

Transitions

AU PLUS PRÈS DES RÉALITÉS DE L'EMPLOI

360°

La trajectoire
de désendettement
empêchée

C'EST DANS LA BOÎTE

Quelle protection
pour les indépendants ?

C'EST VRAI, C'EST FAUX

8 idées reçues
sur les demandeurs
d'emploi

DOSSIER

QUEL MARCHÉ DU TRAVAIL DEMAIN ?

Entretien

Patricia Ferrand

Présidente de l'Unédic

C'est
dans
le
rétro



QUEL MARCHÉ DU TRAVAIL DEMAIN ?

DOSSIER



LA PAROLE À

Malo

Mofakhami

Maître de conférences en
économie, IFRJ-Iris-CEET,
Université Sorbonne-
Paris Nord

Serge Guérin

Sociologue spécialiste
du vieillissement
et des solidarités

Nathalie

Moncel

Économiste du travail,
chercheuse au Céreq

Sommaire

PAGE 18

360°

La trajectoire de désendettement empêchée



PAGE 22

C'EST DANS LA BOÎTE

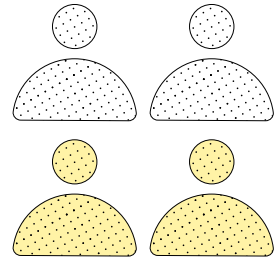


Quelle protection pour les indépendants ?

PAGE 24

C'est **VRAI**, c'est **FAUX**

8 IDÉES SUR LES
REÇUES DEMANDEURS
D'EMPLOI P.24



QUI SONT LES ALLOCATAIRES ? P.26

PAGE 30

Ça se passe chez nous

Un régime piloté par les
organisations représentatives
des salariés et des employeurs

P.30

Une feuille de route
pour 2026-2027

P.32

**ACTUS
EN BREF**

P.33

Patricia Ferrand

Présidente de l'Unédic

Le 4 février 2026, le Conseil d'administration de l'Unédic élit Patricia Ferrand présidente de l'Unédic pour une durée de deux ans. Un nouveau mandat marqué par des défis importants : assurer la pérennité financière du régime, accompagner les transformations du travail et du marché de l'emploi, exiger des services de qualité de la part des opérateurs et réaffirmer la force du paritarisme.



Quel bilan feriez-vous de l'année ?

L'année a été intense. Le contexte politique très compliqué n'était pas facilitant.

Mais les partenaires sociaux et les services de l'Unédic ont gardé le cap et œuvré à réaffirmer le rôle et la place de l'institution.

Après des années de carence, où l'État avait fixé de manière unilatérale les règles de l'Assurance chômage, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord le 15 novembre 2024. Cette reprise en main de l'Assurance chômage par les partenaires sociaux n'a pas été une victoire franche et définitive, avec un « avant » et un « après », elle s'est inscrite dans un temps long.

Il a fallu la faire vivre tout au long de l'année 2025, notamment avec la négociation d'un avenant sur le bonus-malus, où les services de l'Unédic ont joué une nouvelle fois pleinement leur rôle d'appui aux partenaires sociaux, pour aboutir en mai 2025 à un accord.

Quel a été l'impact de l'instabilité politique sur l'Unédic ?

L'instabilité politique a rendu tout plus compliqué. Elle n'a notamment pas été propice au bon fonctionnement de la gouvernance de France Travail. Cette gouvernance est régie par la convention tripartite signée entre l'État, l'Unédic et France Travail, pour les années 2024 à 2027. Celle-ci définit les orientations stratégiques de France Travail et fixe les modalités d'un pilotage qui avait été renforcé, en adjoignant un comité de performance coprésidé par l'État et l'Unédic au comité de suivi tripartite pour suivre l'évolution des 15 indicateurs stratégiques de performance.

Or, force est de constater que cette gouvernance n'a pas bien fonctionné jusqu'ici, faute de réunions et d'interlocuteurs pérennes, malgré les bonnes relations que nous entretenons par ailleurs avec France Travail.



Notre modèle paritaire est un facteur de stabilité dans un environnement très instable.

En quoi est-ce regrettable ?

L'Unédic finance 80 % du budget de France Travail, via le versement de 11 % de ses recettes, soit 5 Md€. Il est logique que le financeur, engagé par la convention stratégique tripartite, ait un droit de contrôle sur la manière dont sont utilisées ces ressources. Les partenaires sociaux se sont entendus sur des objectifs lors de la signature de la convention.

L'Unédic se doit de vérifier que les services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises sont à la hauteur de leurs attentes et besoins, qu'ils remplissent les objectifs fixés à l'opérateur.

En début d'interview, vous avez avancé l'idée que l'Unédic avait œuvré au renforcement de sa place et de son rôle. De quelle manière ?

Je suis fière de la façon dont les services de l'Unédic agissent au service des partenaires sociaux. Ces dernières années, l'Unédic a développé tout un ensemble d'initiatives nouvelles qui ont contribué à enrichir le débat public. Je pense aux enquêtes

SUITE PAGE SUIVANTE ➔



L'Unédic a renforcé sa capacité à éclairer et à apporter de la pédagogie sur les questions de l'emploi et du travail.

sur « Le travail en transitions », aux podcasts, au Baromètre de la perception du chômage et de l'emploi, aux vidéos sur les coulisses de l'Unédic, comme ce documentaire qui a levé le voile sur la manière dont se déroulent les négociations.

À travers toutes ces initiatives, l'Unédic a renforcé sa capacité à éclairer, au-delà des partenaires sociaux, un public plus large, et à apporter de la pédagogie sur les questions de l'emploi et du travail, notamment en combattant les nombreuses idées reçues sur le chômage, si difficiles à démystifier.

Il me semble que cette stratégie est arrivée aujourd'hui à une sorte de maturité, que l'Unédic a gagné en visibilité. Je m'en réjouis d'autant plus que ce n'est pas un exercice facile quand on est une organisation paritaire, où il faut faire entendre une voix « double et commune », conciliant des intérêts, des visions, des axiomes en partie différents. C'est un vrai challenge et les équipes de l'Unédic parviennent à trouver la position juste et légitime. Un point d'appui fondamental pour déployer la prochaine feuille de route 2026-2027...

L'Unédic ambitionne de renforcer ses travaux dans le domaine de la prospective. En quoi est-ce important ?

Nous sommes confrontés à des mutations extrêmement rapides et complexes avec l'arrivée de l'IA, la transition démographique et la transition écologique, qui percutent le marché du travail. Il devient absolument essentiel de renforcer nos moyens d'observation, d'analyse et de prospective pour comprendre comment les métiers vont se transformer, les emplois évoluer et quels seront les besoins de transitions et de reconversions professionnelles.

Cet éclairage est nécessaire pour faire évoluer le régime d'assurance chômage, veiller à ce qu'il réponde aux besoins des demandeurs d'emploi, des salariés et des entreprises et faire des choix pertinents d'allocation de ressources, dans un contexte où celles-ci sont limitées. C'est aussi l'une des grandes orientations de notre feuille de route pour les deux années à venir.

Dans ce numéro de Transitions, nous donnons la parole à trois économistes et sociologues qui évoquent l'importance du dialogue social dans les transitions actuelles. Qu'est-ce que cela vous inspire ?

En tant que partisane de la démocratie sociale, présidente d'une institution où nous participons à la faire vivre, je ne peux que souscrire ! Les mutations en cours sont tellement impactantes sur le travail et l'emploi qu'elles doivent être analysées, discutées, en particulier entre les partenaires sociaux.

Que la démocratie sociale soit une chance dans cette période de mutations ne fait aucun doute. Le paritarisme est d'ailleurs apparu comme un précieux élément de stabilité, dans cette période d'instabilité politique.

Et que des chercheurs extérieurs à notre écosystème évoquent l'importance du dialogue social ne peut que me réjouir !

C'est dans le rétro



QUEL IMPACT POUR LA RÉFORME 2019-2021 ?

La réforme 2019-2021 de l'Assurance chômage mise en place par le gouvernement a modifié les conditions d'ouverture de droit et le calcul de l'allocation chômage, introduit la dégressivité des allocations les plus élevées et, enfin, instauré un bonus-malus pour inciter à la réduction du nombre de séparations* dans certains secteurs. Quels ont été ses effets ? On en sait plus avec les différents travaux publiés ces derniers mois par l'Unédic.

Pour les réformes de l'Assurance chômage opérées ces dernières années, c'est l'heure du bilan. Ce travail de suivi et d'évaluation fait partie des grandes missions de l'Unédic : il permet aux partenaires sociaux de prendre des décisions éclairées par l'impact des changements de règles antérieurs.

1,5 million d'allocataires impactés par la réforme

Selon les travaux d'évaluation publiés par l'Unédic, 3,3 millions d'allocataires étaient concernés par la réforme 2019-2021. En tout, 1,5 million ont été impactés par une modification de la durée ou du montant de leurs droits. On retrouve parmi eux des intérimaires, ceux qui travaillent sur des contrats de courte durée, avec une surreprésentation des jeunes et des personnes peu diplômées. Conséquence du nouveau mode de calcul : l'allocation journalière moyenne a été réduite de 6 % pour les nouveaux entrants concernés par la réforme (soit une baisse de 16 %). La part des allocataires qui ont mis six mois au maximum pour retrouver un emploi augmente, passant de 52 % à un taux entre 56 et 58 % selon la méthode d'estimation. Cette reprise d'emploi concerne essentiellement des contrats courts de moins de six mois.

SUITE PAGE SUIVANTE →

* Le bonus-malus instaure une modulation du taux de contribution des employeurs en fonction du nombre d'anciens salariés qui s'inscrivent à France Travail à la suite de la fin de leur contrat de travail ou de leur mission d'intérim.

Quels sont les effets de la dégressivité des allocations ?

La mesure concerne une population spécifique et restreinte : 3 % de l'ensemble des allocataires, dont une majorité d'hommes, de personnes diplômées et de cadres, qui bénéficient de revenus plus élevés. La probabilité de reprendre une activité salariée dans les 12 mois suivant la fin du contrat augmente pour les personnes soumises à une dégressivité des allocations de 34 % à 39 %.

Et pour le bonus-malus ?

Un peu moins de 30 000 entreprises, soit environ 15 % des entreprises françaises de 11 salariés ou plus, sont actuellement concernées par le dispositif. Entre 2023 et 2024, on constate une baisse des séparations, qui n'est pas uniquement imputable au dispositif. D'autres facteurs ont joué, comme la situation économique et conjoncturelle ou les autres changements réglementaires concernant l'Assurance chômage.

Quelles leçons en tirer ?

À l'occasion de la parution de ces travaux d'évaluation, l'Unédic a donné **la parole**

à des observateurs spécialistes

des questions de l'emploi et

du chômage. Beaucoup soulignent

la difficulté de tirer des leçons définitives et de dessiner, forts de ces études, une « assurance chômage idéale ». « C'est un Everest

de difficultés. Les évaluateurs ne sont pas du tout aidés par les conditions mêmes de mise en œuvre des réformes, qui sont d'une complexité incroyable, avec des changements multiparamétriques et un corridor de réformes continues, qui rendent extrêmement difficile d'isoler vraiment l'impact d'une mesure », regrette l'économiste Yannick L'Horty.

Chacun met en garde contre des conclusions hâtives. La dégressivité des allocations pour les hauts revenus, par exemple, a montré une certaine efficacité. Faut-il pour autant la généraliser ?

L'économiste Alexandra Roulet en doute : ce succès révèle plutôt à ses yeux « la sensibilité du public visé par la dégressivité (NDLR CEUX dont le salaire brut mensuel est supérieur à 4 940 €) et leur possibilité de temporiser leur retour à l'emploi ». Une marge de manœuvre que les personnes aux revenus plus modestes n'ont probablement pas.



Les premiers effets de la réforme de la contracycllicité de 2023

En 2023, un nouveau mécanisme d'ajustement automatique de la durée maximale d'indemnisation en fonction de la conjoncture économique était créé. Entré en vigueur dans un contexte économiquement favorable, il s'est traduit par une baisse de 25 % de la durée d'indemnisation maximale (soit 18 mois au lieu de 24 mois) pour tous les nouveaux demandeurs d'emploi. Les travaux de suivi des effets de la réforme montrent que la durée effective d'indemnisation a diminué, mais dans une moindre mesure (14 %). En effet, la part des droits consommés par les allocataires a augmenté. Quant au nombre de demandeurs d'emploi en fin de droits, il est passé de 43 000 en mars 2023 à 71 000 en mars 2025, en progression de 71 %.

LIRE L'ÉTUDE
COMPLETE



Une nouvelle négociation sur les ruptures conventionnelles

Le 29 novembre 2025, le ministre du Travail et des Solidarités invitait les organisations syndicales et patronales à engager des négociations pour réaliser de nouvelles économies sur le régime d'assurance chômage. Le 25 février 2026, les partenaires sociaux sont parvenus à un protocole d'accord portant sur un avenant qui modifie la convention d'assurance chômage entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Cet avenant comprend notamment des dispositions spécifiques relatives à l'accompagnement et l'indemnisation du chômage après une rupture conventionnelle individuelle, à la sécurisation du versement des allocations et à l'amélioration de la récupération des trop-perçus.

7 changements clés au 1^{er} avril 2025



À l'automne 2024, les partenaires sociaux se mettaient d'accord sur de nouvelles règles d'assurance chômage. Entérinées par la convention du 15 novembre 2024, qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2025, elles sont applicables depuis avril 2025.

1. Les conditions d'affiliation des travailleurs saisonniers et des primo-entrants

Depuis le 1^{er} avril, les travailleurs saisonniers doivent justifier de 5 mois de travail (contre 6 mois pour le cas général) dans les 24 derniers mois (ou 36 mois pour les plus de 55 ans). Pour les primo-entrants, ceux qui accèdent pour la première fois à l'Assurance chômage, cette durée minimale passera également à 5 mois au 1^{er} avril 2026.

2. Quatre changements pour les seniors

Les seniors bénéficient de conditions particulières pour tenir compte d'un accès plus difficile à l'emploi. En cohérence avec la réforme des retraites de 2023, les bornes d'âge qui permettent d'y accéder sont décalées de deux ans.

→ L'âge de bascule pour bénéficier d'une période de référence d'affiliation de 36 mois au lieu de 24 mois (voir 1.) passe de 53 ans à 55 ans.

→ L'âge permettant de bénéficier d'une durée d'indemnisation maximale de 22,5 mois (au lieu de 18 mois) passe à 55 ans et à 57 ans pour une durée maximale de 27 mois.

→ Les demandeurs d'emploi seniors qui suivent une formation peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'un allongement de leurs droits à partir de 55 ans.

→ L'âge à partir duquel l'allocataire peut bénéficier du maintien de droit jusqu'à l'obtention d'une retraite à taux plein est progressivement décalé. Il atteindra 64 ans en 2030.

3. La dégressivité

La dégressivité de l'allocation chômage ne s'applique plus à partir de 55 ans (contre 57 ans avant).

4. La durée d'indemnisation

Les jours non travaillés (les périodes d'inter-contrats) pris en compte dans le calcul de la durée d'indemnisation sont plafonnés à 70 % du nombre de jours travaillés (contre 75 % avant).

5. La mensualisation

Le paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est mensualisé sur la base de 30 jours par mois, quel que soit le mois. Les allocations journalières des mois de 31 jours sont reportées en fin de droits.

6. Le soutien à la création ou reprise d'entreprise

• **L'ARE** : La possibilité de cumuler allocations et revenus de l'entreprise est limitée à 60 % du capital de droits restant au moment de la création de l'entreprise.

• **L'ARCE** : Les conditions d'obtention de l'ARCE sont également modifiées afin d'éviter les effets d'aubaine. Pour bénéficier du second versement, le créateur d'entreprise doit toujours exercer son activité non salariée et ne doit pas exercer un emploi CDI à temps plein.

7. Le taux de contribution employeur

La contribution exceptionnelle de 0,05 % de l'employeur est supprimée. Le taux de contribution d'assurance chômage versée par l'employeur est ramené à 4 %.



QUEL MARCHÉ DU TRAVAIL DEMAIN ?

Hybridation du travail, montée en puissance des micro-entrepreneurs, évolution des aspirations des actifs. Le rapport au travail connaît aujourd'hui une mue, tandis que trois grandes transitions – démographique, numérique et écologique – redessinent son marché.

Comment ces transitions vont-elles impacter les emplois ? Quels effets auront-elles sur la nature du travail et ses modalités ? Nous avons posé ces questions à deux économistes et un sociologue. Leurs analyses confirment l'importance de ce sujet pour les années à venir et aussi la nécessité d'anticiper toutes ces mutations.

Illustrations. Clément Thoby

« **L**es Français sont parmi les Européens les plus attachés au travail, près des deux tiers d'entre eux affirmant qu'il est très important », rappellent Christine Erhel

et Bruno Palier en introduction de l'ouvrage collectif *Travailler mieux*, publié aux PUF en septembre 2025. Rien d'étonnant, alors, si son avenir suscite aujourd'hui une telle vague d'interrogations, à l'heure où trois transitions majeures rebattent les cartes.

Comment travaillera-t-on demain ? Au bureau ou à distance ? Comme salarié ou indépendant ? Devra-t-on cumuler plusieurs emplois ? Combien de fois changera-t-on de métier au cours de sa carrière professionnelle ? Pour quels types d'emploi ? Les mêmes qu'aujourd'hui, ou d'autres, dont on ignore tout pour l'instant ? Quelle sera la durée hebdomadaire du travail ? L'IA nous permettra-t-elle de réaliser la prédiction

de Keynes, proférée il y a cent ans : en 2030, on travaillera 15 heures par semaine ? Ou alors doit-on s'attendre, tout simplement, à la fin du travail, comme le prédisent les « technoprophètes » les plus fervents, persuadés que le travail demain sera un choix et non plus une obligation ?

L'IA : destruction massive d'emplois ou transformation des métiers ?

Le futur du travail pose des questions vertigineuses, infinies. Et la révolution de l'intelligence artificielle générative est le sujet qui suscite le plus de scénarios extrêmes. En mars dernier, la banque Goldman Sachs prophétisait la disparition de 300 millions d'emplois à temps plein en Europe et aux États-Unis. De son côté, Sam Altman, le PDG d'OpenAI, assurait que, dans un futur proche, 30 à 40 % de nos tâches actuelles auront disparu.

SUITE PAGE 14 →



Quel impact de l'IA sur l'emploi ?

En janvier 2025, l'Unédic publiait une revue de littérature des différents travaux de prospective réalisés sur l'impact de l'IA. Conclusion de l'étude ? Impossible de se faire un avis définitif, l'éventail des estimations allant de 5 % à 33 % pour les emplois potentiellement menacés et de 13 % à 27 % pour les emplois potentiellement valorisés.



Plus qu'une destruction massive des emplois, l'IA présente des risques pour la qualité du travail



LE REGARD DE

Malo Mofakhami
Maître de conférences en
économie, IFRJ-Iris-CEET,
Université Sorbonne-
Paris Nord

Vous défendez l'idée qu'au-delà de la question des créations et destructions d'emplois, l'IA va avoir un impact important sur la qualité du travail. Pourquoi ?

Jusqu'aux années 2010, il y avait une sorte de consensus selon lequel les innovations technologiques supprimaient les tâches les plus répétitives et les moins épanouissantes. L'IA va plus loin. Elle peut réaliser des tâches plus qualitatives et les travailleurs sont dépossédés de la prise de décision, l'algorithme décidant à leur place. Ceci induit un risque de perte de sens, d'intérêt du travail et de déqualification. Dans le domaine logistique, par exemple, un opérateur qualifié était formé hier en deux à trois semaines. Désormais, deux jours suffisent. Là où il y avait un savoir-faire à acquérir, des compétences à développer, le travailleur devient interchangeable.

Comment éviter la dégradation du travail ?

Si l'on intensifie l'IA, les gains de productivité doivent être partagés. Par ailleurs, ces outils ne devraient pas être imposés de manière verticale, mais être discutés avec les salariés. Mon collègue, Jérôme Gautié, a mis en évidence les grandes différences, lors de l'introduction de nouvelles technologies, entre les pratiques managériales françaises et suédoises au sein d'un même groupe aéronautique. En Suède, une véritable concertation a été organisée, au cours de laquelle le manager a permis aux ingénieurs de s'approprier l'outil. Rien de tel en France, où l'outil a été accompagné d'indicateurs de performance et de consignes très précises sur les usages.

3 QUESTIONS À

Jean-Eudes Tesson

Vice-président de l'Unédic



Jamais nous n'avons été confrontés à autant de transformations massives.



Pourquoi l'Unédic s'intéresse-t-elle aux transitions du marché du travail ?

L'avenir du marché du travail nous importe, puisque la situation financière du régime en dépend, et à double titre : si le marché de l'emploi se dégrade, dans le même temps, nos recettes diminuent, et nos dépenses augmentent. Cette situation tout à fait particulière rend l'anticipation indispensable et l'Unédic doit nécessairement réaliser des prévisions financières. Cela fait partie de nos missions pour le pilotage du régime et nous avons développé une solide expertise pour cela. Si l'on excepte des événements difficiles à prévoir, comme la crise Covid-19, nos prévisions se caractérisent par une très grande fiabilité.

Ce volet prospectif prend-il de plus en plus d'importance ?

Oui, pour plusieurs raisons. L'Unédic assure le risque de la perte d'emploi. Et comme tous les assureurs, nous nous devons de faire de la prévention des risques, en l'occurrence du risque chômage, et de les anticiper. Nous ne sommes pas seuls à devoir assumer ce rôle de prévention. L'opérateur de la prévention est France Travail, qui accompagne les demandeurs d'emploi. Mais nous pouvons guider ses orientations.

Face aux importantes transitions du marché de l'emploi auxquelles nous sommes confrontés, la qualité de ces échanges et de cette réflexion commune est primordiale. C'est la raison pour laquelle nous revendiquons, avec constance, d'être davantage impliqués dans la gouvernance de France Travail.

Quel regard portez-vous aujourd'hui sur les transitions actuellement à l'œuvre, démographique, numérique et écologique ?

Jamais nous n'avons été confrontés à autant de transformations, qui plus est massives. La plus impactante est sans aucun doute la transition démographique. Nous faisons face à un grand nombre d'incertitudes, mais aussi à une certitude absolue : le vieillissement de la population est déjà là, il ne fera que s'accroître, et les conséquences sont immenses. Toutes ces transitions doivent être anticipées et accompagnées par des choix de société. Quels dispositifs souhaite-t-on mettre en œuvre ? Faut-il allonger les carrières ? À quelles conditions pour que le travail reste soutenable ? Doit-on rendre la retraite progressive ? Comment rendre attractifs les métiers des services à la personne, devenus cruciaux dans une société vieillissante ? Toutes ces questions doivent être débattues, discutées et faire l'objet de compromis. D'où l'importance vitale du dialogue social...

Que penser de ces affirmations ? Tout d'abord, qu'il ne faut pas les surinterpréter : Sam Altman parle bien d'une « disparition des tâches », et non pas des emplois. Car plus qu'à une destruction massive d'emplois (la fameuse « job apocalypse »), on peut s'attendre à une transformation profonde des métiers.

De quelle manière ? Parfois dans le bon sens, en amenant de l'intelligence en plus, en facilitant le travail (on peut citer notamment les professions juridiques, qui bénéficient d'un accès facilité à la jurisprudence) et en boostant l'innovation dans certains secteurs, en particulier dans la santé. Mais pas toujours. « Tout dépend des stratégies mises en place par les entreprises. Certaines utilisent l'IA pour améliorer la qualité de leur production

et valoriser les compétences des travailleurs ; d'autres pour réduire les coûts, automatiser les tâches », rapporte Malo Mofakhami, maître de conférences en économie, CEPN, Université Sorbonne-Paris Nord (voir interview p.12).

Comment mettre l'IA au service de l'humain ? Pour Malo Mofakhami, le dialogue social a un rôle à jouer, primordial. « Pour que les nouvelles technologies soient bénéfiques à l'ensemble des travailleurs, leur déploiement et leurs conséquences en termes d'organisation du travail doivent être négociés à l'intérieur des entreprises. »

L'entrée dans l'ère du grand vieillissement

Si les conséquences de l'IA sur l'emploi font débat, le scénario démographique, lui, est bien connu. « Pour la première fois dans l'histoire de France, il y a une réalité totale, celle du grand vieillissement. Depuis 2015, les moins de 20 ans sont devenus moins nombreux que les plus de 60 ans », explique Serge Guérin, sociologue spécialiste du vieillissement et des solidarités (voir interview p.15).



Un monde sans travail ?

L'œil décalé d'Usbek & Rica

Avec l'IA, est-ce bientôt la fin du « métro-boulot-dodo » ? C'est ce scénario que Mélanie Murciano, journaliste à Usbek & Rica, un média consacré à la prospective, nous invite à prendre au sérieux. Que se passerait-il si cette prédiction se réalisait ? Serait-ce une bonne nouvelle ou une mauvaise ? Retrouvez ses chroniques réalisées en partenariat avec l'Unédic.

« Anthropologiquement, l'humain a envie de bien faire son travail. C'est un moteur puissant qu'il faut préserver face à toutes ces transitions. »

— Nathalie Moncel

Économiste du travail, chercheuse au Céreq



6 actifs sur 10*

considèrent que la transition démographique aura un impact fort sur le marché du travail et les entreprises

9 actifs sur 10*

estiment que les seniors ont des savoirs à partager, à transmettre aux jeunes générations

* Source : Troisième édition de l'enquête Unédic sur « Le travail en transitions », consacrée cette année à la transition démographique, réalisée par le cabinet Elabe.

Un phénomène parfaitement intégré par la population, comme le révèle la troisième édition de l'enquête « Le travail en transitions », publiée par l'Unédic et Elabe en mai 2025 : 64 % des personnes interrogées pensent que la transition démographique aura un impact fort sur le marché du travail et les entreprises en général.

Leur perception des conséquences, à la fois macroéconomiques (baisse de la population active et de la productivité) et sur la vie professionnelle est par ailleurs fine : 78 % jugent probable que les carrières des actifs s'allongent et 76 % que les actifs devront davantage se former qu'aujourd'hui pour s'adapter aux nouveautés.

Les Français sont lucides sur les défis représentés par le vieillissement en termes d'aménagement des fins de carrière, de pénibilité, de prise en compte des questions de santé et de maladie au travail, ainsi que de situation des aidants.

Un verdissement des métiers, plutôt qu'une explosion d'emplois verts

Quid maintenant de la transition écologique ? Les différentes modélisations de la Dares et de France Stratégie prévoient un impact plutôt modeste en termes de créations d'emplois à l'horizon 2030, de l'ordre de 200 000 à 500 000 emplois supplémentaires selon les hypothèses, sur un total de 30 millions.

« Nous sommes dans une dynamique assez différente de l'IA. La transition numérique génère des investissements massifs des entreprises. Elles n'ont pas d'autre choix que d'investir, si elles ne veulent pas perdre des parts de marché. Rien de tel avec la transition écologique, où les investissements se font attendre », analyse Nathalie Moncel, économiste du travail, chercheuse au Céreq (voir interview p.16).

SUITE PAGE 16 →



L'accompagnement des aidants est le grand défi des années à venir



LE REGARD DE

Serge Guérin
Sociologue spécialiste
du vieillissement
et des solidarités

En 2026, pour la première fois en France, les plus de 65 ans deviendront plus nombreux que les moins de 20 ans. Jamais nous n'avons vécu aussi longtemps. C'est une bonne nouvelle, bien sûr, mais elle nécessite des mutations profondes de la société et des entreprises.

Aujourd'hui, 5 millions d'actifs concilient le fait d'être aidants avec leur vie professionnelle. Ce sujet a gagné en visibilité, mais, globalement, force est de constater que l'on ne fait pas grand-chose pour eux, notamment au sein des entreprises.

Les managers, dans leur formation, ne sont pas assez sensibilisés à cette problématique. Aider les salariés à concilier ces deux aspects de leur vie est pourtant un enjeu majeur, car les aidants ne veulent pas être cantonnés à leur rôle d'aidant. Ils sont attachés au travail,

aux liens sociaux que celui-ci procure. Ils tiennent à travailler. Le travail est souvent perçu comme émancipateur, un « espace de respiration », disent certains.

Au-delà des dispositifs, cette question nécessite un changement de regard.

Les entreprises ont intérêt à mieux accompagner les aidants. Un aidant soutenu est plus efficace et davantage attaché à son entreprise.

Mais elles doivent aussi apprendre à voir les aidants pour ce qu'ils sont : des personnes qui mobilisent tout un ensemble de capacités nouvelles pour faire face à un double travail, qui accroissent leur expérience humaine, prennent la mesure de leur pleine responsabilité. Il est temps qu'elles comprennent qu'elles ont des pépites en leur sein, des travailleurs capables d'un engagement qu'elles ne soupçonnent même pas.

Plus que d'un raz-de-marée d'emplois verts, il faut s'attendre à des métiers « verdissants » : des métiers dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles briques de compétences liées à la transition écologique. Les besoins en formation concerneraient environ 3 millions de personnes dans les secteurs désignés comme prioritaires, en particulier l'agriculture, le bâtiment, l'industrie, l'énergie et les transports.

Ces compétences seront-elles reconnues, valorisées et rémunérées ? Nathalie Moncel y voit l'un des grands défis des années à venir. Elle avance quelques pistes, comme la mise en place d'un référentiel de socle commun de compétences en lien avec l'écologie, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou l'inclusion des contributions des salariés aux objectifs environnementaux des entreprises dans les négociations salariales (que la loi Climat et Résilience du 22 août 2021 oblige

à mettre en débat au sein des comités sociaux et économiques).

L'économiste rejoint Malo Mofakhami sur l'importance du dialogue social : « *Au niveau des entreprises, la dynamique d'écologisation suppose un collectif capable de délibérer sur les impacts environnementaux des pratiques professionnelles, d'en partager le sens et les changements organisationnels nécessaires. La proposition d'instaurer un droit des salariés d'avoir leur "mot à dire" sur le travail va dans ce sens.* »

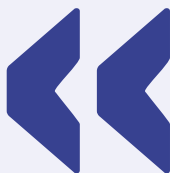
D'où une question : et si les transitions en cours étaient l'opportunité de faire en sorte que le dialogue social s'empare de sujets jusqu'ici peu explorés ? « *Anthropologiquement, l'humain a envie de bien faire son travail. C'est un moteur puissant, qu'il faut préserver, en veillant à ce que les transitions ne se traduisent pas par une dégradation de la qualité du travail* », conclut Nathalie Moncel.

Métiers verts

Ils représentent
1% de l'emploi total

4
millions
d'emplois

pour les métiers
verdissants
(14% de l'emploi total)



Comment œuvrer pour une transition écologique juste ?



LE REGARD DE

**Nathalie
Moncel**

**Économiste du travail,
chercheuse au Céreq**

Dans vos travaux, vous mettez en rapport la transition écologique et la question de la qualité du travail. Quel lien entretiennent ces deux notions ?

Ce lien est établi par le Bureau international du travail en 2016 à travers l'expression « d'emploi décent ». L'idée est d'assurer un revenu équitable, des droits égaux et une protection sociale adéquate et pérenne. Cette notion reprend des revendications syndicales apparues aux États-Unis dès les années 1990, en souvenir des grandes mutations industrielles des années 1980 et de la dévastation de pans entiers du territoire. Ces syndicats voulaient mettre fin au conflit entre environnement et emploi et disaient en substance : « Oui pour la transition écologique, mais à des conditions sociales justes ».

Vous distinguez quatre défis. Pourriez-vous les détailler ?

Tout d'abord, il y a une nécessité vitale : il faut anticiper les transformations du travail et de l'emploi. Même si ce n'est pas simple... Ensuite, ces quatre défis : l'amélioration de la qualité des emplois, la valorisation des compétences, la sécurisation du travail, avec notamment l'adaptation au changement climatique, et l'intégration des dimensions collectives et territoriales. Aujourd'hui, les emplois verts sont souvent des métiers techniques de faible qualité. Il faut donner une visibilité aux nouvelles compétences liées à la transition écologique, les rémunérer, les valoriser et financer les transitions professionnelles. La dimension territoriale est également essentielle, car la transition écologique est un changement systémique et territorialisé. Elle exige une coordination entre acteurs locaux, tant sur la prospective que sur les réponses aux grands enjeux du territoire.

NOUVEAU PODCAST

**LE PODCAST DE L'UNÉDIC SE RÉINVENTE :
2 MINI-SÉRIES POUR EXPLORER EN PROFONDEUR
LES MUTATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.
À ÉCOUTER SUR TOUTES LES PLATEFORMES !**



**Au micro de Léa Lejeune, les experts
apportent leur éclairage pour
comprendre comment le travail évolue.**

Comment dépasser les freins à l'emploi ? Est-ce que l'IA va tout changer à la recherche d'emploi ? Et si le care était un secteur d'avenir ? Toutes les réponses sont dans Avant-Poste, le podcast de l'Unédic. Restez connectés !

La trajectoire de désendettement empêchée



DEPUIS 2023, UNE GRANDE PARTIE DES EXCÉDENTS DU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE, QUI AURAIENT DÛ ÊTRE CONSACRÉS AU REMBOURSEMENT DE LA DETTE CONTRACTÉE DURANT LA CRISE DE LA COVID-19, FONT L'OBJET DE PRÉLÈVEMENTS OPÉRÉS PAR L'ÉTAT. UNE DÉCISION UNILATÉRALE QUI EMPÊCHE LE DÉSENDETTEMENT DU RÉGIME.

L'Assurance chômage repose sur un modèle solide, contracyclique, qui a fait ses preuves. En période de ralentissement économique, les recettes baissent (en raison de la contraction des contributions employeurs et de la CSG) et les dépenses liées au financement des allocations chômage augmentent. Inversement, quand la situation s'améliore, les recettes progressent et les dépenses se réduisent.

Lorsque les dépenses excèdent les recettes, l'Unédic emprunte sur les marchés financiers. Le modèle s'équilibre au fil des années : pendant les périodes favorables, l'Unédic produit des excédents qu'elle engrange pour faire face aux périodes difficiles ou qu'elle utilise pour rembourser sa dette.

Ce modèle nécessite un pilotage fin, car le passage d'une phase à une autre peut être extrêmement rapide. Il est aussi très vertueux, puisque l'Unédic emprunte généralement quand les taux sont bas et rembourse sa dette quand ils sont hauts : en effet, la politique monétaire a tendance à s'assouplir en phase de dégradation conjoncturelle et à devenir plus restrictive quand la conjoncture s'améliore.

UN MODÈLE « GRIPPÉ » DEPUIS 2023

Ce modèle repose sur l'alternance de phases d'endettement et de désendettement du régime. Or, ce mécanisme est aujourd'hui grippé. Fin 2025, la dette de l'Unédic s'élevait à 59,4 Md€ ; fin 2026, elle devrait s'établir à 61,5 Md€.

Durant la crise de la Covid-19, le régime a été fortement sollicité pour financer les mesures exceptionnelles décidées par l'État, afin d'amortir le choc social et économique. « Entre 2020 et 2021, nous avons dû emprunter 31,5 Md€ pour financer les mesures d'urgence, la dégradation conjoncturelle et rembourser nos échéances. En 2022, l'Unédic a commencé à se désendetter.

SUITE PAGE SUIVANTE →

L'impact limité de la dégradation de la note de la France

À l'automne 2025, les agences Fitch Ratings et Standard & Poor's dégradaient la note souveraine de la France en single A.

« Cette décision n'est pas neutre pour l'Unédic : elle est notée comme la France. Néanmoins, il n'y a pas eu de conséquence directe sur le coût de notre endettement, puisque les marchés l'avaient déjà anticipé », éclaire Pauline Gonthier, directrice des finances et de la comptabilité de l'Unédic.

La dissolution de l'Assemblée nationale en juin 2024, l'instabilité publique qui a suivi et les inquiétudes des investisseurs sur la capacité française à contenir la trajectoire budgétaire avaient déjà provoqué une forte augmentation des taux souverains. « Il n'y a rien que les marchés redoutent plus que l'instabilité » note Pauline Gonthier.

L'Unédic, bénéficiant de la garantie explicite de l'État pour ses émissions long terme, continue d'être une valeur très sûre aux yeux des investisseurs. « Les obligations de l'Unédic étant explicitement garanties par l'État français, elles sont apparentées aux titres souverains, donc ne "coûtent" rien en capital et présentent une haute qualité de liquidité pour les établissements bancaires et pour les compagnies d'assurance. »

La dégradation de la note a pourtant bien eu un impact, mais sur la composition de la base d'investisseurs. « Certaines grandes institutions internationales cessent d'acheter la France, puisque leurs règles internes leur imposent d'acheter principalement la dette des pays les mieux notés. Mais de nouveaux investisseurs s'intéressent à nous, parce que nous leur offrons des taux intéressants et un risque qu'ils jugent très limité », conclut Pauline Gonthier.

Mais dès 2023, cette trajectoire a été stoppée par la décision de l'État d'effectuer des prélèvements sur les recettes de l'Unédic, notamment pour financer l'apprentissage», rappelle Pauline Gonthier, directrice des finances et de la comptabilité de l'Unédic.

L'arrêté du 27 décembre 2023 prévoit en effet que les exonérations seront moins compensées par l'État, ce qui implique de moindres recettes pour l'Assurance chômage, soit une perte de 12,05 Md€ sur quatre ans : 2 Md€ en 2023, 2,6 Md€ en 2024, 3,35 Md€ en 2025 et 4,1 Md€ en 2026.

Ces prélèvements empêchent l'Unédic d'utiliser ses excédents pour rembourser la dette. Sans ces ponctions, elle pouvait en effet compter sur 3,5 Md€ d'excédents en 2023, 2,6 Md€ en 2024 et 3,4 Md€ en 2025.

« Très concrètement, ces ponctions ont brisé la trajectoire de désendettement, résume Pauline Gonthier. D'autant que la dette n'est pas figée : chaque année, l'Unédic fait face à des échéances de remboursement et doit emprunter pour cela, faute d'excédents suffisants. Ce renouvellement de la dette coûte cher lorsque les taux d'intérêt augmentent », précise-t-elle. Aujourd'hui, l'Unédic rembourse des émissions contractées pendant la crise de la Covid-19 à des taux proches de 0 %, avec de nouvelles émissions autour de 3,7 %-3,8 %.

LES TROIS PRIORITÉS DE LA STRATÉGIE FINANCIÈRE

Face à cette situation, quelle stratégie financière l'Unédic met-elle en place ? Celle-ci poursuit trois objectifs, qui découlent de son modèle économique.

Tout d'abord, elle doit être en mesure de payer les allocations en toutes circonstances. *« Ce n'est pas un engagement anodin, car l'Unédic connaît d'importants mouvements de trésorerie. Chaque mois : elle doit verser l'essentiel des allocations avant de percevoir les recettes qui les financent »,* détaille Pauline Gonthier. Pour couvrir ce décalage, elle doit maintenir en permanence un coussin de liquidité.

Le deuxième objectif est de faire face à ses besoins de financement au moindre coût. Celui-ci dépend du taux auquel l'État français emprunte et d'une petite marge (prime de risque) que l'Unédic tente de contenir au maximum. *« Nous allons régulièrement à la rencontre des investisseurs, pour leur expliquer notre modèle et les convaincre de sa robustesse et de sa capacité à faire face aux chocs »,* témoigne Pauline Gonthier.

L'engagement ESG est également un levier pour maximiser les conditions d'emprunt. *« De plus en plus d'investisseurs favorisent des émetteurs dont ils connaissent et peuvent apprécier la maîtrise des risques sociaux, environnementaux et de gouvernance. C'est la raison pour laquelle nous comptons approfondir notre stratégie extrafinancière en 2026 »,* annonce la directrice des finances.

Le troisième objectif est la protection du régime contre les risques de taux et de refinancement. À cet effet, l'Unédic entend réduire le volume de la dette court terme, qui s'élevait à 11 Md€ fin 2025, alors que la cible se situe plutôt à 4-5 Md€. En 2026, une partie du programme de financement de long terme, de 10 Md€, sera consacrée à la réduction de la dette court terme.

L'ENGAGEMENT POUR LA DURABILITÉ

Pauline Gonthier ajoute un quatrième objectif à ce triptyque : la réaffirmation de l'engagement de l'Unédic pour la durabilité, en cohérence avec le rôle social du régime d'assurance chômage.

« Cela passe par le choix d'un format social pour nos émissions obligataires, un cadre d'émission qui nous oblige à rendre compte chaque année auprès des investisseurs de l'impact d'un certain nombre de dispositifs de l'Assurance chômage. Et aussi par la priorité accordée aux supports labellisés investissement socialement responsable (ISR) ou avec des labels équivalents pour nos placements », conclut-elle.

INTERVIEW

Une nécessaire autonomie des partenaires sociaux pour une gestion responsable et efficiente du régime

Dans un contexte de dette élevée et de conjoncture économique dégradée, **Christophe Valentie**, directeur général de l'Unédic, rappelle que le retour à une trajectoire de désendettement du régime d'assurance chômage suppose de redonner aux partenaires sociaux les moyens d'en assumer pleinement la gestion.

À la fin 2025, la dette de l'Unédic s'établit à près de 60 Md€. Comment s'explique cette paralysie du désendettement ?

Par des décisions unilatérales de l'État. En 2022, le régime avait commencé à se désendetter grâce à un solde excédentaire. Mais l'État a décidé de prélever une partie de ces excédents, le privant de près de 13 Md€ de recettes sur la période 2023-2026. L'Unédic a donc dû recourir plus largement aux émissions de dette court terme sur les marchés financiers, ce qui a engendré des coûts de financement supplémentaires.

En l'absence de prélèvements, les excédents du régime auraient permis de faire face aux échéances de remboursement de la dette, sans qu'il soit nécessaire de réemprunter.

Quand peut-on espérer une amélioration ?

La situation économique se dégrade, impactant doublement le régime d'assurance chômage.

Celui-ci est en effet beaucoup plus sensible à la conjoncture que certaines branches de la Sécurité sociale, puisqu'en période de ralentissement économique, les recettes se contractent tandis que les dépenses liées au versement des allocations chômage augmentent.

Par ailleurs, en 2026, l'Unédic devra rembourser les premières échéances de la « dette Covid », contractée à l'époque à des taux proches de zéro. Faute d'excédents, il faudra pour les rembourser à nouveau emprunter, mais à des taux plus élevés : aujourd'hui, ceux-ci se situent autour de 3,5 % pour des émissions à dix ans.

Enfin, cette année, l'État poursuit ses prélèvements, à hauteur de 4,1 Md€. À la fin 2026, la dette devrait donc s'élever à 61,5 Md€. Sans les prélèvements et les dépenses liées aux intérêts, celle-ci n'aurait été que de 49,4 Md€.

Et en 2027 ?

En 2027, l'Assurance chômage devrait retrouver sa capacité de désendettement. Mais à la condition que les prélèvements cessent.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux en appellent aux pouvoirs publics. Si l'on veut que le régime d'assurance chômage soit géré de manière responsable, il faut leur laisser la main et mettre fin à ces décisions qui déstabilisent le régime. Ce dernier est sain et viable, à condition qu'on le laisse se réajuster et qu'on cesse de le fragiliser.

Nous alertons les pouvoirs publics depuis des années sur ce sujet et nous avons l'impression d'être de plus en plus entendus. Le Parlement, lors du vote du projet de loi de finances de la Sécurité sociale (PLFSS) 2025, a tenté de remettre en cause la possibilité laissée au gouvernement d'opérer des ponctions sur les excédents du régime, pour donner la main au Parlement.

Cette mesure n'a pas pu aboutir, mais cette initiative parlementaire montre bien que nous ne sommes pas les seuls à considérer qu'utiliser les excédents de l'Unédic comme variable d'ajustement financière de l'État ne relève pas d'une bonne gestion des finances publiques.

Quelle protection pour les indépendants ?

Depuis la création du statut de micro-entreprise, l'engouement des Français pour l'entrepreneuriat ne s'est pas démenti. Une dynamique favorisée par le soutien de l'Assurance chômage aux créateurs : près de la moitié des chefs d'entreprise ont bénéficié de ses aides.



La relation des Français à l'entrepreneuriat a évolué au fil des décennies, notamment grâce à la création du statut d'auto-entrepreneur en 2008.

« En 2000, 300 000 entreprises étaient créées par an. Aujourd'hui, chaque année, 1 million d'entreprises voient le jour », explique Philippe Mutricy,

directeur de l'évaluation, des études et de la prospective de Bpifrance, dans un **podcast réalisé par l'Unédic**.

Et ce chiffre ne cesse d'augmenter... En 2025, selon l'Insee, 1165 800 entreprises ont été créées, dont 407 300 hors micro-entreprises.



1 Français sur 3 en lien avec l'entrepreneuriat

Tous les deux ans, l'enquête Indice entrepreneurial français (IEF), réalisée par l'Ifop pour Bpifrance Le Lab, apporte un éclairage précieux sur la dynamique entrepreneuriale. L'édition 2025, publiée en décembre, n'a pas failli à la règle : 34 % des Français (soit deux points de plus qu'il y a deux ans) participent aujourd'hui à la « chaîne entrepreneuriale ». Une notion qui recouvre les « intentionnistes » (11 %), les porteurs de projet (11 % également), les chefs d'entreprise (16 %) et les anciens chefs d'entreprise (14 %).



L'étude révèle un engouement croissant pour le modèle de l'entrepreneuriat, associé à des vertus extrêmement positives. La première motivation des intentionnistes, porteurs de projets et chefs d'entreprise est le souhait « d'être son propre patron », la seconde, « de réaliser un rêve », tous ces critères venant avant « augmenter mes revenus », « exercer une activité conforme à mes valeurs » et « affronter de nouveaux défis ».

Le rôle clef de l'Assurance chômage

Si la création du statut d'autoentrepreneur a lancé la dynamique, elle n'explique pas tout. L'Assurance chômage joue un rôle essentiel. Elle sécurise la création d'entreprise grâce à deux dispositifs : le cumul ARE-rémunération et l'aide à la reprise ou la création d'entreprise (ARCE). Le premier permet au créateur de cumuler une partie de ses allocations chômage avec les revenus de son activité pendant la période de démarrage de son entreprise ; le second de placer une partie de son capital de droits au chômage dans le capital de l'entreprise.

Ces deux dispositifs font de l'Assurance chômage un véritable « incubateur d'entreprises », incitant les demandeurs d'emploi à franchir le pas. Selon l'indice entrepreneurial français réalisé par Bpifrance en 2023, 49 % des chefs d'entreprise avaient créé leur entreprise en s'appuyant sur ces aides.

Une protection sociale à renforcer ?

Si le statut d'entrepreneur peut faire rêver, il se traduit aussi parfois par une solitude accrue et une protection

sociale moindre, comme le rappelle Laetitia Vitaud dans un **podcast de l'Unédic**. D'où une question majeure pour les politiques publiques : si désormais 12,9 % des actifs sont des travailleurs non salariés (TNS) (voir l'étude « *Europ'Info 2025 - L'Assurance chômage en Europe des travailleurs non salariés* »), peut-on

continuer à les exclure de toute protection en cas de cessation de leur activité ?

En 2019, le Conseil de l'Union européenne recommande aux États membres de garantir un accès à une protection chômage adéquate pour les TNS. En 2018, le Parlement français avait déjà franchi le pas avec la loi Avenir professionnel, qui prévoit une allocation pour les travailleurs indépendants (ATI) : une allocation de 800 € versée pendant six mois selon certaines conditions pour les indépendants ayant cessé leur activité du fait d'une liquidation ou d'un redressement judiciaire.

Si le démarrage est modeste (1550 allocataires en 2024), ce nouveau dispositif révèle les transformations en cours : l'entrepreneuriat est désormais bien ancré et les frontières entre indépendance et salariat se redessinent.

Que font nos voisins ?

Comment la France se situe-t-elle par rapport aux autres pays européens, du point de vue de l'Assurance chômage des travailleurs non salariés ? L'Unédic a publié en octobre 2025 une étude sur ce sujet.

Premier enseignement, les indépendants sont assurés contre ce risque dans 11 des 15 pays étudiés : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Portugal et Suède. Ce risque n'est en revanche pas du tout couvert en Grande-Bretagne, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suisse.

Par ailleurs, les modalités d'indemnisation sont très diverses. Les dispositifs peuvent être obligatoires ou facultatifs, relever du même régime que les salariés ou d'un régime distinct, comme en France. Divergent aussi les conditions d'affiliation, les montants d'allocation (calculés à partir des revenus ou identiques pour tous comme en France, par exemple), etc.

Avec un montant de 800 € forfaitaires versés pendant 6 mois, la France s'aligne sur la Finlande, quand l'Allemagne a opté pour une indemnité proportionnelle au revenu antérieur, avec un montant maximal de 3501 €.

Pour en savoir plus :



8 IDÉES REÇUES SUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les chômeurs font l'objet d'un grand nombre d'idées reçues difficiles à démanteler, comme le révèle le dernier volet du Baromètre de la perception du chômage et de l'emploi. L'Unédic rétablit les faits.

IDÉE REÇUE #1

LE MONTANT DES ALLOCATIONS EST TROP ÉLEVÉ ?

Les allocations chômage seraient trop élevées et n'inciteraient pas suffisamment les allocataires à rechercher un travail ? L'argument revient régulièrement dans les débats. Pourtant, il a tout d'une idée reçue.

En réalité, le montant moyen net de l'allocation chômage était de **1048 €** au troisième trimestre 2025, un montant inférieur au Smic (1426 €).

Dans le dernier Baromètre de la perception du chômage et de l'emploi publié par l'Unédic en décembre 2025, 36 % des Français sont d'accord avec cette affirmation. Après les avoir informés sur la réalité du montant moyen de l'allocation, ils ne sont plus que 29 % à considérer qu'il est trop élevé.

IDÉE REÇUE #2

LES ALLOCATIONS CHÔMAGE SONT UN FREIN AU RETOUR À L'EMPLOI ?

44 % des Français interrogés estiment que les allocations freinent le retour à l'emploi. Pourtant, **1 allocataire sur 2** travaille !

L'Assurance chômage permet en effet aux demandeurs d'emploi de cumuler une partie de leur allocation avec des revenus issus de leur activité, à une condition : le cumul des deux ne doit pas dépasser l'ancien salaire brut. Après avoir donné cette information aux personnes interrogées, elles ne sont plus que 38 % à le penser alors qu'elles étaient 44 % avant d'être informées.

IDÉE REÇUE #3

LE TAUX DE CHÔMAGE DÉPASSE LES 10 % EN FRANCE ?

Comme pour les températures, il y a d'un côté le ressenti et, de l'autre, la réalité du chômage. 60 % des Français interrogés surestiment le taux de chômage, l'établissant en moyenne à 15 %, alors qu'il était de **7,9 %** au dernier trimestre 2025.

Pour trouver un taux proche de 10 %, il faut remonter en arrière. Depuis 40 ans, le chômage fluctue autour de 8 à 9 %, avec des pics autour de 10 %, comme en 2015. On est donc loin des 15 % annoncés.

IDÉE REÇUE #4

LES DEMANDEURS D'EMPLOI NE SONT PAS PRÊTS À FAIRE DES CONCESSIONS POUR RETROUVER DU TRAVAIL ?

C'est ce que pensent 59 % des Français interrogés. Loin d'être rétifs à tout changement par rapport à leur ancien emploi, les demandeurs d'emploi sont prêts à faire un grand nombre de concessions, notamment sur le temps de trajet, la durée du travail et la rémunération : **68 %** des demandeurs d'emploi sont prêt à prendre un emploi à temps partiel, **64 %** à augmenter leur temps de trajet et **48 %** à accepter une rémunération inférieure.

IDÉE REÇUE #5

UNE MAJORITÉ DE DEMANDEURS D'EMPLOI FRAUDE POUR TOUCHER DES ALLOCATIONS ?

37 % des Français interrogés le pensent. Pourtant, les fraudes ne représentent que **1 %** du montant total des dépenses de France Travail (soit 136 M€).

Quand on communique ces chiffres aux personnes interrogées, elles ne sont plus que 29 % à considérer que la majorité des demandeurs d'emploi fraude.

IDÉE REÇUE #6

LES DURÉES D'INDEMNISATION SONT TROP LONGUES ?

46 % des Français interrogés jugent que la durée moyenne d'indemnisation des demandeurs d'emploi est trop longue. Or, celle-ci dépend de règles précises : il faut avoir travaillé au minimum 6 mois durant les 24 derniers mois (ou les 36 derniers mois à partir de 55 ans) pour être indemnisé pendant six mois.

Et pour bénéficier de la durée d'indemnisation maximale (18 mois, ou 24 mois à partir de 55 ans), il faut avoir travaillé au moins deux ans avant sa dernière fin de contrat.

En réalité, les demandeurs d'emploi ne consomment pas la totalité de leurs droits au chômage. En 2023, ils ont perçu une indemnisation pendant **11 mois** en moyenne, alors qu'ils pouvaient théoriquement être indemnisés pendant 19 mois. Autrement dit, ils n'utilisent qu'environ 60 % de leurs droits.

IDÉE REÇUE #7

LES GENS NE VEULENT PLUS TRAVAILLER ?

Le chiffre est important : deux tiers des Français sous-estiment le nombre de demandeurs d'emploi qui travaillent. Alors que c'est le cas de **51 %** des allocataires de l'Assurance chômage.

Être au chômage n'est pas un choix. Selon le Baromètre de l'Unédic, 80 % des demandeurs d'emploi considèrent que « le chômage est davantage une situation subie que choisie ».

IDÉE REÇUE #8

TOUS LES DEMANDEURS D'EMPLOI SONT INDEMNISÉS ?

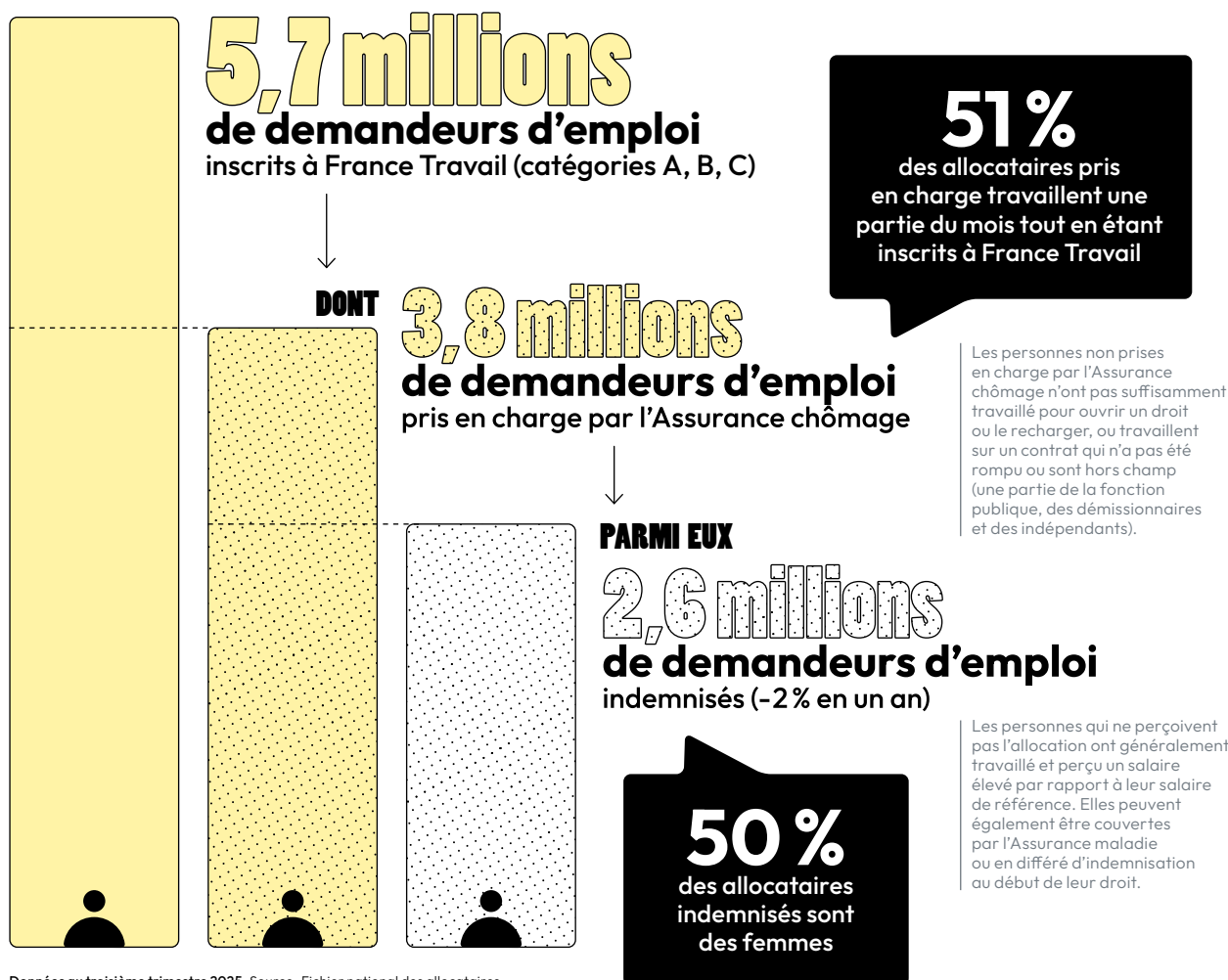
80 % des Français interrogés surestiment le nombre de demandeurs d'emploi qui perçoivent une allocation. Or, seulement **40 %** des personnes inscrites à France Travail en bénéficient : 2,6 millions de personnes étaient indemnisées au troisième trimestre 2025, sur 5,7 millions d'inscrits.

Être inscrit à France Travail ne signifie donc pas automatiquement être indemnisé par l'Assurance chômage, puisqu'il faut réunir toutes les conditions nécessaires.

QUI SONT LES ALLOCATAIRES ?

Pour mieux comprendre qui sont les allocataires de l'Assurance chômage, l'Unédic suit chaque trimestre les indicateurs clés de l'Assurance chômage (âge, genre, durée des droits, montant d'indemnisation...). Des informations précieuses pour piloter le régime.

Au troisième trimestre 2025, 3,8 millions de personnes étaient prises en charge (un chiffre stable par rapport à la même période en 2024). Au-delà de cette donnée nationale, des indicateurs régionaux permettent de mieux comprendre les enjeux des territoires.

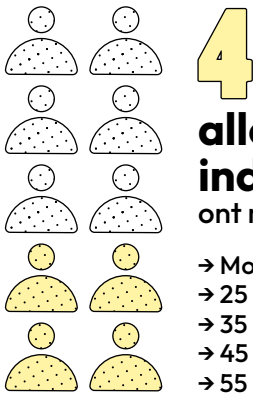


1 048 €

d'allocation moyenne
nette par mois

- Allocataires qui ne travaillent pas : 1 143 €
- Allocataires qui travaillent et cumulent leur revenu avec une allocation : 866 €

Données au troisième trimestre 2025. Source : Fichier national des allocataires.



allocataires
indemnifiés sur 10
ont moins de 35 ans

- Moins de 25 ans : 13 %
- 25 à 34 ans : 29 %
- 35 à 44 ans : 23 %
- 45 à 54 ans : 18 %
- 55 ans et plus : 18 %

Zoom sur... LES INDICATEURS DE L'ASSURANCE CHÔMAGE EN RÉGIONS



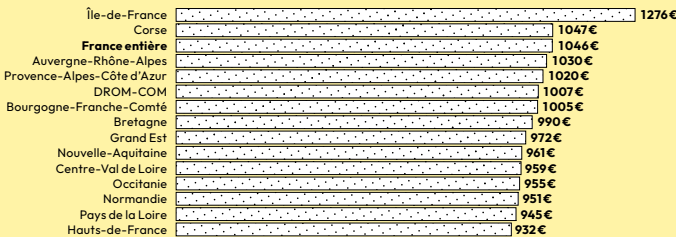
EFFECTIF D'ALLOCATAIRES INDEMNISÉS, PAR RÉGIONS

L'Île-de-France est la région qui concentre le plus d'allocataires indemnisés ; c'est aussi la région de France qui compte la plus forte population et le nombre le plus important d'emplois. La région Auvergne-Rhône-Alpes arrive en 2^e position avec 324 900 allocataires indemnisés fin 2024.

Données à fin 2024. Source : Unédic.

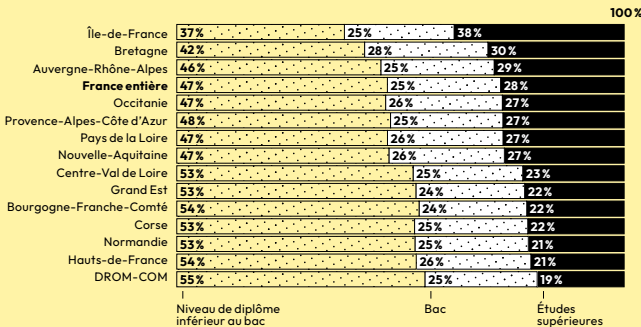
MONTANT MOYEN D'INDEMNISATION MENSUEL NET (EN €)

Si l'on considère le montant moyen d'indemnisation mensuel net, un écart notable apparaît entre les allocataires d'Île-de-France et les autres. Ils perçoivent des montants d'indemnisation sensiblement supérieurs à la moyenne pour la France entière (1 276 € contre 1 046 € fin 2024).



RÉPARTITION DES ALLOCATAIRES SELON LEUR NIVEAU DE DIPLÔME (EN %*)

L'Île-de-France se distingue également sur les niveaux de diplôme, avec une part d'allocataires diplômés du supérieur nettement plus élevée (38 %, contre 28 % pour la France entière). Dans une moindre mesure, la Bretagne s'éloigne également de la moyenne, avec notamment une proportion supérieure d'allocataires ayant le niveau bac (28 % contre 25 % pour la France entière).



* Données arrondies à l'unité la plus proche.

Une grande diversité d'allocataires

Une grande diversité de parcours

Tout demandeur d'emploi n'est pas forcément licencié économique. La moitié des allocataires (1,9 million) sont entrés à l'Assurance chômage à la fin d'un contrat, par exemple d'un ou plusieurs CDD (21% du nombre total d'allocataires), de missions d'intérim (13%), d'un emploi saisonnier, d'une alternance (6%) ou en tant qu'intermittent du spectacle. L'autre moitié sont pris en charge à la suite d'une rupture de contrat : soit 18% du nombre total d'allocataires pour une rupture conventionnelle, 9% pour un licenciement pour faute, 5% pour un licenciement économique et 5% pour un licenciement pour inaptitude.

Des profils variés

Selon le type de rupture de contrat, le profil des allocataires varie fortement. Parmi ceux qui sont indemnisés au terme d'un CDD, on retrouve davantage de jeunes de moins de 30 ans. Tandis que les allocataires entrés après une rupture conventionnelle sont un peu plus âgés, entre 30 et 40 ans. Et les allocataires licenciés pour inaptitude sont plus nombreux juste avant 60 ans. Les allocataires qui étaient employés par des particuliers sont presque exclusivement des femmes. Alors que les anciens intérimaires sont plus souvent des hommes.

Parue en novembre 2025, l'étude « Allocataires de l'Assurance chômage, diversité des profils » de l'Unédic révèle une forte hétérogénéité des profils.

Moins d'un allocataire sur deux est indemnisé

Trois chiffres sont à retenir. Les demandeurs d'emploi (le nombre d'inscrits à France Travail – catégories A, B, C) sont 5,7 millions au 3^e trimestre 2025. 3,8 millions d'entre eux sont allocataires de l'Assurance chômage, mais seulement 2,6 millions sont indemnisés. D'où vient cette différence ? À cette date, certains allocataires travaillaient et percevaient des revenus qui ne permettaient pas le cumul entre les allocations et les revenus professionnels, et d'autres étaient en arrêt maladie.

12 % des allocataires sont des cadres

La proportion de cadres varie entre 8% et 31% pour les allocataires ayant connu une rupture de contrat : 31% de cadres chez ceux qui sont entrés dans le dispositif de démission-reconversion, 24% pour une rupture conventionnelle, 22% pour un licenciement économique, 17% pour un licenciement pour faute et 8% pour un licenciement pour inaptitude.

Des écarts de montant d'allocation

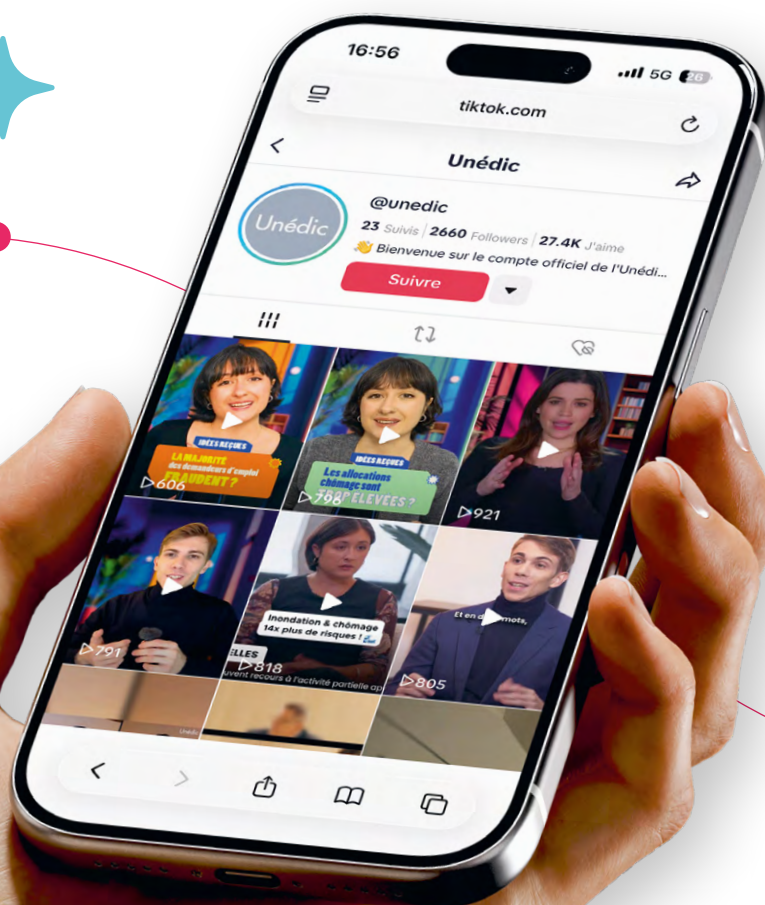
L'allocation moyenne journalière varie entre 69 € pour un frontalier et 27 € pour un alternant. Elle est de 55 € pour une démission pour reconversion, de 49 € pour une rupture conventionnelle et de 31 € pour les CDD.

Un allocataire sur deux travaille, mais...

Là encore, on constate une importante variété de situations. 82% des intermittents du spectacle travaillent, 71% de ceux qui sont concernés par une démission pour reconversion, 46% par une rupture conventionnelle et 33% par un licenciement pour inaptitude.

L'Unédic est sur TikTok

depuis
janvier
2025



@unedic



REJOIGNEZ-NOUS ET RETROUVEZ:

- des séquences vidéo courtes
- des vidéos natives de décryptage, d'analyse ou de réaction

Un régime piloté par les organisations représentatives des salariés et des employeurs

Pour gérer l'Assurance chômage, les organisations représentatives des salariés et des employeurs ont créé l'Unédic en 1958. Ainsi, les syndicats et le patronat négocient les règles d'assurance chômage et pilotent ensemble le régime, en prise directe avec le terrain. À travers un dialogue constructif et responsable, ils prennent de manière éclairée des décisions équilibrées, qui tiennent compte des attentes et des intérêts respectifs de chacun.

La gouvernance est constituée d'un Conseil d'administration et d'un Bureau, dont les membres sont élus pour deux ans : chaque instance est composée pour moitié de représentants des organisations de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO) et pour moitié de représentants des organisations d'employeurs (Medef, CPME, U2P).

La présidence et la vice-présidence de ces instances sont confiées à tour de rôle à l'un des deux collègues. Depuis le 4 février 2026, **Patricia Ferrand** (CFDT) préside l'Unédic et **Jean-Eudes Tesson** (Medef) en est le vice-président.

Les 50 membres du Conseil d'administration se réunissent deux fois par an pour définir les grandes orientations, valider la stratégie financière, voter la revalorisation des allocations chômage, approuver les comptes et élire le ou la président(e) et les membres du Bureau.

Les dix membres du Bureau se réunissent tous les mois. Leur mission est de s'assurer que les règles d'assurance chômage sont bien appliquées, de veiller au bon fonctionnement de l'Unédic et de nommer son directeur général. Trois fois par an, ils examinent et adoptent des prévisions financières pour anticiper les besoins du régime.

Un contrôleur économique et financier, fonctionnaire du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, participe au Conseil d'administration et au Bureau. À ce titre, il veille à la performance et à la bonne maîtrise des risques de l'Unédic.

L'Unédic, c'est aussi quatre commissions qui garantissent une gestion rigoureuse : la Commission d'audit et de préparation des comptes, la Commission d'éthique et de déontologie, la Commission immobilière et des marchés, la Commission de suivi des opérateurs et de la performance.

Dirigés par **Christophe Valentie**, les services de l'Unédic mettent en œuvre les décisions du Bureau.



Les années à venir seront déterminantes pour l'Assurance chômage : nous devons garantir la pérennité financière du régime, accompagner les transformations du travail et du marché de l'emploi, faire pleinement valoir la force du paritarisme de gestion et de négociation. La situation réelle des salariés, demandeurs d'emploi et des entreprises doit rester au cœur des débats et des politiques. L'Unédic y contribuera. »

Patricia Ferrand, présidente de l'Unédic



Dans ce monde en mutation accélérée, le paritarisme demeure une boussole. Fondé sur la responsabilité partagée et la confiance mutuelle, il figure parmi les rares forces capables d'avoir une vision et de se projeter à long terme dans les moments d'incertitude. Continuons à lui donner l'élan et la clarté dont dépend l'avenir de l'Assurance chômage. »

Jean-Eudes Tesson, vice-président de l'Unédic

Les membres du Bureau 2025-2026



Présidente
Patricia Ferrand
CFDT



Premier vice-président
Jean-Eudes Tesson
Medef



Deuxième vice-président
Martial de Villepin
CFTC



Troisième vice-présidente
Marie-Karine Tibi
CPME



Trésorier
Christophe Sans
U2P



Trésorier adjoint
Bertrand Mahé
CFE-CGC



Assesseur
France Henry-Labordère
Medef



Assesseur
Hubert Mongon
Medef



Assesseur
Denis Gravouil
CGT



Assesseur
Michel Beaugas
FO

Une feuille de route pour 2026-2027

Dans un contexte d'incertitude politique et économique, donner de la visibilité, un cap et une ambition est plus que jamais essentiel. À la fin 2024, les membres du Bureau ont décidé de donner à la feuille de route de l'Unédic une dimension plus stratégique et d'aligner les objectifs opérationnels avec une vision à long terme.

La feuille de route est le fruit d'un travail de réflexion participative sur la stratégie de l'Unédic pour les deux prochaines années et la nécessité de réaffirmer son rôle en lien avec les enjeux de l'emploi et du chômage.

Sous l'impulsion de la présidence, un séminaire de réflexion de la gouvernance de l'Unédic a été organisé le 10 juillet 2025. Le moment était particulier, en raison du contexte politique, économique et social complexe. Ce séminaire a pourtant été une réussite et a permis de faire émerger de nombreuses propositions innovantes et stimulantes pour faire face aux défis futurs.

Quatre axes stratégiques d'action

Ce travail a permis de définir quatre axes majeurs pour les années 2026 et 2027 :

Axe 1 Ancrer l'Unédic comme acteur légitime et reconnu dans son écosystème afin de contribuer aux orientations des politiques touchant au marché du travail.

Axe 2 Renforcer la visibilité de l'Unédic dans le débat public et valoriser le modèle de gestion paritaire.

Axe 3 Développer les capacités d'observation, d'analyse et d'anticipation de l'Unédic sur le marché du travail.

Axe 4 Sécuriser la pérennité et la soutenabilité du régime en s'appuyant sur sa performance financière et extrafinancière.

Chacun de ses axes est associé à 17 objectifs et à des plans d'actions à mener sur les deux prochaines années. Ainsi l'axe 3 implique de développer l'expertise et les travaux de l'Unédic dans le domaine de la prospective (voir en encadré l'interview de Clémence Taillan, directrice de cabinet de l'Unédic).

Nous renforçons notre expertise en prospective

Clémence Taillan, directrice de cabinet de l'Unédic

« Depuis trois ans, l'Unédic s'intéresse de plus près à la prospective et produit des études en lien avec l'évolution du marché du travail. En tant qu'organisme gestionnaire d'un système de protection sociale concernant des millions de salariés et d'entreprises, il est tout à fait nécessaire que nous observions les transformations du marché du travail, parce que piloter le régime suppose de les anticiper et de s'y adapter. Cette approche est relativement nouvelle pour l'Unédic, et nous souhaitons lui donner davantage de place en nous dotant des moyens adéquats. Cela fait partie des objectifs de la feuille de route de l'Unédic. »

ACTUS EN BREF

La sécurité du système d'information certifiée pour la troisième fois

L'Unédic a très tôt investi massivement au service de la sécurité de son système d'information. Alors que peu d'acteurs publics s'étaient lancés dans une telle démarche, elle obtient en 2019 sa première **certification ISO 27001**, accordée pour une durée de trois ans. En janvier 2026, elle a décroché pour la troisième fois cette certification, pour le périmètre du système d'information (SI) et l'ensemble de la sous-direction des systèmes d'information (sDSI).

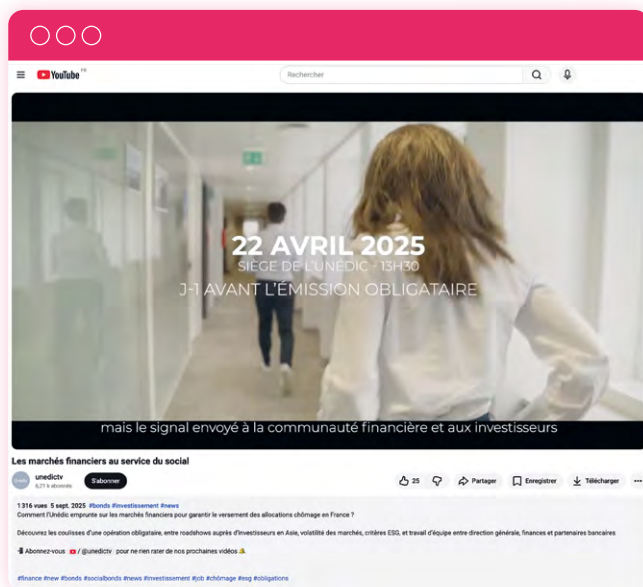
Dans un contexte où les cyberattaques se multiplient, ce renouvellement rassure : il atteste que l'équipe de la sDSI a mis en place un système de management des systèmes d'information efficace, pour se protéger de toute perte, vol ou altération de données sensibles. Accordée à la suite de divers contrôles et assortie de fortes exigences, la certification ISO 27001 est une norme de référence internationale en matière de sécurité des systèmes d'information.

Une stratégie portée par la direction générale

Son obtention récompense les efforts menés depuis des années par l'Unédic pour sécuriser son système d'information. *« Cette stratégie est portée au plus haut niveau par la direction générale, qui a une conscience aiguë des risques qui pèsent sur les données sensibles et fait de la cybersécurité une priorité absolue »,* explique Benoît Gratia, adjoint du responsable sécurité des systèmes d'information (RSSI) en appui du pilotage du SI.

Une priorité à la hauteur des enjeux : le management de la sécurité de l'information vise à garantir à la fois la disponibilité des outils opérationnels (un prérequis pour la continuité du régime d'assurance chômage), la confidentialité et l'intégrité des données sensibles, ainsi que la confiance des partenaires. *« Ce dernier point est primordial pour l'Unédic. Notre haut niveau d'exigence s'explique notamment par le fait que nous sommes tributaires des données de nos partenaires. Nous devons donc prouver notre capacité à collecter ces données, les structurer et les sécuriser. La certification est la "voie royale" pour gagner la confiance de nos partenaires »,* analyse Benoît Gratia.

Celle-ci permet aussi à l'Unédic, qui anime le club RSSI de la sphère de la Sécurité sociale, de jouer un rôle dans les réflexions actuelles de ces acteurs sur la cybersécurité, à l'heure où, sous l'impulsion de l'État, beaucoup d'organismes s'engagent dans le processus de certification, pour se mettre en phase avec la directive européenne NIS 2 sur la sécurité des réseaux et des systèmes d'information.



Ambiance « Netflix »

Éclairer les partenaires sociaux et le débat public, expliquer les grands enjeux de l'emploi et du travail et la façon dont fonctionne l'Assurance chômage... Ces points demandent clarté et pédagogie, à l'heure de la polarisation croissante des opinions. L'Unédic a donc décidé de lever le voile, avec transparence, sur ses coulisses.

Elle révélait, en janvier 2025, les arcanes des négociations dans une série documentaire en quatre épisodes qui n'avait rien à envier aux modèles du genre : rythme, ton, suspense... tout contribuait à rendre captivant et limpide ce temps fort de la démocratie sociale.

En avril, elle a de nouveau choisi de montrer les coulisses, cette fois avec un documentaire consacré à une émission au format *Social Bond*. Objectif ? Donner à voir et à comprendre pourquoi l'Unédic émet des obligations pour financer des projets d'intérêt social, et comment elle œuvre pour mobiliser les marchés financiers.

Vous pensiez ne rien comprendre au financement de l'Assurance chômage ? Alors, tentez cette expérience en seulement 15 minutes...



PLACE AU SPORT !

Des tapis de course, vélos et rameurs... Désormais, les salariés de l'Unédic qui souhaitent pratiquer une activité sportive avant ou après le travail, ou encore pendant une pause, peuvent le faire au bureau. Une **salle de sport** a en effet été ouverte en 2025 dans les locaux de l'Unédic, accessible entre 7h30 et 20h30.



SENSIBILISER SUR LES VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Comment repérer les signes qui peuvent laisser supposer que quelqu'un est victime de violences intrafamiliales ? Quels sont les mécanismes à l'œuvre ? Quel rôle peut jouer l'entreprise dans la sensibilisation des salariés ?

Toutes ces questions ont fait l'objet en mars 2025 d'un **atelier organisé avec l'association Femmes avec, à l'initiative du collectif de salariés Unékip Dynamique.**

Le collectif souhaite poursuivre la sensibilisation avec la diffusion du Violentomètre, qui permet de mieux détecter les situations de violences.

Unédic

Rapport d'activité 2025

Direction de la publication
Christophe Valentie

Direction éditoriale
Direction de l'information
et de la communication

Conception éditoriale
AndJOY

**Conception et
réalisation graphique**
BA-BA (www.ba-ba.fr)

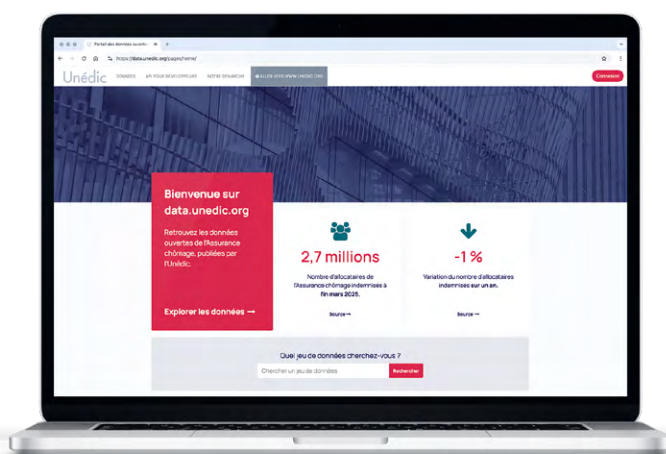
Illustrations
Clément Thoby/Tiphaine-Agent
(couverture, p. 2, 3, 10, 14, 18, 22)
Vecteezy (p. 7, 8, 19, 23)

Photographies
Cédric Helsly (p. 4, 13, 21, 31)
Malo Mofakhami/DR (p. 12)
Franck Beloncle (p. 15)
Nathalie Moncel (p. 16)
Nouvelles Écoutes (p. 17)
Envato/itscroma (p. 29)
Augustin Detienne (p. 31)
Hubert Mongon/DR (p. 31)
Unédic (p. 34)

Impression
Iropa

Dépôt légal
Mars 2026
ISSN 0997-1351

Retrouvez les données ouvertes de l'Assurance chômage sur **DATA.UNEDIC.ORG**



Fidèle à sa mission d'éclairer les partenaires sociaux et les Français,
l'Unédic met à disposition une série de jeux de données liés
à l'Assurance chômage en open data. Pourquoi publier en open data ?
Pour contribuer à la transparence sur l'Assurance chômage,
promouvoir des données factuelles afin de combattre les idées reçues
et faciliter la réutilisation des données de l'Assurance chômage.

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



Unédic