

RÉFORME 2019-2021

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

Synthèse

Septembre 2026

La réforme de l'Assurance chômage de 2019-2021 visait à encourager l'emploi durable, réduire les contrats courts et améliorer la situation financière du régime. Après une entrée en vigueur partielle en 2019 suivie de plusieurs reports et modifications liés à la crise de la Covid, la plupart de ces mesures sont entrées en vigueur fin 2021. Cette réforme comprend quatre volets principaux : une augmentation du nombre d'heures travaillées nécessaires pour ouvrir des droits à l'Assurance chômage, une modification du mode de calcul des allocations, une dégressivité des allocations pour les hauts revenus, et une modulation des cotisations patronales en fonction de l'usage des contrats courts via un système de bonus-malus. Plusieurs travaux d'évaluation, portant essentiellement sur le calcul de l'allocation, la dégressivité et le bonus-malus, ont fait l'objet de publications au printemps 2025¹. Le travail synthétisé ici se focalise sur le premier de ces volets : la durée minimale d'affiliation qui est passée, au 1^{er} novembre 2019, de 4 mois à 6 mois pour les ouvertures de droit, et de 1 mois à 6 mois pour les rechargements.

Le présent document résume les résultats de l'évaluation des effets de cette réforme sur la durée des contrats, qui s'est intéressée aux effets sur les durées des contrats à durée déterminée (CDD) telles que définies au moment de la signature du contrat. Les résultats et la méthodologie sont détaillés dans un document d'étude².

¹ Voir [les autres travaux de l'Unédic sur cette réforme](#), ainsi que le [rapport du comité d'évaluation](#) de cette réforme, piloté par la Dares.

² Voir le [document d'étude](#) qui détaille ce travail.

L'hypothèse de départ est qu'un contrat dont la durée permet de remplir la condition d'éligibilité à l'Assurance chômage est plus attractif qu'un contrat dont la durée ne suffit pas pour ouvrir ou recharger un droit. Nous nous demandons si les employeurs ou les demandeurs d'emploi prennent cette considération en compte. Si tel est le cas, on s'attend à ce que cela se voie dans les durées de contrat proposées et acceptées. Plus précisément, si ce facteur est pris en compte, le passage de 4 mois à 6 mois de la durée d'affiliation minimale pour ouvrir un droit devrait augmenter le nombre d'embauches en CDD de 6 mois au détriment des embauches en CDD plus courts, et le passage de 1 mois à 6 mois de la durée d'affiliation minimale pour recharger un droit devrait baisser le nombre d'embauches en contrats de 1 mois et moins, au profit des contrats de 2 mois à 6 mois. La combinaison de ces deux effets donnerait une hausse des embauches en CDD de 6 mois, une baisse des embauches en CDD de 1 mois ou moins. L'effet sur les CDD de 2 à 5 mois est en revanche ambigu.

À retenir

Afin d'évaluer empiriquement les effets de la réforme des conditions d'ouverture de droit chômage, nous mobilisons une **méthode économétrique de différence de différences** comparant l'évolution des embauches en CDD selon la durée des contrats.

Nos résultats suggèrent que **l'allongement de 4 à 6 mois des durées d'affiliation minimale pour ouvrir des droits à l'Assurance chômage, intervenu en 2021, a allongé en moyenne la durée des CDD** et a par ailleurs **réduit le nombre de jours total d'embauche en CDD de moins de 6 mois**. Les estimations obtenues sont robustes à de nombreuses spécifications et vérifications empiriques.

- Le passage de 1 mois à 6 mois de la durée minimale pour recharger un droit et de 4 mois à 6 mois pour ouvrir un droit initial a **baissé en moyenne de 19 % les « jours d'embauche » des CDD d'un mois et moins et augmenté en moyenne de 19 % ceux des CDD de 6 mois** sur la période qui a immédiatement succédé la mise en place de la réforme et précédé la crise Covid. Nous appelons « nombre de jours d'embauche » le nombre de jours de contrat en CDD prévu au moment de la signature du contrat.
- **Le nombre de jours d'embauche des CDD de moins de 6 mois baisse de 9 %, soit une baisse du nombre de jours d'embauche correspondant à 0,3 % de l'emploi salarié total.** Ce résultat peut s'interpréter par le fait que la prise en compte de la réglementation d'assurance chômage dans les termes du contrat de travail serait un coût pour l'employeur agissant au détriment de certaines opportunités d'emploi.

Les effets sur les différentes durées ne concernent pas les mêmes secteurs en moyenne : alors que la baisse du nombre de CDD d'un mois et moins concerne essentiellement les services, la hausse des CDD de 6 mois concerne majoritairement l'industrie.

Ces résultats présentent cependant quelques limites liées principalement aux données disponibles et à la fenêtre temporelle contrainte par la crise Covid : elle est mesurée à partir de contrats de travail des **entreprises de 50 salariés et plus du secteur privé et n'incluent pas l'intérim**.

Méthodologie

La réforme de 2019-2021 de la condition d'ouverture de droit allonge les durées d'affiliation minimale (à la fois celle pour ouvrir un nouveau droit et celle pour pouvoir recharger un droit). Cette réforme est entrée en vigueur au 1^{er} novembre 2019. Elle a été amendée au cours de l'été 2020 du fait de la crise sanitaire puis mise en œuvre dans son intégralité en décembre 2021 (voir le [Tableau 1](#) pour le détail). **Nous estimons ici les effets de la mesure entrée en vigueur au 1^{er} novembre 2019 sur la durée des contrats à l'embauche par une analyse économétrique, qui consiste à comparer l'évolution des durées de CDD de 6 mois ou moins à celle des CDD de 7 mois.** Cette méthode par « différence de différences » part de l'hypothèse que les CDD de 6 mois ou moins auraient évolué de la même manière que les CDD de 7 mois en l'absence de réforme et que la réforme ne joue pas sur le recours par les entreprises à des contrats de durée de 7 mois et plus. Nous comparons ainsi les évolutions sur une fenêtre temporelle autour de la mise en place de la nouvelle durée minimale d'affiliation et lors des années non concernées par la réforme (tests « placebo »). Cette approche vise à estimer un effet qui soit la conséquence de la réforme elle-même et non pas d'autres facteurs qui pourraient lui être corrélés.

TABLEAU 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 le 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.

Nous considérons ici les durées prévisionnelles de CDD *i.e.* les durées définies au moment de la signature du contrat. Nous estimons les effets de la réforme sur le ratio entre le nombre de jours de travail associés aux embauches en CDD de cette durée, et l’effectif de référence de l’établissement. Nous nous intéressons au nombre de jours d’embauche et non au nombre de contrats afin d’obtenir des effets comparables entre différentes durées de CDD. Les effets estimés de la réforme sur ce rapport entre nombre de jours d’embauche et effectif de l’établissement sont ensuite exprimés en pourcentage, en les rapportant à la moyenne constatée dans l’échantillon.

Nous implémentons cette méthodologie en mobilisant les données de Mouvements de Main-d’œuvre (MMO) produites par la Dares à partir des déclarations sociales nominatives (DSN). Ces données couvrent le secteur privé, hors intérim, et hors agriculture et particuliers employeurs. Nous nous intéressons aux établissements de 50 salariés et plus (37 % de l’emploi salarié en ETP en 2018), les établissements de moins de 50 salariés étant entrés plus tardivement dans la DSN. Nous excluons les intermittents du spectacle (non concernés par la réforme) et le secteur « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale », qui connaît avant la réforme une évolution très spécifique du nombre de CDD.

Notre échantillon se compose au total de 49 332 établissements. Notre fenêtre d’observation est limitée de juillet N à février N+1 à cause des contraintes de calendrier imposées par la mise en place de la réforme : notre période post-réforme comprend les contrats signés après juillet 2019 donc impactés par la réforme car cette dernière s’applique aux fins de contrats intervenant à partir du 1^{er} novembre 2019, et avant le début de la crise Covid, soit février 2020. Nous comparons cette période à trois périodes équivalentes pré-réforme (juillet 2016-février 2017, juillet 2017-février 2018 et juillet 2018-février 2019). Notons que la mise en place du bonus-malus, visant à agir directement sur la durée des contrats de travail dans 7 secteurs spécifiquement, est intervenue en septembre 2022, soit bien après les périodes couvertes par la présente analyse. Les effets estimés ici ne sont donc pas liés à ce dispositif.

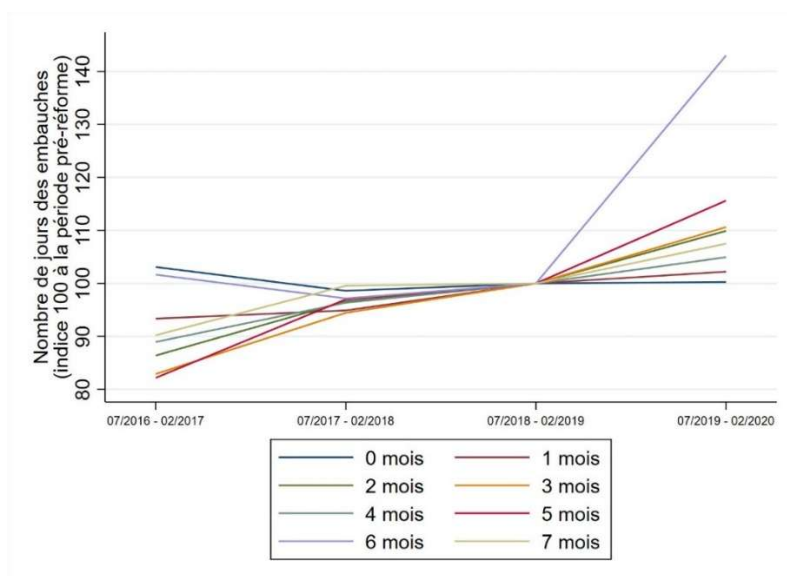
Les durées d’affiliation minimales semblent jouer un rôle important dans la définition des durées de CDD

L’évolution du nombre de jours d’embauche par durée de CDD fait apparaître une hausse marquée des jours d’embauche associés aux CDD de 6 mois et une baisse de ceux associés aux CDD d’un mois et moins, après la réforme et relativement aux autres durées (*Graphique 1*). Le *Graphique 2* montre les résultats de l’implémentation de notre méthodologie, selon lesquels **le nombre de jours d’embauche associés à des CDD d’un mois et moins baisse de 19 % du fait de la réforme, et celui associé aux CDD de 6 mois augmente de 19 %**. La somme des effets sur les différentes durées donne l’effet total sur le nombre de jours d’embauche au titre des CDD de moins de 7 mois, qui est de – 9% (*Graphique 3*). Si l’on rapporte cet effet à la part des CDD de moins de 7 mois dans l’emploi salarié total en ETP, **la réforme entrainerait une baisse du nombre de jours d’embauche correspondant à 0,3 % de l’emploi salarié total**. Les tests placebo suggèrent globalement que les embauches en CDD de moins de 7 mois évoluent sans réforme de la même manière que celles en CDD de 7 mois, à l’exception des CDD de 6 mois pour la période juillet 2016 – février 2017, ce qui peut s’expliquer par l’entrée en vigueur de la prime à l’embauche de 2016 sur les contrats d’au moins 6 mois dans les PME. En procédant aux mêmes estimations en excluant les établissements qui étaient éligibles à cette prime, nous trouvons que cet effet sur les CDD de 6 mois disparaît à la suite de cette exclusion (voir le Document d’étude pour plus de détails).

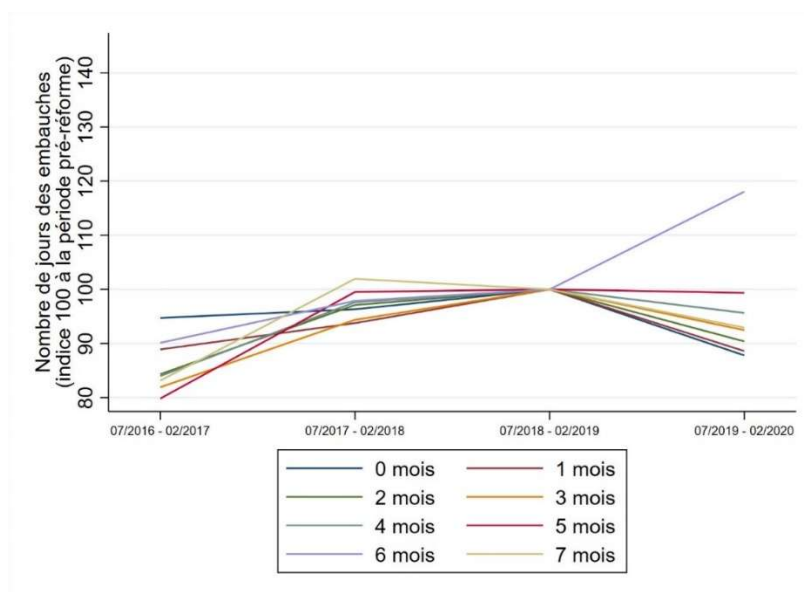
Au total, augmenter les durées d’affiliation minimale de l’Assurance chômage tend à augmenter les durées d’embauche en CDD, au détriment de l’emploi salarié total. Une interprétation possible serait que la prise en compte de ces durées minimales est un coût pour l’employeur, agissant au détriment de la rentabilité de certains emplois telle qu’appréciée par les recruteurs.

GRAPHIQUE 1 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS D'EMBAUCHE PAR DURÉE DE CDD (BASE 100 POUR CHAQUE DURÉE AVANT LA RÉFORME)

A : tous établissements



B : notre échantillon



Source : MMO, traitement des auteurs.

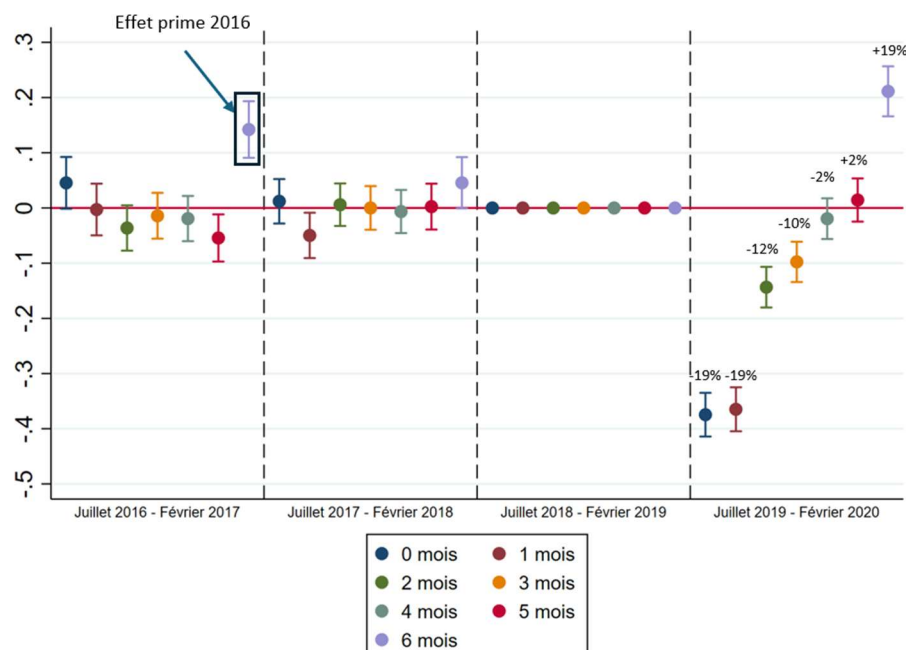
Champ : a. France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, intérim, particuliers employeurs et annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage.

b. Échantillon d'analyse : champ a. restreint aux établissements de 50 salariés et plus.

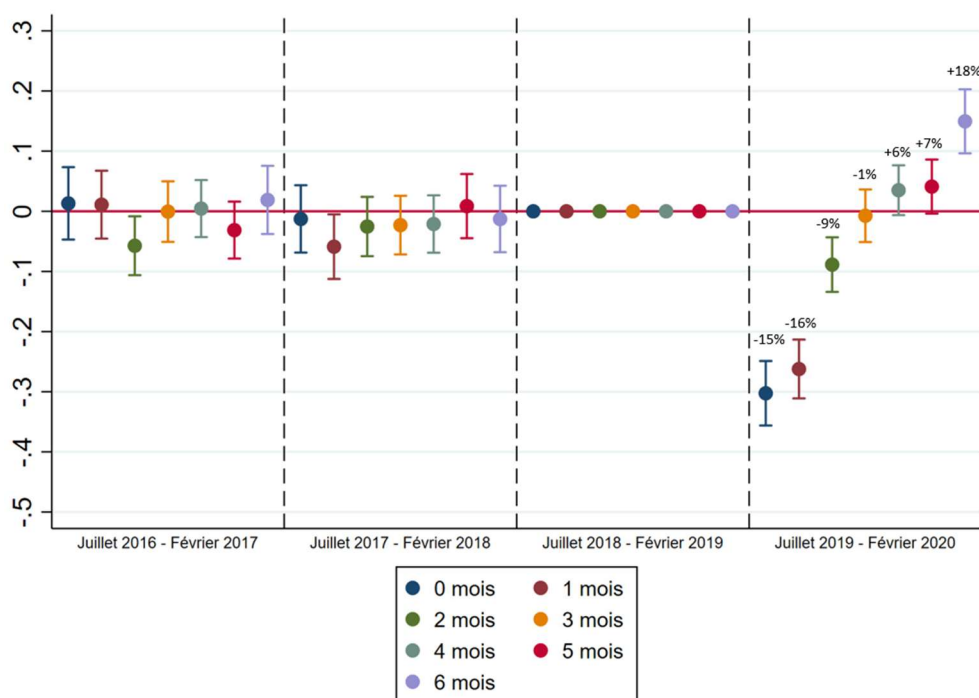
Lecture : Entre juillet 2016 et février 2017, le nombre d'embauches (en jours) des CDD de moins d'un mois est 3 % plus élevé qu'entre juillet 2018 et février 2019 pour les établissements du champ de la sous-figure a.

GRAPHIQUE 2 – EFFETS ESTIMÉS DE LA RÉFORME SUR CHAQUE DURÉE DE CDD

A : échantillon d'analyse



B : établissements non éligibles à la prime à l'embauche de 2016



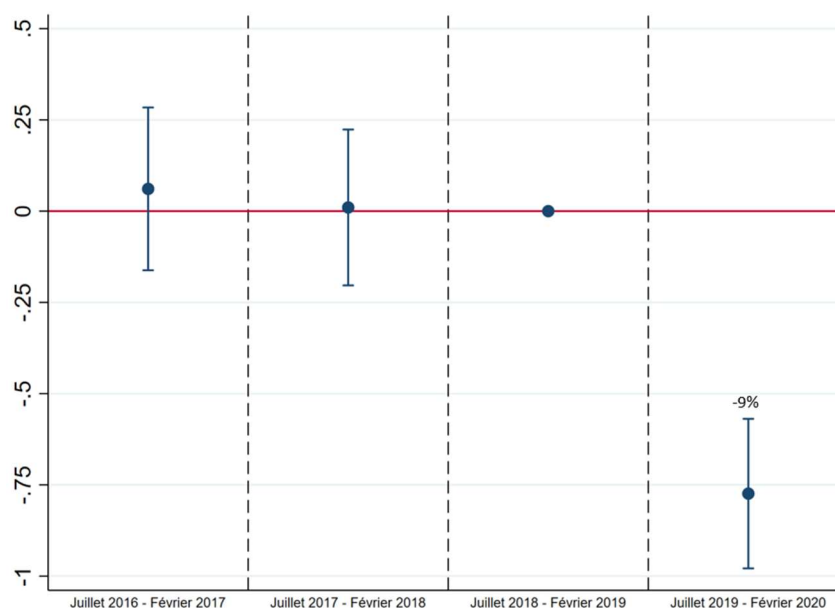
Source : MMO, traitement des auteurs.

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.

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 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. Voir le document de travail associé à cette étude pour les coefficients et écarts-type associés à cette régression, et la présentation détaillée de la spécification économétrique.

GRAPHIQUE 3 – EFFETS ESTIMÉS DE LA RÉFORME SUR L'ENSEMBLE DES 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.

Note : le coefficient d'une période donnée correspond à la somme des coefficients de la même période du Graphique 2a. Il s'agit donc de mesurer l'effet sur l'ensemble des embauches 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. Voir le document de travail associé à cette étude pour les coefficients et écarts-type associés à cette régression, et la présentation détaillée de la spécification économétrique.

La baisse des CDD d'un mois et moins et la hausse des CDD de 6 mois ne concernent en moyenne pas les mêmes établissements

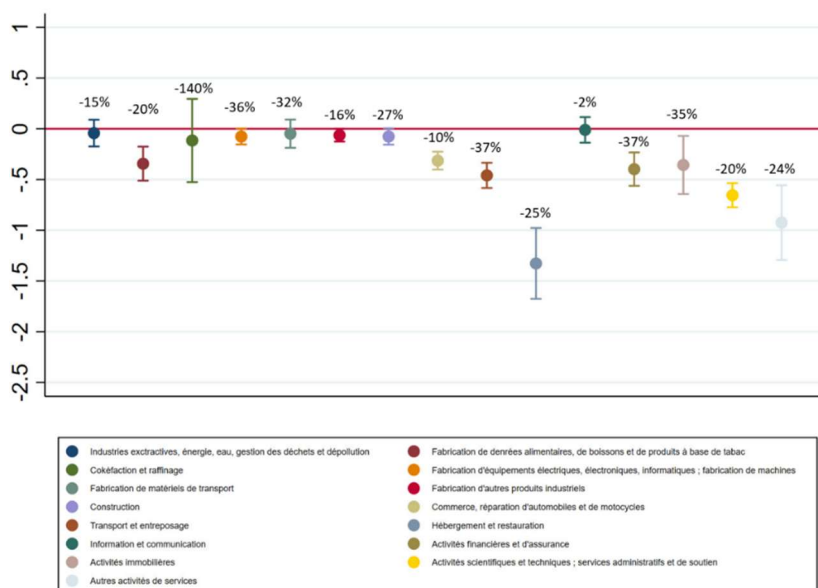
La baisse des CDD d'un mois et moins ainsi que la hausse des CDD de 6 mois sont majoritairement associées à des **embauches d'ouvriers ou employés**, du fait de la surreprésentation de ces catégories socio-professionnelles au sein des contrats de travail temporaires.

Les effets de la réforme concernent l'ensemble des classes d'effectifs d'entreprises, à l'exception de la hausse des CDD de 6 mois qui ne concerne pas les plus grandes (celles de 5 000 salariés et plus).

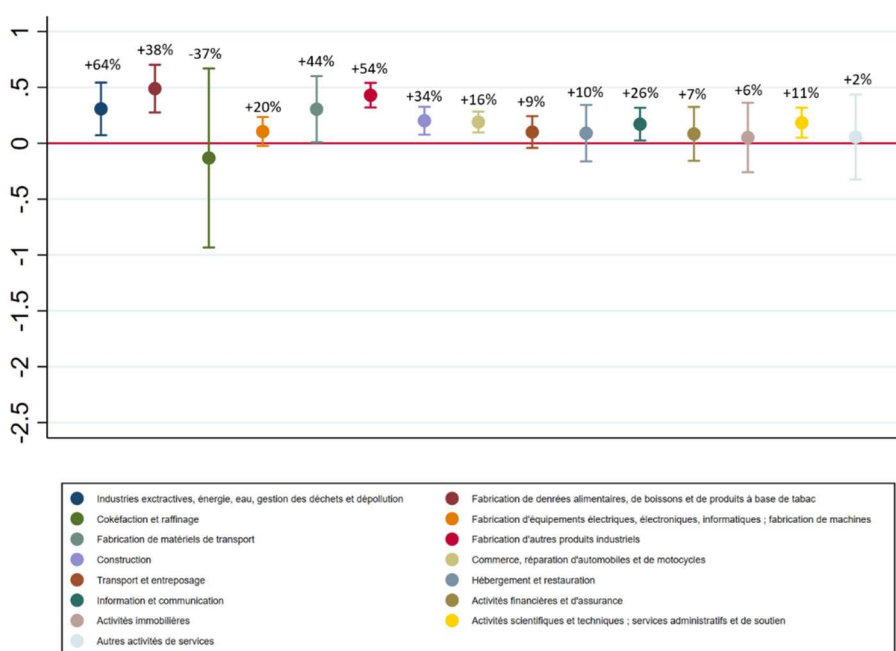
De plus, **la baisse des CDD d'un mois et moins concerne majoritairement des secteurs de services, tandis que la hausse des CDD de 6 mois concerne majoritairement des secteurs industriels** (voir le [Graphique 4](#), pour les effets sur les CDD d'un mois et de 6 mois). La faible part de l'industrie dans l'effet négatif sur les CDD d'un mois et moins peut s'expliquer soit par de faibles effets, soit par le fait que nos données ne couvrent pas l'intérim. La concentration de la hausse des CDD de 6 mois dans l'industrie semble en revanche être associée de manière plus claire à une différence d'effets entre secteurs.

GRAPHIQUE 4 – DÉCOMPOSITION DES EFFETS ESTIMÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET EFFET SPÉCIFIQUE EN % POUR CHAQUE SECTEUR

A : CDD d'un mois



B : CDD de 6 mois



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.

Note : chaque sous-graphique 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-graphique, un coefficient correspond à une estimation différente, et les coefficients de même couleur des différentes sous-graphiques sont issus de la même régression. Les coefficients associés aux durées autres qu'un 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. Voir le document de travail associé à cette étude pour la présentation détaillée de la spécification économétrique.

En savoir plus

- [Unédic, « Réforme 2019-2021 - Principaux enseignements de l'évaluation », mars 2025](#)
- [Dares, « Rapport du comité d'évaluation de la réforme de l'Assurance chômage initiée en 2019 », avril 2025](#)
- [Unédic, « Réforme 2019-2021 - Synthèse - Évaluation de la dégressivité des allocations les plus élevées », mars 2025](#)
- [Unédic, « Réforme 2019-2021 - Synthèse - Évaluation du nouveau mode de calcul de l'allocation chômage », mars 2025](#)
- [Unédic, « Réforme 2019-2021 - Le vécu des allocataires face au nouveau mode de calcul de l'allocation », mars 2025](#)
- [Unédic, « Suivi statistique de l'Assurance chômage », mars 2025](#)



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

Synthèse

Septembre 2026

Brice Fabre
Justine Obser

Unédic

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

unedic.org

