

COMPARAISONS INTERNATIONALES

LA PROTECTION CHÔMAGE DANS LE MONDE

Septembre 2026

SOMMAIRE

1. État de la couverture contre le risque chômage dans le monde
2. Panorama des systèmes de protection chômage
 - Le développement des normes et standards internationaux de l'OIT en matière de chômage
 - Les services publics de l'emploi
 - Les techniques de protection sociale au sein de l'OIT et leurs principes directeurs
 - D'autres techniques au niveau de l'employeur et/ou du travailleur
3. Les systèmes d'assurance chômage dans le monde
 - Les modèles de financement
 - Les bénéficiaires
 - Les principaux paramètres d'indemnisation
4. Enjeux et dynamiques récentes de la couverture chômage

INTRODUCTION

Le chômage constitue l'un des risques sociaux majeurs de nos sociétés contemporaines. Il affecte directement la capacité des travailleurs et de leur famille à faire face à leurs besoins essentiels et à maintenir leur niveau de vie. À la différence d'autres risques sociaux, le chômage présente une dimension individuelle et collective particulièrement marquée : il résulte des trajectoires professionnelles de chacun, mais il est aussi fortement dépendant de la conjoncture économique, des transformations du marché du travail, des crises sectorielles, des mutations technologiques et des choix de politique publique.

La protection chômage remplit ainsi aujourd'hui plusieurs fonctions essentielles : elle assure un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi, permet de lutter contre la pauvreté, contribue à stabiliser la demande en période de ralentissement économique, favorise le bon fonctionnement du marché du travail et joue un rôle de sécurisation des parcours professionnels et de cohésion sociale.

À l'échelle mondiale, la couverture contre le risque chômage reste très inégale. Certains pays disposent de systèmes anciens et structurés, combinant assurance chômage, assistance chômage, services publics de l'emploi et politiques actives du marché du travail. D'autres s'appuient principalement sur des indemnités de licenciement, des dispositifs d'assistance sociale générale ou, plus rarement, sur des comptes individuels d'épargne chômage. Dans de nombreux pays, notamment lorsque l'emploi informel est important, la protection spécifique contre le chômage demeure limitée, voire inexistante. Face à la multiplication des crises, économique, sanitaire, environnementale et géopolitique et aux grandes transitions de notre époque, les défis – de couverture notamment – auxquels sont confrontés les pays varient également significativement d'une région à l'autre.

Le continent européen est, dans le monde, la région la mieux couverte par des systèmes de protection chômage¹, le plus souvent de haut niveau, mais qu'en est-il en Asie, en Amérique du Sud ou en Afrique ? Quelles sont les techniques de protection utilisées dans ces pays ? Quelles en sont les grandes caractéristiques ?

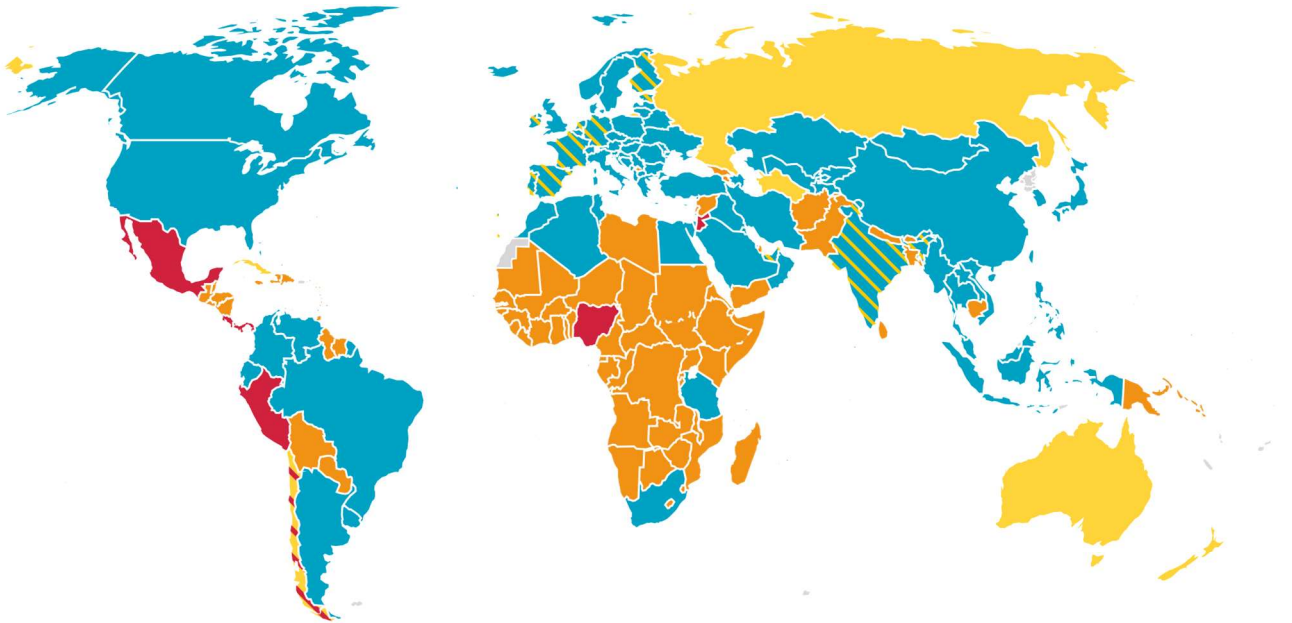
Quels sont les enjeux et dynamiques en cours dans les différentes régions du monde ?

La présente étude dressera, dans un premier temps, **un état des lieux de la couverture contre le risque chômage dans le monde** et de ses disparités. Elle proposera, dans un second temps, **un panorama des systèmes de protection chômage existants**, de leurs principes directeurs et de leurs caractéristiques respectives avant d'aborder, dans la dernière partie, **les enjeux et tendances récentes en matière de protection chômage**.

¹ Unédic, « Europ'info 2025 : l'assurance chômage en Europe », octobre 2025

1. ÉTAT DE LA COUVERTURE CONTRE LE RISQUE CHÔMAGE DANS LE MONDE

PROTECTION CHÔMAGE DANS LE MONDE



Source : AISS, données nationales

Protection chômage la plus élevée

- Assurance chômage
- Assistance chômage
- Indemnités de licenciement seulement
- Compte épargne individuel
- Autres (pas d'information, aucun)

Portant sur 199 pays, l'analyse de la couverture du risque chômage dans le monde montre que la modalité de protection chômage la plus fréquente est l'assurance chômage (hormis les indemnités de licenciement, présentes dans presque tous les pays du monde) : **46 % des États, soit 92 pays, disposent d'un système d'assurance chômage**. C'est le cas de la quasi-totalité des pays d'Europe², à l'exception du Kosovo, et de la majorité des États d'Amérique et d'Asie.

La présence d'un dispositif d'**assistance chômage** n'est attestée que dans **23 pays** : dans 12 d'entre eux (10 États de l'UE, l'Inde et les Émirats arabes unis), il se combine avec un dispositif d'assurance chômage, tandis qu'au Chili l'assistance chômage prend le relais des **comptes d'épargne individuels**.

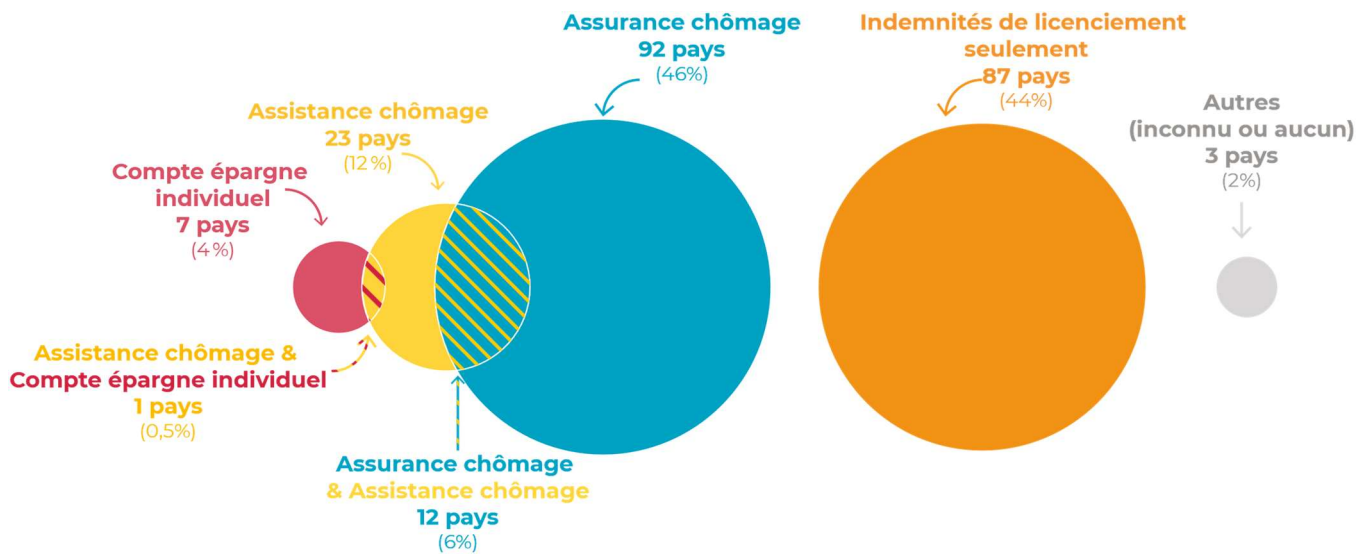
Ceux-ci existent dans 6 autres pays, surtout situés en Amérique centrale et du Sud.

Enfin, dans **86 pays majoritairement situés en Afrique**, où la part de l'emploi informel est importante, la protection chômage se limite aux **indemnités de licenciement**. Leurs modalités d'accès sont variables, qui peuvent aboutir à une couverture réelle des travailleurs très limitée.

Deux pays (le sultanat de Brunei et les îles Maldives) ne présentent aucun système de protection chômage clairement défini, tandis qu'aucune information n'est disponible pour la Corée du Nord.

² Andorre et Jersey ont un dispositif d'assistance chômage, tandis que seules les indemnités de licenciement existent au Kosovo.

EN SYNTHÈSE : RÉPARTITION DES SYSTÈMES DE PROTECTION CHÔMAGE DANS LE MONDE



La somme des pourcentages est supérieure à 100% car plusieurs pays cumulent différents types de protection sociale.

2. PANORAMA DES SYSTÈMES DE PROTECTION CHÔMAGE

LE DÉVELOPPEMENT DES NORMES ET STANDARDS INTERNATIONAUX DE L'OIT EN MATIÈRE DE CHÔMAGE

Dès la naissance de l'**Organisation internationale du Travail (OIT)** en 1919, le chômage apparaît comme un risque social majeur³, indissociable de l'objectif de paix à atteindre par la justice sociale. Cette priorité se traduit immédiatement dans les instruments adoptés lors de la première Conférence internationale du Travail.

La Convention n°2 concernant le chômage, première norme internationale du travail adoptée concernant la politique et la promotion de l'emploi, **pose ainsi le principe selon lequel la lutte contre le chômage suppose une intervention publique organisée** et enjoint notamment les États signataires à organiser un système de bureaux publics de placement gratuits, placés sous le contrôle d'une autorité centrale. **La Recommandation n°1 sur le chômage**, adoptée la même année, complète cette première approche. Instrument non contraignant, elle ouvre la réflexion sur l'assurance chômage et sur les moyens institutionnels permettant de prévenir ou d'atténuer le chômage et **témoigne du passage d'une logique de nature charitable ou locale à une logique de politique publique**, dans le cadre de laquelle l'État doit favoriser la couverture du risque et organiser le service public de l'emploi.

La Convention n°44⁴, adoptée à Genève en 1934 dans le contexte de la crise économique des années 1930, constitue une étape substantielle dans la protection du chômage et **marque le passage d'une logique de placement et de prévention à une logique d'indemnisation du chômage** en prévoyant l'octroi d'indemnités d'assurance ou d'allocations d'assistance aux chômeurs involontaires.

³ La nécessité de lutter contre le chômage est mentionnée dans le préambule de la Constitution de l'OIT de 1919.

⁴ Convention OIT n° 44 assurant aux chômeurs involontaires des indemnités ou des allocations (1934).

1952 : l'intégration du chômage dans les normes minimales de sécurité sociale

Une nouvelle étape majeure est franchie en 1952, dans le contexte de l'après Seconde Guerre mondiale, avec la signature de la **Convention n°102 concernant la sécurité sociale**⁵. Le texte pose les principes essentiels de la sécurité sociale et établit des normes minimales pour les neuf branches visées⁶. Sa partie IV, consacrée aux « prestations de chômage », intègre le chômage parmi ces branches et fixe un socle minimal en matière de protection : définition de l'éventualité couverte, personnes protégées, niveau minimal des prestations et durée minimale de versement. Cette nouvelle norme internationale, qui prévoit notamment une couverture minimale de 50 % de l'ensemble des salariés, laisse une grande flexibilité aux États concernant le choix des techniques de protection : régimes d'assurance sociale, régimes universels d'assistance ou combinaison des deux.

1988 : Dépassement du socle minimal et articulation de l'indemnisation avec la politique de l'emploi

La **Convention n°168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage** et la **Recommandation n°176**⁷, toutes deux adoptées en 1988, dépassent la logique minimale de la convention n°102 en renforçant la protection des chômeurs et en l'articulant avec les politiques actives de l'emploi :

- **Éventualités couvertes** : la Convention n°168 élargit et précise les éventualités couvertes au-delà du chômage total visé dans la Convention n°102. Elle invite les États à étendre la protection, sous conditions, à d'autres situations : chômage partiel, réduction temporaire de l'horaire de travail, suspension ou réduction des gains sans rupture de la relation de travail ;
- **Méthodes de protection** : la Convention n°102 laissait une marge de manœuvre aux États quant aux méthodes de protection à privilégier pour atteindre ses objectifs. La Convention n°168 maintient cette flexibilité mais encadre davantage la finalité des dispositifs. Selon ces nouvelles dispositions, le régime de protection chômage doit être coordonné avec la politique de l'emploi (services de placement, orientation et formations professionnelles, la formation mesures de retour à l'emploi). Cette coordination constitue l'un des apports majeurs de ce nouvel instrument : l'assurance ou l'assistance chômage ne sont pas seulement des mécanismes de remplacement de revenu, mais des instruments d'une politique globale de sécurisation des parcours professionnels ;
- **Indemnités à attribuer** : La Convention n°102 prévoyait un niveau de protection minimum : des paiements périodiques, un taux de remplacement de 45 % du gain antérieur, une durée minimale pouvant être limitée à treize semaines sur douze mois. La Convention n°168 rehausse les exigences relatives aux indemnités, tant pour leur niveau (50% du gain antérieur) que pour leur durée (26 ou 39 semaines), tout en précisant leur rôle : garantir un revenu transitoire suffisant, protéger la dignité du chômeur et faciliter le retour à un emploi convenable.

Bien que finalement ratifiée par peu d'États membres⁸, la **Convention n°168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage** et la **Recommandation n°176** constituent aujourd'hui les instruments internationaux les plus avancés en matière de protection contre le chômage.

La Convention n°102, ratifiée par 48 États Membres de l'OIT depuis son entrée en vigueur en 1952, est, quant à elle, toujours considérée, à ce jour, comme un « point de repère et de référence pour le développement progressif d'une couverture complète de sécurité sociale »⁹.

⁵ Convention OIT n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale (1952).

⁶ Soins médicaux, santé, chômage, vieillesse, accidents du travail, famille, maternité, invalidité, survivants.

⁷ Recommandation OIT n° 176 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (1988).

⁸ 8 pays ont ratifié la Convention n°168 : l'Albanie, la Belgique, le Brésil, la Finlande, la Norvège, la Roumanie, la Suède et la Suisse.

⁹ Conférence internationale du Travail de l'OIT, 2011.

LES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI

La **Convention OIT n°88**, adoptée en 1948, concerne l'organisation des services publics de l'emploi (SPE). Elle établit **l'obligation pour chaque État membre de maintenir un service public et gratuit de l'emploi** dont la mission centrale est « de réaliser [...] la meilleure organisation possible du marché de l'emploi » dans le cadre d'un programme national visant « à assurer et à maintenir le plein emploi ». Elle garantit la participation des partenaires sociaux : des « commissions consultatives » doivent associer employeurs et travailleurs « en nombre égal » à l'organisation, au fonctionnement et à la politique du service de l'emploi. La Convention vise ainsi à **garantir un service public efficace, accessible, tripartite et orienté vers le plein emploi, tout en assurant une adaptation continue aux évolutions du marché du travail**.

L'article 6 précise les fonctions essentielles que doivent remplir les services publics de l'emploi :

“Le service de l'emploi doit être organisé de manière à assurer l'efficacité du recrutement et du placement des travailleurs ; à cette fin, il doit :

- a. aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises” [...] et notamment*
 - “i) enregistrer les demandeurs d'emploi, prendre note de leurs qualifications professionnelles, de leur expérience et de leurs goûts, les interroger aux fins de leur emploi, contrôler, si besoin est, leurs aptitudes physiques et professionnelles, et les aider à obtenir lorsqu'il y a lieu, une orientation, une formation ou une réadaptation professionnelles, [...]*
- b. prendre des mesures appropriées pour :*
 - i) faciliter la mobilité professionnelle en vue d'ajuster l'offre de main-d'œuvre aux possibilités d'emploi dans les diverses professions,*
 - ii) faciliter la mobilité géographique en vue d'aider au déplacement de travailleurs vers les régions offrant des possibilités d'emploi convenables,*
 - iii) faciliter les transferts temporaires de travailleurs d'une région à une autre, en vue de pallier un déséquilibre local et momentané entre l'offre et la demande de main-d'œuvre,*
 - iv) faciliter d'un pays à un autre tels déplacements de travailleurs qui auraient été agréés par les gouvernements intéressés ;*
- c. recueillir et analyser, en collaboration, s'il y a lieu, avec d'autres autorités ainsi qu'avec les employeurs et les syndicats, toutes les informations dont on dispose sur la situation du marché de l'emploi et son évolution probable, à la fois dans l'ensemble du pays et dans les différentes industries, professions ou régions, et mettre systématiquement et rapidement ces informations à la disposition des autorités publiques, des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ainsi que du public;*
- d. collaborer à l'administration de l'assurance-chômage et de l'assistance-chômage et à l'application d'autres mesures destinées à venir en aide aux chômeurs ;*
- e. aider, autant qu'il est nécessaire, d'autres organismes publics ou privés dans l'élaboration de plans sociaux et économiques de nature à influencer favorablement la situation de l'emploi. “*

En 2020, la Convention n°88 avait été ratifiée et était **en vigueur dans 88 pays**.

Parmi les 110 pays disposant d'un système spécifique de protection chômage (assurance chômage ou compte d'épargne individuel, assistance chômage), 57 avaient ratifié cette convention. Exception faite de quelques États fragiles, en guerre ou sans institutions fonctionnelles, **la très grande majorité des pays du monde dispose d'un SPE**, dont plus de la moitié n'a pas pour autant ratifié la Convention n°88.

Selon l'étude copubliée par Wapes¹⁰, la Banque Interaméricaine de Développement (BID) et l'OCDE en 2026 (*The World of Public Employment Services 2026*) sur la base des résultats d'une enquête à laquelle ont répondu 78 SPE dans 75 pays¹¹ en 2024, **leurs fonctions sont surtout axées sur la mise en relation entre demandeurs d'emploi et recruteurs** :

- 97% d'entre eux diffusent des offres d'emploi, mettent en relation offre et demande de travail et placent des demandeurs d'emploi,
- 92 % mettent en œuvre des politiques actives du marché du travail,
- 91 % informent sur le marché du travail.
- 90 % des SPE indiquent jouer un rôle dans le déploiement de politiques passives d'emploi (assurance chômage, assistance chômage, assistance sociale, indemnités de licenciement, prestations de maladie ou d'invalidité), avec, dans les pays où existent des dispositifs d'assurance ou d'assistance chômage, un rôle plus affirmé en matière de contrôle de l'éligibilité que de fonction d'administration du dispositif.

Les SPE opèrent dans différents modèles institutionnels qui définissent leur rôle dans l'indemnisation du chômage. Certains pays ont adopté un système de guichet unique, où le SPE assure à la fois l'accompagnement des demandeurs d'emploi et le versement des allocations, à l'instar de France Travail en France ou de la Bundesagentur en Allemagne. D'autres pays ont mis en place une séparation fonctionnelle entre ces missions. En Suède, les allocations sont versées par des caisses d'assurance chômage indépendantes ; en Slovaquie, l'indemnisation relève de la sécurité sociale ; au Maroc, l'ANAPEC assure les fonctions de placement et d'accompagnement, tandis que la Caisse Nationale de Sécurité Sociale gère le versement de l'indemnité pour perte d'emploi. Ces configurations reflètent différents choix de gouvernance et de coordination entre les politiques de l'emploi et les systèmes de protection sociale.

LES TECHNIQUES DE PROTECTION SOCIALE AU SENS DE L'OIT ET LEURS PRINCIPES DIRECTEURS

L'assurance chômage

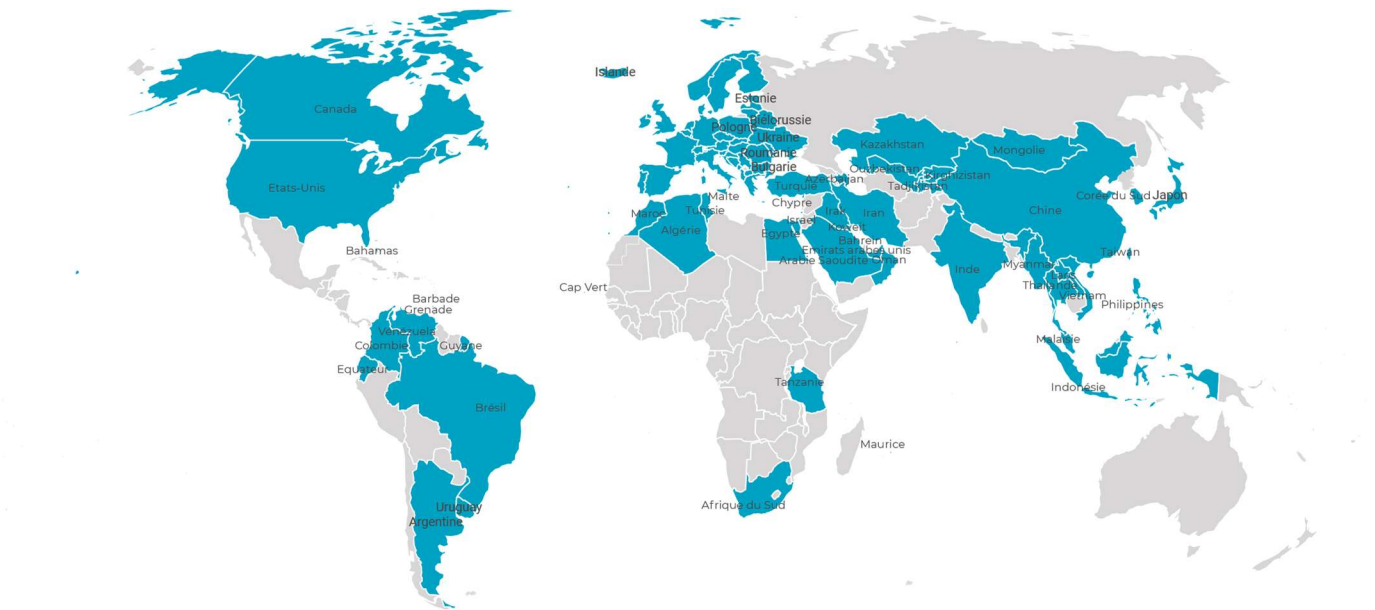
Les systèmes d'assurance chômage ont généralement pour objectif de permettre aux demandeurs d'emploi de **maintenir un niveau de vie** en corrélation avec celui qui prévalait avant la perte d'emploi. Ils sont, pour la plupart d'entre eux, **financés par des contributions spécifiques ou par des cotisations globales à la sécurité sociale** et requièrent que les travailleurs privés d'emploi aient suffisamment cotisé pour y avoir accès. Ces dispositifs sous-tendent, dans la majorité des pays étudiés, les principes directeurs suivants :

- le **principe contributif** : l'assuré acquiert des droits parce qu'il a participé (de manière directe ou via son employeur) au financement du régime,
- le **principe d'affiliation obligatoire** : les personnes qui appartiennent à une catégorie déterminée - par exemple les travailleurs salariés ou les travailleurs indépendants - sont tenues d'être affiliées au système (de manière directe ou via leur employeur) ;
- le **principe de mutualisation des risques** : les risques individuels sont pris en charge collectivement avec une mutualisation entre les secteurs d'activités, les entreprises, les régions géographiques et les travailleurs. Tous les affiliés contribuent au financement du système, mais seuls ceux qui subissent effectivement le risque reçoivent une prestation à un moment donné ;
- le **principe de solidarité** : les personnes qui ne subissent pas un risque à un moment donné contribuent à financer la protection de celles qui le subissent et celles qui ont des revenus plus élevés contribuent davantage que les personnes ayant des revenus plus faibles (redistribution).

¹⁰ Wapes (World Association of Public Employment Services) regroupe 74 SPE à travers le monde.

¹¹ Il existe 3 SPE en Belgique (pour la Flandre, la Wallonie et Bruxelles). Au Canada, l'office fédéral et Emploi Québec sont membres de Wapes.

L'ASSURANCE CHÔMAGE DANS LE MONDE



Source : AISS, données nationales

L'**Association internationale de sécurité sociale (AISS)** identifie 88 pays disposant aujourd'hui d'un régime de protection chômage sous la forme d'une assurance chômage, combinée ou non avec d'autres niveaux de protection.

Fruits d'histoires sociales et d'environnement d'application très différents, les dispositifs d'assurance peuvent cependant significativement varier d'un pays à l'autre et se distinguer dans leurs principes directeurs.

Au **Luxembourg et en Croatie**, les systèmes, bien qu'assurantiels, ne sont pas contributifs et sont exclusivement financés par l'impôt.

Au **Danemark**, le dispositif d'assurance chômage n'est pas obligatoire mais facultatif. Les travailleurs doivent ainsi faire le choix d'adhérer à une caisse d'assurance chômage pour être couverts par le système.

En **Finlande**, le système d'assurance chômage s'articule autour de deux niveaux : un régime de base obligatoire servant une allocation forfaitaire, destiné à tous les demandeurs d'emploi n'ayant pas adhéré à une caisse d'assurance chômage et un régime d'assurance volontaire servant une allocation proportionnelle aux revenus antérieurs, pour les demandeurs d'emploi ayant adhéré à une caisse d'assurance chômage.

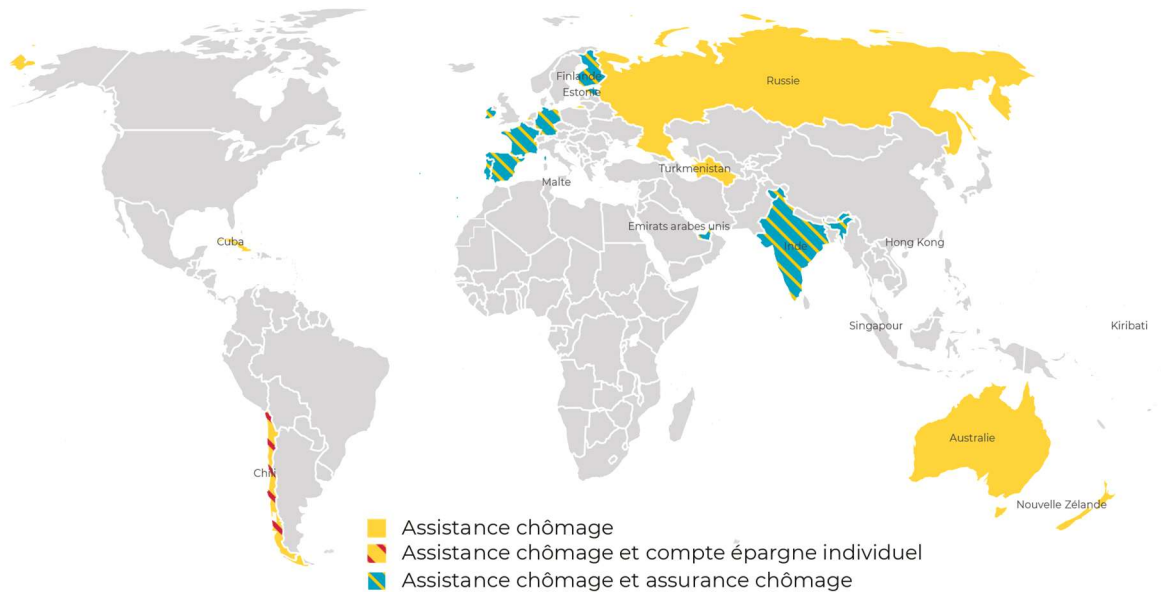
L'assistance chômage

Les **régimes d'assistance chômage** visent à **garantir un niveau de vie minimal** aux personnes qui n'ont pas ou plus accès au bénéfice de l'assurance. Leur objectif est de lutter contre la pauvreté et de permettre aux demandeurs d'emploi de couvrir leurs besoins primaires. Ils sont, en principe, financés par l'impôt et ne sont accessibles qu'aux personnes aptes à travailler et dont les ressources financières ne sont pas jugées comme suffisantes. La nature assistancielle de ces dispositifs sous-tend généralement les principes directeurs suivants :

- le **principe de non-contributivité** : l'accès à la prestation ne dépend pas principalement du versement préalable de cotisations sociales ;

- le **principe de besoin** : l'aide est accordée en fonction de la situation concrète de la personne (niveau de ressources, composition familiale, capacité à travailler, etc.) au regard de l'existence d'un besoin primaire qu'elle ne peut pas satisfaire seule. Ce principe se traduit très souvent par une condition de ressources qui suppose que le service public de l'emploi examine les revenus du demandeur mais aussi dans une acception plus globale, tiennent compte des revenus et du patrimoine du foyer afin de déterminer s'il peut bénéficier de la prestation ;
- le **principe de solidarité nationale** : la protection repose sur la solidarité de la collectivité, elle est généralement financée par l'impôt ou par des ressources publiques, et non par des cotisations directement liées à l'activité professionnelle.

L'ASSISTANCE CHÔMAGE DANS LE MONDE



Source : AISS, données nationales

23 pays sont recensés par l'Association internationale de sécurité sociale (AISS) comme présentant des dispositifs d'assistance chômage.

Certains, tels que **l'Australie**, la **Nouvelle Zélande** ou la **Russie**, ne disposent que d'une protection de nature assistancielle et ne prévoient aucun dispositif d'assurance.



En **Australie**, le dispositif d'assistance chômage est financé par l'État. Il est destiné aux personnes âgées de plus de 22 ans, citoyens¹² et résidents australiens dont les ressources ne dépassent pas un certain montant¹³. Le montant de l'indemnisation varie en fonction de l'âge de l'intéressé, de sa situation familiale et de ses revenus. Il est de 978 € environ pour une personne seule. La durée de versement est, en principe, illimitée.

D'autres, principalement en Europe (Allemagne, France, Espagne, Portugal, Irlande, etc.) mais également aux **Émirats arabes unis** ou en **Inde** ont des **systèmes globaux d'indemnisation du chômage articulés autour d'un régime assurantiel et d'un régime assistanciel**.

Ces **deux niveaux de protection** contre le risque chômage sont destinés **aux personnes aptes à travailler et ont pour finalité le retour à l'emploi**. Ils se différencient des **régimes d'aide sociale**¹⁴ qui concernent une population de bénéficiaires plus large, **aptes ou non à travailler**, et qui visent à lutter contre les risques de pauvreté et d'exclusion sociale.

¹² Citoyen australien ou néo-zélandais

¹³ 180 € de revenus par mois environ pour une personne seule (au-delà le montant de l'allocation est réduit) et une valeur de patrimoine de 200 000 € environ pour une personne seule propriétaire de son logement (suspension du versement au-delà).

¹⁴ Non étudié dans le cadre de la présente étude.

D'AUTRES TECHNIQUES AU NIVEAU DE L'EMPLOYEUR ET/OU DU TRAVAILLEUR

Le compte épargne individuel

Un **compte épargne individuel de chômage** est un dispositif lié à l'emploi, obligatoire ou facultatif, dans le cadre duquel des cotisations, acquittées par le salarié et/ou l'employeur, sont capitalisées sur un compte personnel dédié au travailleur afin de financer des prestations en cas de perte d'emploi.

Plusieurs pays, en Afrique (**Nigeria**), en Amérique centrale (**Costa Rica, Panama**), en Amérique du Nord (**Mexique**), en Amérique du Sud (**Chili, Équateur, Pérou**) ou en Asie occidentale (**Jordanie**) prévoient ce type de dispositifs d'épargne individualisée. Ils peuvent, selon les pays, être consacrés au chômage ou à la retraite mais peuvent également être mobilisés pour des motifs plus larges (éducation, logement, etc.).

Leur **financement** peut être assuré **par l'employeur et le salarié** (Chili, Jordanie, Mexique), **par l'employeur seul** (Costa Rica, Panama, Pérou) ou **par le salarié seul** (Équateur). La participation correspond, par exemple, à 1 % du salaire mensuel pour le salarié et à 0,5 % pour l'employeur en Jordanie et à 0,6 % pour le salarié et à 1,6 % pour l'employeur au Chili (pour les travailleurs en contrat à durée indéterminé).

LE COMPTE ÉPARGNE INDIVIDUEL DANS LE MONDE



Source : AISS, données nationales



Le Chili présente un système d'indemnisation du chômage singulier, qui combine dispositif d'assurance obligatoire fondé sur un **compte d'épargne individuel** (CEI) associé au travailleur tout au long de sa carrière professionnelle et dispositif d'assistance (FS, fonds de solidarité) en cas de ressources insuffisantes sur le CEI au moment de sa mobilisation.

Le financement du système global est **différencié selon la nature du contrat de travail**, le salarié en CDD ou travailleur domestique n'étant pas soumis à cotisation. Il repose :

- pour le salarié en CDI, sur une cotisation salariale (0,6 %) et sur une contribution employeur (1,6 %) versée tant que le salarié a moins de 11 ans d'emploi continu ;
- pour le salarié en CDD et les travailleurs domestiques, sur une contribution patronale (resp. 2,8 % et 2,2 %).

Les fonds épargnés sont placés sur les marchés financiers et peuvent donner lieu à la perception d'intérêts. Quant au Fonds de solidarité, il est financé par les contributions patronales (0,8 % ; 0,2 % pour les CDD).

En cas de chômage après avoir occupé un CDI, il est possible d'utiliser le CEI à condition de disposer d'au moins 10 cotisations disponibles (5 pour un CDD), i.e. cumulées depuis le début de l'affiliation ou depuis la dernière utilisation du CEI.

Si les ressources sont insuffisantes, elles peuvent être complétées ensuite par le FS, selon des conditions d'affiliation plus strictes (10 mois au cours des 24 derniers mois dont les 3 derniers continus auprès du même employeur). Le CEI peut faire l'objet de prélèvements mensuels tant que son alimentation le permet, selon un taux de remplacement dégressif (passant progressivement de 70 % à 30 % à partir du 6^e mois) de son salaire moyen au cours des 10 mois précédant le chômage, sans plancher ni plafond. Le recours au Fonds de solidarité comporte davantage de contraintes : au plus 5 paiements mensuels par épisode de chômage et au plus 10 par période de 5 ans. Pour les CDI et travailleurs domestiques, les taux de remplacement sont identiquement dégressifs à ceux du CEI, avec des montants minimum et maximum définis par échéance mensuelle.

En cas de conjoncture économique dégradée (mesurée par un écart de taux de chômage) ou de catastrophe naturelle, un ou deux versements mensuels supplémentaires (non comptabilisés dans le quota total) peuvent être attribués. **Les fonds inutilisés lors du passage en retraite peuvent être transférés, sans imposition fiscale, vers le compte de retraite.**



En **Jordanie**, la protection chômage est uniquement assurée par un **dispositif obligatoire de compte épargne individuel** qui couvre les travailleurs salariés et indépendants.

- Les **taux de cotisations** s'élèvent, pour le salarié, à 1% du salaire mensuel (jusqu'à un plafond de 3 600 € environ^[4]) et à 0,5 % pour l'employeur (1,5 % pour le travailleur indépendant).
- La **condition d'ouverture de droits** est fixée à **36 mois de cotisations**.
- Le **taux de remplacement est de 75 %** du salaire de référence le 1^{er} mois d'indemnisation, de 65 % le deuxième, de 55 % le troisième et de 45 % du 4^{ème} au 6^{ème} mois (dans la limite d'un plafond mensuel de 600 € environ^[5]).
- La **durée d'indemnisation est de 3 mois** pour les personnes ayant cotisé moins de 15 ans et de 6 mois pour les personnes ayant cotisé plus de 15 ans.
- Des réflexions sont actuellement menées en Jordanie pour faire évoluer ce dispositif vers une assurance sociale mutualisée.

L'OIT, dans une note relative au compte individuel d'épargne chômage parue en décembre 2024¹⁵, précise que **ces dispositifs ne peuvent être considérés comme une assurance sociale** (absence de mutualisation des risques et de financement collectif, problème de prévisibilité des prestations). **Ils n'offrent pas une protection adéquate** contre le chômage, **en particulier pour les travailleurs ayant des trajectoires d'emploi discontinues avec de faibles niveaux de rémunérations**, et ne devraient être considérés qu'en dernier ressort comme un complément aux prestations fournies par des dispositifs d'assurance ou d'assistance chômage.

Les indemnités de licenciement

Les **indemnités de licenciement** correspondent à une somme d'argent versée par l'employeur au salarié licencié, afin de compenser la rupture du contrat de travail. Elles peuvent être prévues par la loi, une convention collective ou par le contrat de travail. Leur **montant est, en principe, calculé en fonction du salaire et de l'ancienneté du salarié**.

¹⁵ OIT, « Social Protection Spotlight: Why are unemployment individual savings accounts not an adequate and equitable solution to unemployment protection ? », décembre 2024

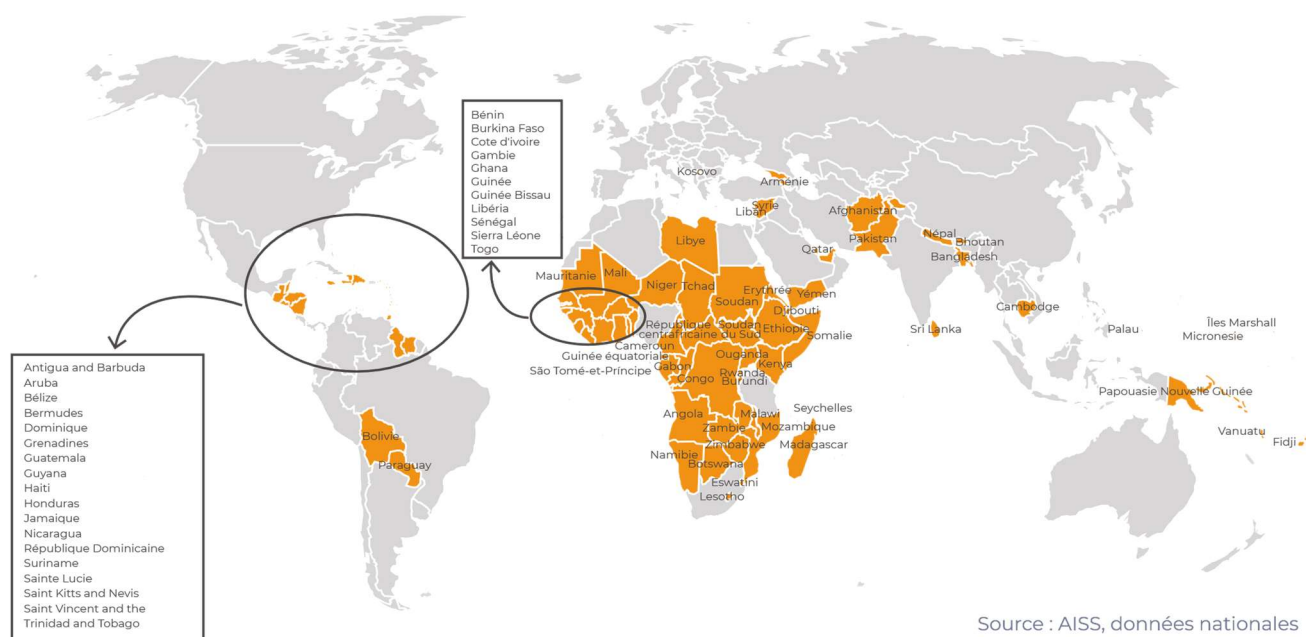
La **Convention OIT n°158 sur le licenciement (1982)**¹⁶ prévoit « qu'un travailleur licencié aura droit, conformément à la législation et à la pratique nationales soit à une indemnité de départ, soit à des prestations d'assurance ou d'assistance chômage, soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

Ces indemnités peuvent ainsi, dans certains pays, se substituer à toute autre forme de protection chômage lorsqu'aucun autre dispositif n'existe. C'est notamment le cas dans la majeure partie de l'Afrique (ex : Botswana, Namibie, Cameroun, Angola, Éthiopie, Madagascar, Gambie, Nigeria, Libye, Soudan), en Amérique centrale (ex : Guatemala, Nicaragua), en Amérique du Nord (Mexique), en Amérique du Sud (ex : Bolivie, Paraguay), dans les Caraïbes (ex : Jamaïque, République Dominicaine), en Asie du Sud (ex : Bangladesh, Sri Lanka), ou en Asie occidentale (ex : Arménie, Géorgie).

Présentes dans la quasi-totalité des pays du monde, elles sont **exclusivement financées par l'employeur**. Elles équivalent, si les conditions sont remplies, à 1 mois de salaire en **Arménie**, à 1 mois de salaire par année d'ancienneté au **Guatemala**, à 1 ou 1,5 mois de salaire suivant que le travailleur ait plus ou moins de 10 ans d'ancienneté au **Bangladesh**, et à un pourcentage du salaire mensuel croissant selon l'ancienneté du travailleur au **Cameroun**¹⁷.

À noter que les comptes d'épargne individuels peuvent, dans certains pays, faire office d'indemnités de licenciement lorsque ces dernières ne sont pas prévues dans la législation.

PAYS OÙ LA PROTECTION CHÔMAGE REPOSE ESSENTIELLEMENT SUR L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT



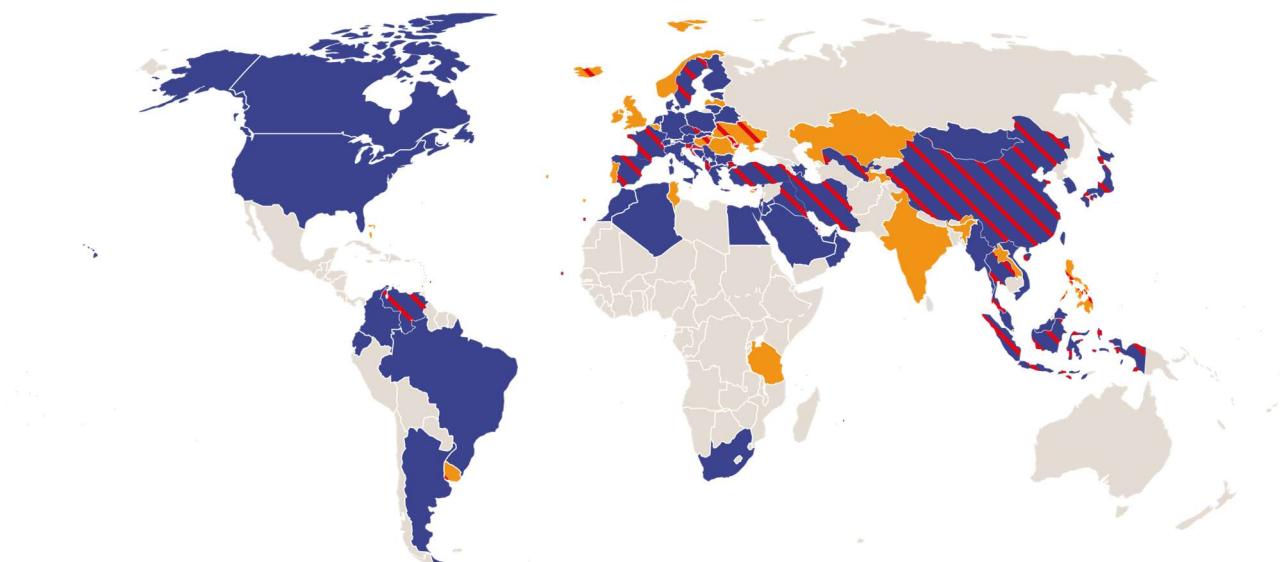
¹⁶ Ratifiée par 37 pays.

¹⁷ 20 % du salaire pour chacune des 5 1^{ères} années, puis 25 % de la 6^e à la 10^e année, 30 % de la 11^e à la 15^e année, 3 % de la 16^e à la 20^e année, et 40 % pour chaque année au-delà de 20 ans de service.

3. LES SYSTÈMES D'ASSURANCE CHÔMAGE DANS LE MONDE

LES MODÈLES DE FINANCEMENT

FINANCEMENT DE L'ASSURANCE CHÔMAGE DANS LE MONDE



Source : AISS, données nationales

- Cotisations sociales spécifiques
- Cotisations sociales globales
- Impôts

Le financement des régimes d'assurance chômage est, au niveau mondial, principalement assuré **par trois types de ressources** :

- des **contributions spécifiques** dédiées au seul financement du **risque chômage**,
- des **cotisations globales** au financement de la **sécurité sociale**,
- des **contributions publiques** ou impôts.

Les contributions d'assurance chômage

Les contributions spécifiquement dédiées au financement des régimes d'assurance chômage peuvent, selon les pays, être **acquittées par l'employeur et/ou le salarié** :



Des **taux de cotisations très hétérogènes** s'appliquent d'un pays à l'autre. Les taux appliqués aux employeurs varient, par exemple, en 2026, de 5,5 % en **Espagne**, de 2,28 % au **Canada** et de 0,8 % au **Japon**. Ils sont, pour les salariés, de 1,55 % en **Espagne**, de 1,63 % au **Canada** et de 0,5 % au **Japon**.

Par ailleurs, certains régimes prévoient de **moduler le taux de contribution en fonction de critères définis**. Ces critères peuvent être relatifs :

- à la **zone géographique** dans laquelle se situe l'entreprise (Chine, Canada),
- au **secteur d'activité** (Japon),
- à l'**historique de licenciement** de l'entreprise (États-Unis),
- au **taux de fin de contrat de travail de l'entreprise par rapport au taux de son secteur de rattachement** (dispositif de bonus-malus en France),
- à la **nature du contrat de travail** (Espagne, Italie, Pays-Bas),
- à la **masse salariale de l'entreprise** (Finlande)
- à la **stabilité dans l'emploi du travailleur** (Mongolie).

FOCUS SUR LE FINANCEMENT DES RÉGIMES D'ASSURANCE CHÔMAGE NON-OBLIGATOIRES

Dans le cas des pays disposant de systèmes d'assurance chômage volontaires, à titre exclusif (Danemark) ou en tant que complément du système obligatoire (Finlande, Suède), la participation des salariés au financement du régime d'assurance chômage prend la forme de **frais d'adhésion** qui viennent s'ajouter aux autres sources de financement de l'indemnisation du chômage.



Au **Danemark**, le système d'assurance chômage, est ainsi financé par trois types de ressources :

- Des **frais d'adhésion aux caisses d'assurance chômage** : d'un montant forfaitaire, ces cotisations sont acquittées par les travailleurs adhérant à une caisse d'assurance chômage sous forme de frais d'adhésion mensuels (en 2025, le montant des cotisations varie entre 67 € et 76 € environ selon la caisse d'assurance chômage choisie par le demandeur d'emploi)
- Une **taxe « pour le marché du travail »** : assise sur les salaires, au taux de 8 %, elle est acquittée par l'ensemble des salariés
- Les **employeurs** : le financement des deux premières journées de chômage est à la charge des employeurs, indépendamment de la durée de contrat. Les allocations sont directement versées par l'employeur au salarié dont le contrat de travail prend fin.



En **Finlande**, le régime d'assurance chômage est composé de **deux niveaux subsidiaires** :

- Un **régime de base** servant une allocation forfaitaire, destiné à tous les demandeurs d'emploi n'ayant pas adhéré spécifiquement à une caisse et remplissant les conditions d'attribution ;
- Un **régime d'assurance volontaire** servant une allocation proportionnelle aux revenus antérieurs, destiné aux demandeurs d'emploi ayant adhéré à une caisse d'assurance chômage.

Le régime de base est financé par des cotisations spécifiquement dédiées au financement de l'assurance chômage¹⁸. Le régime facultatif est, quant à lui, financé par l'État, qui s'acquitte de la part d'allocation correspondant aux dépenses qui auraient été faites au titre de l'allocation de base, par les frais d'adhésion¹⁹ versées par les travailleurs, salariés ou indépendants, aux caisses de chômage et par les cotisations salariales acquittées par les salariés ayant choisi de s'affilier à une caisse et les cotisations patronales. Dans le cas des travailleurs indépendants qui ne paient pas de cotisations à l'assurance chômage, l'allocation proportionnelle aux revenus est uniquement financée par l'État et les frais d'adhésion aux caisses de chômage.

¹⁸ Cotisation à l'assurance chômage en 2026 : Employeur : 0,31 % de la masse salariale jusqu'à 2 509 500 €, 1,23 % au-dessus ; Salarié : 0,89 % du salaire

¹⁹ Le niveau des frais d'adhésion est déterminé en fonction du nombre des membres de la caisse d'assurance chômage, des dépenses d'indemnisation et des salaires des personnes affiliées. Ils sont versés directement aux caisses de chômage. Ils varient, selon les caisses, entre 42 € et 102 € par an.



En **Suède**, le système d'assurance chômage a connu une réforme majeure en octobre 2025. Organisé, à l'instar de la Finlande, autour d'un système à deux niveaux jusqu'à cette date, le régime d'assurance chômage est aujourd'hui un **dispositif unifié dans le cadre duquel l'adhésion optionnelle à une caisse d'assurance chômage permet aux travailleurs, salariés et indépendants, de bénéficier d'un meilleur niveau de protection**. Il est financé par une cotisation de l'employeur (2,64 % en 2026), par les frais d'adhésion acquittés par les personnes adhérentes aux caisses d'assurance chômage et par des contributions publiques. Le montant des frais d'adhésion, qui varie généralement entre 10 € et 20 € par mois, est fixé annuellement et dépend des trois paramètres suivants :

- Le nombre d'adhérents ;
- Le montant des allocations servies ;
- Le nombre d'allocations journalières.

Les cotisations globales destinées au financement de la sécurité sociale

Les cotisations de sécurité sociale assurent le financement global de la sécurité sociale. Elles ne sont pas, dans la majorité des cas, spécifiquement orientées vers le financement du régime d'assurance chômage et sont, en principe, **acquittées par l'employeur et par le salarié**.

Moins répandu que le modèle de contributions spécifiques, ce mode de financement est prévu dans de nombreux pays européens, tels que le **Royaume-Uni**, la **Belgique** ou le **Portugal**, mais se retrouve également en **Inde**, au **Kazakhstan**, au **Tadjikistan**, en **Tunisie** ou en **Tanzanie**.

Dans ces pays, **le taux de cotisation patronale est généralement supérieur au taux de cotisation salariale**. Les taux appliqués, en 2026, aux employeurs sont ainsi, par exemple, de 24,92 % en Belgique, de 15,25 % en Inde, ou de 5 % en Tunisie. Ils s'élèvent, pour les salariés à 13,07 % en Belgique, de 12,75 % en Inde et de 2,5 % en Tunisie.

Les contributions publiques

Les contributions publiques peuvent, selon les pays, prendre la forme de recettes fiscales spécialement affectées ou de dotations budgétaires provenant de l'État. Elles peuvent constituer **l'essentiel du financement du régime**, comme c'est le cas en **Arabie saoudite**, en **Croatie** ou au **Luxembourg**, ou **faire partie de la structure globale de financement** (ex : Chine, Japon, Indonésie, Jordanie, Koweït, Suède).

Dans certains régimes, **l'État est amené à intervenir de manière ponctuelle pour assurer l'équilibre financier du système en cas de déficit** (ex : Afrique du Sud, Uruguay, Kazakhstan, Allemagne, Espagne). Cette intervention peut prendre différentes formes (ex : prêt à taux zéro alloué par l'État en Allemagne, dotation d'équilibre de l'État en Espagne). Il existe, par ailleurs, en **Suisse**, une **obligation d'équilibre financier** du dispositif d'assurance chômage au terme de laquelle de nouvelles règles de financement doivent être présentées par le Conseil fédéral dans un délai d'un an si, à la fin de l'année, la dette du régime atteint ou dépasse 2,5 % de la somme des salaires soumis à cotisation. Au **Canada**, le taux de cotisation est fixé chaque année et doit permettre d'assurer un **équilibre sur une période de 7 ans** (équilibre cumulatif de 0 \$ sur ladite période incluant l'élimination de tout déficit ou excédent cumulé).



Au **Japon**, l'État module sa participation en fonction du niveau du chômage :

- La contribution s'élève à 2,5 % des dépenses du régime lorsque le niveau de chômage est bas (inférieur à 700 000 demandeurs d'emploi) ;
- La contribution est portée à 25 % des dépenses du régime lorsque le nombre de demandeurs d'emploi atteint 700 000 personnes et que l'épargne du compte de l'assurance baisse en dessous d'un seuil équivalent à une année de paiement des allocations de chômage.

LES BÉNÉFICIAIRES

Les travailleurs salariés

Les systèmes de protection chômage ont, **à l'origine**, été définis pour **assurer les travailleurs salariés contre la perte d'emploi**. Ils sont, le plus souvent, **obligatoires** et protègent, dans la majeure partie des pays, la totalité ou la quasi-totalité de cette population. La convention de l'OIT n°168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage prévoit que les personnes protégées doivent représenter, a minima, 85 % de l'ensemble des salariés.

Certains pays disposant de régimes d'assurance obligatoires excluent néanmoins différentes catégories de salariés de leur couverture chômage.

CATÉGORIES DE SALARIÉS EXCLUS DE LA COUVERTURE CHÔMAGE

Exclusion des salariés en fonction d'un critère d'intensité et durée d'emploi	Exclusion des salariés selon la nature de l'activité salariée	Exclusion des salariés selon les caractéristiques de l'entreprise
 Japon Temps partiel < 20 heures par semaine, salariés employés moins de 31 jours	 Allemagne <i>Minijob</i> exercé à titre principal (rémunération mensuelle inférieure à 603 €)	 Chine Entreprises rurales
 Corée du Sud Temps partiel < 15 heures par semaine	 Japon Travailleurs saisonniers (durée de moins de 4 mois ; durée < 30 heures par semaine)	 Nigeria Couverture sociale non obligatoire si l'effectif de l'entreprise < 15 personnes
 Afrique du Sud Temps partiel < 24 heures par mois	 Corée du Sud Travailleurs domestiques	 Corée du Sud Exploitations agricoles / pêcheries de moins de 4 salariés, petites entreprises du bâtiment
	 Argentine Travailleurs domestiques	
	 Émirats Arabes Unis Travailleurs domestiques	

Les travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants sont **traditionnellement peu protégés** par les systèmes d'assurance chômage. La protection se développe progressivement mais de manière très inégale selon les régions du monde.

L'Europe est le continent dans lequel cette catégorie de travailleurs est la mieux protégée, que ce soit à titre obligatoire (ex : **Belgique, Espagne, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Portugal, Suède et Finlande**) ou à titre facultatif (ex : **Allemagne, Danemark**)²⁰.

En dehors de l'Europe, même s'il existe des projets ou des réflexions liées à l'extension de la couverture (cf. infra), les travailleurs indépendants sont, **le plus souvent, exclus des systèmes de protection chômage** (États-Unis, Canada, Chine, Japon, Australie, Nouvelle-Zélande, Maroc, etc.).

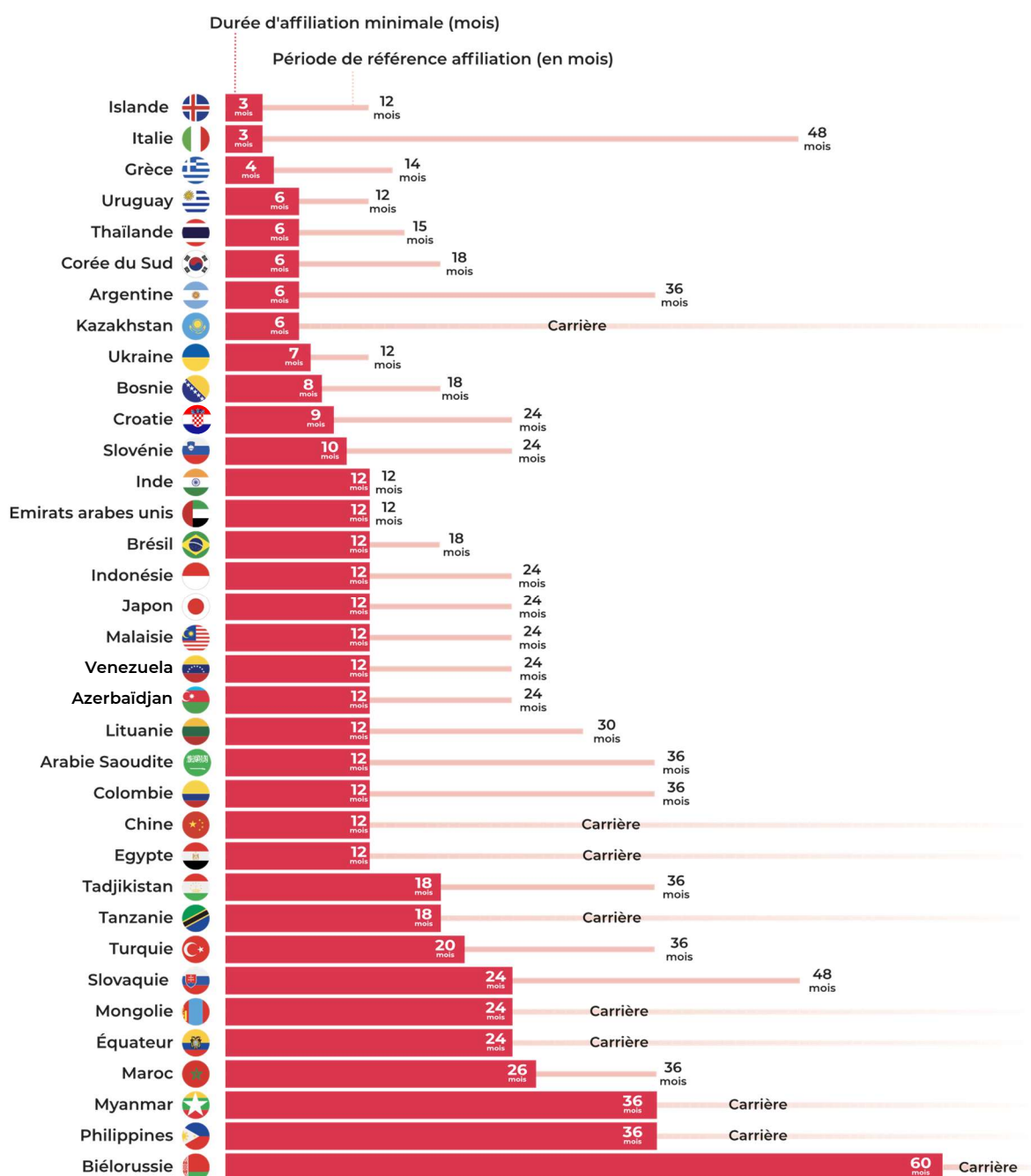
En **Corée du Sud**, une réforme est en cours depuis 2022 afin d'intégrer progressivement les travailleurs indépendants et les travailleurs de plateforme dans le champ de l'assurance chômage.

²⁰ Unédic, « L'assurance chômage des travailleurs non salariés en Europe », octobre 2025

LES PRINCIPAUX PARAMÈTRES D'INDEMNISATION

L'accès à l'assurance chômage

Dans la grande majorité des États, l'accès à l'assurance chômage est conditionné à une **durée minimale d'emploi**²¹ réalisée au cours d'une période de référence déterminée.



Cette durée d'emploi à justifier peut, selon les pays, **varier en fonction de critères spécifiques**.

²¹ Cette durée minimale d'emploi peut, selon les pays, être évaluée en heures, en jours ou en mois.



Au **Canada**, la condition d'affiliation varie de 420 heures à 700 heures de travail **selon le taux de chômage** de la région où réside le demandeur d'emploi.



Au **Japon**, c'est **le motif de rupture du contrat de travail** qui module la durée de travail requise : 6 mois, au cours des 12 derniers mois, pour les demandeurs d'emploi au chômage à la suite de la faillite de leur entreprise, d'un licenciement ou du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée et 12 mois, au cours des 24 derniers mois, dans les autres situations (départ volontaire, etc.).



Au **Brésil**, la condition d'affiliation varie en fonction du **nombre de demandes d'indemnisation effectuées**. Elle est ainsi de 12 mois de travail au cours des 18 derniers mois pour une 1^{ère} ouverture de droits et de 9 mois de travail au cours des 12 derniers mois dans le cadre d'une 2^e demande.

Des conditions d'ouverture de droits différenciées peuvent être prévues selon les professions et secteurs d'activité. C'est notamment le cas en **France**²² et en **Corée du Sud**²³ pour les artistes ou en **Argentine**²⁴ pour les travailleurs temporaires et les travailleurs de la construction.



Enfin, en **Afrique du Sud**, la condition d'affiliation est évaluée **sous forme de crédit**. L'indemnisation est possible dès que l'assuré a cumulé au moins un crédit (4 jours travaillés donnent droit à un crédit), dans la limite de 365 crédits accumulés sur 4 ans. Pour les demandeurs d'emploi, chaque crédit peut être utilisé pour couvrir l'un des risques couverts (chômage, maladie, etc.).

Dans certains pays, un **montant de revenu professionnel** ou de cotisations versées au cours d'une période de référence est requis.

Niveau de revenu à justifier		Période de référence associée
 Etats-Unis	État de New York : revenu sur un trimestre de la période de référence a minima égal à 3 400 \$ et revenu total a minima égal à 1,5 fois le revenu du trimestre le plus élevé	4 premiers trimestres de 5 derniers
 Danemark	38 349 €	36 mois
 Norvège	18 736 € ou 37 472 €	12 ou 36 mois
 Royaume-Uni	14 948 €	24 mois
 Suède	11 026 € (minimum de 1010 € par mois sur 4 de la période de référence)	12 mois

²² Les « intermittents du spectacle » doivent justifier de 507 heures de travail durant les 12 mois précédant la dernière fin de contrat de travail pour avoir droit à l'indemnisation. Les autres demandeurs d'emploi doivent justifier de 6 mois de travail (910 heures) au cours des 24 derniers mois.

²³ En Corée du Sud, 9 mois de travail sont à justifier au cours des 24 derniers mois pour les artistes contre 6 mois cotisés au cours des 18 derniers mois pour les autres demandeurs d'emploi.

²⁴ Les travailleurs temporaires doivent justifier de 3 mois de travail au cours des 12 derniers mois, les travailleurs de la construction de 8 mois de travail au cours des 24 derniers mois et les autres demandeurs d'emploi de 6 mois au cours des 36 derniers mois.

Durée d'indemnisation

Les durées d'indemnisation peuvent être **forfaitaires**, c'est-à-dire que les allocations sont versées pour une durée prédéterminée quelle que soit l'affiliation antérieure, ou peuvent au contraire **varier** en fonction de celle-ci.

Ainsi au **Royaume-Uni**, au **Maroc**, en **Uruguay**, en **Inde** ou aux **Émirats arabes unis**, la **durée d'indemnisation est la même pour tous les demandeurs d'emploi** quelle que soit la durée de travail effectuée avant la situation de chômage²⁵.

Durées d'indemnisation forfaitaires

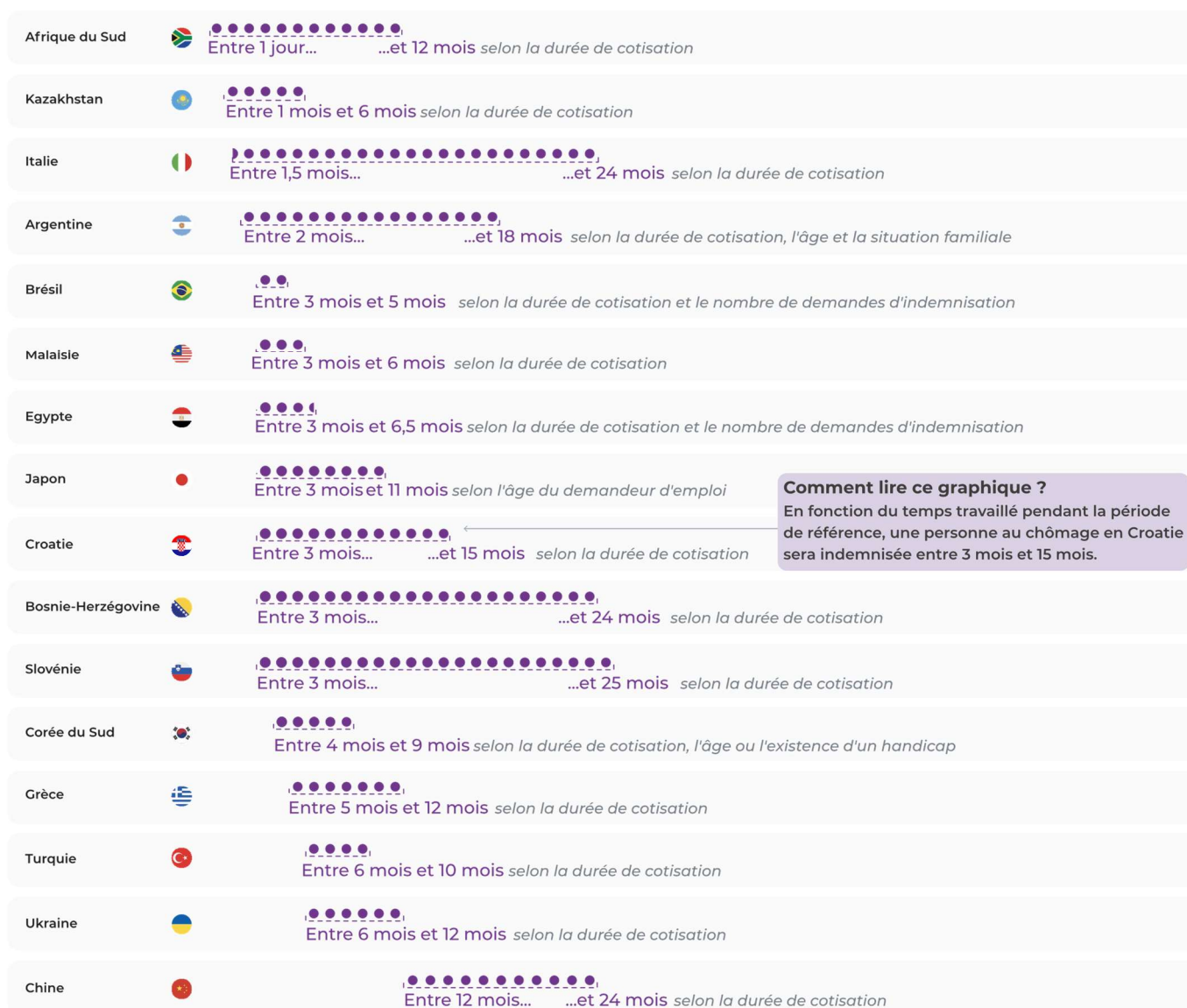
Myanmar	 2 mois
Philippines	 2 mois
Mongolie	 2,5 mois
Émirats arabes unis	 3 mois
Tadjikistan	 3 mois
Thaïlande	 3 mois ou 6 mois <i>selon le motif de fin du contrat de travail</i>
Azerbaïdjan	 3 mois ou 6 mois <i>selon le nombre de demandes d'indemnisation et le motif de fin du contrat de travail</i>
Équateur	 5 mois
Venezuela	 5 mois
Biélorussie	 6 mois
Indonésie	 6 mois
Colombie	 6 mois
Slovaquie	 6 mois
Maroc	 6 mois
Tanzanie	 6 mois
Uruguay	 6 mois ou 12 mois <i>selon l'âge du demandeur d'emploi</i>
Lituanie	 9 mois
Arabie Saoudite	 12 mois
Inde	 24 mois
Islande	 30 mois

²⁵ 6 mois au Royaume-Uni, au Maroc et en Uruguay ; 3 mois aux Émirats arabes unis et en Inde.

Au **Japon**, en **Corée du Sud**, en **Chine**, au **Canada**, aux **Etats-Unis**, en **Argentine** ainsi que dans la plupart des pays européens, la **durée d'indemnisation varie en fonction de la durée de travail antérieure du demandeur d'emploi**.

D'autres critères, tels que le **taux de chômage** (ex : France, Pologne, Japon, Canada, États-Unis), **l'âge du demandeur d'emploi** (ex : France, Allemagne, Argentine, Japon, Corée du Sud), **la situation familiale** (ex : Israël) ou le **nombre d'épisodes de chômage** indemnisés (Brésil) peuvent également faire varier la durée d'indemnisation.

Durées d'indemnisation calculées en fonction de la durée de travail antérieure à la situation de chômage



La **Convention OIT n°168** sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage prévoit de limiter la durée initiale d'indemnisation à 26 semaines pour chaque épisode de chômage, ou à 39 semaines au total sur toute période de 24 mois.

Montant de l'allocation

À l'instar des modalités de détermination de la durée d'indemnisation, **le montant de l'allocation peut être le même pour tous les demandeurs d'emploi ou varier en fonction de l'ancien niveau de salaire.**

Dans la plupart des régions étudiées (Europe, Amériques, Asie), l'allocation de chômage correspond généralement à une **fraction du revenu de référence obtenue après application d'un taux de remplacement**. Appliqué sur un salaire de référence brut ou net, ce taux de remplacement peut, selon les systèmes, varier en fonction de critères tels que **la situation familiale** (ex : Allemagne²⁶), **l'âge de l'intéressé** (ex : Japon²⁷), **la durée antérieure de cotisations** (ex : Mongolie²⁸), **le niveau du salaire de référence** (ex : Suisse²⁹) ou **la durée d'indemnisation** (ex : Italie, Uruguay, Israël).

Sauf exception (Finlande), **les salaires pris en compte pour calculer le montant de l'allocation sont toujours plafonnés.**

La **Convention OIT n°168** sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage prévoit que le montant des indemnités doit être au moins égal à **45 % du gain antérieur.**

Dans certains pays d'Europe (Royaume-Uni, Irlande³⁰) et en **Chine**, **le montant de l'allocation chômage est forfaitaire** et ne varie pas selon le niveau de salaire perçu par le demandeur d'emploi avant la situation de chômage.

²⁶ En Allemagne, le taux de remplacement est de 60 % pour un demandeur d'emploi sans enfant et de 67 % pour un demandeur d'emploi avec enfant.

²⁷ Au Japon, le taux de remplacement, la formule de calcul de l'allocation, les plafonds du salaire de référence et de l'allocation varient en fonction de l'âge du demandeur d'emploi.

²⁸ En Mongolie, le taux de remplacement croît en fonction de la durée de cotisation antérieure du demandeur d'emploi. Il est de 50 % si la durée de cotisation est inférieure à 5 ans, de 55 % entre 5 et 10 ans de cotisation, de 60 % entre 10 et 15 ans de cotisation et de 70 % si la durée de cotisation est supérieure à 15 ans.

²⁹ Le taux de remplacement est de 70 % si le salaire antérieur est inférieur ou égal à 3 645 € et de 80 % s'il est supérieur.

³⁰ Pour les personnes occupant un emploi atypique uniquement (temps partiel, emploi occasionnel ou saisonnier).

4. ENJEUX ET DYNAMIQUES RÉCENTES DE LA COUVERTURE CHÔMAGE

Moins d'un pays sur deux dispose aujourd'hui d'un système de protection chômage. Dans son rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026³¹, l'OIT précisait, en décembre 2025, que **seulement 16,7 % des personnes au chômage percevaient effectivement des prestations**. La **couverture du risque chômage**, légale³² ou effective, apparaît ainsi comme un **enjeu majeur** afin de sécuriser le revenu des travailleurs en cas de chômage.

Ce faible niveau de couverture peut s'expliquer par de nombreux facteurs, au premier chef duquel figure **le poids du travail informel** dans certaines régions du monde (voir ci-dessus). Selon l'OIT, la **part de l'emploi informel** dans l'emploi total était **en moyenne de 57,8 % en 2024**³³. Dans les **pays à bas revenu** (selon la classification de l'OIT) ce taux moyen était de **89 %**, dix fois supérieur à celui observé dans les pays à haut revenu (8,9 %, et même 3,8 % en Europe de l'Ouest). **Les études montrent qu'un haut degré d'informalité est généralement associé un faible niveau de protection sociale, et chômage en particulier**. Parmi les 92 pays où existe un système d'assurance chômage, seuls ceux situés en Europe et en Amérique du Nord présentent des taux d'emploi informel inférieurs à 20 %. **Près d'un tiers des pays disposant d'un régime d'assurance chômage présentent un taux d'informalité supérieur à 50 %, c'est à dire que la moitié des travailleurs ne peuvent bénéficier de protection sociale ni de droits liés à l'emploi**.

L'ÉCONOMIE INFORMELLE, UN OBSTACLE MAJEUR À LA COUVERTURE DU RISQUE DE CHÔMAGE

Le travail informel entretient un lien étroit avec la faible couverture chômage. Dans la plupart des pays, les régimes d'assurance chômage reposent sur des emplois déclarés, une affiliation au régime et des cotisations sociales régulières. Or les travailleurs en emploi informel sont précisément ceux dont la relation de travail n'est pas, en droit ou en pratique, suffisamment couverte par la législation du travail, l'imposition sur le revenu, la sécurité sociale ou certains droits liés à l'emploi. Ils sont donc plus souvent exclus des dispositifs contributifs ordinaires de protection contre la perte d'emploi, ce qui accroît leur vulnérabilité économique : en cas d'interruption d'activité, elles ne bénéficient d'aucun revenu de remplacement et doivent compter sur des stratégies individuelles ou familiales de survie. Cette relation va d'ailleurs dans les deux sens : lorsque la protection sociale et les prestations de chômage sont limitées ou inexistantes, les personnes peuvent être conduites à se tourner vers l'emploi informel pour assurer leur subsistance.

Les travaux sur l'accès à la protection sociale montrent que l'informalité constitue un frein majeur à l'intégration dans les systèmes de sécurité sociale et à la stabilité économique des travailleurs concernés. Obstacle au développement du travail décent, l'emploi informel est une thématique de travaux essentielle pour l'OIT, qui cherche à en améliorer la mesure de manière continue en s'appuyant sur des normes définies au cours de conférences internationales des statisticiens du travail (CIST).

>>>>

³¹ OIT, « Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026 : protection sociale universelle pour l'action climatique et une transition juste », 2025

³² La couverture légale se traduit par l'existence d'un régime de protection chômage dans la loi.

³³ OIT, « Approches innovantes adoptées par les organisations de travailleurs pour favoriser la formalisation », mai 2025

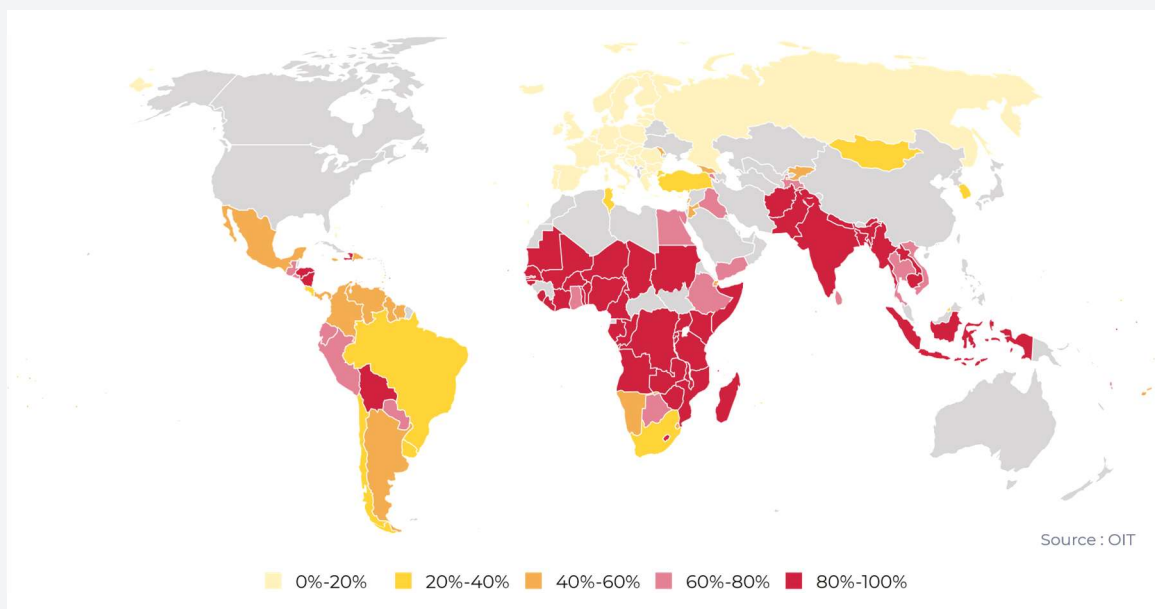
>>>>

Ainsi, la 21^e CIST de 2023 a révisé les normes antérieures en distinguant plus clairement le secteur formel, le secteur informel et le secteur des ménages à usage propre et communautaire, et en introduisant la notion plus large d'«activités productives informelles». L'économie informelle ne se limite donc plus à l'emploi informel au sens strict : elle couvre l'ensemble des activités productives non suffisamment couvertes par des arrangements formels, y compris certaines formes de production pour usage propre, de volontariat ou de travail non rémunéré. En revanche, cette extension du cadre général ne signifie pas que toutes ces activités relèvent de l'emploi informel : l'emploi, au sens des normes les plus récentes, renvoie au travail effectué pour rémunération ou profit.

Il convient en outre de distinguer précisément emploi informel et secteur informel : le premier renvoie aux caractéristiques du poste ou de la relation de travail, en mettant davantage l'accent sur l'accès effectif aux protections au-delà de leur seule existence juridique, quand le second a trait aux caractéristiques de l'unité économique. On peut donc observer de l'emploi informel dans le secteur formel, ainsi que dans les ménages. Selon les nouveaux standards de 2023, certaines unités auparavant classées dans le secteur informel peuvent désormais être rattachées au secteur des ménages à usage propre et communautaire lorsque leur production est principalement destinée à l'usage propre plutôt qu'au marché. Enfin, les travailleurs familiaux ne sont plus nécessairement considérés comme informels par défaut, même si les cas où ils peuvent être classés comme formels demeurent exceptionnels.

La carte ci-dessous s'appuie sur une norme statistique antérieure à celle définie en 2023, choisie pour obtenir une couverture géographique maximale. La mesure de l'informalité selon cette ancienne frontière statistique de l'emploi peut différer plus fortement des séries récentes dans les pays où la production pour usage propre, notamment agricole, occupe une place importante.

PART DE L'EMPLOI INFORMEL DANS L'EMPLOI TOTAL (2022-2024)



À ce contexte exogène lié à la structure du marché du travail et à la situation statutaire des travailleurs s'ajoutent **les exclusions de certaines catégories de travailleurs des régimes existants** (cf. supra). Souvent liées au **sous-emploi** ou à la **forme d'emploi** (travailleurs indépendants, domestiques, agricoles ou de plateformes) ces exclusions privent des populations entières de travailleurs d'une protection contre le chômage en cas de perte d'emploi ou de revenu. Des **règles d'accès à l'indemnisation restrictives** peuvent également contribuer à ce que certaines catégories de travailleurs, en particulier les personnes qui ont des **trajectoires d'emplois discontinues**, ne puissent bénéficier d'une protection chômage adéquate.

Afin de répondre à ces différents enjeux de couverture, plusieurs pays ont instauré des systèmes d'assurance chômage au cours de ces dernières années ou réformé des dispositifs existants.

PROJETS RÉCENTS

L'introduction d'une couverture chômage



En **Indonésie**, un système d'assurance chômage a été introduit en **2020** pour les travailleurs salariés dans un marché du travail où plus de 57 % des travailleurs sont des travailleurs informels. Financé par l'État (0,22 % du salaire) et par l'employeur (0,14 %), le dispositif couvrait, en 2025, 17 millions de travailleurs (11 millions en 2021) et indemnisait 88 000 demandeurs d'emploi (10 000 en 2022). Le montant de l'allocation correspond à 60 % du salaire antérieur. Elle est versée pour une durée maximale de 6 mois.



En **Malaisie**, un système d'assurance chômage est en vigueur depuis **2018**. Il couvre plusieurs situations de chômage : l'allocation de chômage (dite de "recherche d'emploi"), détaillée ci-après, s'accompagne d'autres prestations, telles que l'allocation de reprise d'emploi précoce (en cas de reprise d'emploi avant la fin de la période d'indemnisation, 25 % du capital d'allocation restant est versé) ou l'allocation pour réduction de revenu (en cas de perte, pour un travailleur ayant plusieurs contrats, d'au moins l'un d'eux). Le régime est exclusivement contributif, partagé à égalité entre le salarié et l'employeur (à 0,2 %). L'allocation chômage couvre les salariés du secteur privé âgé entre 18 et 60 ans et les travailleurs domestiques, dès lors qu'ils ont été assurés sociaux pour la première fois avant 57 ans. Elle constitue un revenu de remplacement en cas de chômage involontaire, sauf s'il découle de la fin d'un CDD. Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts. Les conditions d'affiliation minimales dépendent du nombre de demandes d'indemnisation antérieures, commençant à 12 mois d'activité au cours des 24 mois précédents (1^{ère} demande), chaque période étant allongée de 12 mois à chaque nouvelle demande. La durée d'indemnisation minimale est de 3 mois, pouvant être augmentée à 5 ou 6 mois en fonction de la durée d'affiliation au cours de la période de référence. Le taux de remplacement est décroissant, entre 80 % le premier mois et 30 % les 5^e et 6^e mois le cas échéant. L'indemnité est plafonnée. Des réformes récentes actent l'extension de la couverture sociale des indépendants et des travailleurs de plateforme, sans intégrer aujourd'hui le risque chômage.



Les Émirats arabes unis ont introduit en **2023** un **régime d'assurance chômage obligatoire** pour les travailleurs du secteur privé comme du secteur public. Sont exclus du bénéfice de cette protection chômage les travailleurs indépendants, les travailleurs domestiques, les personnes sous contrat temporaire, ainsi que celles âgées de moins de 18 ans ou retraitées. Ce système a la particularité d'être financé par les seuls travailleurs, de manière forfaitaire selon la tranche de revenu, l'absence d'inscription au dispositif étant sanctionnée financièrement. L'indemnisation dure au plus 3 mois et son montant correspond à 60 % du dernier salaire. 3 ans après sa mise en place, près de 9 millions de travailleurs sont affiliés au dispositif, qui a bénéficié à 120 000 travailleurs.



À la **Grenade**, une nouvelle branche de sécurité sociale permettant de couvrir le risque chômage a été introduite en **2023**, pérennisant ainsi un dispositif d'assistance chômage temporaire et exceptionnel mis en place en 2020 pour soutenir les salariés de l'important secteur du tourisme particulièrement touché par la pandémie du Covid-19. Ce nouveau système couvre de manière obligatoire l'ensemble des salariés des secteurs public et privé, y compris les apprentis, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs saisonniers ainsi que les indépendants. L'indemnisation dure au plus 3 mois, avec un taux de remplacement du salaire de référence de 50 %. Malgré cette réforme, la couverture effective des travailleurs indépendants et des travailleurs informels demeure insuffisante.



En **Irak**, l'extension de la sécurité sociale à la protection chômage a été mise en place en **2023**. Elle couvre de manière obligatoire les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants en étant exclus de son bénéfice. Elle est financée par les contributions employeurs via un taux de contribution de 1 % (3 % dans le secteur pétrolier). Parmi les critères d'éligibilité à cette allocation figurent une durée de contribution cumulée d'au moins 24 mois et ne pas s'être vu l'attribuer plus de deux fois auparavant. Versée pendant 3 mois ou 6 mois selon la durée de contribution cumulée, l'allocation, proportionnelle au revenu de référence, est dégressive : le taux de remplacement passe de 75 % le 1^{er} mois à 50% le 6^e mois.

Des projets visant à instaurer des systèmes de protection sont également en cours dans plusieurs pays du monde :



Au **Gabon** où le Code de la protection sociale, adopté en 2017, a introduit une allocation chômage, un compte épargne chômage ainsi qu'un fonds de solidarité mais ces différents dispositifs n'avaient toujours pas été mis en œuvre à fin 2025 ;



En **Ouzbékistan**³⁴, la loi « Sur l'assurance sociale d'État » du 9 décembre 2025 prévoit le développement d'un nouveau système d'assurance sociale pour le pays dans le cadre duquel un dispositif d'assurance chômage devrait être instauré. Les travailleurs salariés seront, dans ce nouveau système, couverts à titre obligatoire et les travailleurs indépendants à titre volontaire.

L'extension de couvertures existantes

Historiquement développés sur le modèle du travail salarié à temps plein, les systèmes de protection chômage sont également aujourd'hui **questionnés par la diversification des formes d'emploi**³⁵ : contrats courts, temps partiel, travail indépendant, travail de plateforme, formes hybrides de dépendance économique et emploi informel. Ces transformations interrogent la capacité des régimes existants à protéger non seulement les salariés stables, mais plus largement l'ensemble des travailleurs confrontés à une perte d'emploi, d'activité ou de revenu.



La **Corée du Sud**³⁶ constitue, aujourd'hui, l'un des exemples les plus avancés d'adaptation de l'assurance chômage aux nouvelles formes d'emploi. En effet, une réforme visant à développer un système d'assurance chômage universel est en cours depuis 2022 afin d'intégrer progressivement les travailleurs de plateforme ainsi que les travailleurs indépendants dans le champ de l'assurance chômage. Les travailleurs nouvellement couverts par le dispositif sont les prestataires de services, principalement les livreurs et les chauffeurs, y compris ceux travaillant pour plusieurs entreprises de plateformes. Les cotisations sont acquittées par le travailleur s'agissant de la part salariale et, selon le type de contrat, par la plateforme ou le client, s'agissant de la part patronale. Concrètement, l'opérateur de plateforme déduit les cotisations des frais de livraison payés par le client et les verse sur son compte virtuel dédié aux cotisations de sécurité sociale. Il les verse ensuite à l'organisme de sécurité sociale sur une base mensuelle.

³⁴ OIT, « Uzbekistan approves new Social Insurance Law », décembre 2025

³⁵ Unédic, « Contrats courts, contrats atypiques : pratiques et régulation en Europe, Unédic », février 2026 et Unédic, « Contrats temporaires ou atypiques : focus sur 7 pays européens », mars 2026

³⁶ OIT, « The Republic of Korea: Extending social insurance to digital platform workers », juin 2024



Au **Maroc**, où 77 % de la population active n'est pas couverte par un régime de sécurité sociale contributif, un chantier de généralisation de la couverture sociale (assurance maladie, allocations familiales, retraite, indemnité de perte d'emploi) a été lancé en 2021. Dans ce cadre, la couverture chômage devrait être très prochainement étendue aux travailleurs non salariés afin de couvrir toute personne exerçant un emploi stable

À noter qu'au niveau international, l'OIT a adopté, le 12 juin 2026, la **première convention concernant le travail décent dans l'économie de plateforme**. Le texte prévoit, en matière de sécurité sociale, que « tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs des plateformes numériques aient accès à une protection en matière de sécurité sociale dans des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables aux autres travailleurs qui ont la même qualification au regard des statuts d'emploi. »

L'amélioration de la couverture

Avec les **transformations du marché du travail** et l'augmentation de la fréquence et de la gravité des **crises**, les systèmes de protection chômage sont également traversés par de nombreuses tensions. Ils doivent concilier extension de la couverture et **soutenabilité financière**, niveau suffisant de protection et **incitation à la reprise d'emploi**, logique assurantielle et logique d'assistance. Certains États dont les systèmes sont anciens et structurés doivent ainsi faire face à des défis liés au **niveau de couverture** ou à l'**adéquation de la protection**.



En **Suède**³⁷, une réforme entrée en vigueur en octobre 2025 a fait évoluer les règles d'accès à l'indemnisation afin d'accroître le nombre de personnes couvertes par l'assurance chômage. Désormais, la condition d'ouverture de droits ne requiert plus une durée minimale d'emploi mais un certain niveau de revenus au cours des 12 derniers mois. Cette réforme devrait permettre de **mieux couvrir les travailleurs**, salariés ou indépendants, ayant des trajectoires d'emplois discontinues.



En **Irlande**³⁸, une réforme, entrée en vigueur en mars 2025, a introduit un changement majeur dans le régime d'indemnisation du chômage irlandais. Alors que jusqu'ici composé le montant de l'allocation chômage était identique pour tous les demandeurs d'emploi, une allocation fondée sur le revenu et la trajectoire récente d'emploi (Jobseeker's Pay-Related Benefit) a été introduite dans le régime afin de **mieux protéger les demandeurs d'emploi** et d'atténuer la perte de revenus en cas de chômage. L'origine de cette réforme remonte à la crise sanitaire, qui a vu un grand nombre de personnes touchées soudainement par le chômage ; or le caractère forfaitaire de l'allocation a entraîné dans de nombreux cas une chute spectaculaire des revenus.

Au-delà des défis liés à la couverture et à la qualité de la protection, les évolutions récentes portent également au niveau international sur l'**articulation entre indemnisation, services publics de l'emploi et transitions du marché du travail**. L'OIT souligne que les dispositifs de protection chômage doivent être pensés conjointement avec les politiques actives de l'emploi, la formation, les systèmes d'information et l'accompagnement vers la reprise d'activité. Cette orientation est particulièrement importante dans le **contexte des multiples transitions du travail dans lequel les systèmes de protection chômage ont un rôle prépondérant à jouer**.

Les enjeux contemporains de la protection chômage ne se limitent cependant pas à la perte complète d'emploi. Les chocs récents – pandémie, événements climatiques, conflits armés – ont remis au premier plan l'**intérêt des dispositifs couvrant également les réductions temporaires d'activité** ou les suspensions d'emploi, en complément de l'assurance chômage classique. Les instruments de **chômage partiel** ou de réduction du temps de travail apparaissent ainsi comme un volet de plus en plus important des systèmes de protection face aux crises conjoncturelles, tandis que l'assurance chômage joue un rôle plus central lorsque les chocs sont durables.

³⁷ Unédic, « Le point sur la réforme de l'assurance chômage en Suède », avril 2026

³⁸ Unédic, « L'indemnisation du chômage en Irlande », avril 2025



LA PROTECTION CHÔMAGE DANS LE MONDE

Septembre 2026

Direction des affaires juridiques et
institutionnelles

Guillaume Foki
Jean-Philippe Spector

Unédic

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

unedic.org

