

RAPPORT RSE



Unédic

Rapport RSE 2025

Direction de la publication
Christophe Valentie

Direction éditoriale
Direction de l'information
et de la communication

Rédaction
Martine Jeandot

Conception éditoriale
AndJOY

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

Illustration
Clément Thoby/Tiphaine-Agent
(couverture)

Photographies
Cédric Helsly (p. 4, 9, 17, 25)
Unédic (p. 19)

Impression
Iropa

Dépôt légal
Septembre 2026
ISSN 0997-1351

Sommaire

PAGE 4

Interview

**Patricia
Ferrand**

Présidente de l'Unédic

PAGE 6

01

**ENVIRON-
NEMENT**

**Portefeuille d'investissements / Achats /
Énergie**

PAGE 14

02

SOCIAL

**Nouveau cadre social / Santé et bien-être
au travail / Actions solidaires**

PAGE 22

03

**GOUVER-
NANCE**

**Stratégie extra-financière / Nouvelle
feuille de route**

Patricia Ferrand

Présidente de l'Unédic

« Le paritarisme est un véritable atout en matière de durabilité »



Transitions, sécurisation des parcours, finance sociale, raison d'être, gouvernance paritaire... Comment ces enjeux dessinent-ils la responsabilité sociale et sociétale de l'Assurance chômage ? Les réponses de Patricia Ferrand, présidente de l'Unédic.

Pourquoi est-ce important que l'Unédic adopte une démarche RSE pérenne ?

Pour l'Unédic, la RSE n'est ni un exercice de communication ni une obligation réglementaire. C'est une exigence de cohérence avec ce que nous sommes et ce que nous défendons. Nous sommes une institution paritaire investie d'une mission de service public et nous devons mesurer nos impacts sociaux, environnementaux et sociétaux et être exemplaires dans nos pratiques. Cette démarche traduit très concrètement notre raison d'être, nos valeurs et notre volonté de contribuer à des transitions justes.

Les transitions écologiques, numériques et démographiques transforment le marché du travail et la société. Quel rôle l'Assurance chômage entend-elle jouer face à ces évolutions ?

Depuis la création de l'Assurance chômage, les partenaires sociaux ont toujours cherché à adapter le régime aux évolutions du marché du travail et aux risques rencontrés par les salariés et les entreprises. Les mutations actuelles entraînent une multiplication de la diversité des parcours professionnels, plus discontinus et moins linéaires, avec des reconversions plus fréquentes.

L'Assurance chômage doit s'adapter à ces nouvelles réalités et aux besoins qu'elles font émerger. Si, par le passé, l'assurance chômage intervenait plus ponctuellement, la sécurisation de toutes les transitions professionnelles, y compris les reconversions, est désormais au cœur de son action.

L'évolution des compétences et les besoins en formation constituent un enjeu majeur commun aux trois transitions. Quelle contribution l'Assurance chômage peut-elle apporter pour faciliter ces adaptations et les reconversions professionnelles ?

L'Assurance chômage contribue depuis longtemps à accompagner les parcours de formation des demandeurs d'emploi, en maintenant leur revenu pendant cette période. Mais la rapidité des transformations, avec l'intelligence artificielle notamment, impose une adaptation constante et pourrait accroître les besoins de reconversion, y compris vers des formations plus longues. Une culture de la formation tout au long de la vie doit se développer pour éviter que certains ne soient exclus du marché du travail.

Depuis le Covid, l'Unédic développe une stratégie de finance durable en émettant de la dette au format Social Bond. En quoi ce choix participe-t-il à sa démarche RSE et quels dispositifs permet-il de soutenir ?

Le recours aux Social Bonds nous incite à mesurer notre impact social et à en apporter la preuve aux investisseurs. Même si cette dimension est dans notre ADN, c'est une démarche volontaire qui nous pousse à progresser : un cercle vertueux de mesure et d'amélioration permanente de notre performance financière et extra-financière. Ces financements ont également permis de soutenir des dispositifs mis en œuvre ces dernières années, la reconversion professionnelle avec l'ARE-démission reconversion et l'ARE-formation en 2024, le CSP pour les personnes licenciées pour motif économique en 2023, ou encore la création d'entreprise en 2022.

Peut-on dire que les actions soutenues via les Social Bonds contribuent également aux Objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies ?

Oui, parmi les 17 objectifs de l'ONU, l'Assurance chômage participe à atteindre celui d'un travail décent et d'une croissance inclusive en indemnisant les demandeurs d'emploi et en sécurisant leurs parcours. Elle contribue aussi à la lutte contre la pauvreté, en apportant un revenu – certes partiel – de remplacement en cas de perte d'emploi, et à la réduction des inégalités, parce que l'Assurance chômage est un système qui mutualise le risque social. Enfin, notre gouvernance paritaire, fondée sur le dialogue social et la responsabilité partagée des partenaires sociaux, s'inscrit également dans ces engagements.

En quoi la raison d'être de l'Unédic, réaffirmée par son Conseil d'administration, met-elle l'accent sur la responsabilité sociétale de l'Assurance chômage ?

Je pense qu'elle traduit pleinement cette responsabilité. On y réaffirme nos missions d'indemnisation et de sécurisation des parcours et d'accompagnement des transitions. En cela, l'Assurance chômage contribue directement à la cohésion sociale. Notre raison d'être réaffirme aussi le paritarisme, une gouvernance fondée sur le dialogue social et la responsabilité collective des partenaires sociaux. Et enfin, les valeurs qui lui sont associées – engagement, solidarité, confiance et indépendance – sont pleinement cohérentes avec cette vision de notre mission.

Quelle est l'implication des partenaires sociaux dans la stratégie extra-financière, et en quoi le modèle paritaire résonne-t-il avec cette démarche de responsabilité durable ?

La stratégie extra-financière est au cœur de notre modèle paritaire. Les partenaires sociaux en sont les auteurs et les garants. Leur rôle est aussi de s'assurer de la mise en œuvre des dispositifs issus de la négociation et de l'amélioration continue de notre performance sociale et environnementale. Le paritarisme, c'est un modèle très particulier qui oblige à coconstruire, à rechercher le consensus entre des intérêts parfois divergents. Il s'inscrit dans un temps différent du temps politique et apporte de la permanence et de la stabilité. C'est la traduction très concrète d'une démocratie sociale vivante et, pour moi, un véritable atout en matière de durabilité.



01

ENVIRON- NEMENT

Quel impact carbone pour le portefeuille d'investissement de l'Unédic ?

L'Unédic place une partie de sa trésorerie sur les marchés financiers. Ces investissements ont une empreinte carbone. Comment la mesurer ? Et comment agir pour la réduire ? C'est tout l'enjeu de la démarche qu'elle vient d'engager en 2025.

Près de 120 collaborateurs d'un côté, 4 à 5 milliards d'euros de trésorerie mensuelle gérée de l'autre. Ce grand écart donne à l'Unédic un profil singulier lorsqu'elle établit son bilan carbone. Celui-ci met en effet en évidence le poids prépondérant de la finance dans son empreinte carbone, un poids qui s'explique par une différence de périmètre et surtout d'échelle. Les émissions liées à ses locaux, à ses achats ou à ses consommations d'énergie sont celles d'une structure de taille moyenne. Alors que celles qui sont associées à ses placements sont calculées sur plusieurs milliards d'euros.

Les trois scopes

Pour bien comprendre, il faut revenir sur la façon dont est établi le bilan carbone d'une organisation. Les émissions de gaz à effet de serre sont réparties en trois périmètres, ou « scopes ». Le scope 1 regroupe celles directement produites par son activité. Le scope 2 concerne les émissions indirectes associées à la production de l'énergie qu'elle consomme, notamment l'électricité. Le scope 3 englobe les autres émissions indirectes générées

en amont ou en aval de son activité. C'est dans ce dernier périmètre que sont comptabilisées les émissions générées par les placements de l'Unédic.

Car l'argent placé n'est pas neutre. Principalement confié à des sociétés de gestion, il sert à financer l'économie réelle, à travers des entreprises ou des acteurs publics dont les activités génèrent elles-mêmes des émissions. Une part de celles-ci est donc attribuée à l'Unédic, en fonction des sommes investies. Les comptabiliser est un exercice complexe : il suppose de suivre la destination des placements et de disposer de données suffisamment fiables pour en évaluer l'impact.

Des critères d'investissement exigeants

Comment l'Unédic réalise-t-elle ses investissements ? 3 à 4 milliards (en moyenne) sont confiés à des sociétés de gestion, principalement dans des SICAV monétaires. Ces supports permettent de disposer rapidement des sommes nécessaires au versement des allocations chômage, tout en limitant les risques de perte en capital.

La sélection des fonds est réalisée parmi des SICAV monétaires bénéficiant du label ISR français ou d'un label équivalent, attestant de l'intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans leur gestion. Le label ISR, créé et soutenu par le ministère français de l'Économie et des Finances, constitue un cadre de référence en matière d'investissement responsable dans lequel l'Unédic a voulu s'inscrire. Dans cette logique, notre sélection est également ouverte aux fonds disposant d'un label équivalent, reconnu au niveau européen ou international. Pour aller plus loin, l'Unédic s'est engagée en 2025 dans le développement d'une méthodologie qui vise à calculer l'impact carbone des fonds afin de mieux éclairer ses choix d'investissement.

46 %

L'empreinte carbone des placements financiers de l'Unédic a baissé de 46% entre 2024 et 2025. Une baisse, due notamment à l'évolution des critères du Label ISR.

Investisseur et émetteur, deux responsabilités

Sur les marchés financiers, l'Unédic intervient à deux niveaux.

En tant qu'**investisseur**, elle place une partie de sa trésorerie dans des fonds sélectionnés qui allient sécurité, disponibilité, mais aussi responsabilité environnementale et sociale. La démarche engagée en 2025 doit lui permettre d'aller plus loin, en mesurant plus précisément l'empreinte carbone de ces placements.

Mais l'Unédic est aussi un **émetteur** : elle emprunte sur les marchés pour financer l'Assurance chômage. Lorsqu'elle émet une obligation sur le marché primaire, elle connaît les grandes catégories d'investisseurs qui l'achètent. Mais ces titres sont ensuite revendus et échangés entre investisseurs sur le marché secondaire, parfois jusqu'à leur échéance. La détention de la dette devient ainsi plus difficile à suivre dans la durée. Cette circulation rend beaucoup plus complexe la traçabilité des investisseurs et ne permet pas d'appliquer à la dette la même logique de mesure de l'impact carbone qu'à ses propres placements.

Sur ce versant, sa responsabilité extra-financière s'exerce notamment à travers l'émission de Social Bonds. Ces obligations sociales permettent de relier les fonds levés à des dépenses qui répondent aux missions sociales du régime.

Les deux démarches relèvent ainsi d'une même logique de finance responsable, mais mobilisent des leviers différents : d'un côté, mieux mesurer l'impact environnemental des sommes placées pour orienter les choix d'investissement ; de l'autre, rendre compte de la finalité sociale des financements obtenus.

CONSTRUIRE UNE MESURE COMMUNE

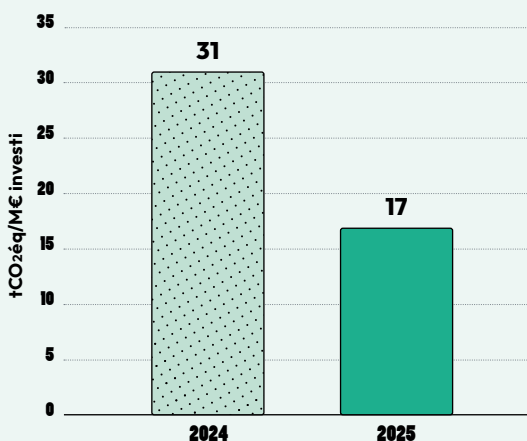
Pour agir sur l'empreinte carbone de ses placements, encore faut-il pouvoir la mesurer. Or, les informations disponibles et les méthodes de calcul peuvent varier d'un acteur à l'autre. L'Unédic a donc engagé en 2025 un travail destiné à mieux harmoniser les données recueillies.

Cette démarche associe les sociétés de gestion auxquelles l'Unédic confie ses placements. Les premières discussions ont débuté en septembre 2025 avec une de ces sociétés. L'objectif est de construire une grille d'analyse, puis de la transmettre à l'ensemble des sociétés de gestion, afin que chacune fournisse les mêmes catégories d'informations, selon une présentation identique.

La prochaine étape, prévue à partir de fin 2026, consiste à poursuivre les échanges avec les sociétés de gestion afin de repérer les difficultés rencontrées dans la production et l'analyse des données, puis à faire évoluer la méthode en conséquence.

Renseignées chaque trimestre, ces données permettront de suivre l'évolution de l'empreinte carbone des placements pour chaque fonds, et d'établir une estimation annuelle. La méthode restera nécessairement perfectible : la qualité des informations et les modes de calcul varient encore selon les sociétés de gestion. L'objectif est donc de progresser par étapes vers une mesure plus fiable et plus homogène.

Empreinte carbone des placements financiers de l'Unédic par million investi*



* Correspond aux émissions des scopes 1 et 2 des entreprises présentes dans les portefeuilles (SICAV) dans lesquels l'Unédic investit.



TROIS QUESTIONS À

Florian Rabasse

Sous-directeur des finances et de la trésorerie de l'Unédic

« Faire de la trajectoire carbone un critère à part entière »

La mesure de l'empreinte carbone doit permettre à l'Unédic d'agir pour la réduire. Quels leviers pourra-t-elle actionner ?

Le label ISR constitue un premier filtre : seules les SICAV qui répondent à nos critères peuvent accueillir nos investissements. La mesure de leur empreinte carbone permettra d'aller plus loin, en les comparant sur ce critère. Si, par exemple, une SICAV apparaît plus vertueuse qu'une autre, nous pourrions décider d'y allouer davantage de fonds : à caractéristiques comparables, une SICAV présentant une empreinte carbone plus faible pourra être davantage privilégiée dans l'allocation. L'objectif est d'utiliser la performance carbone pour orienter progressivement l'allocation de notre trésorerie.

Comment la performance environnementale s'articulera-t-elle avec la performance financière des placements ?

C'est l'un des arbitrages qu'il nous faudra examiner. Une tendance semble se dégager : les investissements les plus vertueux peuvent parfois être moins rémunérateurs. Il faudra donc nous demander jusqu'où nous sommes prêts à accepter une moindre performance financière en contrepartie d'une meilleure performance environnementale. Dans tous les cas, la sécurité et la disponibilité des fonds restent prioritaires.

Quelle ambition l'Unédic se fixe-t-elle pour rendre ses investissements plus responsables ?

Le sujet n'est pas seulement de réduire l'empreinte carbone de l'Unédic. La question est aussi de savoir comment, en tant qu'investisseur significatif, nous pouvons être utiles pour faire évoluer les pratiques. Nous pouvons comparer les résultats des sociétés de gestion et engager avec elles un dialogue continu pour les inciter à faire évoluer leurs stratégies d'investissement. C'est un travail au long cours, désormais inscrit dans la feuille de route de la gouvernance de l'Unédic. L'enjeu est d'associer la gouvernance à cette démarche, mais aussi de créer progressivement un écosystème avec nos sociétés de gestion, nos investisseurs ou encore les agences de notation extra-financière. L'objectif, c'est bien d'améliorer collectivement les pratiques.

Stratégie d'achats responsables : les fondamentaux de l'Unédic

Comment les achats responsables se traduisent-ils dans la pratique ? Doctrine, méthode, principe de proportionnalité, critères adaptés... Les clés de la démarche de l'Unédic.

Un outil : une doctrine pour harmoniser les pratiques

Sous l'impulsion de la loi Climat & Résilience, depuis le 22 août 2026, le prix ne peut plus être retenu comme seul critère d'attribution d'un marché public. Les acheteurs doivent désormais intégrer des considérations environnementales et, pour les marchés dépassant certains seuils, des considérations sociales.

En anticipation de cette évolution réglementaire, l'Unédic a élaboré une doctrine d'achats responsables fondée sur le Code de la commande publique, la loi Climat & Résilience de 2021, le Plan national pour des achats durables et les guides de la Direction des affaires juridiques de Bercy. Ce document de référence donne aux acheteurs et aux directions métier une méthode adaptée à chaque famille d'achats pour intégrer les enjeux RSE, harmoniser les pratiques et sécuriser les procédures.

« La RSE n'est pas un critère supplémentaire ajouté en fin de procédure. Elle est une composante de la stratégie d'achat de l'Unédic. »

— Julien Picci

Responsable des achats et des marchés au sein de l'Unédic

Une méthode : des critères RSE intégrés à chaque étape du marché

Dès l'expression du besoin, l'acheteur identifie ceux qui sont pertinents au regard de l'objet de la prestation. Lors de l'attribution, ils servent à apprécier à la fois les engagements RSE du candidat et ceux qu'il prend pour l'exécution du marché, par exemple en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre ou d'égalité professionnelle. Une fois le marché attribué, les engagements retenus sont intégrés au contrat et suivis pendant toute la durée du marché, afin de s'assurer qu'ils sont respectés.

Une philosophie : une démarche pragmatique et proportionnée

L'Unédic applique ces exigences avec pragmatisme. Les exigences RSE sont adaptées avant tout à l'objet du marché, tout en tenant compte de son montant, selon les seuils, pour l'intégration de considérations sociales. Un marché de nettoyage, par exemple, appelle des exigences plus fortes sur les produits utilisés ou les conditions sociales d'exécution qu'une prestation intellectuelle. L'objectif est de trouver le meilleur équilibre entre performance technique, coût et performance RSE. Les critères doivent rester proportionnés et non discriminants,

afin de garantir un égal accès à la commande publique, notamment pour les PME, dont les démarches RSE sont parfois moins formalisées mais peuvent être tout aussi pertinentes. Au total, l'objectif reste de retenir l'offre la plus avantageuse au regard de l'ensemble des critères techniques, économiques, environnementaux et sociaux.

Des critères RSE adaptés à chaque famille d'achats

- **Achats informatiques :** durée de vie des équipements, recours au matériel reconditionné, performances énergétiques, modalités de livraison.
- **Achats de fournitures :** limitation des emballages, produits écolabellisés, recyclage, réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- **Prestations intellectuelles :** limitation des déplacements, recours à la visioconférence et au travail à distance.

À ces critères s'ajoutent des exigences sociales notamment sur les engagements du prestataire en matière d'égalité professionnelle, de formation et de recours aux entreprises adaptées ou d'insertion.

Énergie : un pilotage plus fin et plus réactif

Depuis 2011, les actions engagées par l'Unédic ont permis de réduire d'environ 30 % les consommations énergétiques de son siège. Travaux sur le bâti, modernisation des équipements, suivi des consommations : la démarche se poursuit avec un pilotage plus précis, adapté à l'occupation réelle des locaux, et de nouveaux investissements sur le chauffage, la climatisation et l'éclairage.

Un suivi trimestriel des consommations

Les consommations du bâtiment sont analysées chaque trimestre avec le mainteneur et restituées dans un bilan annuel. Le suivi permet d'identifier les consommations par usage – chauffage, climatisation, salle serveur notamment – et de détecter rapidement les anomalies. Une hausse de la consommation d'eau a ainsi permis d'identifier un dysfonctionnement du système d'arrosage, depuis remis en état.

Des réglages adaptés aux usages

Télétravail, congés, occupation des salles : le pilotage tient davantage compte de l'activité réelle du bâtiment. Les deux grandes salles de réunion sont maintenues en mode réduit hors utilisation. Lorsqu'une négociation se prolonge jusqu'à 20 h ou 22 h, chauffage et climatisation sont prolongés, puis arrêtés à la fin de la réunion. L'objectif : anticiper les besoins et limiter le fonctionnement des équipements aux périodes d'utilisation.

Des équipements plus performants

Les travaux réalisés ces dernières années ont porté sur le bâti – isolation des façades, double vitrage –, mais aussi sur les équipements. Le logiciel de gestion technique du bâtiment, qui régle notamment chauffage et climatisation, a été remplacé pour permettre une gestion plus fine. La climatisation de la salle serveur a également été renouvelée avec un équipement plus récent et présentant une meilleure performance énergétique.

26 °C

C'est la température qui a été définie en été dans les bureaux. Au-delà de cette température, la climatisation se met en route. L'Unédic s'aligne ainsi sur la circulaire n° 6343 de l'État, qui pose les principes d'ajustement du chauffage et de la climatisation dans les bâtiments publics.

Une production de chaud et de froid dédiée

Une nouvelle thermo-frigo-pompe doit remplacer le système actuel de production de chauffage et de climatisation, commun avec la tour voisine. Disposer d'une installation propre au bâtiment de l'Unédic permettra d'en assurer un pilotage plus fin et plus réactif, notamment face aux variations de température. Les gains seront évalués après une année complète de fonctionnement, hiver et été compris. Son dimensionnement a été revu pour tenir compte des périodes de canicule que nous avons connues et que nous connaissons plus souvent.

Le passage aux LED, étage par étage

Des gains sont également attendus sur l'éclairage. Les tubes fluorescents seront progressivement remplacés par des LED, étage par étage. Les équipements déposés encore en état de fonctionner seront conservés comme pièces détachées pour assurer la maintenance des niveaux restant à équiper. Ce déploiement progressif permet également de maîtriser le coût de l'investissement et de réemployer le matériel existant.

LES INDICATEURS

ÉVOLUTION DES
CONSOMMATIONS
ET DÉCHETS

⚡ ÉNERGIE

**UNE CONSOMMATION ÉLECTRIQUE
QUI AUGMENTE, MAIS UNE BAISSÉ
DU CHAUFFAGE**

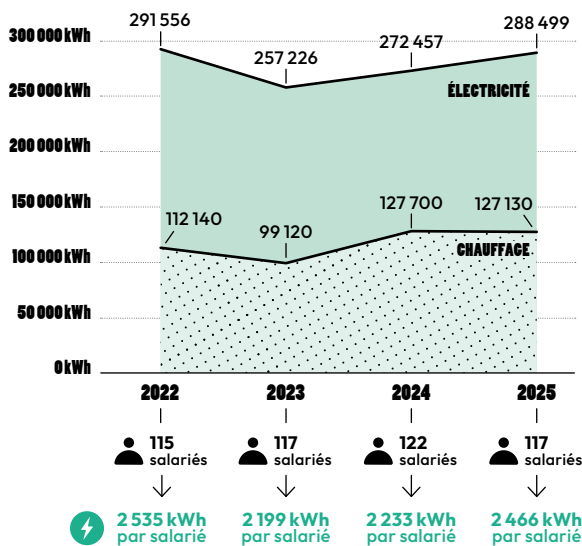
Des consignes ont été prises concernant l'usage du chauffage et de la climatisation. Ainsi, en mode automatique, la climatisation ne se déclenche qu'au-dessus de 26 °C et le chauffage, en dessous de 19 °C.

En parallèle, des mesures individuelles ont été demandées à l'ensemble des salariés : éteindre les lumières en quittant une pièce, couper la climatisation et éteindre les postes de travail en fin d'utilisation.

NOUVELLES ACTIONS ENVISAGÉES

- Temporisations de la lumière des couloirs fonctionnant sur détecteur de présence.
- Mise en place d'une foire aux idées sur Utube, avec la participation de tous les salariés.

Consommation d'énergie du bâtiment (en kWh)

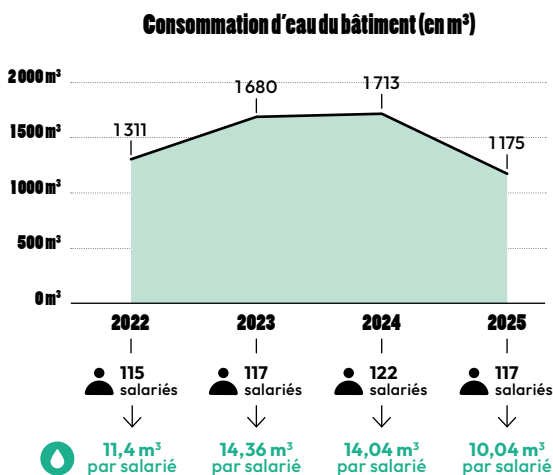


Source : Rapports annuels d'exploitation «Unédic» – Engie Solutions et bureau SETEC – non public.

EAU

UNE BAISSSE DE LA CONSOMMATION D'EAU ENCOURAGÉE PAR DES MESURES COLLECTIVES

De petites mesures incitatives ont été mises en place pour engager chacun à réduire sa consommation d'eau (par exemple : accessibilité uniquement de l'eau froide via les lave-mains des sanitaires), ce qui a notamment permis de réduire la consommation d'eau.



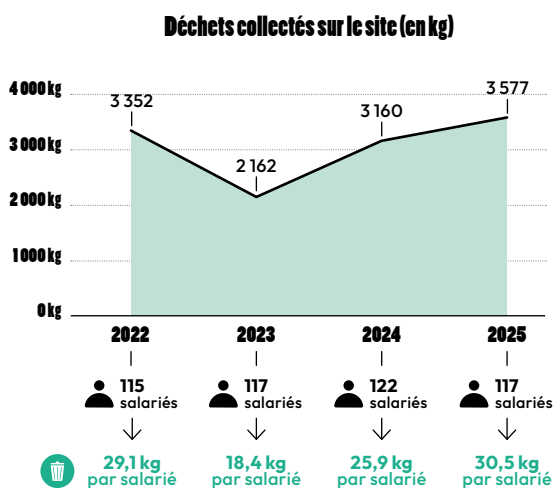
Source : Rapports annuels d'exploitation «Unédic» – Engie Solutions et bureau SETEC – non public.

DÉCHETS

AUGMENTATION DE LA PRODUCTION DE DÉCHETS

La production de déchets augmente en 2025. Pour développer la démarche de tri sélectif, l'Unédic a modifié son système de collecte en supprimant les poubelles individuelles et en mettant à disposition des points de collecte papier, verre et DIBB.

Des mesures ont également été prises pour limiter la consommation de plastique et notamment de bouteilles et de gobelets.



Source : Reportings environnementaux annuels 2025 et Le Petit Plus 2025, prestataire de collecte et de recyclage des déchets de bureau – non public.



02

SOCIAL

Un nouveau cadre social au service des parcours professionnels des collaborateurs

Les métiers changent, les parcours professionnels évoluent, les attentes des salariés aussi. Avec son nouveau cadre social, l'Unédic adapte ses règles à ces nouvelles réalités et affirme une conception du travail plus souple, inclusive et attentive aux parcours de vie.

Une refonte était devenue indispensable. Le précédent cadre social était issu d'une convention collective nationale datant des années 1990, conçue à l'époque où l'Unédic et les Assédic comptaient plusieurs milliers de salariés répartis sur de nombreux sites. L'Unédic réunit aujourd'hui un peu plus d'une centaine de collaborateurs sur un seul site et ses métiers ont profondément évolué. Par ailleurs, les règles s'étaient accumulées au fil du temps dans plus d'une centaine de textes et accords collectifs, dont certaines dispositions étaient devenues obsolètes ou inadaptées. La grille de classification, inchangée depuis les années 1990, comportait ainsi encore des métiers disparus. Les dactylos, par exemple... Une complexité qui nuisait à la lisibilité des règles et pouvait constituer un frein au juste recours aux droits.

À l'Unédic, la refonte ne pouvait se concevoir sans une large place accordée au dialogue social. Elle s'est appuyée sur une démarche de coconstruction avec les organisations syndicales, dans un esprit de recherche du consensus profondément ancré dans les modes de fonctionnement de l'Unédic. Un diagnostic du cadre social existant a d'abord été réalisé par la Direction des ressources humaines et présenté en septembre au comité de direction pour définir les grandes orientations. Quatre mois de négociation ont ensuite permis d'aboutir à la signature du nouveau cadre social le 7 février 2025.

Prendre en compte les évolutions de la société

Au-delà de la mise à jour des règles, la refonte traduit aussi une certaine conception du travail. Plus lisible, ce document d'une centaine de pages entend également mieux répondre aux évolutions de la société et du rapport au travail.

Organisation du travail, parentalité et aidants, seniors, handicap ou parcours professionnels : ses dispositions traduisent la volonté de mieux prendre en compte les réalités de la vie des collaborateurs, sans perdre de vue les exigences du collectif.

Cette ambition se traduit par des mesures concrètes : simplification des congés, nouvelle structure de rémunération, accompagnement renforcé des différentes étapes de la vie ou création d'un congé de respiration. Elle passe aussi par une affirmation plus forte des principes d'inclusion, d'égalité de traitement et de non-discrimination. Dès son préambule, le nouveau cadre revendique ainsi une ambition de responsabilité sociale conciliant performance collective, bien-être des collaborateurs, respect des droits fondamentaux et équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

DES MESURES CONCRÈTES AU SERVICE DU QUOTIDIEN

Parmi les nombreuses dispositions du nouveau cadre social, deux changements ont notamment un effet particulièrement perceptible. Congés payés et RTT sont désormais acquis et pris sur une même période, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les jours de congé supplémentaires auparavant accordés au titre du fractionnement ont par ailleurs été intégrés aux congés : chacun bénéficie ainsi de 28 jours par an. Une simplification qui rend les règles plus lisibles et garantit les mêmes droits à tous.

Autre évolution, la rémunération annuelle, auparavant versée sur 14 mois, est désormais répartie sur 13 mois. Cette modification augmente la rémunération perçue chaque mois et contribue également à l'attractivité de l'Unédic lors des recrutements.

D'autres mesures accompagnent les différentes situations de la vie. Les dispositions concernant les seniors ont été renforcées. Parentalité, proches aidants, handicap ou diversité des situations familiales sont davantage pris en compte. Un exemple : les congés pour enfants malades varient selon le nombre d'enfants et peuvent atteindre dix jours lorsqu'un enfant est en situation de handicap.

LE DIALOGUE SOCIAL AU CŒUR DE LA DÉMARCHE

Les discussions avec les organisations syndicales ont débuté fin septembre 2024, avant même la dénonciation des anciens textes le 7 novembre : une méthode convenue en amont avec les délégués syndicaux pour inscrire la démarche dans une logique de transparence et de dialogue constructif.

Cinq thématiques ont été négociées simultanément : organisation du travail, relations individuelles, rémunération, compétences et relations sociales. Au total, 20 séances de travail ont été menées en quatre mois. Elles ont abouti le 7 février 2025 à la signature du nouveau cadre social, entré progressivement en vigueur à partir du 8 février.

Cette logique de dialogue ne s'arrête pas à la signature du nouveau cadre social. Celui-ci a vocation à être suivi, discuté et, si nécessaire, ajusté collectivement pour accompagner les évolutions de la société. Des échanges réguliers avec les organisations syndicales permettent ainsi de faire vivre le dispositif dans la durée.

LE CONGÉ DE RESPIRATION : UNE INNOVATION SOCIALE EMBLÉMATIQUE

Avoir du temps pour développer un projet sans rompre avec son activité professionnelle : c'est l'objectif du nouveau « congé de respiration ». Accessible à partir de 11 ans d'ancienneté, il permet de s'absenter jusqu'à trois mois en conservant 80 % de sa rémunération. Le projet doit contribuer au développement personnel ou professionnel du collaborateur ou à son bien-être.

Le salarié présente son projet dans un formulaire, examiné par la direction générale et la DRH, puis échange avec cette dernière lors d'un entretien.

« J'ai commencé à travailler dès la fin de mes études et, depuis, je ne me suis jamais arrêtée en dehors de congés parentaux. Cette période a été l'occasion de prendre du temps pour moi, d'améliorer et d'agrandir mon rucher, d'approfondir ma pratique de l'apiculture et d'intervenir dans des écoles... Ces trois mois m'ont aussi amenée à réfléchir à mon bien-être au travail. À mon retour, j'étais reconnaissante et je me suis demandé comment faire pour que le travail se passe encore mieux avec mon équipe. Qu'une entreprise vous offre cette possibilité, c'est une chance énorme. »

— Odile Muller, chargée de mission



TROIS QUESTIONS À

Julie Ramos

Directrice des ressources humaines de l'Unédic

« Nous voulons un travail durable, soutenable et équilibré »

Pourquoi les parcours de vie des collaborateurs sont-ils aujourd'hui un sujet pour les RH ?

Parce qu'un parcours professionnel n'est plus forcément linéaire. Il doit pouvoir intégrer des transitions, des fragilités, des projets personnels. Cela suppose d'adapter le cadre collectif à des réalités individuelles, tout en préservant, bien sûr, l'équilibre collectif. C'est ce que nous avons cherché à faire avec des dispositifs qui accompagnent différents moments de la vie, qu'il s'agisse de la parentalité ou de la fin de carrière. Il y a aussi derrière cela une conviction : la vie personnelle ne se résume pas au temps de repos après une semaine de travail. Vie professionnelle et vie personnelle sont étroitement liées, et l'enjeu est de permettre à chacun de trouver un juste équilibre entre les deux.

L'inclusion occupe une place importante dans ce nouveau cadre social. Pourquoi était-ce un enjeu majeur ?

L'inclusion existait déjà en filigrane dans notre précédent cadre social, mais nous avons voulu en faire un principe beaucoup plus affirmé, qui structure l'organisation du travail. Cela passe par l'égalité de traitement et la non-discrimination, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'accompagnement du handicap, mais aussi la prise en compte de la diversité des situations familiales. L'objectif est de construire un environnement dans lequel les différences de situation ne constituent un frein ni à l'emploi, ni à l'évolution professionnelle, ni à l'engagement. C'est aussi notre manière d'envisager le travail aujourd'hui et demain : un travail plus flexible, plus responsable, plus inclusif et plus attentif aux parcours de vie.

Au fond, que dit ce nouveau cadre social de l'Unédic ?

Il dit d'abord que nous considérons le travail comme un espace de performance collective, mais aussi comme un cadre qui doit savoir s'adapter aux parcours de vie, aux aspirations individuelles et aux transformations de la société. Nous voulons un travail durable, soutenable et équilibré : la performance ne doit pas se construire au détriment de la santé ou de l'équilibre des collaborateurs.

Il existe aussi une vraie cohérence avec notre mission. L'Unédic accompagne les parcours professionnels des salariés en France. Avec ce nouveau cadre social, cette ambition se traduit dans les dispositions applicables à nos propres collaborateurs, qui œuvrent eux-mêmes au service de millions d'employeurs et de salariés.

Prendre soin de sa santé... et de celle des autres

Prévenir plutôt que guérir : à l'Unédic, la santé au travail dépasse la seule prévention des risques professionnels. Formations, sensibilisation et accompagnement développent une approche globale de la santé.

Parce qu'un environnement de travail sain favorise l'engagement, la cohésion et la qualité de vie, l'Unédic fait de la prévention un axe fort de sa politique sociale. Au-delà de ses obligations d'employeur, elle déploie des actions qui donnent à chacun les moyens d'agir pour sa propre santé, mais aussi d'être attentif à celle des autres.

Cette culture de la prévention se construit d'abord par la formation. Chaque année, de nouveaux sauveteurs secouristes du travail sont formés et les collaborateurs déjà habilités mettent régulièrement leurs connaissances à jour. Depuis 2024, l'Unédic propose également une formation aux premiers secours en santé mentale.

La prévention passe aussi par des actions très concrètes, en lien avec les évolutions du monde du travail et les attentes des collaborateurs : sensibilisation aux postures sur écran, bilans de santé, prévention des addictions, promotion de l'activité physique. Autant d'initiatives qui encouragent chacun à prendre soin de sa santé, au travail comme dans sa vie quotidienne.

Au-delà des dispositifs mis en place, l'objectif est de construire une culture de prévention partagée et durable. En favorisant un environnement de travail où chacun peut trouver sa place et s'épanouir, l'Unédic renforce son attractivité, consolide sa marque employeur et traduit concrètement son engagement en faveur d'une politique RSE centrée sur le bien-être de ses collaborateurs.

Les actions de prévention en 2025

- Formation des **sauveteurs secouristes du travail (SST)** et recyclage des compétences tous les deux ans.
- Formation aux **premiers secours en santé mentale**.
- Sensibilisation aux **gestes et postures de travail sur écran** avec la médecine du travail.
- **Bilan cardiovasculaire** proposé avec la mutuelle.
- **Bilan prédictif** pour les plus de 40 ans.
- Webinaire sur les **aidants**.
- Actions de **prévention autour du tabac** (webinaire, intervention d'une tabacologue, stand d'information).
- Atelier de **révision et de réparation de vélos** pour encourager une mobilité active et sécurisée.
- **Visio-conférences santé** organisées dans le cadre de la semaine de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) qui, à l'Unédic, se déroule sur 15 jours.
- Ouverture d'une **salle de sport** (rameurs, vélos, tapis de courses...), sessions hebdomadaires de Pilates et yoga.
- Toute l'année : corbeilles de fruits, boissons chaudes gratuites.

PREMIERS SECOURS EN SANTÉ MENTALE : APPRENDRE À REPÉRER LES SIGNAUX D'ALERTE

Derrière un changement de comportement, un repli sur soi ou des signes d'épuisement peut parfois se cacher une souffrance, une addiction. Pour aider les collaborateurs à repérer ces situations et à ne pas rester démunis, l'Unédic propose une formation aux premiers secours en santé mentale. Sans se substituer aux professionnels de santé, les participants apprennent à détecter les situations de souffrance, apporter un premier soutien et orienter leurs collègues vers les interlocuteurs adaptés. Une démarche d'autant plus utile que le télétravail peut rendre certains signaux plus difficiles à percevoir. Dispensée par la Croix-Rouge française, cette formation de deux jours débouche sur la certification de secouriste en santé mentale.

Des collaborateurs acteurs de la vie collective

Mobiliser, sensibiliser, partager... Unékip Dynamique encourage les initiatives portées par les collaborateurs pour renforcer les liens et faire vivre le collectif au quotidien.

À l'Unédic, au-delà de leurs métiers, les collaborateurs contribuent à faire vivre l'entreprise en proposant des actions solidaires, de prévention ou des moments de convivialité. Derrière ces initiatives, il y a Unékip Dynamique, un collectif de collaborateurs volontaires issus des différentes directions. Son principe est simple : chacun peut proposer une idée et participer à son organisation. Soutenu par la Direction générale, le collectif dispose d'un budget qu'il gère en toute autonomie pour concrétiser ses projets.

En 2025, près de 40 collaborateurs se sont ainsi mobilisés pour la collecte nationale des banques alimentaires. Le collectif a également proposé un challenge connecté à l'occasion d'Octobre Rose, une conférence sur les violences intrafamiliales, des ateliers de cuisine anti-gaspi ou encore des séances de Brain Gym, de stretching, des marches au Jardin des Plantes.



Révéler les talents

Partager une passion, transmettre un savoir-faire ou faire découvrir une activité à ses collègues : c'est aussi l'une des vocations d'Unékip Dynamique.

Des ateliers et des déjeuners dédiés permettent aux collaborateurs de révéler leurs talents. Mardis Culture autour de livres ou d'expositions, initiation aux hiéroglyphes, jeux de société ou découverte de l'apnée à sec avec une collaboratrice sportive de haut niveau... autant d'occasions d'échanger, de mieux se connaître et de créer des liens entre les équipes. « *L'objectif est que chacun puisse être acteur de la vie au travail, pas seulement dans son métier, mais aussi dans tout ce qui contribue à faire vivre le collectif* », souligne Valérie Le Bars, responsable RH et coordinatrice d'Unékip Dynamique.

Des collaborateurs volontaires ont participé à la collecte nationale des banques alimentaires (à gauche), ou encore à un atelier chant (à droite).



Les quatre piliers d'Unékip Dynamique

Actions solidaires

Mobiliser l'engagement des collaborateurs autour de causes d'intérêt général ou de sujets de société.

Prévention santé

Sensibiliser au bien-être, encourager les bonnes pratiques de santé et les activités sportives.

RSE

Promouvoir des initiatives en faveur d'une consommation plus responsable et des mobilités durables.

Dynamique interne

Créer des occasions de se rencontrer, de partager ses passions et de renforcer les liens entre collègues.

LES INDICATEURS

ÉVOLUTION DES DONNÉES SOCIALES ET SOCIÉTALES



STRUCTURE DES EFFECTIFS

L'Unédic compte plus de 80 % de cadres, une spécificité liée à la nature de ses missions qui requièrent des experts.

Elle compte également 6,8 % d'employés, dont onze alternants en 2025 et quatre stagiaires accueillis sur l'année.

L'accueil d'alternants et de stagiaires, de tous niveaux, s'inscrit dans une politique affirmée d'insertion des jeunes, importante au regard de l'ADN de l'institution du fait de sa mission d'intérêt général.

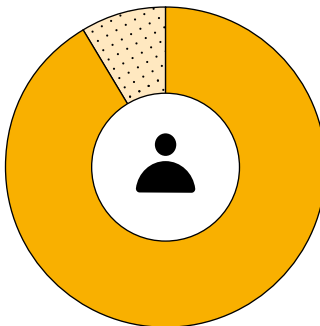
1. Le pourcentage est calculé sur la base de l'ETP mensuel moyen.
2. Motif de recours : accroissement temporaire d'activité, ou absence de nature à générer un besoin de recrutement à très court terme ou métier en tension (profils rarement disponibles en CDD).
3. Le recours à la sous-traitance correspond principalement à des travaux non-« cœur de métiers » qui n'ont pas vocation à être internalisés (travaux d'entretien courants et récurrents) ou dans le cadre de projets nécessitant une compétence ponctuelle et spécifique (notamment en rapport avec les systèmes ou projets informatiques). Lorsque que l'activité correspondante tend à une pérennisation dans le temps, la volonté est d'internaliser ces compétences.

		31/12/2025	31/12/2024	31/12/2023
CDI	Nombre	111	113	108
	ETP mensuel moyen	105,9	106,7	103,6
	% ¹	93 %	93 %	92 %
CDD hors apprentis	Nombre	0	3	3
	ETP mensuel moyen	1,9	1,9	4,4
	% ¹	2 %	2 %	3 %
CDD pro	Nombre	0	0	0
	ETP mensuel moyen	0	0	0
	% ¹	0 %	0 %	0 %
Apprentis	Nombre	6	6	5
	ETP mensuel moyen	5,9	5,4	6,7
	% ¹	5 %	5 %	4 %
CIFRE (étudiants chercheurs)	Nombre	0	0	1
	ETP mensuel moyen	0	0,3	1
	% ¹	0 %	0 %	1 %
Stagiaires	Nombre	0	0	1
	ETP mensuel moyen	0,9	1,2	1,1
	% ¹	0 %	0 %	1 %
Intérimaires ²	Nombre	0	0	1
	ETP mensuel moyen	0	0,5	1,9
	% ¹	0 %	0 %	1 %
Travailleurs extérieurs / sous-traitance ³	Nombre	1 842,77 jours hommes	1 914,11 jours hommes	2 062,7 jours hommes

TEMPS DE TRAVAIL

91,5 % des salariés travaillent à temps plein, 8,5 % à temps partiel.

Le temps partiel est toujours choisi par le salarié et jamais imposé. Il est favorisé pour soutenir l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Les demandes émanent aussi bien d'hommes que de femmes, et sont liées à la parentalité ou à des choix personnels.



91,5 %
des salariés
travaillent
à temps plein

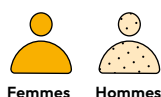
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'Index d'égalité professionnelle 2025 se situe au-dessus de la moyenne nationale à 96/100 (moyenne nationale de 89/100). Il est supérieur de 7 points par rapport à 2024 (89/100).

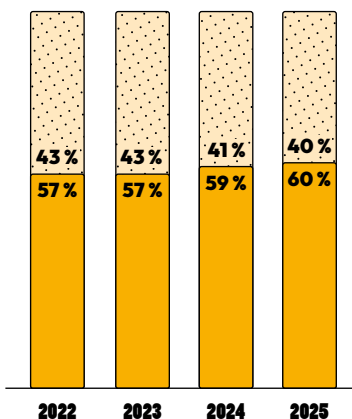
L'Unédic garantit l'égalité d'accès à la formation, à l'évolution et à la rémunération à compétences et responsabilités égales. Les écarts détectés sont corrigés chaque année. En cas de congé (maternité, parentalité, adoption, proche aidant), l'accès à l'information, aux offres internes et à la promotion est maintenu.

Des actions de sensibilisation (e-learning) contre le sexisme et le harcèlement ont été suivies par 60 % des collaborateurs, sur la base du volontariat.

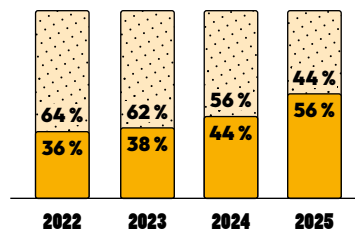
Répartition des effectifs femmes-hommes (en %)



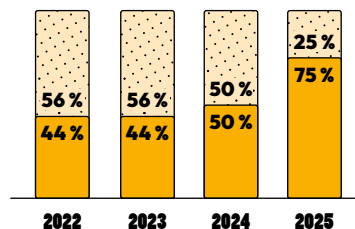
TOTAL



Managers



Comité de direction





03

GOUVER- NANCE

La performance extra-financière au service de l'Assurance chômage

Mesurer son impact social, anticiper les transformations du marché du travail, conforter la confiance des investisseurs : l'Unédic structure sa stratégie extra-financière autour d'enjeux directement liés à sa raison d'être.

Aujourd'hui, les indicateurs financiers ne suffisent plus aux investisseurs pour juger de la solidité d'un organisme comme l'Unédic. Ils veulent aussi savoir s'il pourra poursuivre durablement son activité, s'il est bien gouverné et s'il maîtrise les risques sociaux et environnementaux liés à son fonctionnement. Ils s'intéressent également aux effets concrets de son action sur la société. C'est ce que l'on appelle sa performance extra-financière.

Pour l'Unédic, cette notion prend un sens particulier : sa performance est d'abord sociale. Sa première responsabilité est de garantir le financement de l'Assurance chômage et de sécuriser ainsi les parcours professionnels face au risque de chômage. Sa performance extra-financière repose également sur la qualité de sa gouvernance paritaire, la transparence de sa gestion, la fiabilité des données publiées et sa capacité à identifier et anticiper les risques. Elle doit enfin permettre de rendre compte

concrètement de l'impact de l'Assurance chômage, en cohérence avec la mission et la raison d'être de l'Unédic.

Cet impact s'apprécie à deux niveaux. À l'échelle individuelle, l'Unédic cherche à mesurer les effets de l'Assurance chômage sur le parcours des bénéficiaires : formation, création d'entreprise, retour à l'emploi et caractère durable de cet emploi. À l'échelle de la société, il s'agit d'apprécier son rôle d'amortisseur économique et social, notamment sa contribution à la limitation de la pauvreté et à la cohésion sociale.

Deux performances qui se renforcent

Performances financière et extra-financière sont étroitement liées. Une situation financière solide permet à l'Unédic de continuer à indemniser les demandeurs d'emploi, y compris lors d'une crise entraînant une hausse rapide du chômage.

En retour, une gestion responsable, une bonne connaissance des risques pouvant affecter les équilibres du régime et des informations transparentes renforcent la confiance des investisseurs et peuvent contribuer à de bonnes conditions de financement.

Une démarche progressivement structurée

Cette dimension extra-financière n'est pas nouvelle : elle est inhérente à la mission sociale de l'Assurance chômage. Elle a commencé à se formaliser en 2020 avec le lancement du programme d'émission d'obligations sociales, ou Social Bonds. La publication du rapport RSE et le développement d'indicateurs extra-financiers ont, depuis, élargi et structuré la démarche.

En 2025, l'Unédic a engagé un travail de réflexion pour donner une nouvelle dimension à sa stratégie extra-financière. Ce travail a abouti, début 2026, à son intégration dans

la feuille de route 2026-2027 de la gouvernance. Dans le même temps, l'Unédic a publié son deuxième rapport RSE, lancé des travaux sur l'empreinte carbone de ses placements financiers et décidé de créer, au sein de la direction financière, un poste consacré notamment à la finance durable. Cette nouvelle étape ouvre aussi une dimension plus prospective.

L'enjeu n'est plus seulement de mesurer et de raconter ce que fait l'Unédic, mais aussi de préparer l'avenir, en appréhendant l'impact des transitions démographiques, numériques, environnementales sur les équilibres de l'assurance chômage. La performance extra-financière devient ainsi un outil d'anticipation et de pilotage.

Cette mesure des conséquences des mutations en cours du marché du travail doit permettre d'éclairer les décisions des partenaires sociaux, afin de préserver durablement la capacité du régime à protéger les demandeurs d'emploi.

SOCIAL BONDS : SUIVRE L'UTILISATION ET L'IMPACT DES FONDS LEVÉS

Une obligation sociale, ou Social Bond, est un emprunt destiné à financer des actions ayant une utilité sociale. Pour l'Unédic, émettre ce type d'obligations permet de relier son financement à sa mission : protéger les salariés contre le risque de chômage et sécuriser leurs parcours professionnels. 34 milliards d'euros ont été émis sous ce format à fin 2025, faisant de l'Unédic le troisième émetteur de dette sociale au monde. Ce choix constitue un véritable engagement envers les investisseurs.

Depuis 2021, l'Unédic publie chaque année un rapport indiquant quels dispositifs ont été financés, pour quels montants et au bénéfice de quels publics. En 2025, l'émission de 4 milliards d'euros réalisée au format Social Bond a ainsi permis de financer plus de la moitié des dépenses liées à l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour les moins de 30 ans.

Les Social Bonds ont également contribué à formaliser la mesure de l'impact social de l'Assurance chômage. Il ne s'agit plus seulement de montrer à quoi les fonds ont été consacrés, mais aussi de documenter les effets des dispositifs financés. Pour cela, l'Unédic croise plusieurs types d'informations : des données générales sur le régime, comme le nombre de personnes indemnisées ; des indicateurs propres à chaque dispositif, tels que le nombre et le profil des bénéficiaires ; et des études réalisées dans la durée pour suivre leurs parcours. Ces analyses s'appuient sur les données de l'Unédic, complétées notamment par celles de France Travail.

Elles permettent par exemple d'observer ce qui se passe après le versement d'une allocation : le bénéficiaire a-t-il suivi une formation, créé une entreprise ou retrouvé un emploi ? Cet emploi est-il durable ? Autant d'éléments pour dépasser le seul suivi de l'utilisation des fonds et mieux rendre compte de leur impact social.



« La stratégie extra-financière associe la gouvernance et les services de l'Unédic, dans sa définition comme dans sa mise en œuvre. C'est important, car elle offre aux partenaires sociaux un champ d'implication particulièrement large, notamment pour apprécier l'impact social et sociétal de notre action.

Stratégie financière et stratégie extra-financière ne s'opposent pas : elles sont complémentaires. La première garantit la solidité du régime et sa capacité à financer durablement l'Assurance chômage. La seconde apporte une autre grille de lecture, en prenant en compte la valeur créée sur les plans social, environnemental et en matière de gouvernance. C'est la notion de performance globale qui compte : notre performance ne se limite pas à sa dimension économique. Une organisation plus responsable maîtrise mieux ses risques et anticipe les évolutions. »

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



TROIS QUESTIONS À

Pauline Conthier

Directrice financière de l'Unédic

Comment l'extra-financier nourrit la réflexion prospective de l'Unédic : explications de Pauline Conthier.

En quoi la stratégie extra-financière conduit-elle l'Unédic à se projeter davantage dans le temps long ?

La réflexion extra-financière ne porte pas seulement sur les résultats obtenus aujourd'hui. Elle nous conduit à nous demander comment les grandes transformations en cours peuvent affecter demain le marché du travail et les équilibres de l'Assurance chômage. Elle nous oblige donc à intégrer des horizons plus longs dans notre pilotage financier et dans nos travaux prospectifs. C'est un moyen d'évaluer la résilience du régime : sera-t-il toujours capable, dans un environnement différent, de remplir sa mission et de soutenir le revenu des personnes privées d'emploi ?

Quelles grandes transformations faut-il aujourd'hui anticiper ?

Nous nous intéressons en particulier aux transitions écologique, numérique et démographique, mais aussi aux nouvelles formes d'emploi. Le vieillissement de la population, l'intelligence artificielle, l'automatisation ou les transformations liées au climat peuvent modifier les métiers, les compétences attendues et les parcours professionnels. Et parce qu'elles ont des effets sur le marché du travail, ces évolutions peuvent avoir des conséquences sur les recettes et les dépenses de l'Assurance chômage. Mais il faut essayer aussi de comprendre comment elles transformeront le marché du travail, afin que les partenaires sociaux puissent, si nécessaire, faire évoluer ou imaginer des dispositifs pour accompagner ces mutations.

En quoi la gouvernance paritaire constitue-t-elle un atout pour anticiper ces évolutions ?

La gouvernance paritaire permet d'abord de s'inscrire dans la durée. Elle est moins directement soumise aux changements de la vie politique et peut donc porter une réflexion de long terme. Elle réunit aussi des représentants des salariés et des employeurs, qui connaissent le marché du travail et vivent concrètement ses transformations. Cette connaissance du terrain est précieuse pour repérer les évolutions à l'œuvre, mesurer leurs effets et concevoir les réponses adaptées. Le paritarisme constitue ainsi un véritable atout pour anticiper les transitions et permettre à l'Assurance chômage de continuer à remplir sa mission dans la durée.

Une feuille de route construite collectivement

Pour définir ses priorités stratégiques à deux ans, l'Unédic a engagé une démarche inédite d'intelligence collective associant étroitement sa gouvernance et ses services. Une nouvelle façon de construire sa stratégie et ses grandes orientations jusqu'à leur traduction opérationnelle.

Jusqu'alors, la feuille de route était écrite et proposée par les services à la gouvernance. En 2025, la logique a été inversée. Aux partenaires sociaux de définir la vision et les grandes orientations stratégiques ; aux services de les décliner ensuite en objectifs et en actions. Cette nouvelle façon de travailler s'est concrétisée le 10 juillet 2025 par un séminaire réunissant la gouvernance et les directions de l'Unédic.

L'Unédic s'engage contre la désinformation

Un Français sur deux estime être confronté à de la désinformation plusieurs fois par semaine sur les réseaux sociaux – un phénomène amplifié par l'essor de l'IA. Face à cet enjeu, l'Unédic s'engage dans une démarche de responsabilité informationnelle validée par les partenaires sociaux. Elle a candidaté au label RISE, qui valorise une gestion transparente, éthique et responsable de l'information.

L'objectif : renforcer la fiabilité de l'information produite et contribuer à préserver la confiance dans l'espace public.

Le format rompait lui aussi avec les habitudes. Les participants, membres du Bureau, négociateurs ou conseillers techniques, qui se retrouvent généralement dans le cadre très codifié de la négociation, ont été invités à sortir du cadre de la négociation pour se projeter ensemble dans l'avenir de l'Unédic.

Après avoir travaillé sur les fondamentaux, la raison d'être et les valeurs du régime, ils ont travaillé sur quatre grandes thématiques : la place de l'Unédic dans l'écosystème de l'emploi, son rôle dans le débat public, ses capacités d'observation

et d'anticipation et sa performance financière et extra-financière. De ces échanges ont émergé les quatre axes stratégiques de la feuille de route.

La dynamique s'est poursuivie ensuite au sein des services. Le Comité de direction a décliné ces axes en 17 objectifs. Puis, sous-directeurs et managers ont pris le relais pour élaborer des projets concrets et transverses permettant de réaliser ces objectifs. De la vision à l'action, chaque étape a élargi ainsi le cercle de la coconstruction dans le but de permettre à l'ensemble de l'Unédic de s'approprier la feuille de route.

Une raison d'être partagée

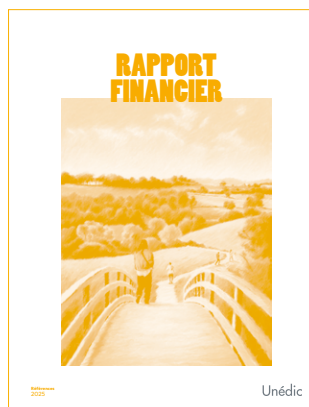
La démarche de coconstruction a également nourri la réflexion sur la raison d'être de l'Unédic. Engagée lors du séminaire de juillet 2025, la réflexion a abouti lors de la réunion du Conseil d'administration du 30 juin 2026. La raison d'être réaffirme l'utilité sociale de l'Unédic, sa singularité et son ancrage dans le paritarisme, tout en la projetant vers les défis futurs du marché du travail.

« Pour le compte des salariés et des employeurs, dans le cadre du paritarisme, indemniser, sécuriser les parcours professionnels, accompagner les transitions. »

À consulter également



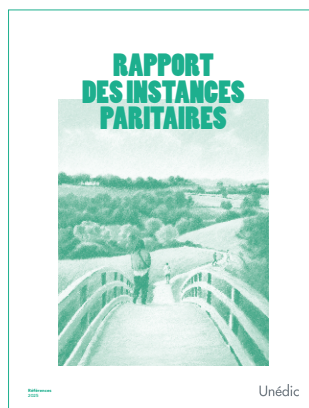
Rapport d'activité 2025



Rapport financier 2025



Rapport sur la gestion
des risques, le contrôle
et l'audit 2025



Rapport des instances
paritaires 2025

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



Unédic