

RÉFORME 2019-2021

ÉVALUATION DE LA NOUVELLE CONDITION D'OUVERTURE DE DROIT : QUELS EFFETS SUR LA DURÉE DES CONTRATS ?

Document d'étude

Septembre 2026

RÉSUMÉ

Cette étude évalue l'effet sur la durée à l'embauche des contrats à durée déterminée (CDD) de la hausse, à la suite de la réforme de 2019 de l'Assurance chômage, du nombre minimal de mois de travail pour être éligible aux indemnités chômage ou effectuer un rechargement. Nous mobilisons les données issues des déclarations sociales nominatives (DSN) relatives aux embauches, et adoptons une méthode de différence de différences consistant à comparer l'évolution autour de la réforme du nombre d'embauches de CDD pour différentes durées. Nous trouvons que le passage de 4 mois à 6 mois de la condition d'affiliation minimale pour ouvrir un nouveau droit et de 1 mois à 6 mois pour recharger un droit augmente de 19 % le nombre de jours de contrat associés aux embauches en CDD de 6 mois et baisse de 19 % le nombre de jours au titre des embauches en CDD de 1 mois et celui au titre des CDD de moins d'un mois. La hausse des embauches en CDD de 6 mois concerne majoritairement l'industrie tandis que la baisse des embauches en CDD d'un mois et moins concerne davantage les services. L'effet net sur le nombre de jours de contrat prévus dans les embauches en CDD de moins de 7 mois dans les entreprises de plus de 50 salariés est négatif, à hauteur de -9 % sur le nombre total de jours travaillés au titre des embauches en CDD de moins de 7 mois, soit une baisse des embauches en nombre de jours correspondant à 0,3 % de l'emploi salarié total. Nous procédons à une analyse similaire sur une réforme symétrique de 2009, sans pouvoir conclure, du fait de problèmes d'identification dus au contexte ou aux données de ces années plus anciennes.

ABSTRACT

This study assesses the effect on the initial duration of fixed-term contracts (FTC) resulting from the increase — following the 2019 unemployment insurance reform — in the minimum number of months of work required to be eligible for unemployment benefits or to qualify for a top-up benefit. We use data from French electronic payroll and social security filings (DSN), which covers all new hires, and employ a difference-in-differences approach to compare changes in the number of fixed-term hires of different durations before and after the reform. We find that the increase in the minimum eligibility requirement—from 4 months to 6 months to qualify for a new entitlement and from 1 month to 6 months to extend an existing entitlement—increases the number of contract days associated with 6-month fixed-term contracts by 19 % and decreases by 19 % the number of days for 1-month fixed-term contracts and for contracts of less than one month. The increase in 6-month fixed-term contracts is concentrated primarily in manufacturing, while the decline in 1-month and shorter fixed-term contracts is more pronounced in the service sector. The net effect on the initial number of days under fixed-term contracts of less than 7 months in companies with more than 50 employees is negative, amounting to a 9% decrease in the total number of days worked under such contracts, representing a decline in the number of days equivalent to 0.3% of total salaried employment. We conduct a similar analysis of symmetric reform from 2009 but are unable to draw conclusions due to identification problems stemming from the context or the data from those earlier years.

I. INTRODUCTION

La réforme de l'Assurance chômage initiée en 2019 avait parmi ses objectifs de renforcer l'emploi durable. Plusieurs de ses mesures visent à agir dans ce sens : la durée minimale à passer en emploi pour pouvoir ouvrir ou recharger un droit a été augmentée ; le versement du capital de droits a été étalé pour les demandeurs d'emploi aux parcours fragmentés (réforme dite du « SJR ») ; a été mis en place un système de « bonus-malus » sur les contributions des employeurs en fonction de leur degré d'usage des contrats courts.

Cette étude évalue les effets de la première de ces mesures sur la durée des contrats à durée déterminée (CDD), telle que définie au moment de la signature du contrat (on parle ainsi des effets sur les embauches, et non sur l'emploi). Cette mesure fait passer de 4 à 6 mois la durée minimale d'emploi pour pouvoir ouvrir un nouveau droit à l'Assurance chômage, et de 1 à 6 mois pour recharger un droit (c'est-à-dire pour bénéficier d'un nouveau droit une fois que l'ancien est épuisé, pour les demandeurs d'emploi ayant travaillé durant la consommation de leur droit initial). Notre travail vise à savoir dans quelle mesure une durée de CDD, si elle permet à elle seule de remplir cette condition d'éligibilité à l'Assurance chômage, serait davantage utilisée par rapport à une situation où cet avantage relatif par rapport à d'autres durées de CDD n'existait pas.

Dans le cas présent, le passage de 4 à 6 mois de la durée d'affiliation minimale (appelée aussi Condition d'ouverture de droit ou COD), devrait augmenter le nombre de signatures de CDD de 6 mois, au détriment des signatures de CDD de 4 et 5 mois, voire des durées inférieures qui deviennent plus éloignées de la durée d'affiliation minimale. Le passage de 1 mois à 6 mois de la durée d'affiliation minimale pour les rechargements pourrait également diminuer le nombre de signatures de CDD de 1 mois ou moins. Il est cependant moins immédiat d'envisager quel serait l'effet de report sur les contrats de 2 mois ou plus : il est, de fait, peu probable que des contrats de 1 mois se substituent directement en contrats de 6 mois. Ainsi, dans le cas où les conditions d'affiliation minimale influenceraient les durées de CDD définies au moment de leur signature, la réforme étudiée devrait baisser le nombre de CDD d'un mois ou moins, augmenter les signatures de CDD de 6 mois, avec un effet global ambigu sur les CDD entre 2 et 5 mois.

Afin d'évaluer dans quelle mesure l'allongement des durées d'affiliation minimale a un effet sur les durées de CDD, nous mobilisons les données de Mouvements de main d'œuvre (MMO) produites par la Dares, sur les embauches et leurs caractéristiques, et analysons dans quelle mesure les CDD de moins de 7 mois évoluent de manière différente des CDD de 7 mois à partir de l'entrée en vigueur de la réforme (méthode dite de « différence de différences »). Nous cherchons à expliquer les durées de CDD définies à la signature, exprimées en nombre de jours de travail afin d'avoir des effets comparables entre les différentes durées de CDD. Nos résultats suggèrent que la réforme a baissé de 19 % le nombre de jours associés aux signatures de CDD d'un mois et moins, et a augmenté de 19 % ceux associés aux signatures de CDD de 6 mois. Les effets sur les CDD de 2 et 3 mois sont respectivement de - 12 % et - 10 % et les effets sur les CDD de 4 et 5 mois ne sont pas significatifs. Au total, en sommant ces effets, nous trouvons que la réforme a entraîné une baisse de 9 % du nombre de jours de contrat prévus dans les embauches en CDD de moins de 7 mois, correspondant à 0,3 % de l'emploi salarié. Ces effets semblent persistants au cours du temps. Au total, augmenter les durées d'affiliation minimale de l'Assurance chômage tend à augmenter les durées de CDD, au détriment du total de jours d'embauches proposés par les employeurs. Ces résultats tendent à suggérer que la prise en compte de ces durées minimales est un coût pour l'employeur, agissant au détriment de la rentabilité de certains emplois telle qu'appréciée par les recruteurs.

Une analyse d'hétérogénéité suggère que les effets sur les contrats d'un mois et moins et ceux sur les CDD de 6 mois ne concernent globalement pas les mêmes entreprises. Les effets sur les contrats d'un mois et moins concernent essentiellement les services, tandis que les effets sur les contrats de 6 mois concernent essentiellement l'industrie, et ne semblent pas concerner les plus grandes entreprises. Globalement, les effets concernent principalement des contrats de postes d'employés et d'ouvriers.

Nous cherchons enfin à évaluer la réforme de 2009, qui faisait passer la durée d'affiliation minimale pour les ouvertures de droits de 6 à 4 mois, et était donc une réforme partiellement symétrique à celle de 2019. La reproduction de la même méthodologie dans ce contexte, ainsi que la reproduction de celle de Brébion *et al.* (2025) qui évaluent également cette réforme, ne permettent pas de conclure du fait d'évolutions très bruitées des CDD des différentes durées sur ces années-là. Ceci peut être à la fois dû au contexte ainsi qu'aux données plus anciennes et de moins bonne représentativité que celles utilisées pour la réforme de 2019.

Cette étude est une contribution supplémentaire aux travaux précédemment menés sur la réforme de l'Assurance chômage initiée en 2019. Ces travaux ont récemment donné lieu à la publication du rapport du comité d'évaluation de cette réforme (Comité d'évaluation de la réforme de l'Assurance chômage initiée en 2019, 2025). Ce rapport synthétise les travaux d'évaluation de nombreuses équipes, qualitatifs comme quantitatifs, et portant chacun sur un ou plusieurs volets de la réforme. Parmi ces contributions, Brembilla *et al.* (2024) évaluent les effets de la réforme des durées

d'affiliation minimale de 2019 sur les trajectoires d'emploi et trouvent un effet positif sur la probabilité de retrouver un emploi et un effet négatif sur la probabilité d'inscription à France Travail. Ce travail s'inscrit en complément de Brembilla *et al.* (2024), en se focalisant sur les effets de cette même réforme, cette fois-ci sur les durées de CDD.

Cette étude s'inscrit plus largement dans un ensemble de travaux visant à évaluer les effets des différentes caractéristiques des indemnités chômage, en France comme à l'étranger, sur les comportements relatifs à l'emploi. Ces effets sont le plus souvent analysés du point de vue des demandeurs d'emploi, principalement les effets du niveau des indemnités et de la durée d'indemnisation, avec le résultat d'ensemble que des indemnités plus importantes et des durées d'indemnisation plus élevées augmentent la durée passée au chômage, avec globalement des effets limités sur les salaires ou les salaires souhaités (voir Le Barbanchon *et al.*, 2024, pour une revue de littérature). Les conditions de durée minimale d'emploi pour l'éligibilité aux indemnités chômage ont également fait l'objet de plusieurs études à l'étranger, qui analysent les effets de ces conditions sur les fins de contrats. Le résultat d'ensemble est que la probabilité de licenciement est significativement plus importante au moment où le salarié atteint la durée minimale de cotisation qui lui permet de percevoir une indemnisation chômage (Van Doornik *et al.*, 2023 ; Martins, 2021 ; Albanese *et al.*, 2020 ; Rebollo-Sanz, 2012). L'apport de notre travail est d'évaluer les effets d'une telle condition sur les durées de contrats, non pas réalisées, mais définies au moment de la signature du contrat, ce qui permet de voir dans quelle mesure la condition de durée minimale d'emploi est intériorisée en amont dans la négociation entre un employeur et un candidat. Nos résultats montrent que les effets sont importants. Les effets totaux sur l'emploi sont toutefois à relativiser compte tenu du poids des CDD impactés dans l'emploi total. Ce travail s'inscrit également dans la littérature évaluant les effets des facteurs institutionnels et réglementaires sur le recours aux contrats courts (Bottasso *et al.*, 2025 ; Cahuc *et al.*, 2016 ; Cahuc *et al.*, 2020).

La section suivante décrit le contenu de la réforme. Puis, nous exposons notre méthodologie d'évaluation à la [Section III](#), pour décrire à la [Section IV](#) les données et présenter des statistiques descriptives sur le recours aux CDD en France. Nous présentons les résultats à la [Section V](#) pour enfin conclure à la [Section VI](#).

II. DESCRIPTION DE LA RÉFORME

Pour ouvrir ou recharger un droit à l'Assurance chômage, deux conditions doivent être remplies. D'une part, la perte d'emploi doit être involontaire. D'autre part, l'individu doit remplir une condition d'affiliation minimale, c'est-à-dire avoir travaillé un certain nombre de jours au cours d'une période donnée précédant le droit. Une telle condition existe également pour recharger un droit, c'est-à-dire pour pouvoir bénéficier d'un nouveau droit à la suite de l'épuisement du droit qui était en cours, pour les personnes ayant travaillé suffisamment pendant la période d'indemnisation¹.

La réforme de l'Assurance chômage initiée en 2019 allonge les durées d'affiliation minimale pour les ouvertures et pour les rechargements, à compter des fins de contrat du 1^{er} novembre 2019². Avant cette réforme, un demandeur d'emploi devait avoir travaillé 4 mois³ sur les 28 derniers mois pour ouvrir un droit, ou 1 mois pendant la période indemnisable précédente pour pouvoir le recharger. À partir des fins de contrat du 1^{er} novembre 2019, la durée d'affiliation minimale est de 6 mois⁴ sur les 24 derniers mois (ou 36 mois pour les plus de 53 ans), que ce soit pour ouvrir ou recharger un droit.

Cette mesure est révisée de manière temporaire du fait de la crise sanitaire à partir des fins de contrat d'août 2020 (la durée d'affiliation minimale pour les ouvertures et les rechargements passe à 4 mois sur les 24 derniers), pour entrer de nouveau en application à partir des fins de contrat de décembre 2021⁵. Ces différentes périodes sont détaillées dans le [Tableau 1](#).

¹ Pour bénéficier du rechargement, la dernière fin de contrat doit aussi être involontaire, et ne doit pas avoir dépassé le délai de déchéance du droit épuisé. Ce délai est de 3 ans, auquel s'ajoute la durée d'indemnisation du droit épuisé.

² Voir le décret 2019-797 du 26 juillet 2019.

³ 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées.

⁴ 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées.

⁵ Voir la circulaire Unédic 2021-14 du 1^{er} décembre 2021, les articles 7-1 et 7-2 du décret 2020-425 du 14 avril 2020, l'art. 4 du décret 2021-346 du 30 mars 2021, ainsi que l'arrêté du Ministre chargé de l'Emploi du 18 novembre 2021.

TABEAU 1 – ÉVOLUTION DES RÈGLES EN TERMES DE DURÉE D’AFFILIATION MINIMALE ET DE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Date de dernière fin de contrat	Durée d’affiliation minimale et période d’affiliation	
	Ouvertures de droit	Rechargements de droit
Antérieure au 1 ^{er} novembre 2019	4 mois sur les 28 derniers	1 mois sur les 28 derniers
1 ^{er} novembre 2019-31 juillet 2020	6 mois sur les 24 derniers	6 mois sur les 24 derniers
1 ^{er} août 2020 – 30 novembre 2021	4 mois sur les 24 derniers	4 mois sur les 24 derniers
Depuis 1 ^{er} décembre 2021	6 mois sur les 24 derniers	6 mois sur les 24 derniers

Note : 1 mois correspond à 150 heures travaillées, 4 mois à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, et 6 mois à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées.

La réforme de l'Assurance chômage initiée en 2019 comprend d'autres mesures : mise en place d'une dégressivité des allocations, réforme du mode de calcul des allocations, ouverture des indemnités chômage aux indépendants et aux démissionnaires en reconversion, bonus-malus sur les cotisations employeurs (voir Comité d'évaluation de la réforme de l'Assurance chômage initiée en 2019, 2025, pour le détail et le calendrier de chacune de ces mesures). Parmi ces mesures, le bonus-malus peut aussi agir sur la durée de CDD. Il entre en vigueur en septembre 2022, soit suffisamment après la réforme des durées d'affiliation minimale pour qu'il soit possible d'évaluer celle-ci sur une période sans concomitance avec l'application du bonus-malus.

III. MÉTHODE D'ESTIMATION

Afin d'identifier l'effet causal de la réforme, une stratégie en différence de différences est implémentée. L'idée de cette méthodologie est de comparer l'évolution des embauches en CDD de d mois à celle des CDD de 7 mois, pour toutes les durées d allant de 0 à 6 mois⁶. 7 mois est la durée de CDD la plus faible parmi celles qui à la fois ne sont pas affectées par la réforme (c'est-à-dire qui ne passent pas au-dessus ou en-dessous d'un seuil de durée minimale d'affiliation), et dont la durée en mois juste avant et celle juste après ne le sont pas non plus. Nous prenons donc les CDD de 7 mois comme référence (voir la [Section IV](#) pour plus d'explications). L'objectif est de déterminer si les embauches en CDD de d mois suivent à partir de la période d'entrée en vigueur de la réforme une trajectoire différente de celle des embauches en CDD de 7 mois. Cette méthodologie suppose qu'en l'absence de réforme, les embauches de CDD de 0 à 6 mois auraient évolué de manière similaire à celles des CDD de 7 mois et que la réforme n'a pas d'effet sur la durée à l'embauche des contrats de plus de 7 mois.

Formellement, l'équation peut s'écrire de la manière suivante :

$$y_{idt} = \alpha + \sum_{l=0}^6 \sum_{k \neq r} \beta_{lk} 1_{\{t=k\}} 1_{\{d=l\}} + \delta_t + \mu_{id} + \epsilon_{idt}$$

y_{idt} correspond au rapport entre d'une part le nombre d'embauches en jours travail des CDD de d mois dans l'établissement i durant la période t , et l'effectif de référence de celui-ci d'autre part⁷. Le nombre de jours d'une embauche en CDD se définit comme la différence entre sa date de fin prévisionnelle et sa date de début. La date prévisionnelle correspond à la date de fin telle que définie dans le contrat au moment de sa signature. Ainsi, nous analysons ici les durées de CDD prévues à l'embauche et donc, la durée sur laquelle le salarié et son employeur se mettent d'accord. Mesurer les embauches en nombre de jours permet de comparer les effets entre différentes durées de CDD.

β_{dk} correspond à l'effet de traitement sur les embauches en CDD de d mois constaté à la période k , lorsque k est une période post-réforme, et à un effet « placebo » sur les CDD de d mois lorsque k correspond à une période pré-réforme qui n'est pas la période de référence r (cf. *infra* pour la définition). L'estimation de ces effets placebo constitue un test

⁶ Un CDD est dit de d mois si sa durée est entre d mois et $d + 1$ mois moins un jour.

⁷ L'effectif d'un établissement correspond ici à l'effectif constaté à la fin du mois de décembre de l'année considérée, ou au début du premier mois d'apparition pour les établissements qui n'existaient pas l'année précédente. Il s'agit de l'effectif de référence renseigné dans les données MMO, qui sont la source que nous mobilisons (voir la Section IV). Nos périodes t étant à cheval sur plusieurs années (voir la Section IV), nous prenons l'effectif de référence de l'année la plus ancienne.

de l'hypothèse selon laquelle les embauches en CDD de 0 à 6 mois évolueraient de manière similaire à celles en CDD de 7 mois en l'absence de réforme. δ_t est un effet fixe période. μ_{id} est un effet fixe associé à l'interaction entre l'établissement i et la durée d , qui vise à prendre en compte les facteurs constants au cours du temps qui expliquent le niveau de recours d'un établissement à une certaine durée de CDD.

Afin de disposer d'effets en pourcentage, les coefficients β_{dk} sont divisés par $\overline{(y_t)}_{dr}$, c'est-à-dire par la moyenne de y_{idt} lorsque l'on considère la durée d et la période r .

IV. DONNÉES, ÉCHANTILLON ET STATISTIQUES DESCRIPTIVES

1. Données et échantillon

Notre analyse exploite les mouvements de main-d'œuvre (MMO), produits par la Dares à partir des déclarations sociales nominatives (DSN). Cette base de données administrative recense les débuts et fins de contrats en France métropolitaine, dans le secteur privé, à l'exclusion de l'agriculture, des contrats intérimaires et des particuliers employeurs, et remonte jusqu'au 3^e trimestre 2015⁸. Pour chaque mois, nous disposons d'une ligne par embauche et fin de contrat ayant eu lieu durant ce mois, avec pour chacune d'entre elles l'identifiant de l'établissement, des caractéristiques de l'établissement (effectif, secteur), du contrat concerné (type de contrat, dates de début et de fin, date prévisionnelle de fin pour les CDD, motif de fin, etc.) et du salarié (âge, sexe, nationalité). Cette base est quasi-exhaustive depuis 2018.

Étant donné que nous analysons l'évolution des durées prévisionnelles de CDD, à savoir celles inscrites dans le contrat au moment de l'embauche, les périodes t considérées sont relatives aux dates de début de contrat.

Notre méthodologie consiste à expliquer le nombre d'embauches au niveau de l'établissement pour différentes périodes. Les nouvelles durées d'affiliation minimale, de 6 mois à la fois pour les ouvertures et les rechargements, s'appliquent à partir des fins de contrat de novembre 2019 et donc à partir des débuts de contrat de juillet 2019⁹. De plus, nous ignorons les embauches au-delà de février 2020 du fait de la crise sanitaire. La période juillet 2019 – février 2020 constitue ainsi notre période post-traitement. Nous définissons trois périodes pré-traitement, dont une sera la période de référence, et qui s'étendent aussi de juillet à février afin d'avoir des périodes comparables en termes de saisonnalité : juillet 2018 - février 2019 (période de référence), juillet 2017 - février 2018, et juillet 2016 - février 2017¹⁰. Nous gardons pour chacune de ces périodes les établissements présents dans les DSN durant les 8 mois de la période.

Nous nous focalisons sur les établissements de 50 salariés et plus¹¹ (37 % de l'emploi total en 2018¹²), les établissements de moins de 50 salariés entrant de manière plus tardive dans la DSN. Les intermittents du spectacle, non concernés par la réforme car non affiliés au régime général de l'Assurance chômage, sont écartés. Les contrats du secteur « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » sont également exclus en raison d'une évolution très spécifique observée avant la réforme. Enfin, nous analysons l'évolution des embauches en CDD de moins d'un mois à 7 mois, qui sont à renouveler en totalité au sein de nos périodes de 8 mois. Pour les CDD de plus de 7 mois, nous n'observons pas les décisions de renouvellement de tous les contrats en cours avant le début de chaque période, nos estimations pouvant ainsi dépendre du calendrier de renouvellement de ces contrats¹³.

Enfin, nous supprimons les valeurs extrêmes de la variable y_{idt} , en supprimant tous les établissements pour lesquels la valeur de cette variable est à au moins une période supérieure au 99^e centile de la distribution de y_{idt} restreinte aux observations où y_{idt} est strictement positif.

⁸ Le 3^e trimestre 2015 est le début, non pas des MMO, mais de l'alimentation des MMO par la DSN.

⁹ Le décret annonçant les nouvelles règles est paru en juillet 2019.

¹⁰ Nous excluons la période juillet 2015 – février 2016 en raison d'un manque de données individuelles trop important.

¹¹ Sont considérés comme établissement de 50 salariés et plus les établissements qui ont en moyenne entre juillet 2018 et février 2019 un effectif supérieur ou égal à 50 salariés.

¹² Source : base BTS postes 2018, calculs des auteurs.

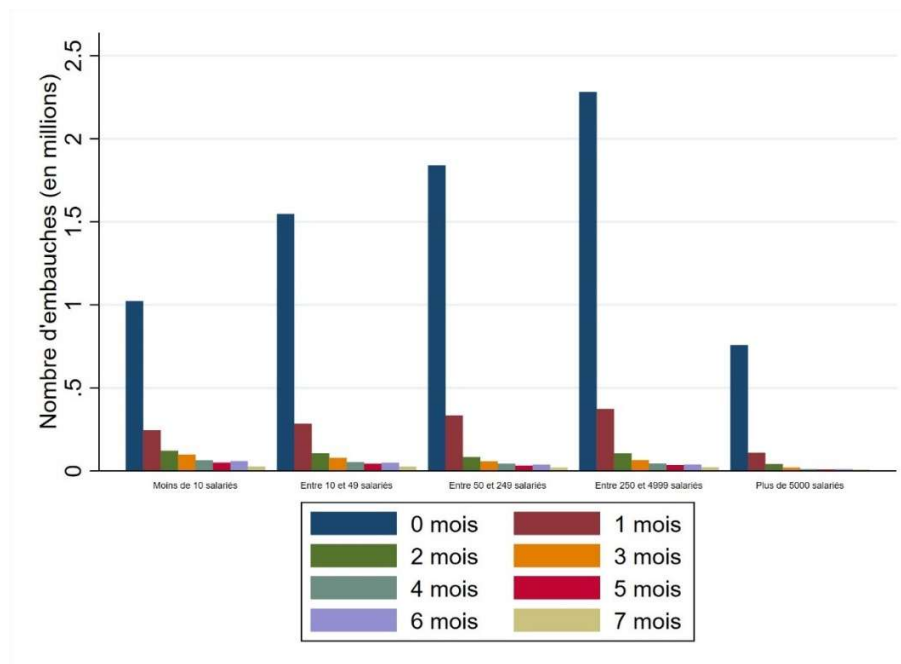
¹³ De plus, les contrats de plus de 9 mois, et dans une moindre mesure de 8 mois, semblent se caractériser par une évolution spécifique entre la période juillet 2017-février 2018 et juillet 2018-février 2019. En effet, les coefficients associés à ces durées par rapport à la période de référence (juillet 2018-février 2019) sont tous négatifs et similaires en ordre de grandeur entre l'ensemble des périodes. Nous en concluons la présence de facteurs spécifiques relatifs à ces durées qui rendent invalides leur inclusion dans notre spécification empirique.

2. Statistiques descriptives

Le recours aux CDD constitue une composante majeure du marché du travail en France, que l'on caractérise ici avec des statistiques relatives à l'ensemble des établissements des données MMO. En 2018, le nombre d'embauches en CDD, hors contrats intermittents du spectacle et hors secteur « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale », s'élève à 11 millions. Parmi ces contrats, 93 % sont des contrats de moins de 8 mois, représentant environ 10,2 millions d'embauches. 68% sont des contrats de moins d'un mois, que l'on retrouve davantage dans les entreprises entre 250 et 4 999 salariés, et le moins dans les établissements des plus grandes entreprises (plus de 5 000 salariés) (*Figure 1*). Par ailleurs, les CDD courts se retrouvent davantage dans certains secteurs. Les secteurs du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles, de l'hébergement et de la restauration, du transport et de l'entreposage, ainsi que des activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien, représentent le plus grand nombre d'embauches pour des contrats de 1, 4 et 6 mois (*Figure 2*). Le *Tableau 2* décrit notre échantillon, qui se compose de 49 332 établissements, soit environ 2 % de l'ensemble des établissements en France. Lorsque l'on exprime le nombre d'embauches en nombre de jours de travail associé au contrat, les CDD les plus courants sont les CDD de moins d'un mois (27 % des jours de contrats parmi les CDD de moins de 8 mois), les CDD d'un mois (23 %), et les CDD de 6 mois (10 %).

La *Figure 3* montre la répartition par secteur des établissements, d'une part dans notre échantillon, d'autre part au sein de l'ensemble des établissements du champ MMO (avant nos restrictions d'échantillon). On remarque que certains secteurs importants dans les embauches de CDD ont dans notre échantillon une fréquence relativement proche de celle relative à l'ensemble des établissements malgré nos restrictions, tandis que pour d'autres, la fréquence dans notre échantillon est assez éloignée de celle dans l'ensemble des établissements, notamment du fait de la restriction sur la taille des établissements. La *Figure 4* montre pour la période de référence et pour chaque durée de CDD des statistiques relatives à la variable d'intérêt y_{idt} . y_{idt} est un ratio. Sont représentés la moyenne de ce ratio, ainsi que le ratio des moyennes (c'est-à-dire le ratio entre la moyenne du nombre d'embauches en nombre de jours et la moyenne des effectifs des établissements), ainsi que la médiane du ratio. La comparaison de ces statistiques entre différentes durées révèle de nouveau l'usage relativement important des CDD d'un mois ou moins, puis des contrats de 6 mois, par rapport aux CDD d'autres durées. La médiane est soit nulle ou presque, du fait de la part importante de couples établissements et périodes où le nombre d'embauches pour une durée donnée est nul.

FIGURE 1 – NOMBRE D'EMBAUCHES EN 2018 PAR DURÉE DE CDD ET TRANCHE D'EFFECTIFS D'ENTREPRISE

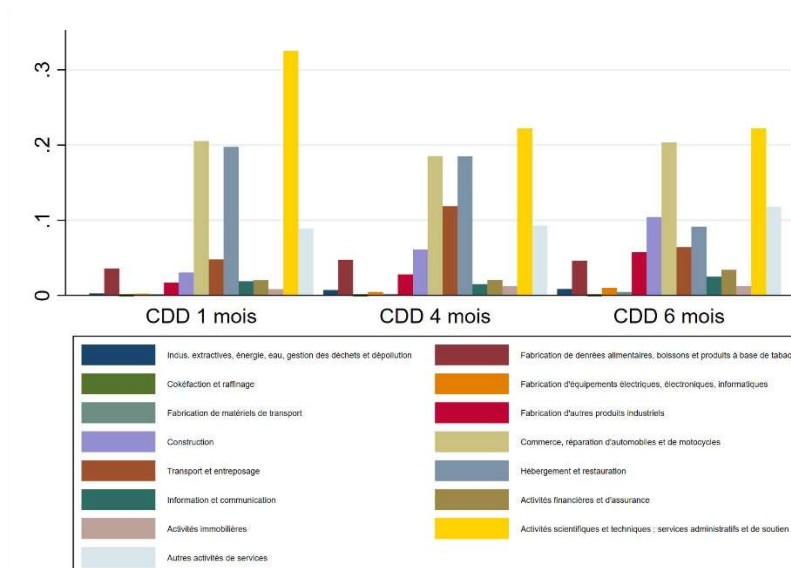


Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage.

Lecture : En 2018, un million d'embauches en CDD de moins d'un mois sont effectuées dans des entreprises de moins de 10 salariés.

FIGURE 2 – PART DES DIFFÉRENTS SECTEURS AU SEIN DES EMBAUCHES DE CHAQUE DURÉE DE CDD



Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage.

Lecture : En 2018, 32 % des embauches de CDD d'un mois sont effectuées dans le secteur des activités scientifiques et techniques, des services administratifs et de soutien.

TABLEAU 2 – DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

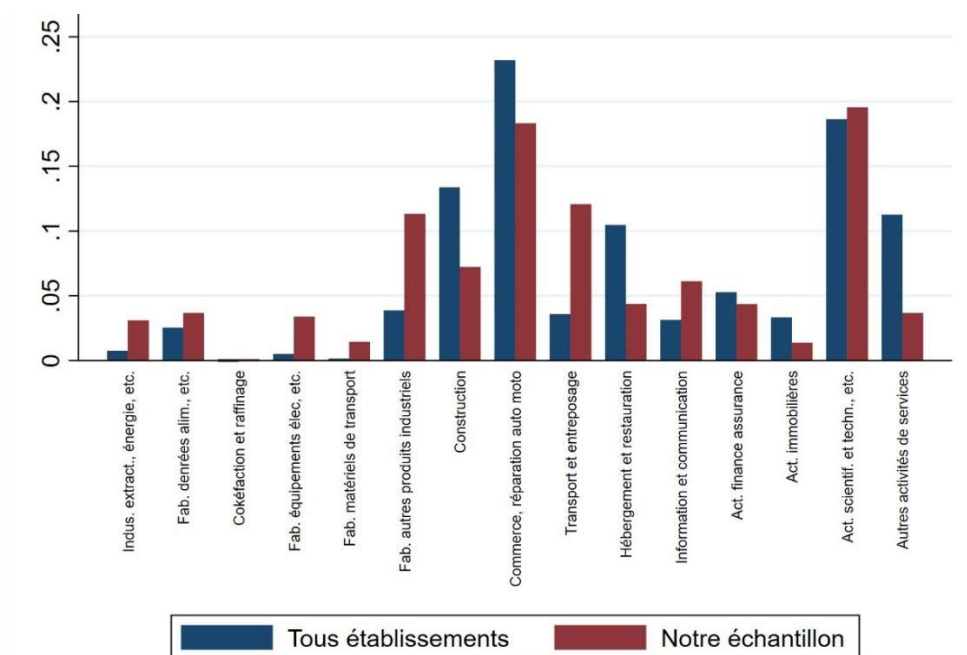
Nombre d'établissements	49 332	
Nombre d'embauches de CDD de 0 mois	2 599 588	76.4 %
Nombre d'embauches de CDD de 1 mois	482 547	14.2 %
Nombre d'embauches de CDD de 2 mois	104 155	3.1 %
Nombre d'embauches de CDD de 3 mois	68 225	2.0 %
Nombre d'embauches de CDD de 4 mois	49 730	1.5 %
Nombre d'embauches de CDD de 5 mois	35 829	1.1 %
Nombre d'embauches de CDD de 6 mois	40 861	1.2 %
Nombre d'embauches de CDD de 7 mois	20 700	0.6 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 0 mois	21 322 458	26.9 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 1 mois	17 992 932	22.7 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 2 mois	7 603 581	9.6 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 3 mois	7 095 489	9.0 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 4 mois	6 649 694	8.4 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 5 mois	5 979 101	7.6 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 6 mois	7 825 964	9.9 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 7 mois	4 667 130	5.9 %
Effectif de l'établissement - Moyenne	161	
Effectif de l'établissement - P25	64	
Effectif de l'établissement - P50	91	
Effectif de l'établissement - P75	160	
Effectif de l'entreprise - Moyenne	9 404	
Effectif de l'entreprise - P25	86	
Effectif de l'entreprise - P50	219	
Effectif de l'entreprise - P75	1 594	

Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés et plus, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Voir la section IV pour une définition détaillée de l'échantillon.

Lecture : En 2018, 76 % des embauches en CDD de moins de 8 mois sont des embauches de moins d'un mois. En nombre de jours, cette part correspond à 27 %.

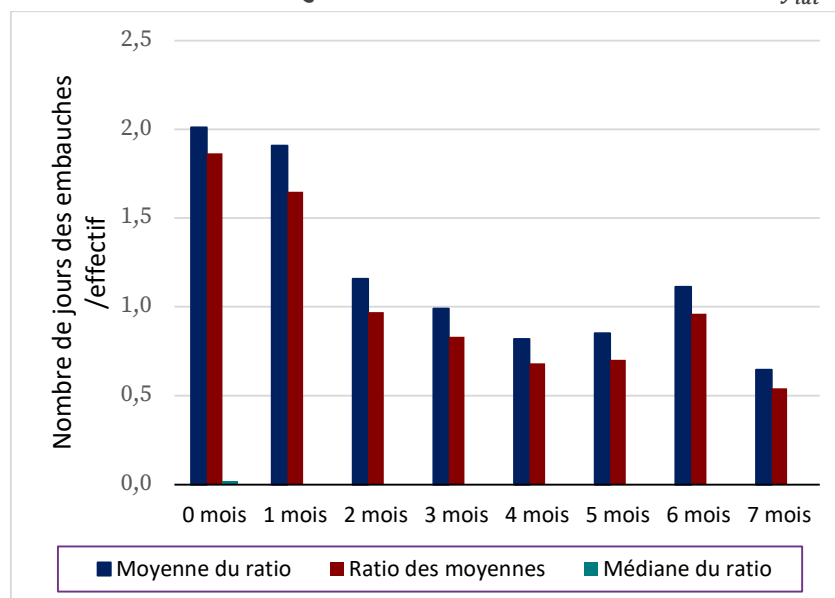
Enfin, la **Figure 5** montre, pour l'échantillon d'analyse et pour l'ensemble des établissements, l'évolution du nombre d'embauches pour les différentes durées de CDD, en indice base 100 à la période de référence. On remarque, aussi bien sur notre échantillon que sur tous les établissements, que les embauches en CDD de 6 mois augmentent relativement à l'évolution des autres durées de CDD, et que celles en CDD d'un mois et moins diminuent relativement sur la même période, ce qui pourrait être associé à un effet positif de la réforme sur le recours aux CDD de 6 mois, et négatif sur le recours aux CDD d'un mois et moins.

FIGURE 3 – PART DE CHAQUE SECTEUR DANS NOTRE ÉCHANTILLON ET DANS L'ENSEMBLE DES ÉTABLISSEMENTS DU CHAMP MMO

Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : « Tous établissements » : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage ; « Notre échantillon » : voir la section IV pour une définition détaillée (principale restriction : établissements de 50 salariés et plus).

Lecture : En 2018, le secteur de la construction représente 13 % des établissements du champ « Tous établissements » tandis qu'il représente 7 % des établissements dans notre échantillon.

FIGURE 4 – STATISTIQUES DESCRIPTIVES DE LA VARIABLE y_{idt} 

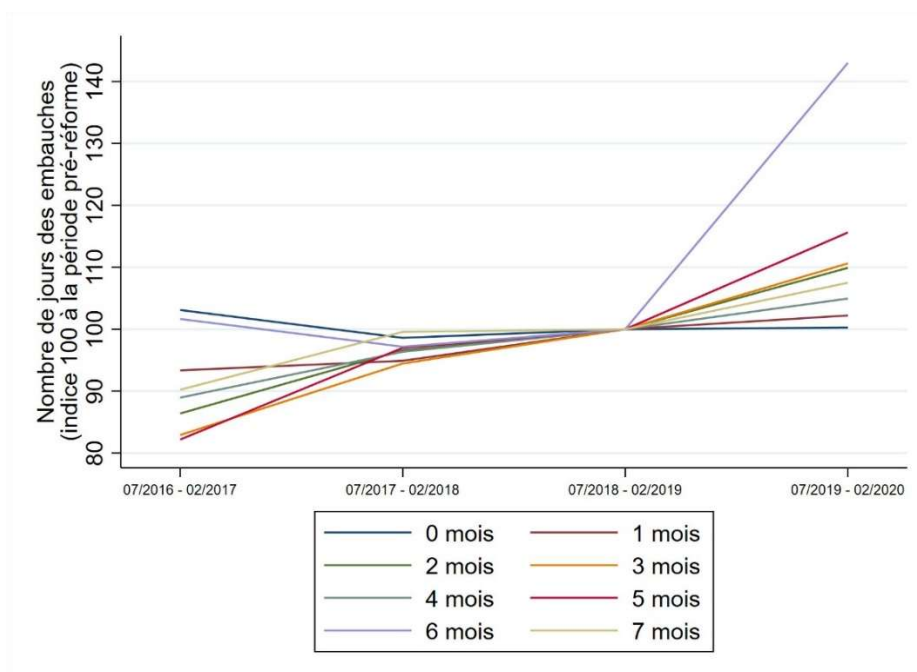
Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés et plus, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Voir la section IV pour une définition détaillée de l'échantillon.

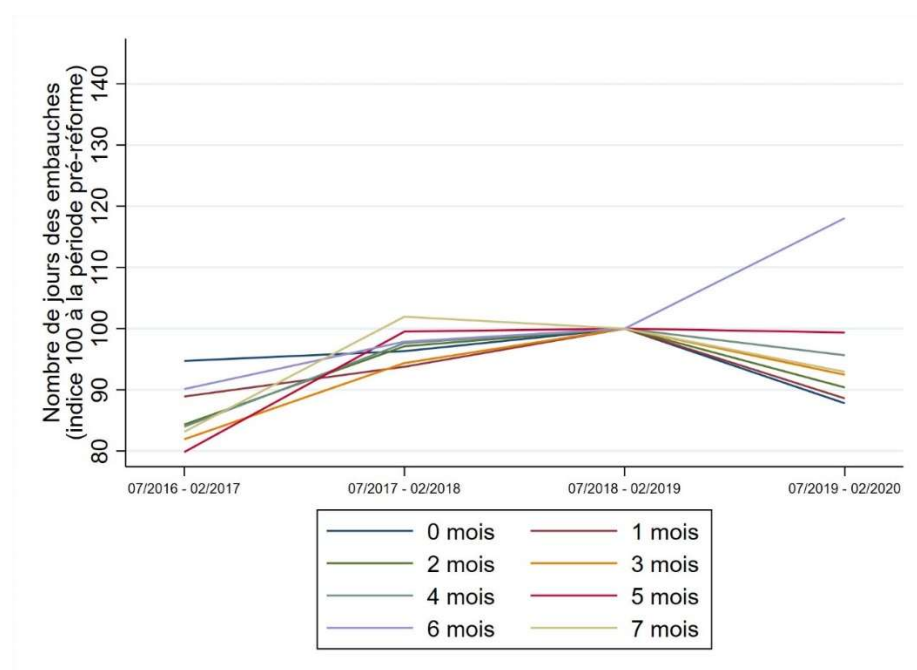
Lecture : Entre juillet 2018 et février 2019, la moyenne du ratio entre le nombre de jours d'embauche et l'effectif de référence de l'établissement est de 2 pour les contrats de moins d'un mois.

**FIGURE 5 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS D'EMBAUCHES PAR DURÉE DE CDD
(BASE 100 EN PÉRIODE AVANT RÉFORME)**

A : tous établissements



B : notre échantillon



Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : a. France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage.

b. Échantillon d'analyse : champ a. restreint aux établissements de 50 salariés et plus. Voir la section IV. pour l'exhaustivité des restrictions.

Lecture : Entre juillet 2016 et février 2017, le nombre d'embauches (en jours) des CDD de moins d'un mois est 3 % plus élevé qu'entre juillet 2018 et février 2019 pour les établissements du champ de la sous-figure a.

V. RÉSULTATS

1. Résultats principaux

La *Figure 6A* montre l'effet de traitement pour chaque durée de CDD entre 0 et 6 mois, ainsi que les effets placebos relatifs aux deux périodes pré-traitement antérieures à la période de référence.

Nos résultats suggèrent que la réforme des durées d'affiliation minimale de novembre 2019 a entraîné des effets significatifs sur plusieurs durées de contrats. Le nombre de jours prévus dans les embauches en contrats de moins d'un mois et d'un mois baissent de 19 % par rapport à la situation de référence. Ceux en CDD de 2 et 3 mois baissent de manière moins importante, de 12 % et 10 % respectivement. Les effets sur les embauches en CDD de 4 et 5 mois ne sont pas significatifs et le nombre de jours dans les embauches en CDD de 6 mois augmentent de 19 % par rapport aux contrats de 7 mois. Ainsi, nous trouvons des effets sur les CDD d'un mois et moins et de 6 mois dans le sens attendu, les effets sur les durées entre 2 et 5 mois étant en théorie ambigus comme expliqué précédemment. Les effets s'avèrent être globalement importants relativement au nombre de CDD initiaux.

Les coefficients placebos sont proches de zéro et non significatifs, à l'exception du coefficient associé aux CDD de 6 mois, pour la période juillet 2016 – février 2017. Cet effet ne perdure pas la période d'après, et peut être lié à la mise en place du dispositif d'aide à l'embauche pour les CDD d'au moins 6 mois et les CDI, destinée aux PME et aux contrats débutants entre 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017¹⁴. Afin d'analyser cette hypothèse, nous implémentons notre méthode sur un sous-échantillon qui exclut les entreprises qui étaient éligibles à ce dispositif (*Figure 6B*)¹⁵. Nous n'observons pas cet effet isolé sur les embauches en CDD de 6 mois lorsqu'on se focalise sur ce sous-échantillon, et les effets de traitement sont très proches entre les échantillons. L'ensemble de ces observations nous amène à conclure que cet effet sur les CDD de 6 mois durant la première période placebo est associé à l'effet de l'aide à l'embauche mise en place en 2016, qui ne semble pas contaminer les effets de traitement de la réforme analysée ici. Notre méthodologie appliquée à notre échantillon semble donc valide¹⁶. Dans l'ensemble, et au regard de l'ordre de grandeur des effets en pourcentage, la réforme de la durée d'affiliation minimale semble avoir un effet important sur la durée des contrats proposés.

Les embauches de CDD baissent pour les plus courtes durées et augmentent pour les CDD de 6 mois, ce qui pose la question de l'effet de la réforme sur le total des embauches en CDD, qui peut être analysé en prenant la somme des coefficients des différentes durées de CDD, comparables car exprimées en nombre de jours de travail¹⁷.

Nos résultats suggèrent que le nombre de jours associés aux embauches en CDD de 0 à 6 mois (rapportés aux effectifs) baisse de 9 % du fait de la réforme (*Figure 7*). Tout comme les effets par durée, les deux coefficients pré-réforme sont proches de zéro et non-significatifs. Les CDD de 6 mois et moins représentent 3,5 % de l'emploi total en jours travaillés en 2018 sur les établissements de notre échantillon¹⁸. L'effet estimé correspond ainsi à une baisse des embauches de l'ordre de 0,3 % de l'emploi salarié. En appliquant la part des CDD de 0 à 6 mois dans l'emploi total au sein de l'ensemble des établissements des données DADS (5,9 %), cette baisse atteindrait 0,5 %¹⁹. Ce résultat peut s'interpréter par le fait que la prise en compte de la réglementation de l'Assurance chômage dans les termes du contrat de travail serait un coût pour l'employeur agissant au détriment de certaines opportunités d'emploi.

¹⁴ Voir le décret 2016-40 du 25 janvier 2016 pour le détail de la réglementation de cette aide à l'embauche.

¹⁵ Nous gardons les entreprises d'au moins 250 salariés en ETP en 2015. Le *Tableau A1* et la *Figure A1* en annexe fournissent pour ce sous-échantillon les mêmes informations que celles fournies par le *Tableau 2* et la *Figure 3* pour l'échantillon total.

¹⁶ Ces constats suggèrent également l'existence d'un effet positif de cette aide à l'embauche sur les CDD de 6 mois spécifiquement, ce qui contraste avec Beaumont et al. (2016), qui comparent des entreprises autour du seuil d'effectif associé à l'entrée dans l'éligibilité du dispositif.

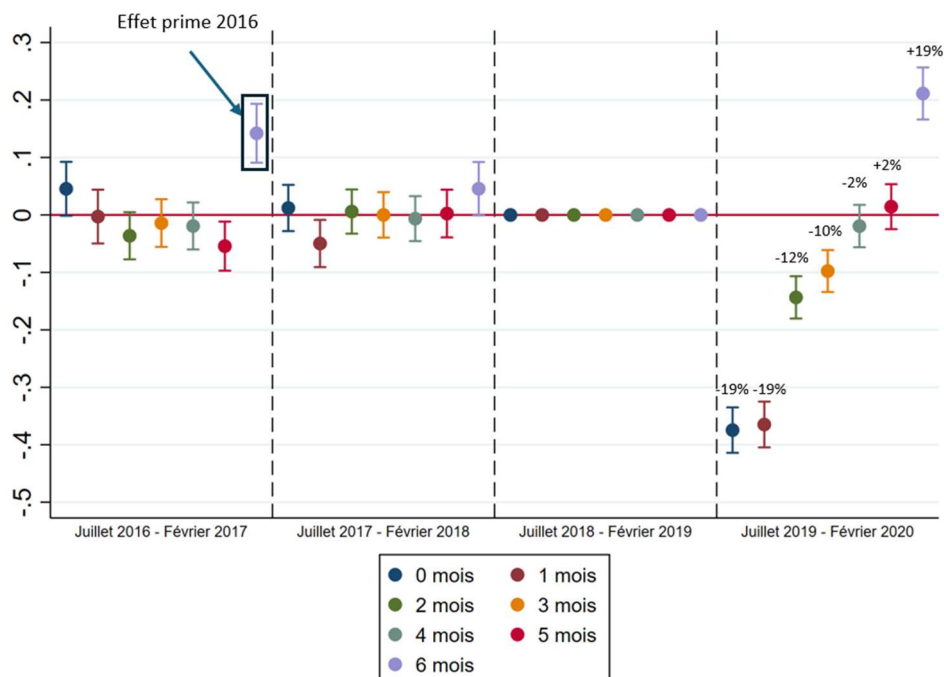
¹⁷ La variable y_{idt} étant le ratio entre ce nombre de jours et l'effectif de l'établissement, interpréter la somme des coefficients comme un effet sur les embauches en CDD implique de supposer implicitement que les effets sont homogènes en fonction de la taille de l'établissement.

¹⁸ Source : base DADS postes 2018.

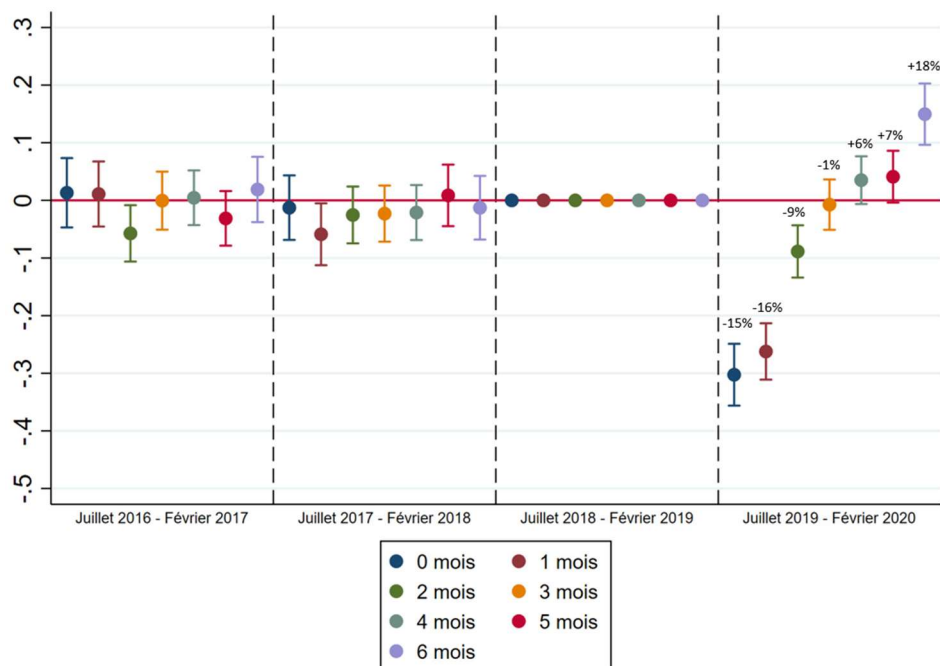
¹⁹ Appliquer cette part suppose que l'effet de traitement estimé sur notre échantillon est valable pour tous les établissements des données DADS.

FIGURE 6 – EFFETS DE LA RÉFORME PAR DURÉE DE CDD

A : échantillon d'analyse



B : établissements non éligibles à l'aide à l'embauche de 2016



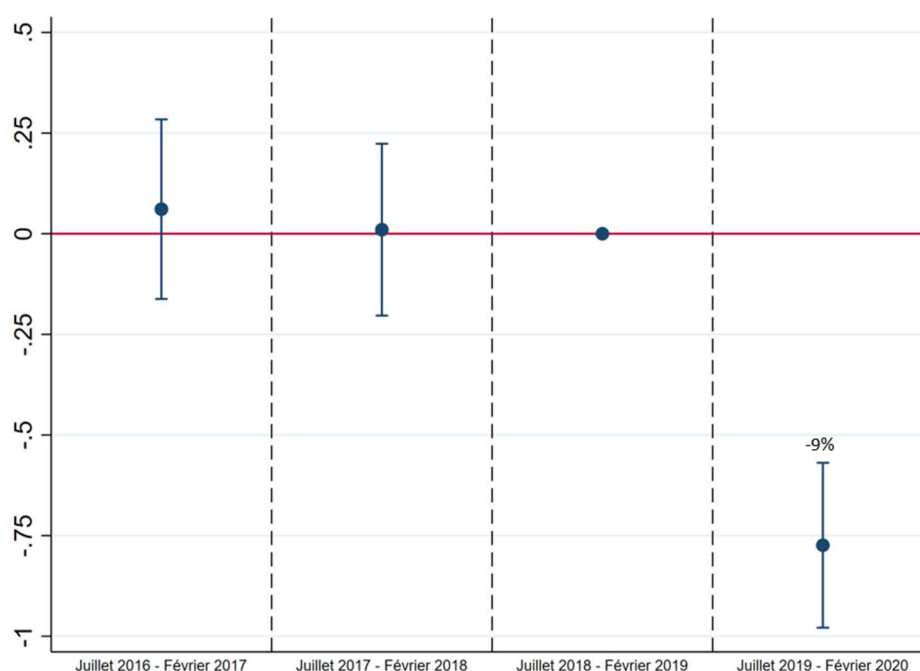
Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : a. France métropolitaine, établissements de 50 salariés et plus, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Voir la section IV pour une définition détaillée de l'échantillon.

b. champ a. restreint aux établissements des entreprises non éligibles à l'aide à l'embauche mise en place en 2016.

Note : Les points correspondent aux coefficients β_{ik} de notre régression en différence de différences. Ils mesurent l'évolution des embauches en CDD pour chaque durée entre 0 et 6 mois, par rapport à celle des CDD de 7 mois. Chaque barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé. Les deux premières périodes (juillet 2016-février 2017 et juillet 2017-février 2018) correspondent aux coefficients pré-réforme (« effets placebo »). La troisième période (juillet 2018-février 2019) est la période de référence. La quatrième période (juillet 2019-février 2020) est la période post-réforme. Les effets en pourcentage correspondent au rapport entre le coefficient et la moyenne de la variable dépendante pour les CDD de la même durée. Le Tableau A2 en annexe montre les coefficients et écarts-type associés à cette régression.

FIGURE 7 – EFFETS DE LA RÉFORME SUR LE TOTAL DES EMBAUCHES DE CDD DE MOINS DE 7 MOIS



Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés et plus, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Voir la section IV pour une définition détaillée de l'échantillon.

Note : le coefficient d'une période donnée correspond à la somme des coefficients de la même période de la Figure 6. Il s'agit donc de mesurer l'effet sur l'ensemble des embauches (en jours de contrats) associées aux CDD de 0 à 6 mois. Chaque barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé. Les deux premières périodes (juillet 2016-février 2017 et juillet 2017-février 2018) correspondent aux coefficients pré-réforme (« effets placebo »). La troisième période (juillet 2018-février 2019) est la période de référence. La quatrième période (juillet 2019-février 2020) est la période post-réforme. Les effets en pourcentage correspondent au rapport entre le coefficient et la moyenne de la variable dépendante pour les CDD de la même durée. Le Tableau A3 en annexe montre les coefficients et écarts-type associés à cette régression.

2. Tests de robustesse

En annexe figurent différents tests visant à apprécier la robustesse de notre méthodologie à diverses modulations. La *Figure A2* montre les coefficients d'estimation lorsque l'on ajoute en variables de contrôle des indicatrices d'interaction entre la période et le secteur, afin de corriger des éventuelles tendances différentes entre secteurs dans l'ampleur des embauches en CDD. La *Figure A3* montre les résultats obtenus lorsque l'on prend des effets fixes établissements au lieu d'effets fixes établissements*durée de CDD. La *Figure A4* représente les résultats lorsque l'on prend un échantillon cylindré d'établissements. Chacune de ces figures montre des résultats très proches de ceux de la *Figure 6A*, suggérant ainsi la robustesse de notre spécification principale à ces différentes modulations.

3. Hétérogénéité et persistance de l'effet

Nous procédons à deux types de tests d'hétérogénéité : des tests d'hétérogénéité en fonction de facteurs relatifs aux embauches et des tests en fonction de caractéristiques relatives aux entreprises. Les premiers consistent à procéder aux mêmes estimations, en expliquant le nombre d'embauches (en jours de contrats) d'une certaine caractéristique au lieu du nombre total d'embauches²⁰. Nous faisons cela pour les caractéristiques suivantes : PCS du poste, âge du salarié, sexe du salarié, degré de tension²¹ du métier associé au poste. Les seconds consistent à implémenter les spécifications

²⁰ Par exemple, pour analyser l'hétérogénéité en fonction de l'âge, nous procédons aux estimations en prenant comme variable y_{idt} le nombre d'embauches de femmes en CDD de d mois (en jours de contrat prévus) dans l'établissement i à la période t , puis en prenant comme variable y_{idt} le nombre d'embauches d'hommes en CDD de d mois (en jours de contrats prévus) dans l'établissement i à la période t .

²¹ Le degré de tension est un indice composite annuel calculé par la Dares et France Travail. Il combine trois composantes : le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B et C, le taux d'écoulement des demandeurs d'emploi, et la part des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs. Dans cette étude, nous utilisons les données de 2018.

pour différents sous-échantillons d'établissements : d'une part pour les sous-échantillons d'une partition en fonction du secteur, d'autre part pour ceux d'une partition en fonction de la taille de l'entreprise²². Pour chaque caractéristique des contrats susmentionnés, nous définissons également des sous-échantillons d'entreprises en fonction du degré de recours aux embauches ayant ces caractéristiques, et ce par rapport à la moyenne. Par exemple, pour la variable sexe, nous distinguons les établissements étant dans une entreprise dont la part des femmes dans les embauches (pondérés par le nombre de jours) est supérieure à la part des femmes dans toutes les embauches de l'échantillon.

L'ensemble de ces tests suggèrent des effets hétérogènes en fonction des caractéristiques suivantes : le secteur, la taille de l'entreprise, et la PCS du contrat. Nous détaillons ici les résultats associés à ces tests, tous les autres suggérant une absence d'hétérogénéité. Nous montrons l'hétérogénéité relative aux effets sur les CDD de moins d'un mois, d'un mois et de 6 mois.

Nos effets s'expliquent principalement par des postes d'employés et d'ouvriers (*Figure 8*). Ceci s'explique notamment par la surreprésentation de ces catégories socio-professionnelles dans les embauches en contrats courts, étant donné que les effets en pourcentage sur ces catégories ne sont globalement pas plus élevés que pour les professions intermédiaires, voire que pour les cadres. Les effets de la réforme constatés sur l'ensemble de l'échantillon semblent de plus couvrir toutes les tranches d'effectif d'entreprises, avec une exception concernant les entreprises de 5 000 salariés et plus, pour lesquelles l'effet sur les embauches en CDD de 6 mois est très faible et non significatif, et les effets sur les CDD d'un mois et moins sont en pourcentage plus faibles que pour les établissements des autres tranches d'effectif d'entreprises (*Figure 9*). Enfin, les effets sur les embauches en CDD d'un mois et moins semblent tirés globalement par les secteurs de service (*Figure 10*). Il est à noter que pour ces contrats très courts, notre analyse ne couvre pas l'intérim, dont le recours est relativement marqué dans l'industrie et la construction, ce qui pourrait expliquer en partie ces résultats²³. Quant aux effets sur les embauches en CDD de 6 mois, moins sujets à cette limite, ils semblent principalement tirés par les secteurs industriels.

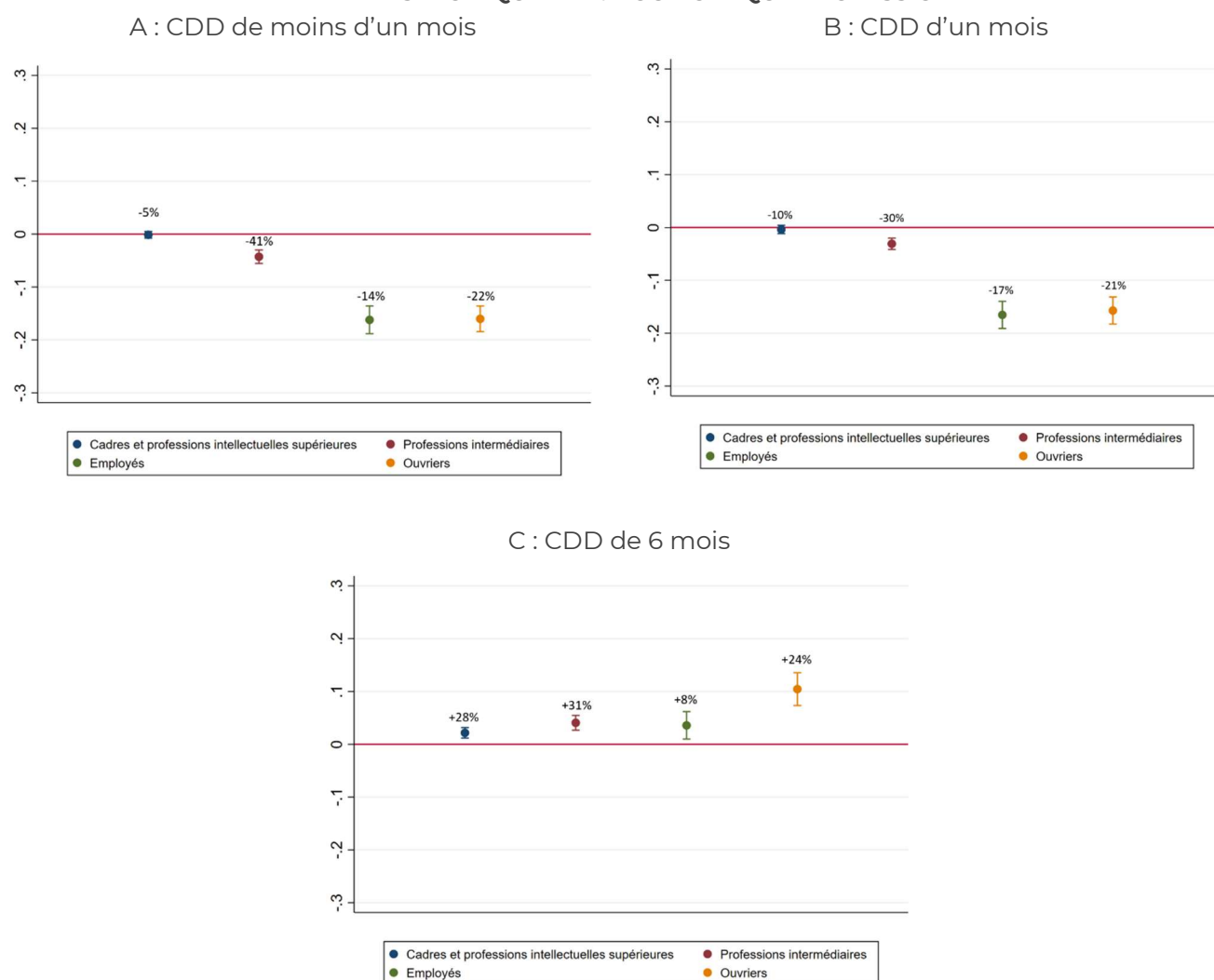
Enfin, nous implémentons notre méthodologie en ajoutant l'ensemble des périodes postérieures au début de la crise de la Covid 19, afin d'analyser la persistance des effets dans le temps. Nous ajoutons trois périodes, dont la dernière est juillet 2022 - février 2023. Alors que cette dernière période est postérieure au retour à meilleure fortune selon les critères définis par voie réglementaire et aux dispositions temporaires de l'Assurance chômage concernant les durées d'affiliation minimale, les deux périodes d'avant (juillet 2020-février 2021 et juillet 2021-février 2022) couvrent la crise sanitaire²⁴. Nos résultats suggèrent néanmoins une stabilité relativement importante des effets observés, avec des effets sur les embauches en CDD de deux mois et moins qui s'accroissent, et des effets sur les embauches en CDD de 4 et 5 mois qui deviennent négatifs (*Figure 11*). Globalement, la réforme des durées d'affiliation minimale de 2019 semble se traduire par des effets durables sur les durées de CDD.

²² Nous considérons cinq tranches de taille d'entreprise : entre 50 et 99 salariés, entre 100 et 249 salariés, entre 250 et 999 salariés, entre 1 000 et 4 999 salariés, 5000 salariés et plus.

²³ En 2018, le taux de recours à l'intérim était de 9 % dans l'industrie, de 10 % dans la construction, mais seulement de 2,6 % dans le tertiaire marchand (source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim. Calculs des auteurs). De plus, 87 % des contrats d'intérim en 2018 avaient une durée inférieure à deux mois.

²⁴ Voir le décret 2020-425 du 14 avril 2020 et l'arrêté du 18 novembre 2021 fixant la date à laquelle les dispositions des articles 7-1 et 7-2 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail cessent d'être applicables.

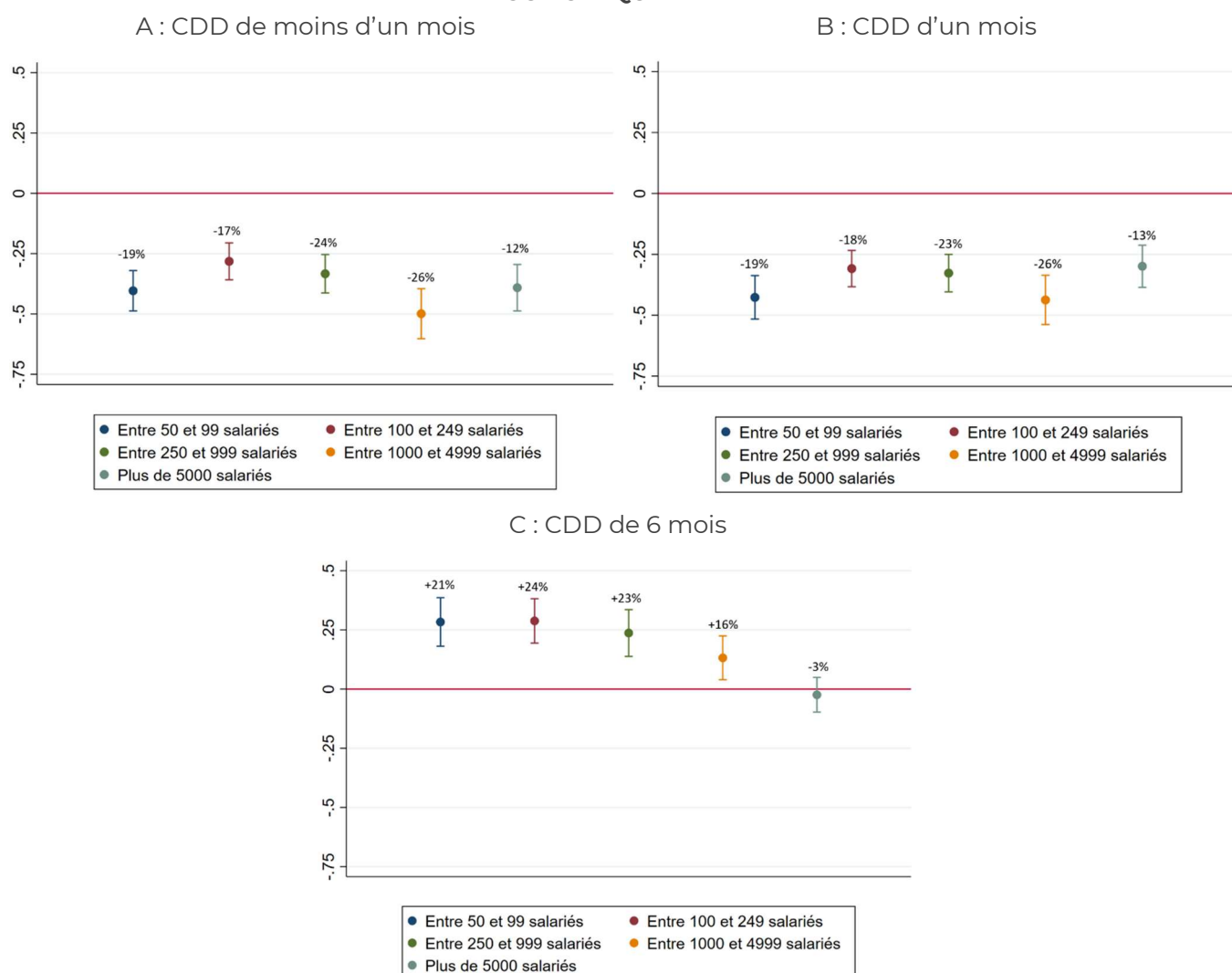
FIGURE 8 – DÉCOMPOSITION DES EFFETS ESTIMÉS PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE ET EFFET SPÉCIFIQUE EN % POUR CHAQUE PROFESSION



Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés et plus, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Voir la section IV pour une définition détaillée de l'échantillon.

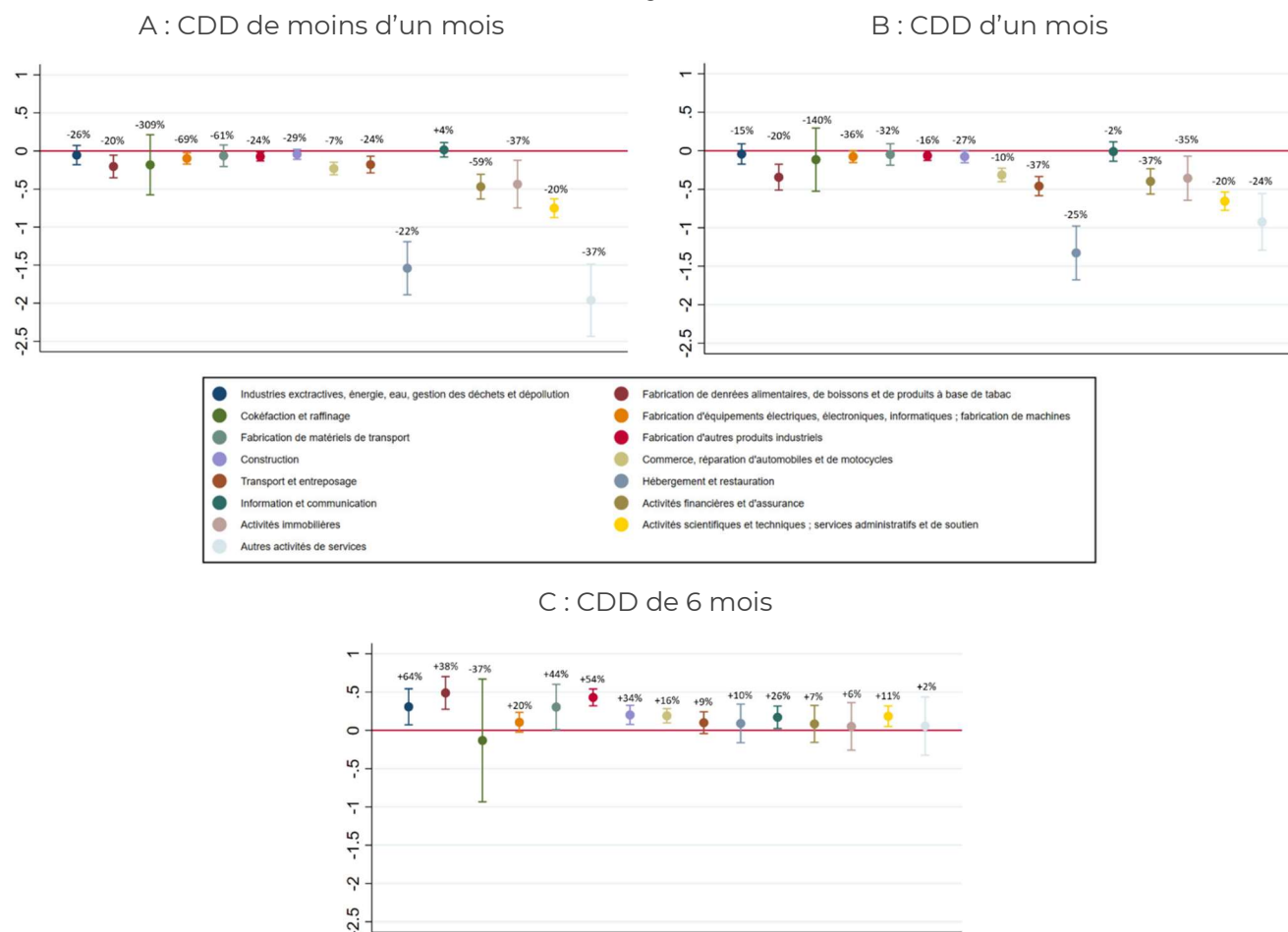
Note : chaque sous-figure montre, pour une durée de CDD, le coefficient associé à cette durée lorsqu'on estime l'effet de la réforme en considérant dans la variable d'intérêt le nombre de jours d'embauche de la catégorie socio-professionnelle considérée au lieu du nombre de jours d'embauche total de l'établissement. Ainsi, dans chaque sous-figure, un coefficient correspond à une estimation différente, et les coefficients de même couleur des différentes sous-figures sont issus de la même régression. Les coefficients associés aux durées autres que moins d'un mois, 1 mois et 6 mois sont également estimés dans ces régressions mais non montrés ici. Chaque barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé. Les effets en pourcentage correspondent au rapport entre le coefficient et la moyenne de la variable dépendante pour les CDD de la même durée.

FIGURE 9 – DECOMPOSITION DES EFFETS ESTIMÉS PAR TAILLE D'ENTREPRISE ET EFFET SPECIFIQUE EN % POUR CHAQUE TAILLE

Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés et plus, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Voir la section IV pour une définition détaillée de l'échantillon.

Note : chaque sous-figure montre, pour une durée de CDD, le coefficient associé à cette durée lorsqu'on restreint l'échantillon aux établissements d'une tranche d'effectif d'entreprise donnée. Ainsi, dans chaque sous-figure, un coefficient correspond à une estimation différente, et les coefficients de même couleur des différentes sous-figures sont issus de la même régression. Les coefficients associés aux durées autres que moins d'un mois, 1 mois et 6 mois sont également estimés dans ces régressions mais non montrés ici. Chaque barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé. Les effets en pourcentage correspondent au rapport entre le coefficient et la moyenne de la variable dépendante pour les CDD de la même durée et de la même tranche de taille d'entreprise.

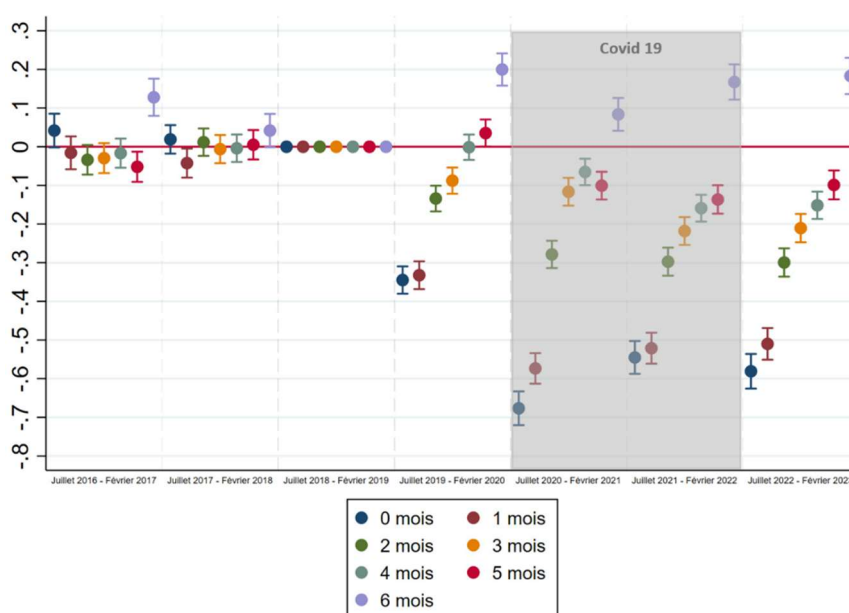
FIGURE 10 – DECOMPOSITION DES EFFETS ESTIMÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET EFFET SPECIFIQUE EN % POUR CHAQUE SECTEUR

Source : MMO, traitement auteurs.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés et plus, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Voir la section IV pour une définition détaillée de l'échantillon.

Note : chaque sous-figure montre, pour une durée de CDD, le coefficient associé à cette durée lorsqu'on restreint l'échantillon aux établissements d'un secteur donné. Ainsi, dans chaque sous-figure, un coefficient correspond à une estimation différente, et les coefficients de même couleur des différentes sous-figures sont issus de la même régression. Les coefficients associés aux durées autres que moins d'un mois, 1 mois et 6 mois sont également estimés dans ces régressions mais non montrés ici. Chaque barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé. Les effets en pourcentage correspondent au rapport entre le coefficient et la moyenne de la variable dépendante pour les CDD de la même durée et du même secteur.

FIGURE 11 – EFFET DE LA RÉFORME À PLUS LONG TERME



Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés et plus, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Voir la section IV pour une définition détaillée de l'échantillon.

Note : cette figure est similaire à la Figure 6A, avec la seule différence qu'elle est issue d'estimations incluant deux périodes post-réforme supplémentaires : juillet 2020-février 2021 et juillet 2021-février 2022.

4. Effets de la réforme de 2009

Nous cherchons également à évaluer la réforme de 2009, qui modifie la durée d'affiliation minimale pour les ouvertures de droit, en sens inverse de la réforme de 2019 : cette durée passe de 6 mois sur les 22 derniers à 4 mois sur les 28 derniers à partir des fins de contrat du 1^{er} avril 2009 (les droits n'étant pas rechargeables avant comme après cette réforme, la durée d'affiliation minimale pour rechargement n'existe pas)²⁵. L'intérêt est d'évaluer dans quelle mesure cette réforme a des effets symétriques à celle de 2019 en ce qui concerne les ouvertures de droits.

Pour cela, nous appliquons la même méthodologie que précédemment, que ce soit en termes de spécification que de restrictions d'échantillon²⁶. Les données utilisées dans cet exercice sont également les MMO. La période étudiée ici (2006-2014) est antérieure à l'alimentation des MMO par la DSN, et les données proviennent de l'enquête trimestrielle de déclaration mensuelle des mouvements de main d'œuvre (DMMO), obligatoires pour les établissements de 50 salariés et plus, et de l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO) pour les établissements de 1 à 49 salariés²⁷. Les résultats obtenus ne permettent pas de tirer de conclusions. Nous observons un effet négatif sur les CDD de 6 mois, mais qui ne persiste pas, et les coefficients placebos sur les CDD de 6 mois sont estimés de manière relativement imprécise. Les coefficients pré-réforme sont souvent significatifs, et ceux post-réforme sont relativement instables entre les périodes (Figure 12).

Brébion et al. (2025) évaluent également cette réforme avec les mêmes données, et concluent à une hausse de 11 % des contrats de 4 mois par rapport aux contrats de 3 mois, et à une absence d'effets clairs sur les contrats de 6 mois par rapport à ceux de 5 mois. Nous reproduisons la méthodologie de Brébion et al. (2025) (spécification et échantillon), qui

²⁵ Cette réforme de 2009 modifie également la durée potentielle d'indemnisation. Voir la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage, ainsi que l'arrêté du 30 mars 2009 portant agrément de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage et de son règlement général annexé.

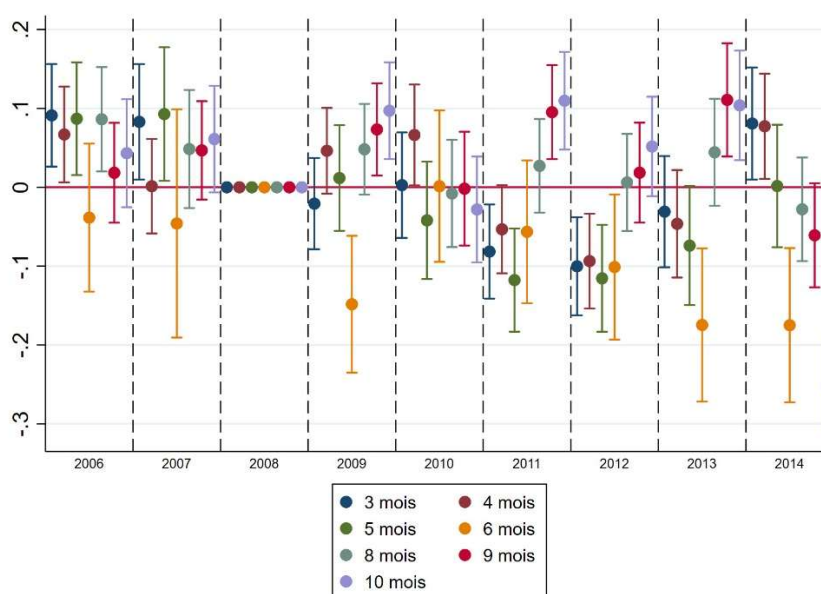
²⁶ On recense néanmoins deux différences. D'une part, nous supposons que la durée prévisionnelle, non renseignée dans les MMO avant le troisième trimestre 2015, correspond à la durée réalisée. D'autre part, nos périodes, allant de juillet à février du fait du contexte spécifique de la réforme de 2019, sont ici des années civiles. Les contrats les plus anciens parmi ceux concernés par la réforme datent d'octobre 2008 mais la réforme a été agréée par l'état en février 2009. L'année civile constitue donc une bonne approximation, et nous regardons ici les effets sur plusieurs années. De plus, parce que disposant de périodes de 12 mois, nous ne nous limitons pas aux contrats de moins de 8 mois. Les effets sur les durées de moins de 3 mois ne sont néanmoins pas inclus, leur estimation donnant des valeurs aberrantes en pré-réforme écrasant les autres effets.

²⁷ L'échantillon obtenu après toutes les restrictions comprend 37 473 établissements et environ 240 000 embauches en CDD de 3 à 10 mois par an.

diffère de la nôtre sur trois aspects principaux. Premièrement, la variable dépendante est le nombre d'embauches, sans le rapporter à la taille de l'établissement. Deuxièmement, l'analyse porte sur des durées de contrats réalisées et non prévisionnelles, et une embauche est en conséquence associée à sa date de fin de contrat et non à sa date de début²⁸. Troisièmement, sont estimés les effets sur une seule durée de CDD par rapport à une autre, et non simultanément les effets sur plusieurs durées par rapport à une même référence²⁹.

En cohérence avec Brébion et al. (2025), la *Figure 13A* suggère un effet positif de la réforme de 2009 sur les CDD de 4 mois par rapport à ceux de 3 mois, avec néanmoins un coefficient pré-réforme négatif et significatif. Lorsque dans ce même cadre, nous estimons simultanément des effets sur plusieurs durées, avec 7 mois en référence, les effets sont très bruités, notamment en pré-réforme, et il n'est pas possible de conclure à un effet spécifique sur les contrats de 4 mois qui serait lié à la réforme (*Figure 13B*).

FIGURE 12 – EFFETS DE LA RÉFORME DE 2009



Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : champ analogue à l'échantillon d'analyse de la réforme de 2019, pour la réforme de 2009 (voir le texte pour plus de détails).

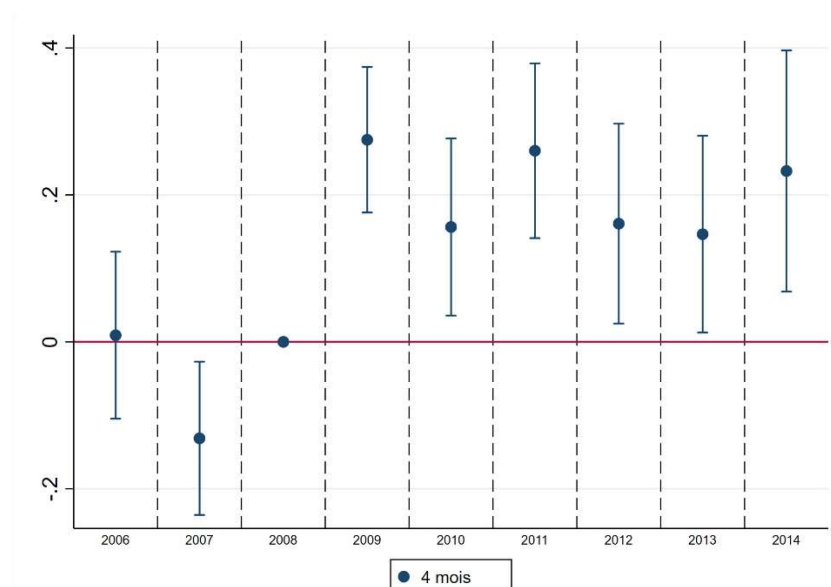
Note : Les points correspondent aux coefficients β_{ik} de notre régression en différence de différences, appliquée à la réforme de 2009. Ils mesurent l'évolution des embauches en CDD pour chaque durée entre 3 et 10 mois, par rapport à celle des CDD de 7 mois. Chaque barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé. Les années 2006 et 2007 correspondent aux coefficients pré-réforme (« effets placebo »). L'année 2008 est la période de référence. Les années à partir de 2009 sont les périodes post-réforme.

²⁸ Ainsi, l'année t correspond à la période entre le 1^{er} avril de l'année t et le 31 mars de l'année $t + 1$.

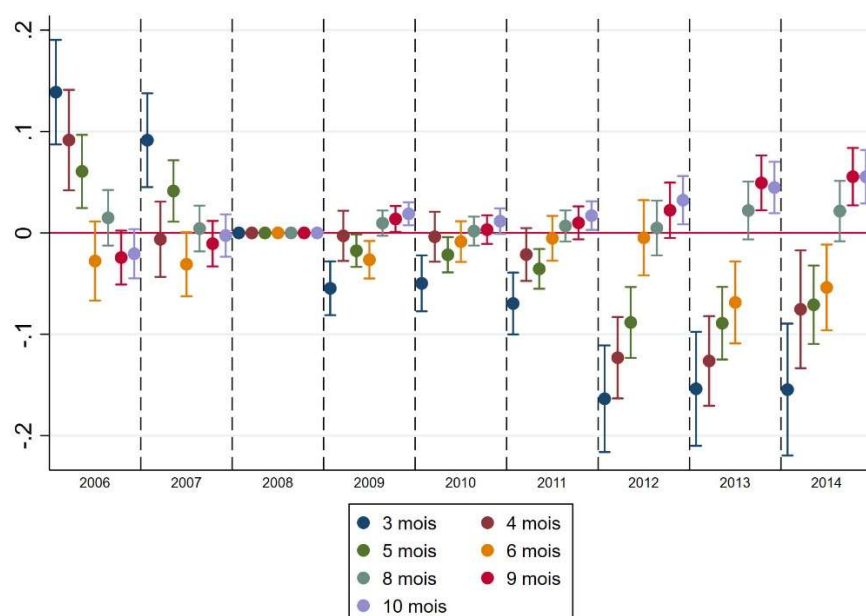
²⁹ Brébion et al. (2025) incluent des effets fixes établissements, tandis que nous incluons des effets fixes établissement*durée de CDD. Pour la reproduction de Brébion et al. (2025), nous appliquons quand même des effets fixes établissement*durée, des effets fixes établissement donnant des résultats bien plus bruités. De plus, l'échantillon de Brébion et al. (2025) pour les effets sur les CDD de 4 mois se compose des établissements ayant réalisé au moins une embauche sous la forme d'un CDD de 3 ou 4 mois en pré-réforme.

FIGURE 13 – EFFETS DE LA RÉFORME DE 2009 – MÉTHODOLOGIE DE BRÉBION ET AL. (2025)

A : CDD de 4 mois par rapport à 3 mois



B : effets sur plusieurs durées



Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : a. France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Établissements ayant connu au moins une fin de contrat de 3 mois ou 4 mois avant la réforme.

b. France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Établissements ayant connu au moins une fin de contrat de 3 mois à 10 mois avant la réforme.

Note : Les points correspondent aux coefficients β_{ik} de notre régression en différence de différences, appliquée à la réforme de 2009. Dans la Figure 13A, ils mesurent l'évolution des embauches en CDD de 4 mois, par rapport à celle des CDD de 3 mois. Dans la Figure 13B, ils mesurent l'évolution des embauches en CDD pour chaque durée entre 3 et 10 mois, par rapport à celle des CDD de 7 mois. Chaque barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé. Les années 2006 et 2007 correspondent aux coefficients pré-réforme (« effets placebo »). L'année 2008 est la période de référence. Les années à partir de 2009 sont les périodes post-réforme.

Le fait que ces différentes méthodologies semblent ne pas être valides pour la réforme de 2009 peut provenir soit du contexte spécifique (notamment la crise de 2008), soit des données MMO, non-exhaustives pour ces années-là, avec des enjeux de représentativité des établissements et de leurs déclarations, ayant donné lieu à de nombreux retraitements de réropolation (Milin, 2018).

VI. CONCLUSION

Cette étude évalue les effets sur la durée à l'embauche en CDD d'une hausse de la durée minimale d'emploi pour l'éligibilité aux indemnités chômage. À partir d'une évaluation sur données administratives (sur les entreprises de plus de 50 salariés) appliquée à la réforme de 2019 de la condition d'affiliation minimale, nous montrons que les critères d'éligibilité en termes de durée minimale d'emploi peuvent avoir des effets importants sur la distribution des durées de CDD. Plus précisément, un allongement de la durée minimale d'affiliation allonge en moyenne la durée des contrats à l'embauche. Ces substitutions de contrat ne semblent cependant pas se passer au niveau de l'entreprise car elles n'ont pas lieu dans les mêmes secteurs.

Ces résultats illustrent la prise en compte de la réglementation d'assurance chômage dans la définition des termes de certains contrats de travail. Nous trouvons également que l'allongement de la durée minimale d'affiliation tel qu'implémenté dans la réforme de 2019 réduit au total le nombre de jours de contrats prévus dans les embauches, ce qui suggérerait que cette prise en compte de la durée d'affiliation minimale est un coût pour les entreprises agissant au détriment de certaines opportunités d'emploi.

Ce travail ouvre plusieurs perspectives de recherche, relatives notamment aux processus sous-jacents. Ces effets peuvent se matérialiser dès les durées de CDD indiquées sur les fiches de poste comme durant la négociation entre l'employeur et le candidat. Ils peuvent également s'accompagner de contreparties sur d'autres dimensions, comme la rémunération, dont nous ne disposons pas dans les données utilisées, mais qui pourraient être étudiées dans des travaux ultérieurs.

VII. BIBLIOGRAPHIE

- Albanese, A., Picchio, M., & Ghirelli, C. (2020). Timed to say goodbye: does unemployment benefit eligibility affect worker layoffs?. *Labour Economics*, 65, 101846.
- Bottasso, A., Bratti, M., Cardullo, G., Conti, M., & Sulis, G. (2025). Labor market regulations and firm adjustments in skill demand. *Journal of Public Economics*, 242, 105292.
- Beaumont, P. H., Luciani, A., & Slimani Houti, I. (2016). Prime à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises : une première évaluation à partir des déclarations d'embauche. *Insee Analyses*, 29.
- Brébion, C., Briole, S., & Khoury, L. (2025). Unemployment Insurance Eligibility and Employment Duration.
- Brembilla, L., Pariset, C., Savary, K. (2024). Impact de la réforme de la condition d'affiliation minimale à l'Assurance chômage sur les comportements de retour à l'emploi et d'inscription à France Travail (ex-Pôle emploi). *Document d'études de la Dares*, 273.
- Cahuc, P., Charlot, O., & Malherbet, F. (2016). Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover. *International Economic Review*, 57(2), 533-572.
- Comité d'évaluation de la réforme de l'Assurance chômage initiée en 2019. (2025). Rapport final. *Dares*.
- Cahuc, P., Charlot, O., Malherbet, F., Benghalem, H., & Limon, E. (2020). Taxation of temporary jobs: good intentions with bad outcomes?. *The Economic Journal*, 130(626), 422-445.
- Le Barbanchon, T., Schmieder, J., & Weber, A. (2024). Job search, unemployment insurance, and active labor market policies. In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 5, pp. 435-580). Elsevier.
- Martins, P. S. (2021). Working to get fired? Unemployment benefits and employment duration. *Journal of Policy Modeling*, 43(5), 1016-1030.
- Milin, K. (2018). Reconstitution des mouvements de main-d'œuvre depuis 1993: guide méthodologique. *Document d'études de la Dares*, 121.
- Rebollo-Sanz, Y. (2012). Unemployment insurance and job turnover in Spain. *Labour Economics*, 19(3), 403-426.
- Van Doornik, B., Schoenherr, D., & Skrastins, J. (2023). Strategic formal layoffs: Unemployment insurance and informal labor markets. *American Economic Journal: Applied Economics*, 15(1), 292-318.

VIII. ANNEXES**TABLEAU A1 – DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON DES ÉTABLISSEMENTS NON ÉLIGIBLES À LA PRIME À L'EMBAUCHE DE 2016**

Nombre d'établissements	18 993	
Nombre d'embauches de CDD de 0 mois	1 084 509	79.4 %
Nombre d'embauches de CDD de 1 mois	143 616	10.5 %
Nombre d'embauches de CDD de 2 mois	50 004	3.7 %
Nombre d'embauches de CDD de 3 mois	29 311	2.1 %
Nombre d'embauches de CDD de 4 mois	20 162	1.5 %
Nombre d'embauches de CDD de 5 mois	13 865	1.0 %
Nombre d'embauches de CDD de 6 mois	16 584	1.2 %
Nombre d'embauches de CDD de 7 mois	7 322	0.5 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 0 mois	8 268 928	26.9 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 1 mois	5 951 436	19.4 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 2 mois	3 639 253	11.8 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 3 mois	3 048 380	9.9 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 4 mois	2 705 638	8.8 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 5 mois	2 310 832	7.5 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 6 mois	3 171 937	10.3 %
Nombre d'embauches en nombre de jours de CDD de 7 mois	1 653 442	5.4 %
Effectif de l'établissement - Moyenne	224	
Effectif de l'établissement - P25	73	
Effectif de l'établissement - P50	120	
Effectif de l'établissement - P75	254	
Effectif de l'entreprise - Moyenne	23 259	
Effectif de l'entreprise - P25	710	
Effectif de l'entreprise - P50	2353	
Effectif de l'entreprise - P75	12 630	

Source : MMO, traitement des auteurs.

Champ : champ du Tableau 2 restreint aux établissements des entreprises non éligibles à l'aide à l'embauche mise en place en 2016.

Lecture : En 2018, 79 % des embauches en CDD de moins de 8 mois sont des embauches de moins d'un mois. En nombre de jours, cette part correspond à 27 %.

TABLEAU A2 – EFFETS DE LA RÉFORME PAR DURÉE DE CDD – DÉTAIL DES COEFFICIENTS ET DES ÉCARTS-TYPE

	A : échantillon d'analyse	B : établissements non éligibles à la prime à l'embauche de 2016
07/2016-02/2017 * CDD 0 mois	0.0455* (0.0239)	0.0132 (0.0307)
07/2017-02/2018 * CDD 0 mois	0.0121 (0.0205)	-0.0127 (0.0285)
07/2019-02/2020 * CDD 0 mois	-0.374*** (0.0202)	-0.303*** (0.0273)
07/2016-02/2017 * CDD 1 mois	-0.00282 (0.0239)	0.0110 (0.0288)
07/2017-02/2018 * CDD 1 mois	-0.0497** (0.0210)	-0.0588** (0.0274)
07/2019-02/2020 * CDD 1 mois	-0.365*** (0.0203)	-0.262*** (0.0250)
07/2016-02/2017 * CDD 2 mois	-0.0363* (0.0209)	-0.0573** (0.0250)
07/2017-02/2018 * CDD 2 mois	0.00590 (0.0196)	-0.0253 (0.0251)
07/2019-02/2020 * CDD 2 mois	-0.143*** (0.0188)	-0.0886*** (0.0231)
07/2016-02/2017 * CDD 3 mois	-0.0141 (0.0212)	-0.000490 (0.0257)
07/2017-02/2018 * CDD 3 mois	0.000110 (0.0202)	-0.0230 (0.0249)
07/2019-02/2020 * CDD 3 mois	-0.0976*** (0.0186)	-0.00735 (0.0223)
07/2016-02/2017 * CDD 4 mois	-0.0192 (0.0209)	0.00452 (0.0242)
07/2017-02/2018 * CDD 4 mois	-0.00644 (0.0199)	-0.0211 (0.0243)
07/2019-02/2020 * CDD 4 mois	-0.0194	0.0351*

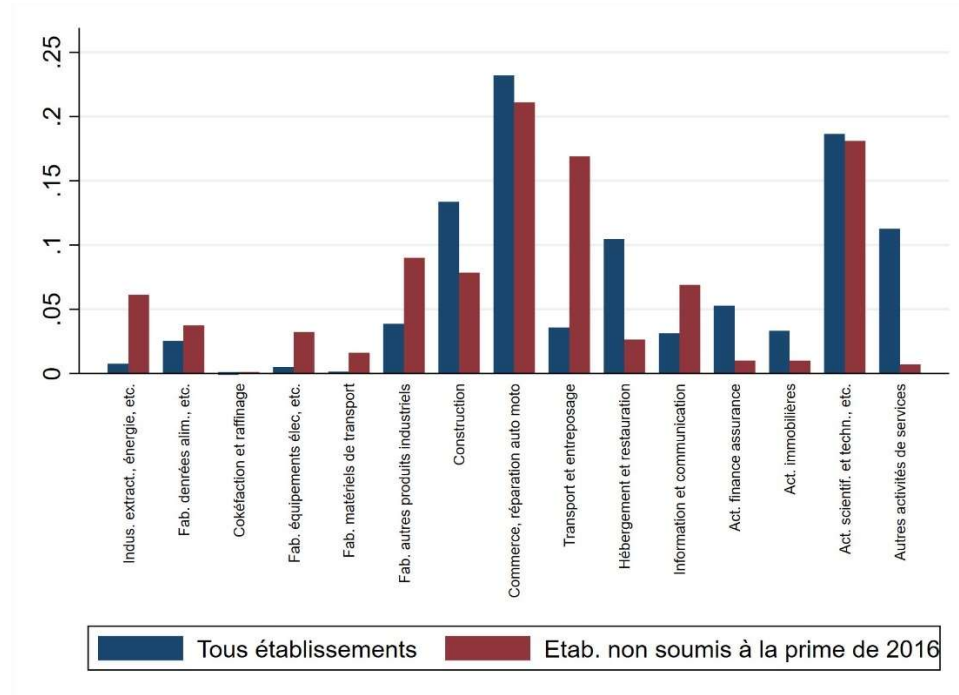
	(0.0188)	(0.0211)
07/2016-02/2017 * CDD 5 mois	-0.0543**	-0.0313
	(0.0218)	(0.0241)
07/2017-02/2018 * CDD 5 mois	0.00244	0.00861
	(0.0212)	(0.0272)
07/2019-02/2020 * CDD 5 mois	0.0144	0.0411*
	(0.0200)	(0.0229)
07/2016-02/2017 * CDD 6 mois	0.142***	0.0189
	(0.0261)	(0.0289)
07/2017-02/2018 * CDD 6 mois	0.0456*	-0.0128
	(0.0237)	(0.0282)
07/2019-02/2020 * CDD 6 mois	0.211***	0.150***
	(0.0231)	(0.0271)
07/2016-02/2017	0.0407***	0.0160
	(0.0149)	(0.0163)
07/2017-02/2018	0.0641***	0.0666***
	(0.0145)	(0.0179)
07/2019-02/2020	-0.0402***	-0.0639***
	(0.0139)	(0.0154)
Constante	1.171***	1.001***
	(0.00315)	(0.00405)
N	1201920	471904

Note : Ce tableau montre les coefficients de la régression de la Figure 6. Écarts types entre parenthèses ; p-values inférieures à 0.1(*), 0.05(**) et 0.01(***).

**TABEAU A3 – EFFETS DE LA RÉFORME SUR LE TOTAL DES EMBAUCHES DE CDD DE MOINS DE 7 MOIS –
DÉTAIL DES COEFFICIENTS ET DES ÉCARTS-TYPE**

07/2016-02/2017	0.061 (0.114)
07/2017-02/2018	0.0100 (0.109)
07/2019-02/2020	-0.774*** (0.105)
N	1201920

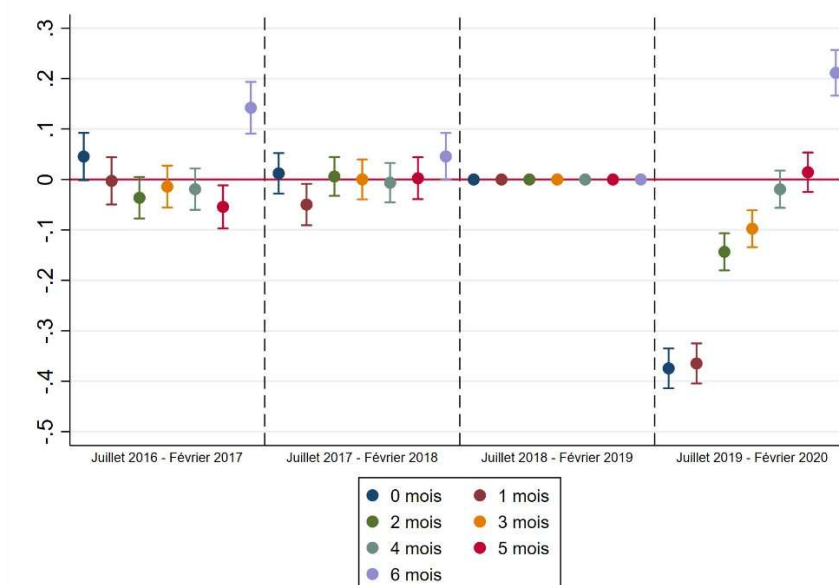
Note : Ce tableau montre les coefficients de la Figure 7. Écarts types entre parenthèses ; p.values inférieures à 0.1(*), 0.05(**) et 0.01(***).

**FIGURE A1 – PART DE CHAQUE SECTEUR DANS NOTRE ÉCHANTILLON RESTREINT AUX ÉTABLISSEMENTS
NON ÉLIGIBLES À L'AIDE DE 2016, ET DANS L'ENSEMBLE DES ÉTABLISSEMENTS DU CHAMP MMO**

Source : MMO, traitement des auteurs.

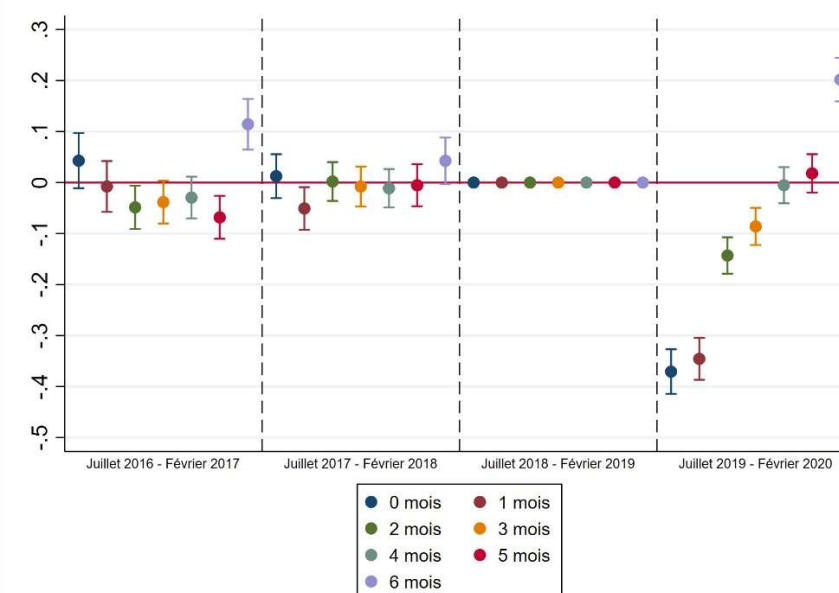
Champ : « Tous établissements » : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage ; « Etab. non soumis à la prime de 2016 » : échantillon d'analyse défini à la section IV, restreint aux établissements des entreprises non-éligibles à l'aide à l'embauche mise en place en 2016.

Lecture : En 2018, le secteur de la construction représente 13 % des établissements du champ « Tous établissements » tandis qu'il représente 8 % des établissements du champ « Etab. non soumis à la prime de 2016 ».

FIGURE A2 – EFFETS DE LA RÉFORME PAR DURÉE DE CDD – CONTRÔLES SECTEUR*PÉRIODE

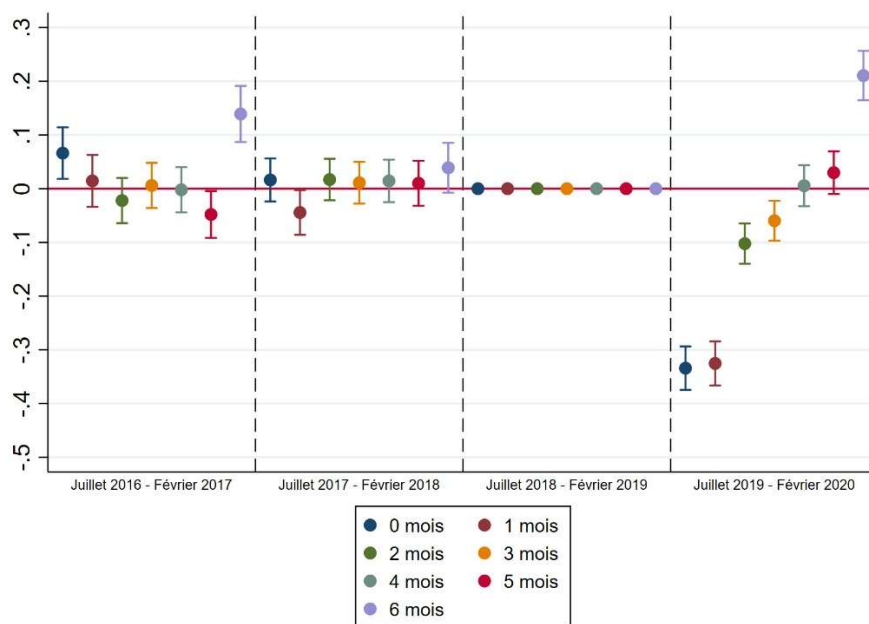
Source : MMO, traitement des auteurs.

Note : cette figure est similaire à la Figure 6A, avec la différence que des termes d'interaction secteur*période sont ajoutés dans les régressions.

FIGURE A3 – EFFETS DE LA RÉFORME PAR DURÉE DE CDD – EFFETS FIXES ÉTABLISSEMENT

Source : MMO, traitement des auteurs.

Note : cette figure est similaire à la Figure 6A, avec la différence que les effets fixes établissement*durée de CDD sont remplacés par des effets fixes établissement.

FIGURE A4 – EFFETS DE LA RÉFORME PAR DURÉE DE CDD – *PANEL CYLINDRÉ*

Source : MMO, traitement des auteurs.

Note : cette figure est similaire à la Figure 6A, avec la différence que le panel est cylindré.



ÉVALUATION DE LA NOUVELLE CONDITION D'OUVERTURE DE DROIT : QUELS EFFETS SUR LA DURÉE DES CONTRATS ?

Document d'étude

Septembre 2026

Brice Fabre
Justine Obser

Unédic

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

unedic.org

