l'évolution des indicateurs. Une modification relativement en continu des paramètres permettrait d'éviter les effets de seuils et de limiter les risques associés à des erreurs de mesure ou des révisions des indicateurs. Un tel dispositif serait cependant plus complexe à mettre en œuvre et risquerait de

manquer de lisibilité pour les actifs et les entreprises qui seraient confrontés à une règle évolutive et donc difficile à anticiper.

Des modifications discontinues paraissent donc a priori préférables comme c'est par exemple le cas au Canada où les différents paramètres d'indemnisation varient en fonction des évolutions par pas d'un point du taux de chômage (par exemple, la durée d'indemnisation augmente de 2 semaines à chaque fois que le taux de chômage augmente d'un point).

La question de la territorialisation est également posée. Les conditions socio-économiques et les opportunités d'emploi sont variables d'une zone d'emploi à l'autre, d'un département à l'autre, d'une région à l'autre et selon la nature des indicateurs de déclenchement, certains observateurs ont avancé l'idée de moduler les paramètres en prenant en compte la situation économique territoriale. Ainsi, le système canadien prévoit 62 régions économiques différentes et c'est à ce niveau que les indicateurs de déclenchement sont observés. Au-delà de la complexité qu'elle engendre, une telle territorialisation pourrait avoir des effets négatifs comme freiner la mobilité des demandeurs d'emploi, freiner les créations d'emploi dans les zones déjà les moins favorisées, mais il existe à ce stade peu de preuves empiriques.

Un débat juridique est nécessaire également sur cette question : si une territorialisation devait être mise en place, il serait également nécessaire de montrer qu'elle pourrait être compatible avec les principes d'unicité de la République et d'égalité des citoyens devant la loi (article 1er de la Constitution), alors que la quasi-totalité des règles de l'assurance-chômage ou du régime de solidarité sont unifiées nationalement (à l'exception de Mayotte). Néanmoins, en vertu des deux premiers alinéas de l'article 73 de la Constitution, la situation des départements et les régions d'outre-mer au regard des caractéristiques et contraintes particulières de ces collectivités, peut être regardée comme spécifique.

Enfin, quelle que soit la sophistication d'une règle fondée sur des indicateurs économiques, il n'est jamais certain que celle-ci rende compte avec une totale exactitude de la situation du marché du travail. De même – et on l'a observé au cours de la dernière crise sanitaire à propos du taux de chômage –, il est possible que les indicateurs présentent des accidents statistiques et puissent s'éloigner – momentanément ou durablement – du phénomène qu'ils cherchent à mesurer. C'est pourquoi, il est porté à la réflexion des partenaires sociaux l'idée de la mise en place d'un comité d'experts consultatif, chargé, en cas de passage de seuil des indicateurs, de donner son appréciation de la situation du marché du travail et ses recommandations sur l'opportunité d'appliquer les nouveaux paramètres prévus.

Annexe 1 : Eléments de cadrage sur la situation du marché du travail T1 2019-T2 2022

Une reprise vive de l'activité après une récession historique

L'activité en France a été fortement affectée par la crise sanitaire, avec une récession historique en 2020, qui s'est traduite par une baisse de 7,9 % du PIB cette année-là. A l'issue des périodes de forte restriction, la reprise a été cependant rapide et vive : en 2021, l'activité a progressé de 6,8 % sur un an (*graphique 1*). Pour 2022, malgré un léger recul en début d'année lié notamment au conflit en Ukraine et à ses conséquences sur les marchés énergétiques et alimentaires, la perspective de croissance reste bonne, prévue par l'Insee à 2,6 % sur l'année, soit un niveau supérieur à tous les chiffres de croissance depuis 20 ans hors 2021 et 2004.

L'emploi a nettement dépassé son niveau d'avant-crise et les embauches en contrat durable se maintiennent à un niveau inédit

Mi-2022, l'emploi salarié privé est supérieur de 3,7 % à son niveau de fin 2019 (*graphique 2*). La progression est particulièrement forte dans la construction (+6,2 %) et le secteur tertiaire hors intérim (+4,5 %). À cette date, il rejoint pratiquement son niveau d'avant crise dans l'industrie (-0,4 %). Si l'emploi intérimaire recule de nouveau au deuxième trimestre 2022 (-2,1 %, après -1,7 % au trimestre précédent), cela succède à sept trimestres de hausses consécutives. Mi-2022, il demeure ainsi supérieur à son niveau d'avant-crise (+2,4 %) [3]. Au total, l'économie française compte 750 000 emplois salariés privés de plus que fin 2019.

Au premier trimestre 2022, le nombre d'embauches (hors intérim) en CDI augmente davantage (+1,5 % après +2,8 %) que celles en CDD (+1,0 % après +0,6 %) ; il dépasse nettement son niveau d'avant la crise sanitaire (+18,5 % par rapport au quatrième trimestre 2019) (*graphique 3*).

Le nombre d'embauches en CDD (hors intérim) se situe toujours en-deçà de son niveau de fin 2019 (-1,0 %). C'est particulièrement le cas de celles portant sur les contrats de moins d'un mois (-3,5 %), qui se replie fortement au début de la crise sanitaire (*graphique 4*) ; ce constat ne provient pas d'un effet de composition sectorielle mais bien d'une baisse de la part des embauches en CDD courts dans la plupart des secteurs [4]. À l'inverse, les embauches sur des CDD de plus longue durée reculent moins mi-2020 et dépassent largement début 2022 leur niveau d'avant-crise (+11,0 % par rapport au quatrième trimestre 2019).

Le chômage a reculé de 1 point par rapport à mi 2019 sous l'effet des créations d'emploi

Après une baisse ponctuelle liée aux conséquences de la crise sanitaire, le taux d'emploi des 15-64 ans est en hausse continue depuis le troisième trimestre 2020 (*graphique 5*). Il atteint 68,0 % au premier semestre 2022, un niveau inédit, et une hausse de 1,2 point par rapport à fin 2019. Toutes les classes d'âge bénéficient de cette amélioration et, parmi elles, surtout les plus jeunes (15-24 ans).

Parallèlement, suite à la crise, le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) atteint un pic à 9,0 % au troisième trimestre 2020. Dès le trimestre suivant, il amorce une décrue, pour se stabiliser autour de 8,0 % pendant un an. Il se replie de nouveau nettement fin 2021 et s'établit *in*

fine à 7,4 % au deuxième trimestre 2022 [1], soit à un niveau plus bas qu'avant-crise et sensiblement plus bas qu'en 2018 et en 2019. C'est le cas pour toutes les classes d'âge et en particulier pour les moins de 25 ans.

La part des personnes au chômage au sens du BIT ou dans son halo⁸ atteint elle aussi un niveau moindre qu'avant crise : 10,0 % des 15-64 ans sont dans cette situation au deuxième trimestre 2022, contre 10,7 % au quatrième trimestre 2019 (*graphique 6*).

Mi-2022, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi est nettement inférieur à celui de fin 2019, avec -6 % pour l'ensemble des catégories A, B et C et -11 % pour les seuls inscrits en catégorie A (-11 %) (*graphique 7*) [2].

Les difficultés de recrutement atteignent des niveaux inédits dans l'industrie manufacturière et les services

Avant-crise, moins de la moitié des entreprises de l'industrie manufacturière et des services déclarent des difficultés de recrutement (respectivement 48,5 % et 37,5 %) (*graphique 8*). En sortie de crise, elles sont de plus en plus nombreuses à en rencontrer : en juillet 2022, la part d'entreprises déplorant des difficultés de recrutement augmente de nouveau (resp. +4,9 et +6,7 points sur trois mois), pour s'établir à 67,2 % dans l'industrie manufacturière et 59,6 % dans les services - soit les niveaux les plus hauts jamais atteints depuis que les séries existent (resp. 1991 et 2000) [5] [6].

Avant la crise sanitaire, fin 2019, 75,5 % des entreprises du bâtiment rencontrent des difficultés de recrutement. En juillet 2022, après une hausse forte par rapport à avril (+5,7 points), elles sont 81,8 % à en éprouver : il s'agit du plus haut niveau atteint depuis octobre 2007 [7].

Mi-2022, les perspectives sont incertaines mais le climat des affaires reste bien orienté

En décembre 2019, l'indicateur synthétique relatif au climat des affaires en France atteint 105,8 (*graphique 9*). Quatre mois plus tard, à l'annonce de la crise sanitaire, il chute à 47,6. Depuis, il se rétablit progressivement jusqu'à dépasser son niveau d'avant-crise dès le mois de mai 2021.

Toutefois, du fait des incertitudes liées au déclenchement du conflit en Ukraine, à l'évolution des prix de l'énergie et au risque d'un ralentissement aux Etats-Unis et en Allemagne, les perspectives sont plus incertaines. Aussi, depuis le mois de mars 2022, l'indicateur synthétique du climat des affaires se dégrade : il atteint 102,9 en juillet 2022, soit 3 points de moins que le niveau d'avant-crise sanitaire. Cependant il demeure bien orienté, dépassant légèrement sa moyenne de longue période.

Pour en savoir plus

[1] Insee (2022), « [Au deuxième trimestre 2022, le taux de chômage est quasi stable à 7,4 %](#) » *Informations Rapides* n°210, août.

[2] Dares- Pôle emploi (2022), « [Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 2e trimestre 2022](#) », *Dares Indicateurs* n°35, juillet.

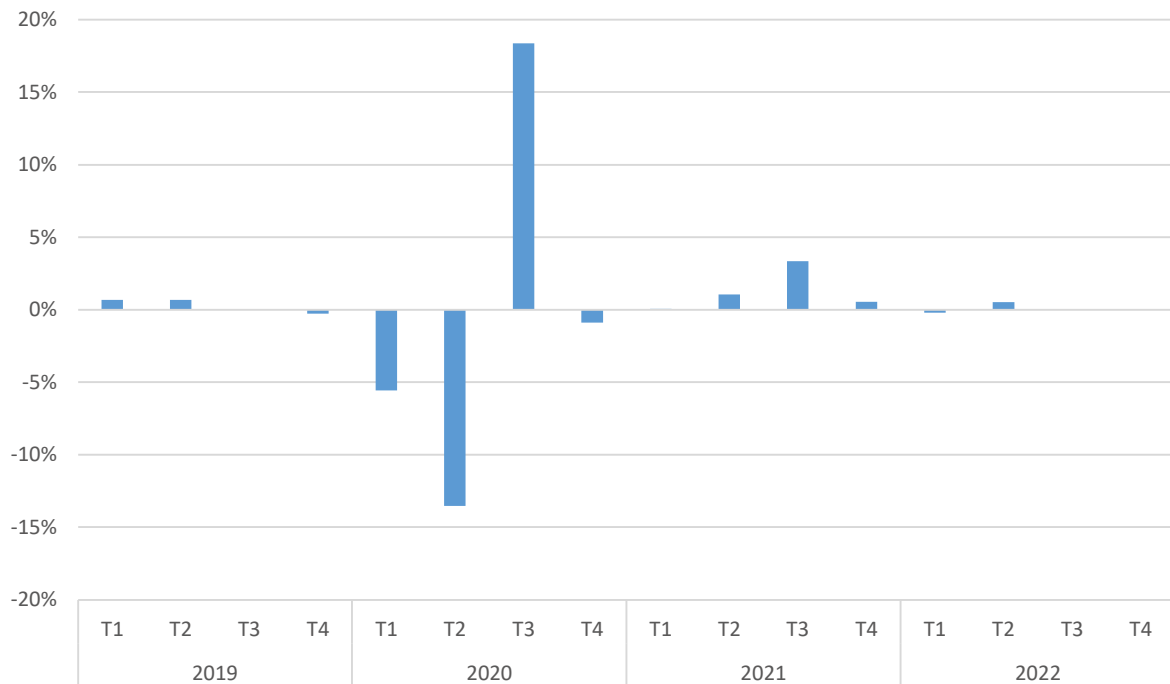
[3] Insee (2022), « [Au deuxième trimestre 2022, l'emploi salarié privé augmente de 0,5 % - Estimation flash de l'emploi salarié](#) », *Informations Rapides* n°208, août.

⁸ Le halo autour du chômage est composé de personnes inactives au sens du BIT : il s'agit des personnes qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles, des personnes qui souhaitent travailler mais qui ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non.

- [4] Barry V. (2022), « [Les embauches continuent de progresser au 1er trimestre 2022 - Mouvements de main-d'œuvre](#) », *Dares Indicateurs* n°31, juin.
- [5] Insee (2022), « [En juillet 2022, dans l'industrie manufacturière, les difficultés de recrutement s'accroissent](#) », *Informations Rapides* n°187, juillet.
- [6] Insee (2022), « [En juillet 2022, le climat des affaires s'altère légèrement dans les services](#) », *Informations Rapides* n°191, juillet.
- [7] Insee (2022), « [En juillet 2022, le climat des affaires dans l'industrie du bâtiment reste favorable](#) », *Informations Rapides* n°188, juillet.

Graphique 1. Evolution trimestrielle du PIB

En %



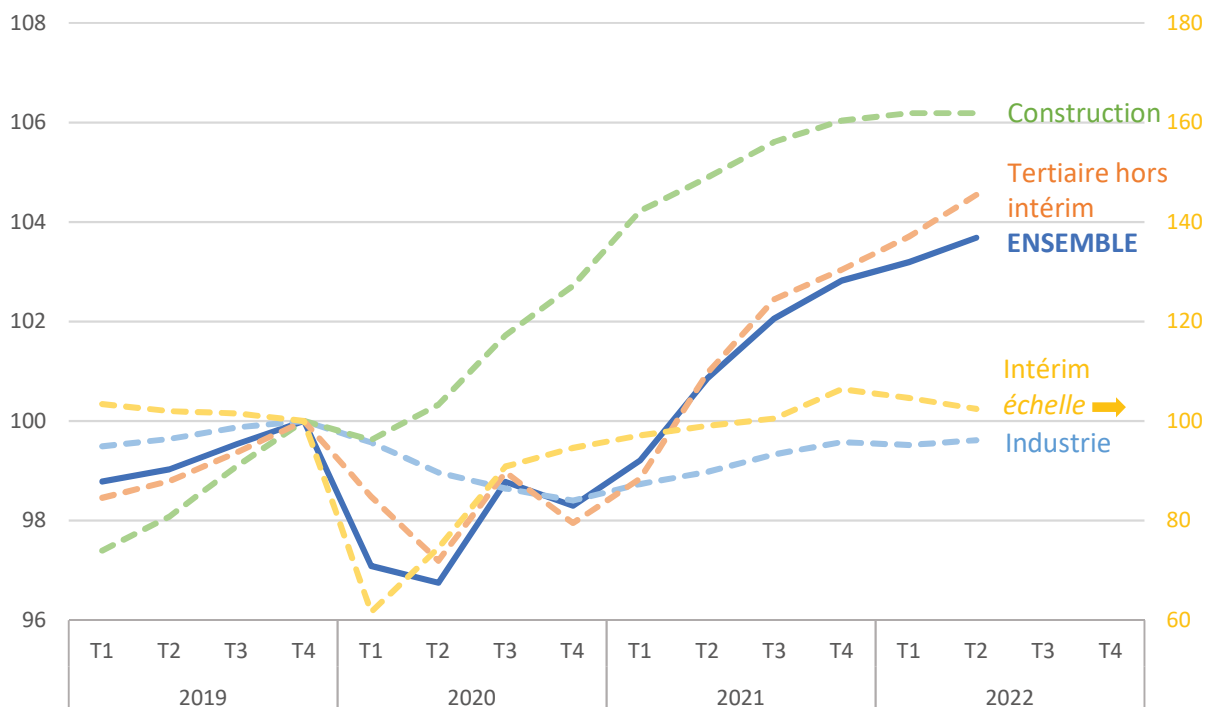
Données CVS-CJO.

Champ : France.

Source : Insee, comptes nationaux trimestriels..

Graphique 2. Effectifs salariés du secteur privé

Base 100 au T4 2019



Données CVS.

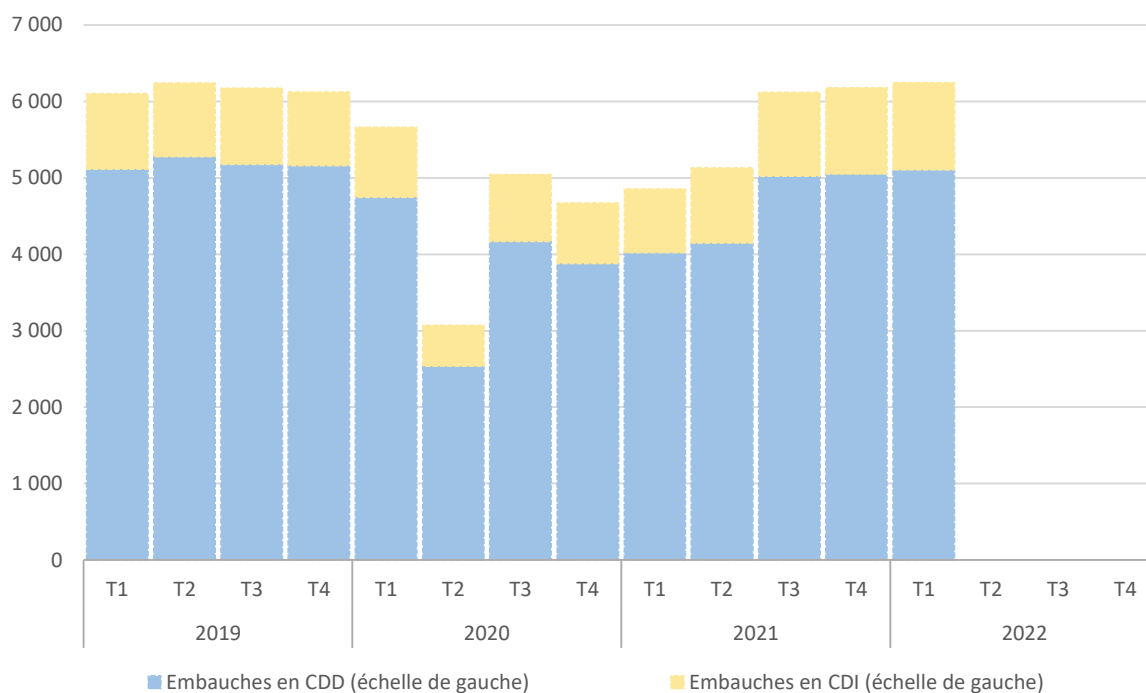
Note : les résultats du T2 2022 reposent sur l'estimation flash.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des entreprises du secteur privé.

Source : Urssaf, Dares, Insee, estimations trimestrielles d'emploi.

Graphique 3. Nombre d'embauches en CDD et CDI

En milliers



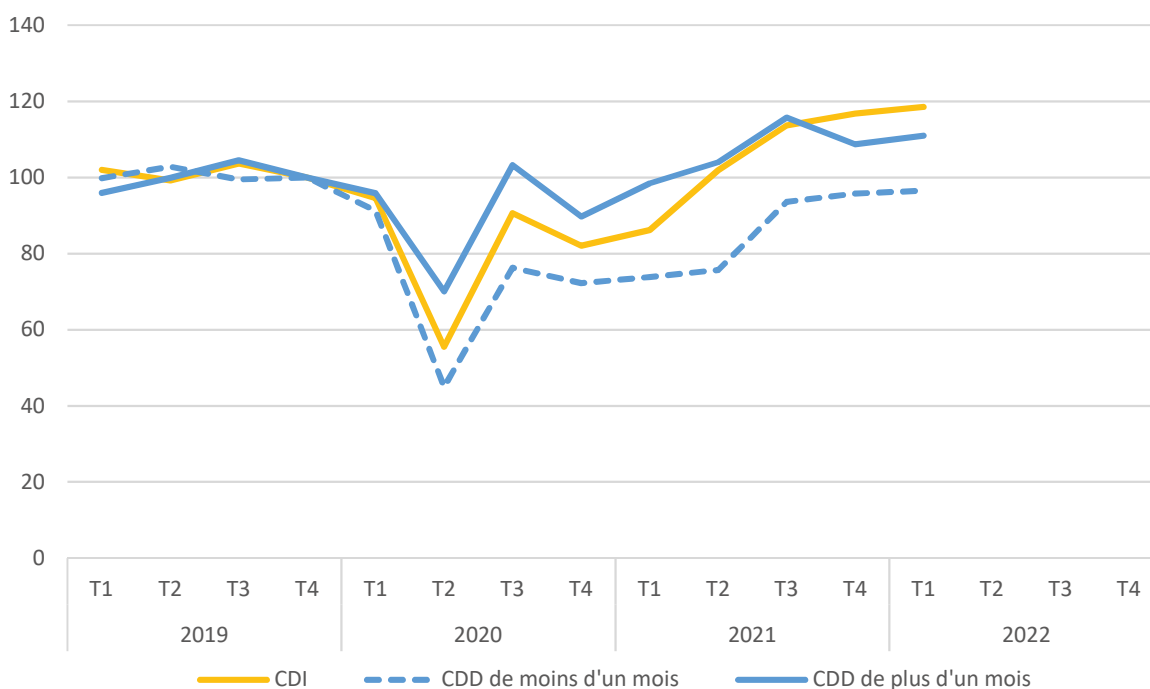
Données CVS.

Champ : établissements de France métropolitaine du champ privé hors agriculture, hors contrats intérimaires et hors particuliers employeurs.

Source : Dares, Mouvements de main-d'œuvre.

Graphique 4. Embauches par type de contrat et durée

Base 100 au T4 2019



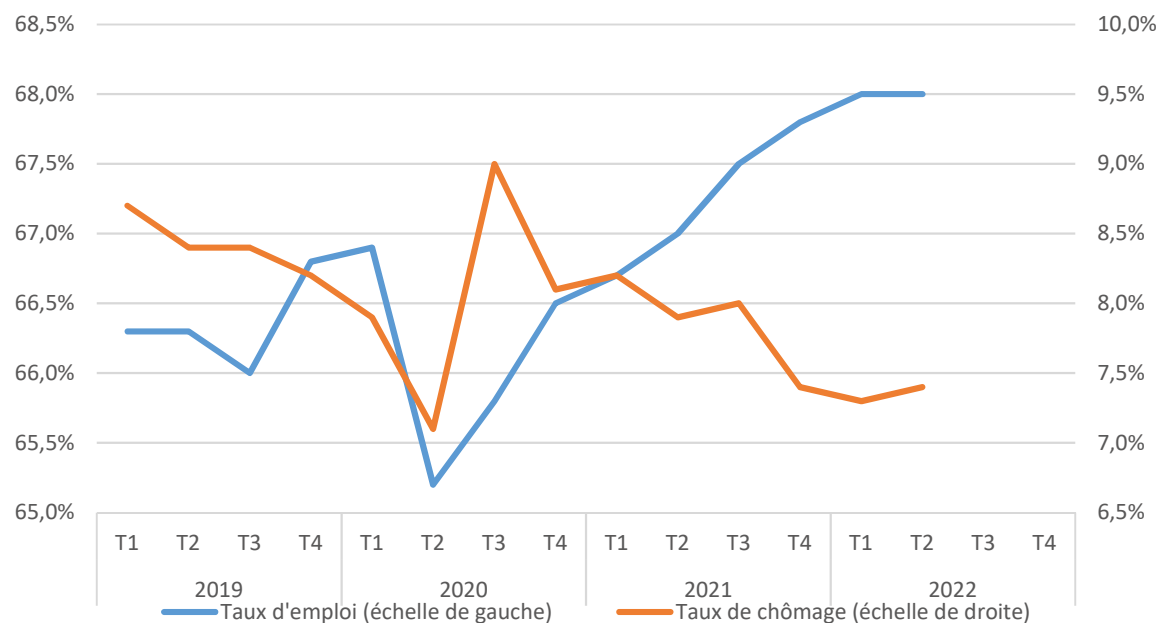
Données CVS.

Champ : établissements de France métropolitaine du champ privé hors agriculture, hors contrats intérimaires et hors particuliers employeurs.

Source : Dares, Mouvements de main-d'œuvre.

Graphique 5. Taux d'emploi des 15-64 ans et taux de chômage des 15 ans ou plus

En %



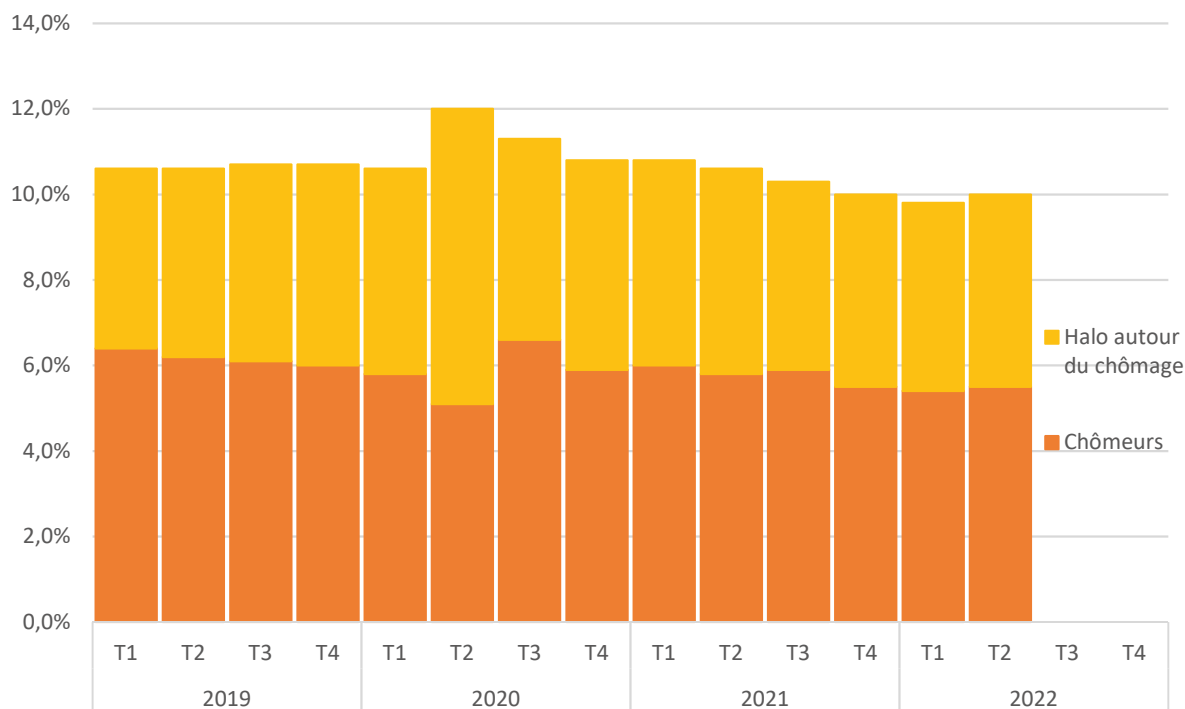
Données CVS.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans (pour le taux d'emploi) de 15 ans ou plus (pour le taux de chômage).

Source : Insee, enquête Emploi.

Graphique 6. Part des personnes au chômage et dans le halo autour du chômage dans l'ensemble des 15-64 ans

En %



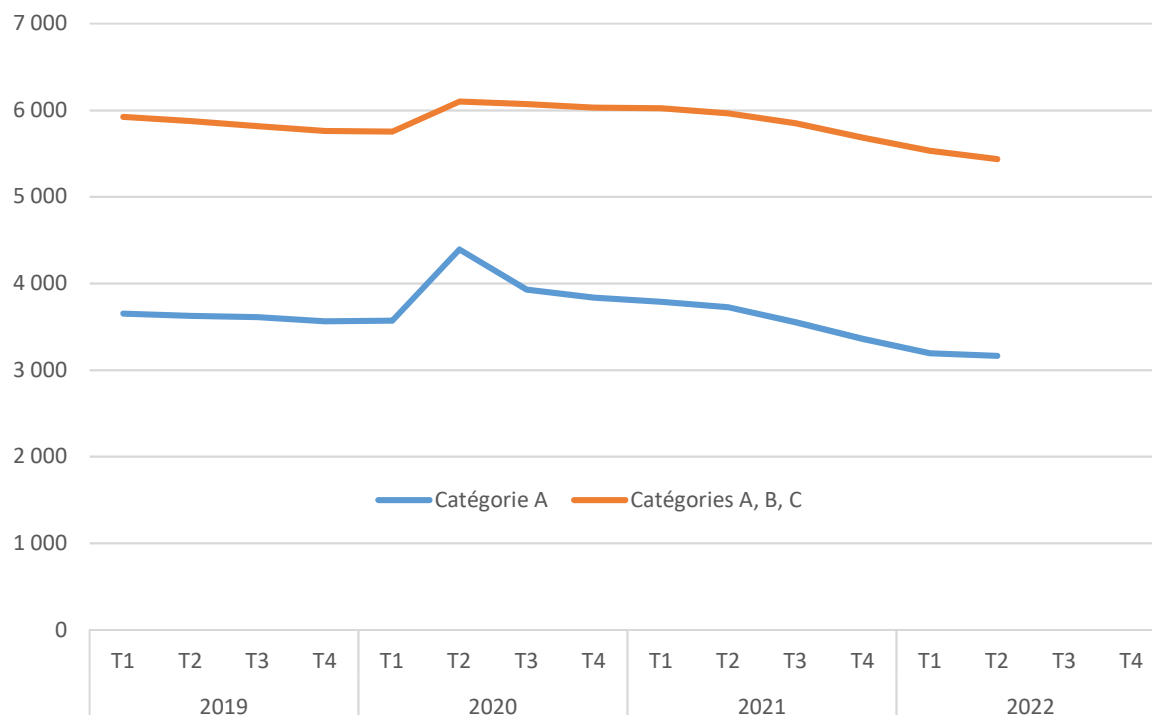
Données CVS.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête Emploi.

Graphique 7. Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi selon la catégorie

En milliers



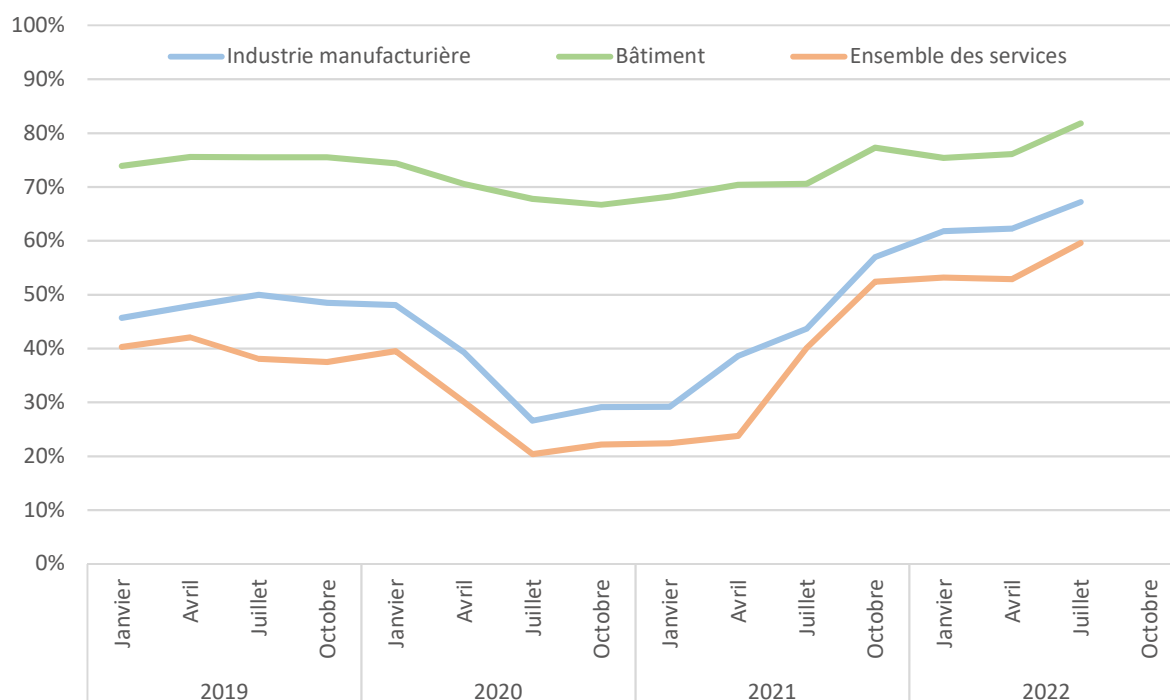
Données CVS-CJO.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Pôle emploi-Dares, STMT.

Graphique 8. Difficultés de recrutement

En %



Données CVS.

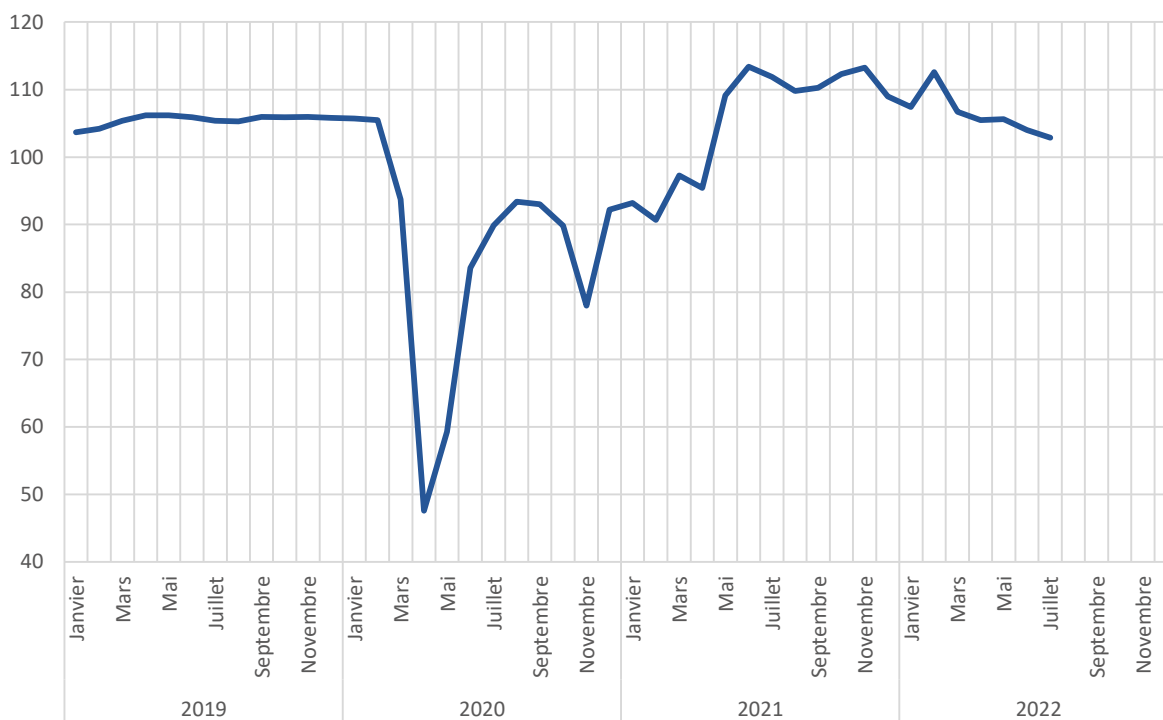
Note : les chefs d'entreprise sont interrogés chaque trimestre sur leurs éventuelles difficultés de recrutement.

Champ : établissements de France métropolitaine du champ privé de l'industrie manufacturière, du bâtiment et des services.

Source : Insee, enquête trimestrielle de conjoncture dans l'industrie, enquêtes mensuelles de conjoncture dans l'industrie du bâtiment et dans les services.

Graphique 9. Climat des affaires

Indicateur synthétique en points



Données CVS.

Note : indicateur synthétique sur le climat des affaires, calculé à partir des soldes d'opinion des enquêtes de conjoncture.

Champ : établissements de France métropolitaine du champ privé de l'industrie, du bâtiment, des services et du commerce.

Source : Insee, enquêtes mensuelles de conjoncture dans l'industrie, l'industrie du bâtiment, les services, le commerce de détail et le commerce de gros.

Annexe 2

Effets attendus des modifications des différents paramètres du régime d'assurance-chômage

Une modification du seuil d'éligibilité à l'assurance chômage ou de la période de référence de l'affiliation (PRA) a un effet immédiat et rapide sur les entrées à l'assurance chômage : elle permet en cas de crise de couvrir dès sa mise en place les individus se situant juste en dessous mais qui ne retrouvent pas un emploi en raison de la baisse de la demande de travail, et en cas d'embellie, d'inciter à la reprise d'un emploi pour atteindre le nouveau seuil d'éligibilité ou accumuler suffisamment de droits dans la période de référence d'affiliation. Une règle portant sur le seuil d'éligibilité est mise en œuvre au Canada, où le nombre d'heures de travail minimal pour s'ouvrir un droit à l'assurance chômage varie en fonction du taux de chômage de la région de résidence. En revanche, l'effet sur l'emploi d'une mesure portant sur le seuil d'éligibilité est difficile à estimer en raison de la rareté de la littérature s'étant penchée sur la question dans le cas français. Il serait néanmoins vraisemblablement limité et reposerait sur une modification de la durée des contrats ou de leur nombre.

Concernant la période de référence de l'affiliation, en l'absence de modification du taux de conversion, une réduction de cette période en conjoncture favorable conduirait aussi à réduire la durée des droits, avec des effets similaires à une réduction de la durée maximale d'indemnisation. Le ratio entre la durée minimale d'affiliation et la période de référence d'affiliation en France issu de la convention de 2017 (4 mois sur 28) était très faible par rapport aux autres pays européens mais le décret de carence de 2019 a permis de le remonter. Il reste néanmoins un des plus bas d'Europe (voir annexe 3).

La modulation du taux de remplacement aurait également des effets relativement rapides sur les comportements des personnes indemnisées. Une baisse des prestations conduit les demandeurs d'emploi à accroître leurs efforts de recherche d'emploi (Krueger et Mueller, 2010). Cependant, une modulation des allocations chômage en fonction de la conjoncture pourrait ne jouer significativement que sur le retour à l'emploi des personnes ayant un salaire antérieur élevé (Dormont, Fougère et Prieto (2001)). S. Lollivier et L. Rioux (2005) estiment de même, sur la base de simulations réalisées sur la période durant laquelle la dégressivité était appliquée par l'intermédiaire de l'AUD (allocation unique dégressive), que la dégressivité de l'allocation joue un rôle positif sur le retour à l'emploi, en limitant la durée moyenne d'indemnisation, essentiellement pour les demandeurs d'emploi percevant des allocations élevées. En outre, le taux de remplacement en France se situe dans l'ensemble dans la moyenne de l'Union européenne, et n'est significativement élevé que pour les salaires antérieurs élevés, ce qui a justifié la mise en place d'une dégressivité à partir du 7^{ème} mois pour ces demandeurs d'emploi dans le cadre de la réforme de 2019.

Par ailleurs, jouer sur le montant d'indemnisation est susceptible d'avoir des effets sur la qualité de l'emploi retrouvé : à partir des données de l'enquête par cohorte NLSY, portant sur les Etats-Unis, Centeno (2004) indique qu'une hausse du montant de l'indemnisation équivalente à un écart-type augmente la durée médiane de l'emploi retrouvé de quatre semaines (de 57 à 61 semaines). Enfin, jouer sur le taux de remplacement interrogerait dans un contexte marqué par les enjeux liés à la protection du pouvoir d'achat.

Pour sa part, une modification de la durée d'indemnisation influe de manière importante sur le retour vers l'emploi (Le Barbanchon et al., 2019, Tatsiramos et Van Ours, 2014) et joue principalement autour de la période de fin de droits. Un papier récent sur les données françaises (Skandalis, Marinescu, 2021) montre en outre que l'effort de recherche – directement mesuré avec des données de consultation d'offres - augmente progressivement au cours de l'année qui précède l'extinction des droits.

L'ampleur de l'impact de la durée d'indemnisation potentielle pourrait varier avec l'état de la conjoncture (Tatsiramos et Van Ours, 2014). Le Canada et les Etats-Unis ont mis en place une modulation de la durée d'indemnisation du chômage en fonction d'indicateurs économiques (voir annexes 3 et 4 sur les exemples des Etats-Unis et du Canada). La France présente une durée maximale d'indemnisation de 24 mois élevée en comparaison internationale (12 mois en Allemagne, 6 mois au Royaume-Uni par exemple). En outre, le taux de conversion qui rapporte le nombre de jours indemnisés au nombre de jours cotisés est assez élevé en comparaison internationale. A titre d'exemple, il est de 0,5 en Allemagne et au Royaume Uni, et de 0,3 en Espagne (pour 12 mois travaillés). La France se caractérise en outre par l'existence d'une filière senior, étendant la durée d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi âgés : ce type de disposition existe également en Allemagne mais est plutôt rare en dehors de ces deux pays.

Références :

- Centeno, M. (2004). The match quality gains from unemployment insurance. *Journal of Human resources*, 39(3), 839-863.
- Dormont, B., Fougère, D., & Prieto, A. (2001). L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise d'emploi. *Economie et statistique*, 343(1), 3-28.
- Krueger, A. B., & Mueller, A. (2010). Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data. *Journal of Public Economics*, 94(3-4), 298-307.
- Lollivier, S., & Rioux, L. (2011). Evaluer l'impact des modalités d'indemnisation du chômage sur le taux de sortie vers l'emploi en France. *Revue française d'économie*, 26(1), 167-200.
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R., & Roulet, A. (2019). Unemployment insurance and reservation wages: Evidence from administrative data. *Journal of Public Economics*, 171, 1-17.
- Marinescu, I., & Skandalis, D. (2021). Unemployment insurance and job search behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(2), 887-931.
- Tatsiramos, K., & Van Ours, J. C. (2014). Labor market effects of unemployment insurance design. *Journal of economic surveys*, 28(2), 284-311.

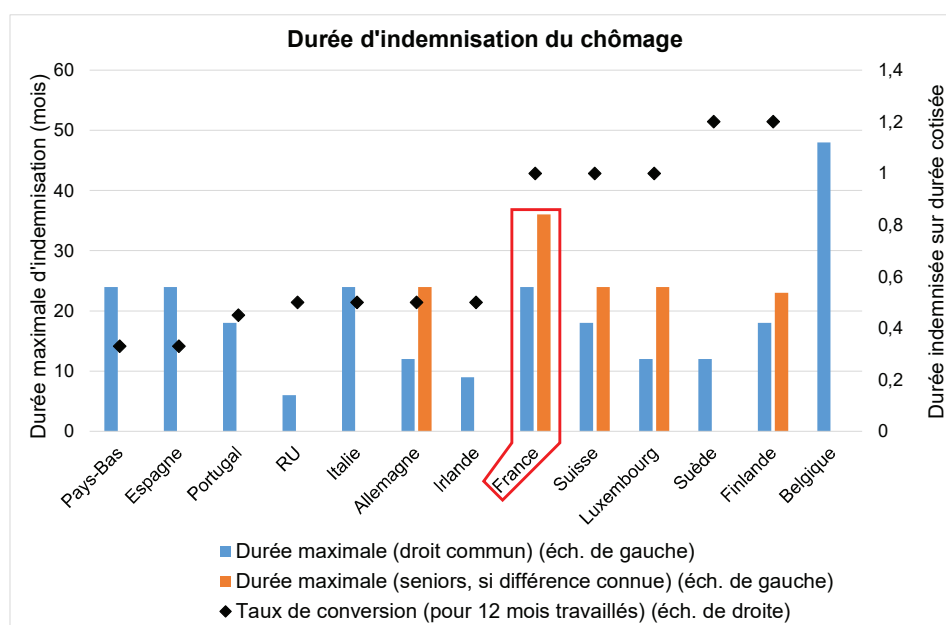
Annexe 3 : comparaison des principaux paramètres de l'assurance chômage en Europe

Les graphiques suivants indiquent une comparaison des paramètres de l'assurance-chômage par rapport à ses principaux voisins européens.

Même si la réforme de 2019 a augmenté à 6 mois le seuil d'éligibilité, **la France dispose toujours de conditions d'accès à l'assurance chômage parmi les moins contraignantes d'Europe**. Un indicateur significatif à cet égard est le ratio d'éligibilité, qui désigne le ratio entre le nombre de mois de travail demandés par rapport à la période de référence d'affiliation. La France présente ainsi un ratio d'éligibilité de ¼. Parmi les pays concernés, seule l'Italie, l'Espagne et la Finlande ont un ratio inférieur.

La durée maximale d'indemnisation (24 mois) est en France dans la moyenne haute des pays comparés (30 mois pour les séniors de 53 et 54 ans et 36 mois pour les 55 ans et plus). De même pour le taux de conversion (1 heure cotisée = 1 heure indemnisée), même si le rythme de consommation prévu n'est pas le même selon les différents pays.

Les durées d'indemnisation : durée maximale et taux de conversion



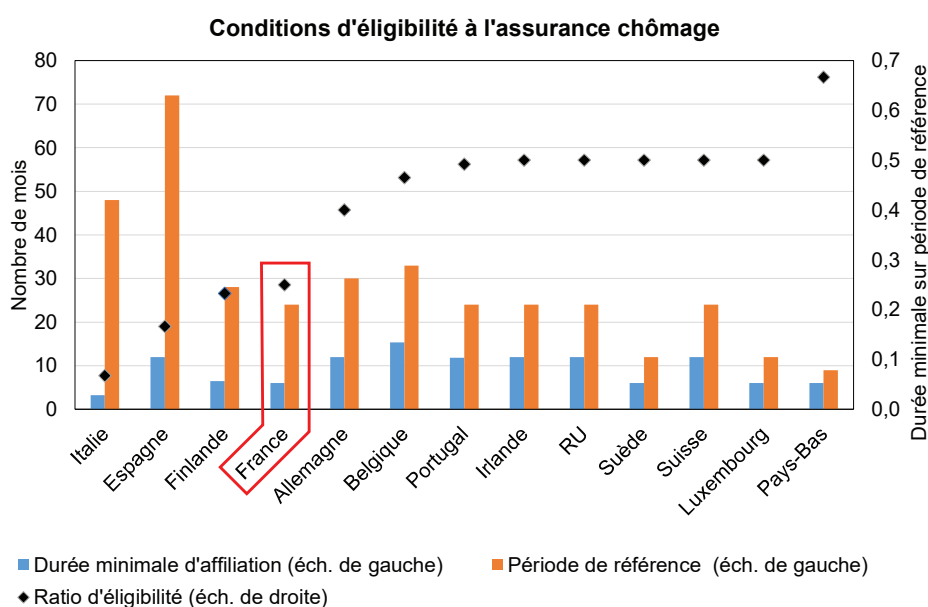
Source : Panorama des systèmes d'assurance chômage en Europe, Unédic, janvier 2022 ; L'assurance chômage en Europe – Etude de 15 pays, Unédic, juillet 2019 ; « L'indemnisation du chômage en Suisse », Unédic, 2014 ; « L'indemnisation du chômage en Allemagne », Unédic, 2019 ; Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) du Luxembourg ; « L'indemnisation du chômage en Finlande », Unédic, juin 2022 ; Commission Européenne – Allocations chômage au Portugal

Notes : En Belgique, après une durée d'indemnisation maximale de 48 mois durant laquelle le montant de l'allocation est dégressif, le demandeur d'emploi perçoit une allocation forfaitaire pour une durée en principe illimitée. En Finlande, la durée maximale d'indemnisation est de 300 jours ouvrés pour une durée cotisée inférieure à 3 ans, 400 jours ouvrés sinon (500 jours ouvrés pour les personnes âgées de plus de 58 ans justifiant d'au moins 5 ans de travail au cours des 20 dernières années). Au Portugal, la durée d'affiliation varie de 150 à 540 jours selon la durée d'affiliation et l'âge du demandeur d'emploi (la durée maximale de 540 jours, présentée sur le graphique, correspond par exemple à la durée d'indemnisation pour une personne âgée de 40 à 49 ans avec une durée d'affiliation supérieur ou égale

à 24 mois). Pour le Luxembourg, la durée d'indemnisation maximale pour les seniors dépend aussi de la durée travaillée : ils disposent de 12 mois supplémentaires s'ils ont travaillé plus de 30 ans (par rapport à la durée maximale de 12 mois du droit commun), de 9 mois supplémentaires s'ils ont travaillé plus de 25 ans, de 6 mois supplémentaires s'ils ont travaillé plus de 20 ans. En Irlande, la durée maximale d'indemnisation est de 9 mois pour les personnes justifiant de plus de 260 semaines de cotisation, 6 mois sinon. En Suède, la durée maximale d'indemnisation est de 300 jours ouvrés, 450 jours ouvrés en cas d'enfant à charge. En Suisse, la durée maximale d'indemnisation est de 200 jours ouvrés pour les moins de 25 ans, 260 jours ouvrés pour les 25 ans et plus s'ils ont cotisé entre 12 et 18 mois, 400 jours ouvrés pour les 25 ans et plus s'ils ont cotisé entre 18 et 24 mois, 520 jours ouvrés pour les 55 ans et plus s'ils ont cotisé plus de 22 mois.

A la différence des autres pays, le Royaume-Uni, la Finlande, l'Irlande, la Norvège et la Suède ont un mode de calcul de la durée d'indemnisation uniforme, c'est-à-dire que celle-ci est prédéterminée et ne varie pas avec la durée cotisée (ou bien elle varie avec, mais par palier).

Les conditions d'éligibilité : durée minimale d'affiliation et ratio d'éligibilité



Source : Panorama des systèmes d'assurance chômage en Europe, Unédic, janvier 2022.

Note : Pour la Belgique, les chiffres présentés (468 jours cotisés au cours des 33 derniers mois) correspondent à la condition d'affiliation minimale pour les 36-49 ans. Cette condition diffère pour les autres catégories d'âge : pour les moins de 36 ans, il faut avoir travaillé 312 jours sur les 21 derniers mois et pour les plus de 50 ans 624 jours sur les 42 derniers mois. Pour l'Irlande, il faut (i) avoir cotisé 104 semaines depuis le début de l'activité salarié et (ii) avoir cotisé 26 semaines pendant l'année fiscale de référence (N-2) et 26 semaines pendant l'année précédant l'année fiscale de référence, ou bien avoir cotisé 39 semaines pendant l'année fiscale de référence. Pour le Royaume-Uni, il faut avoir cotisé pendant une année au cours des 2 années fiscales qui précèdent l'année en cours sur un montant de salaire égal à 26 fois l'assiette minimale de cotisations (143 € environ) et avoir, pour chacune des deux années fiscales de référence, cotisé sur un montant de salaire égal à 50 fois ce seuil. Pour la Finlande et le Luxembourg un minimum d'heures de travail par semaine s'applique également. Pour la Suède, il faut avoir cotisé 6 mois (60 h par mois minimum) au cours des 12 derniers mois ou 420 heures durant une période consécutive de 6 mois (40 h minimum par mois) au cours des 12 derniers mois + 12 mois d'affiliation à une caisse d'assurance chômage.

Annexe 4 : ajustement des paramètres d'indemnisation du chômage en fonction de la conjoncture au Canada

Au Canada, **trois paramètres de l'indemnisation du chômage varient selon le taux de chômage régional.**

Les régions retenues pour calculer cet indicateur ne correspondent pas tout à fait aux régions administratives (provinces et territoires) du Canada, mais à **des régions économiques, dont** les limites sont plus fines et définies par le ministère de l'emploi et du développement social. Ainsi, alors que l'on compte au total 13 provinces ou territoires, on dénombre **62 régions économiques retenues pour définir cet indicateur.**

Les taux de chômage mensuels régionaux correspondent à des moyennes mobiles désaisonnalisées sur 3 mois. Ils **sont mis à jour mensuellement et s'appliquent pour les entrants au cours du mois suivant.** Ainsi, les taux de chômage régionaux estimés jusqu'en novembre et publiés le 4 décembre 2020 déterminent les paramètres qui s'appliqueront aux nouveaux entrants entre le 6 décembre 2020 et le 9 janvier 2021.

Les trois paramètres concernés sont les suivants :

- **Le nombre de semaines prises en compte pour calculer le salaire de référence** (équivalent de la durée de la PRC en France). Plus précisément, plus le taux de chômage régional est important, plus la durée de la PRC est courte (voir tableau 1). Dans une région avec un taux de chômage à moins de 6 %, on calculera le salaire de référence sur 22 semaines, contre 14 semaines pour une région où le taux de chômage est supérieur à 13,1 %.
- **La durée minimale d'affiliation pour s'ouvrir un droit.** Le nombre d'heures de travail minimal pour s'ouvrir un droit à l'assurance chômage varie en fonction du taux de chômage de la région de résidence : plus le taux de chômage est élevé, plus la durée minimale d'affiliation est faible. Ainsi, un demandeur d'emploi résidant dans une zone avec un taux de chômage supérieur à 13,1 % pourra s'ouvrir un droit dès 420 heures de travail, tandis que dans une région où le taux de chômage est inférieur à 6 %, il faudra avoir travaillé au minimum 700 heures pour s'ouvrir un droit (voir tableau 2).
- **La durée maximale d'indemnisation.** Elle dépend du nombre d'heures travaillées durant une période de référence de 52 semaines précédant la demande, mais aussi du taux de chômage régional. Pour un même nombre d'heures travaillées durant la période de référence, plus le taux de chômage régional est élevé, plus le nombre de semaines indemnisables l'est. Par exemple, pour un nombre d'heures travaillées entre 700 et 734, le demandeur d'emploi sera indemnisé pendant 14 semaines (qui est la durée minimale d'indemnisation) s'il réside dans une région avec un taux de chômage inférieur à 6 %, contre 36 semaines s'il réside dans une région avec un taux de chômage de plus de 16 % (voir tableau 2). Cette règle est susceptible de créer des effets de seuil importants.

/!\ Pendant la crise sanitaire (mesure en vigueur depuis le 9 août 2020), les paramètres retenus sont ceux liés à un taux de chômage de 13,1 % : ainsi, la durée de la PRC sera de 14 semaines, quel que soit le taux de chômage de la région, et la durée d'indemnisation minimale est portée à 26 semaines (tableau 2). Par conséquent, la durée minimale d'affiliation est portée à 420 heures quelle que soit la région de résidence.

Tableau 1 : dénominateur utilisé pour le calcul des prestations selon le taux régional de chômage

Taux régional de chômage	Dénominateur (nombre de meilleures semaines)
6 % ou moins	22
de 6,1 % à 7 %	21
de 7,1 % à 8 %	20
de 8,1 % à 9 %	19
de 9,1 % à 10 %	18
de 10,1 % à 11 %	17
de 11,1 % à 12 %	16
de 12,1 % à 13 %	15
13,1 % et plus	14

Tableau 2 : nombre de semaines d'indemnisation en fonction du taux de chômage et du nombre d'heures assurables

Nombre d'heures assurables	Taux de chômage régional											
	< 6 %	6,10%	7,10%	8,10%	9,10%	10,10%	11,10%	12,10%	13,10%	14,10%	15,10%	> 16 %
		– 7,00%	– 8,00%	– 9,00%	– 10,00%	– 11,00%	– 12,00%	– 13,00%	– 14,00%	– 15,00%	– 16,00%	
420–454	0	0	0	0	0	0	0	0	26	28	30	32
455–489	0	0	0	0	0	0	0	24	26	28	30	32
490–524	0	0	0	0	0	0	23	25	27	29	31	33
525–559	0	0	0	0	0	21	23	25	27	29	31	33
560–594	0	0	0	0	20	22	24	26	28	30	32	34
595–629	0	0	0	18	20	22	24	26	28	30	32	34
630–664	0	0	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665–699	0	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700–734	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735–769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770–804	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805–839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840–874	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875–909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910–944	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945–979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980–1 014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 015–1 049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 050–1 084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 085–1 119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 120–1 154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 155–1 189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 190–1 224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 225–1 259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 260–1 294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 295–1 329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 330–1 364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 365–1 399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 400–1 434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1 435–1 469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1 470–1 504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1 505–1 539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1 540–1 574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1 575–1 609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1 610–1 644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1 645–1 679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1 680–1 714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1 715–1 749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1 750–1 784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1 785–1 819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1 820+	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

Note de lecture : en bleu la durée minimale d'indemnisation (14 semaines), en rouge la durée maximale (45 semaines).

