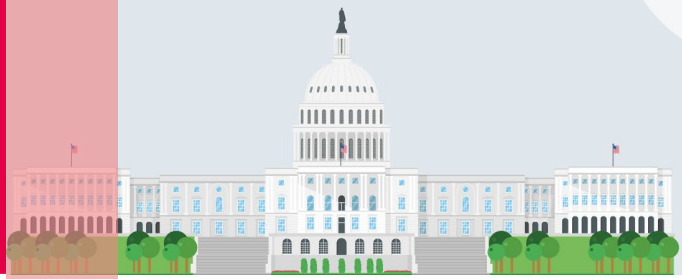
Analyses

L'indemnisation du chômage aux États-Unis





Novembre 2026

RÉSUMÉ

L'assurance chômage américaine fait partie du régime de protection sociale obligatoire. Majoritairement financé par les employeurs, le système américain d'assurance chômage se caractérise par une gestion à deux niveaux. Le gouvernement fédéral définit des lois cadres, fixe les objectifs et supervise la performance du système, chaque État décidant, de son côté, de la durée et du montant d'indemnisation ainsi que des taux de cotisations applicables sur son territoire. L'assurance chômage est ainsi, aux États-Unis, constituée de 53 régimes différents. La principale spécificité du système réside cependant essentiellement dans le caractère contracyclique de son fonctionnement, la durée d'indemnisation du chômage variant en fonction de la conjoncture économique.

SOMMAIRE

1. États-Unis : l'emploi et le marché du travail en chiffres
2. Un marché du travail dynamique et tourné vers l'évolution technologique
3. Présentation générale du système américain
4. Historique
5. Un système qui repose sur plusieurs niveaux de protection
6. Un financement majoritairement assumé par les entreprises
7. Principaux paramètres de l'indemnisation
8. Annexes

Unédic

1. ÉTATS-UNIS : L'EMPLOI ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN CHIFFRES[1]

	États-Unis	France	Union Européenne
Population totale[2]	341 784 857	69 112 309	451 990 314
Taux d'activité[3]	75,0 %	75,4 %	75,9 %
Taux d'emploi[4]	71,8 %	69,3 %	71,3 %
Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)	50,0 %	33,8 %	34,2 %
Taux d'emploi des seniors (55-64 ans)	64,7 %	62,1 %	67,2 %
Taux d'emploi temporaire[5]	4,3 %	15,3 %	12,7 %
Taux d'emploi à temps partiel	17,5 %	17,1 %	17,8 %
Taux d'emploi à temps partiel des femmes	23,1 % (2025)	26,1 %	28,2 %
Salaire horaire minimum légal[6]	7,25 $ (6,32 €)	12,31 €	_
Taux de chômage[7]	4,3 %	8,3 %	6,1 %
Taux de chômage des jeunes (15-24 ans)	9,4 %	21,6 %	15,6 %
Part du chômage de longue durée[8]	ND	25,3 %	31,5 %
Part du chômage de longue durée des seniors (55-64 ans)[9]	ND	44,8 %	47,0 %

[1] Sources : OCDE (T2 2026) et Bureau of Labor Statistics (BLS) (juin 2026) pour les États-Unis ; OCDE et Eurostat (T2 2026) pour la France et l'Union européenne. Population âgée de 15 à 64 ans, sauf mention contraire.
[2] Au 1er juillet 2025 (États-Unis), au 1er janvier 2026 (France, Union européenne)
[3] Nombre d'actifs (occupés et demandeurs d'emploi) rapporté à la population d'un groupe d'âge donné
[4] Nombre de personnes occupées rapporté à la population d'un groupe d'âge donné.
[5] Part des personnes occupant un emploi temporaire (resp. à temps partiel) parmi les personnes en emploi. Données 2023 pour les États-Unis.
[6] En juillet 2026, 1 $ est égal à 0,87 €.
[7] Part des demandeurs d'emploi dans la population active âgée de 15 ans et plus, pour un groupe d'âge donné.
[8] Part des personnes au chômage, sans aucune activité, depuis plus d'un an, parmi l'ensemble des personnes au chômage sans aucune activité. Aux États-Unis, le chômage de longue durée commence après 6 mois d'inscription ininterrompue au chômage et représente 27,3 % de l'ensemble des inscrits.
[9] Part des seniors au chômage, sans aucune activité, depuis plus d'un an, parmi l'ensemble des seniors au chômage sans aucune activité. Aux États-Unis, le chômage de longue durée commence après 6 mois d'inscription ininterrompue au chômage et représente 30,7 % des seniors inscrits.

2. UN MARCHÉ DU TRAVAIL DYNAMIQUE ET TOURNÉ VERS L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE

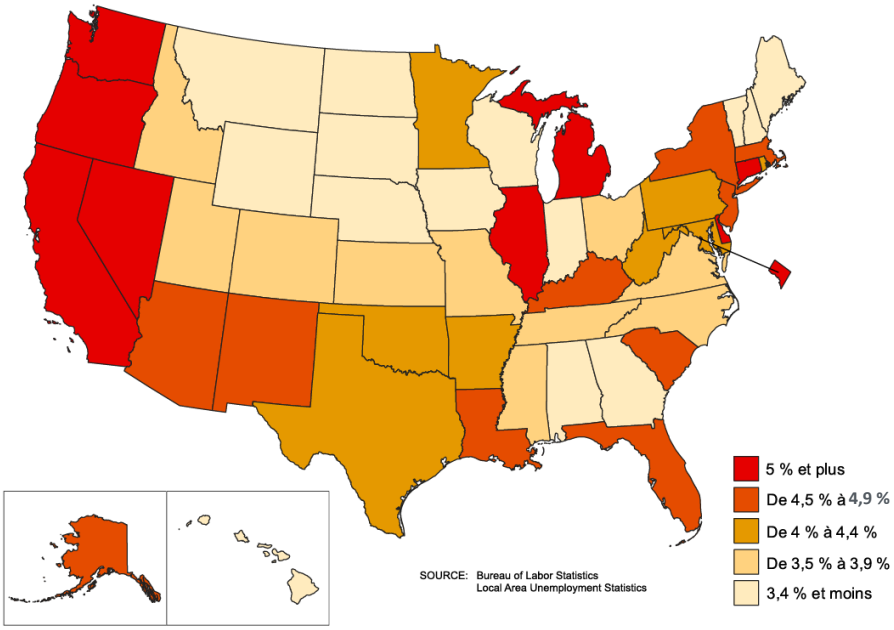
Depuis 2023, l'économie américaine a fait preuve d'une résilience supérieure à celle de la plupart des autres économies avancées, avec une croissance du PIB de 2,9 % en 2023, 2,8 % en 2024 et 2,1 % en 2025. L'activité a été soutenue par la consommation des ménages et l'investissement des entreprises, notamment dans les technologies liées à l'intelligence artificielle.

Le marché du travail américain reste caractérisé par un chômage relativement faible, combiné à un ralentissement conjoncturel des embauches et à une baisse des tensions de recrutement, tandis que les jeunes connaissent plus de difficultés d'insertion. Dans un contexte marqué par les incertitudes commerciales et géopolitiques, il connaît également des transformations structurelles qui redistribuent les emplois entre secteurs, métiers et territoires.

Un marché du travail qui résiste, mais montre des signes de ralentissement

Après avoir atteint un niveau record de 14,7 % en avril 2020 au plus fort de la crise sanitaire, le taux de chômage a diminué de manière quasi continue pour s'établir à 4,3 % au 2è trimestre 2026, se rapprochant ainsi du niveau historiquement bas de 3,5 % enregistré en février 2020. En outre, les disparités territoriales demeurent relativement limitées : seuls dix États affichent un taux de chômage supérieur à 5 % et les taux de chômage par État se situent dans une fourchette allant de 2,0 % à 6,0 %.

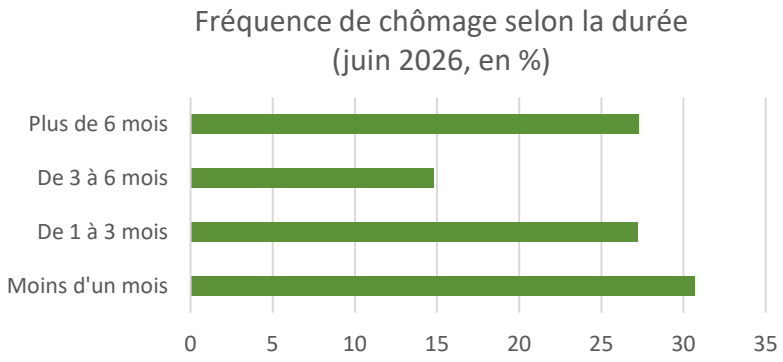
Taux de chômage par Etat, corrigé des variations saisonnières (juin 2026)



Parmi les facteurs explicatifs de cette persistance d'un faible taux de chômage figurent le nombre croissant d'actifs qui cessent de rechercher un emploi ainsi que le faible dynamisme de la population active, largement lié à la baisse de l'immigration nette. Le taux d'emploi, à 71,8 % est également stable et proche de la moyenne de l'OCDE (72,1 %).

Si l'évolution de l'emploi est favorable, elle se dégrade en revanche pour les jeunes, dont le taux de chômage demeure pourtant très inférieur aux niveaux européens (9,4 % contre 15,6 % au 2è trimestre 2026). Selon l'OCDE, depuis 2024, les difficultés des jeunes entrant sur le marché du travail, qu'ils soient diplômés ou non, se sont accentuées. Le ralentissement des embauches dans les entreprises technologiques et les services aux entreprises contribue à rendre l'entrée sur le marché du travail plus difficile.

Malgré un taux de chômage modéré, le chômage de longue durée persiste : la part des personnes au chômage depuis plus de 6 mois (selon la définition américaine du chômage de longue durée) ne cesse d'augmenter depuis 4 ans, passant de 17,8 % en février 2023 à 27,3 % en juin 2026.



Source : U.S. Bureau of Labor Statistics

Les tensions sur le marché du travail sont en baisse continue depuis la mi-2022, atteignant même un niveau inférieur à celui de l'avant crise Covid. Les difficultés de recrutement demeurent particulièrement élevées dans le secteur de l'hébergement-restauration, l'information-communication et l'immobilier. À l'inverse, le secteur de la santé est l'un des plus créateurs d'emplois.

Les évolutions technologiques et de la mondialisation redistribuent les emplois entre secteurs et territoires

Les technologies numériques sont associées, dans les régions les plus exposées, à une progression durable de l'emploi total, observée depuis 2010. Cette évolution a surtout bénéficié aux services aux entreprises et aux métiers qui mobilisent des compétences non routinières. En revanche, les régions où prédominent les tâches manuelles répétitives, pour lesquelles la technologie tend à se substituer au travail humain, ont vu leur part d'emploi diminuer.

IA et marché du travail américain : des effets déjà visibles, mais encore limités à l'échelle globale[10]

L'intelligence artificielle (IA) peut stimuler l'emploi grâce aux gains de productivité, mais aussi le réduire lorsqu'elle se substitue à certaines tâches. Aux États-Unis, où elle s'est diffusée plus tôt qu'ailleurs, son effet global sur l'emploi demeure incertain, mais les évolutions varient déjà sensiblement selon les métiers.

Entre 2019 et 2025, l'emploi dans les professions présentant un risque élevé de substitution par l'IA (par exemple, économistes et graphistes) a diminué de plus de 4 % en moyenne, tandis qu'il a progressé de 13 % dans celles faiblement exposées (par exemple, électriciens et enseignants du secondaire). Cela a un effet sur la composition de l'emploi aux États-Unis, où la part des emplois à faible risque dans l'emploi total est passée de 23 % à 25 %, tandis que celle des emplois à risque élevé a reculé de 35 % à 33 %.

Au cours de cette période, la croissance de l'emploi dans les professions les plus exposées a été inférieure d'environ 15 points de pourcentage à celle des professions les moins exposées, cet écart s'étant accentué après le lancement de ChatGPT fin 2022. En revanche, les études disponibles ne montrent pas de hausse significative du chômage dans les professions les plus exposées, ce qui pourrait s'expliquer par des réallocations d'emplois plutôt que par des destructions nettes.

[10] D'après BCE, Bulletin économique n° 4/2026, « L'IA et le marché du travail américain : effets sur la croissance de l'emploi », pp. 46-50.

Ces résultats restent préliminaires : ils mesurent surtout les évolutions globales de l'emploi selon l'exposition des professions à l'IA, et non l'effet de son adoption dans chaque entreprise. Difficiles à estimer, les emplois créés par le développement et le déploiement de ces technologies ne sont pas pleinement pris en compte. L'impact futur sur l'emploi dépendra notamment de la diffusion de l'IA et de l'adaptation du marché du travail.

À l'inverse, les régions américaines les plus exposées à la concurrence des importations chinoises ont subi depuis le début du siècle d'importantes pertes d'emplois industriels, partiellement compensées par des créations d'emploi dans les autres secteurs. Les pertes d'emplois industriels liées à la concurrence commerciale s'expliquent moins par les mobilités entre régions ou secteurs que par les flux d'entrées et de sorties de l'emploi, dans lesquels l'âge joue un rôle déterminant : les travailleurs seniors quittent le secteur industriel, souvent définitivement, tandis que les plus jeunes s'orientent vers des emplois hors industrie, y compris dans les régions les plus exposées au commerce international.

3. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME AMÉRICAIN

Le système américain d'assurance chômage a été créé dans les années 1930, plus tard que dans d'autres pays occidentaux. Marqué par le contexte de la Grande Dépression, son objectif principal est de contrer les fluctuations économiques et de jouer un rôle stabilisateur en période de crise. Cet objectif se reflète dans la structure de financement du régime et dans la durée d'indemnisation, prolongée en cas de chômage élevé.

Le système d'assurance chômage est ainsi fortement réactif et contracyclique. En temps de croissance économique, les ressources du régime augmentent et permettent de financer le régime pendant les périodes de récession.

Une gouvernance à deux niveaux

Le système américain d'assurance chômage se distingue par ses deux niveaux de gouvernance, étatique et fédéral. D'un côté, chacun des États finance et gère son propre système d'assurance chômage ; de l'autre côté, le gouvernement fédéral définit les lois cadres, surveille la performance des États et finance l'administration du système. Les États disposent d'une marge de manœuvre importante dans la détermination des principaux paramètres d'indemnisation (montant de l'allocation et durée des prestations) et dans la fixation des taux de cotisations. Les États-Unis comptent ainsi 53 systèmes d'assurance chômage différents : un pour chacun des 50 États, ainsi que pour le District de Columbia et les territoires américains que sont Porto Rico et les Iles Vierges américaines.

L'encadrement des États par les lois fédérales

Les systèmes d'assurance chômage des États fédérés sont encadrés par les règles définies par le Department of Labor (DOL), équivalent américain du Ministère du travail. Ainsi, la loi fédérale relative à l'Assurance chômage encadre principalement les domaines suivants :

- Les catégories des travailleurs couverts par l'assurance ;
- Les modalités d'extension de la durée d'indemnisation ;
- Les modalités de remboursement des crédits octroyés aux États ;
- Le plafond des cotisations patronales à l'Assurance chômage.

Au niveau de chaque État, la gestion du système de l'Assurance chômage est assurée par un organisme public dénommé State *Workforce Agency*, également en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et du recueil de données statistiques sur l'emploi. Les États sont responsables du fonctionnement du système, du recouvrement des cotisations auprès des employeurs, du contrôle de l'éligibilité des bénéficiaires et du versement des allocations.

LES LOIS FÉDÉRALES

Les principales lois fédérales encadrant le régime d'assurance chômage sont les suivantes :

- **Loi sur la sécurité sociale du 14 août 1935 (*Social Security Act*) :** ce texte établit le cadre général d'un régime d'assurance chômage à deux niveaux et précise les dispositions relatives au paiement des cotisations fédérales (*Federal Unemployment Tax Act*, FUTA), au financement fédéral des coûts administratifs et à l'autonomie des États fédérés par rapport à la gestion et la définition des règles d'assurance chômage sur leur territoire.
- **Loi sur le financement de l'administration de la sécurité de l'emploi du 5 août 1954** (*Employment Security Administrative Financing Act*, « *Reed Act* ») : cette loi organise l'affectation des excédents de recettes fédérales issues de la taxe sur les salaires (FUTA) au financement de l'Assurance chômage. Elle crée notamment deux comptes au sein de l'*Unemployment Trust Fund* (UTF) : l'un (ESAA) destiné au financement des dépenses administratives et l'autre (FUA) destiné à financer les avances remboursables aux États. Elle prévoit également des plafonds de réserves et, sous certaines conditions, la redistribution des excédents aux comptes des États.
- **Loi sur l'extension de l'indemnisation chômage fédérale et étatique du 10 août 1970** (*Federal-State Extended Unemployment Compensation Act*) : ce texte instaure le régime d'extension automatique du système d'assurance chômage pendant les périodes de récession. Cette prolongation d'une durée maximale de 13 semaines est financée, à parts égales, par le gouvernement fédéral et par les États.

Le mécanisme de financement entre la fédération et les États

Le mécanisme de financement américain repose sur la constitution de réserves par chaque État et sur des transferts fédéraux temporaires. Dans le cadre de ce mécanisme, le gouvernement fédéral octroie des crédits aux gouvernements des États dès qu'un État ne dispose pas des ressources suffisantes pour couvrir ses dépenses d'assurance chômage. Les transferts fédéraux permettent ainsi de soutenir les États touchés par un chômage élevé. Ces crédits doivent ensuite être remboursés au cours des deux années suivantes. Si l'État ne rembourse pas son crédit dans le délai imparti, le taux de cotisations fédérales pour les employeurs est augmenté jusqu'au remboursement du crédit de l'État.

Les transferts temporaires permettent ainsi d'amortir les effets des crises sans transferts budgétaires importants entre les différents États. Le fonds fédéral finance également l'ensemble des coûts administratifs du système, tant au niveau étatique que fédéral, ainsi que les coûts des régimes d'extension (50 % des coûts du régime d'extension des droits automatique et 100 % des coûts du régime d'extension des droits d'urgence).

Jusqu'en 2008, les allocations versées au niveau fédéral tendaient à s'équilibrer avec les cotisations reçues. La crise de 2008 et le plan d'urgence mis en œuvre par le Congrès ont toutefois conduit à des transferts fédéraux non remboursables sans précédent qui, s'ils ont permis d'atténuer les conséquences économiques et sociales de la crise, ont conduit la grande majorité des États à devenir bénéficiaires nets des transferts fédéraux. Selon le DOL, 15 % de la population active a directement bénéficié du plan d'urgence.

4. HISTORIQUE

Création d'un système d'assurance chômage en réponse à la Grande Dépression

Le système d'assurance chômage américain a été créé à la suite de la Grande Dépression des années 1930. Bien qu'auparavant plusieurs États avaient envisagé ou étudié la mise en place d'un système d'assurance chômage, ce n'est qu'avec les conséquences économiques néfastes de la crise (taux de chômage de 25% en 1933) que la création d'un dispositif fédéral s'est révélée nécessaire.

Le premier pas vers l'instauration d'un système d'assurance chômage date de l'adoption de la Loi fédérale sur la sécurité sociale (*Social Security Act*) en 1935. Même si cette loi n'obligeait pas les États à créer leur système d'assurance chômage, elle les y encourageait et proposait un encadrement et une couverture des frais administratifs. Finalement, tous les États américains ont établi leur propre système dans les deux années suivant l'adoption de la Loi fédérale (à l'exception du Wisconsin, qui avait été le seul État à le faire dès 1932), tous les systèmes étant opérationnels en 1939. Le dispositif fédéral ne servait initialement qu'à couvrir les coûts administratifs du système et ne prévoyait pas de transferts fédéraux à destination des États.

Évolution de l'assurance chômage dans le contexte de l'après-guerre

Avec la mobilisation de la population active pendant la Seconde Guerre mondiale, les États-Unis ont connu un taux de chômage très bas et un important déficit de main d'œuvre. Toutefois, afin de se préparer à une forte augmentation du chômage dans la période de l'après-guerre, 26 États américains ont introduit, en 1945, des critères d'éligibilité à l'indemnisation plus stricts, excluant les travailleurs ayant été licenciés pour faute grave ou ayant refusé un emploi convenable. Puis, en 1952, 12 États ont imposé le critère de recherche active d'emploi, aujourd'hui appliqué dans tous les États américains.

Élargissement des compétences fédérales par des transferts fédéraux et des régimes d'extension

Adoptée en 1958 dans le contexte d'une récession économique, la loi sur l'indemnisation temporaire du chômage (*Temporary Unemployment Compensation Act*) en 1958 marque la première intervention fédérale dans la prolongation des droits à indemnisation. Elle instaure un programme temporaire d'extension des droits, voté par le Congrès et ouvert à la participation volontaire des États. Son financement repose sur des avances fédérales sans intérêt, que les États doivent rembourser. Le dispositif a permis de prolonger de 50% la durée d'indemnisation ordinaire, à concurrence de 13 semaines, pour les demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits.

Un régime permanent d'extension des droits (*Extended Benefits*) a ensuite été introduit en 1970 par la loi sur l'extension de l'indemnisation du chômage (*Federal-State Extended Unemployment Compensation Act*). Contrairement au dispositif temporaire de 1958, ce régime repose sur des critères de déclenchement automatiques, liés au niveau du chômage national ou à l'échelle de chaque État, sans nécessiter de nouvelle décision du Congrès. Il est financé à parts égales par le gouvernement fédéral et les États. Par la suite, les prolongations exceptionnelles des droits en période de crise économique ont donné lieu à plusieurs interventions législatives fédérales temporaires.

Impact de la crise économique de 2008 puis de la crise Covid en 2020-2021

En 2008, le Congrès a voté le régime d'extension des droits d'urgence ultérieurement complété par la Loi américaine sur la relance et le réinvestissement (*American Recovery and Reinvestment Act*) en 2009. Dans le cadre de cette loi, la durée d'indemnisation est portée de 26 à 99 semaines (entre juin 2008 et janvier 2014) et tous les régimes d'extension automatique sont financés par le fonds fédéral.

En mars 2020, un plan de sauvetage massif de l'économie américaine est mis en œuvre pour faire face à la pandémie du coronavirus (Coronavirus Aid, Relief and Economic Security Act, CARES Act), qui inclut notamment trois mesures relatives à l'assurance chômage, dans un contexte où le taux de chômage, à 14,7%, atteint son niveau le plus élevé depuis 1929 et où plus de 30 millions de personnes ont fait une demande d'allocations chômage au cours du premier mois de la pandémie : l'attribution d'une indemnité supplémentaire de 600 $ par semaine à tous les bénéficiaires de l'Assurance chômage, l'élargissement de l'éligibilité aux travailleurs indépendants et la prolongation de 13 semaines de la durée de l'indemnisation. Ces dispositifs de soutien exceptionnels ont pris fin en septembre 2021 et les États sont revenus à leur régime ordinaire.

Depuis, le système d'assurance chômage américain n'a connu aucune réforme majeure au niveau fédéral. Les évolutions ont été orientées vers la modernisation administrative tandis qu'à partir de 2025 étaient engagées des réflexions concernant la fraude pendant la pandémie et le renforcement des contrôles.

5. UN SYSTÈME ARTICULÉ AUTOUR DE PLUSIEURS NIVEAUX DE PROTECTION

Le système d'assurance chômage américain comprend **trois niveaux d'indemnisation**, dont certains peuvent être activés en fonction de la conjoncture économique.

Régime de base : Unemployment Insurance (UI) benefits

Le régime « standard », le seul applicable en période de taux de chômage bas, est financé entièrement par les États (hormis les coûts administratifs, pris en charge par l'État fédéral). Dans la très grande majorité des États, la durée d'indemnisation ne peut dépasser 26 semaines.

Régime d'extension des droits automatique : Extended Benefits (EB)

Le régime d'extension automatique, qui permet de prolonger d'au plus 13 semaines la période d'indemnisation une fois les droits ordinaires épuisés, est déclenché automatiquement dans un État dès que le taux de chômage y dépasse un certain seuil. Ce régime est financé à parts égales par les États et le fonds fédéral.

Deux indicateurs sont utilisés, en niveau et en variation, pour déterminer si le régime d'extension des droits doit être appliqué : le taux de chômage indemnisé (*Insured Unemployment Rate*, IUR), soit la proportion d'allocataires parmi les personnes couvertes par l'assurance chômage), et le taux de chômage total (Total Unemployment Rate, TUR), correspondant à la définition classique du taux de chômage.

L'IUR permet de détecter le niveau et l'évolution du recours à l'assurance chômage tandis que le TUR permet par exemple de prendre en compte une dégradation plus générale du marché du travail, notamment lorsque de nombreux chômeurs ont épuisé leurs droits ou ne sont pas éligibles à l'Assurance chômage.

Seuil de déclenchement obligatoire

Pour tous les États, l'extension est déclenchée lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- Le taux de chômage indemnisé est supérieur ou égal à 5 % pendant 13 semaines consécutives,
- Le taux de chômage indemnisé est supérieur d'au moins 20 % à la moyenne observée au cours de la même période de 13 semaines des deux années précédentes.

Seuils de déclenchement facultatifs

De plus, les États peuvent choisir d'adopter deux autres mécanismes de déclenchement facultatifs :

- Le premier implique une extension de la durée d'indemnisation de 13 semaines dès que le taux de chômage assuré est supérieur ou égal à 6 % pendant 13 semaines consécutives, indépendamment des taux observés au cours des années précédentes ;
- Le second prévoit le déclenchement de l'extension de 13 semaines si la moyenne du taux de chômage total au cours des 3 derniers mois est supérieur ou égal à 6,5 % et dépasse d'au moins 10 % la moyenne du taux observé sur la même période au cours de l'une des deux années précédentes ; si le taux de chômage total excède 8 % et 110 % de la moyenne de ce taux sur la même période de l'une des deux années précédentes, la durée de l'extension est portée à 20 semaines (voir ci-dessous).

Les États peuvent adopter l'un, les deux ou aucun des deux seuils facultatifs. Leurs effets ne se cumulent pas : dans tous les cas, l'extension de la durée des droits (dès lors que les droits ordinaires ont été épuisés) ne peut dépasser 13 semaines, voire 20 semaines en cas de conjoncture économique fortement dégradée.

Actuellement, aucun État n'utilise de façon effective l'un des seuils de déclenchement optionnels.

	Seuil obligatoire	Seuil facultatif 1	Seuil facultatif 2
Taux de chômage	5 % (IUR)	6 % (IUR)	6,5 % et 8 % (TUR)
Pourcentage de la moyenne du taux de chômage sur la période de référence de 13 semaines / 3 mois calendaires	120 %	-	110 %
Période de référence	Même période de 13 semaines au cours des deux années précédentes	-	Même période de 3 mois calendaires au cours de l'une des deux années précédentes
Durée maximale d'extension	13 semaines	13 semaines	13 semaines (20 semaines si le TUR ≥ 8 %)

Régime d'extension des droits d'urgence

En cas de crise exceptionnelle, le Congrès peut décider de mettre en place un régime d'extension des droits d'urgence. Cette décision doit être adoptée conjointement par la Chambre des représentants et le Sénat. Ce régime est entièrement financé par le gouvernement fédéral. Contrairement au régime de base et au régime d'extension des droits automatique dont le bilan doit être positif (la somme des cotisations recueillies doit être supérieure aux dépenses de ces régimes), le régime d'extension des droits d'urgence n'est pas sous cette contrainte. En cas de dépenses élevées, il est subventionné par le Trésor fédéral.

Depuis sa première utilisation en 1958, le Congrès a décidé la mise en place d'un régime d'extension des droits d'urgence à huit reprises : en 1961, 1972, 1975, 1982, 1991, 2002, 2008 et 2020. La durée totale des trois régimes (UI, EB et régime d'extension des droits d'urgence) utilisés consécutivement varie de 40 à 99 semaines.

En plus des régimes d'extension fédéraux, certains États proposent une extension des droits supplémentaire (*State Additional Benefits*). Cette extension vise les demandeurs d'emploi en formation, en période de chômage élevé.

6. UN FINANCEMENT MAJORITAIREMENT ASSUMÉ PAR LES ENTREPRISES

Dans chaque État, le régime d'assurance chômage est financé :

- par les **cotisations fédérales** (*Federal Unemployment Tax Act*, FUTA) s'agissant de l'administration (aux niveaux étatique et fédéral), des allocations sous les régimes d'extension et des prêts aux États qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour couvrir les dépenses du système sur leur territoire.
- par les **cotisations étatiques** (*State Unemployment Tax Act*, SUTA) s'agissant du régime de base et d'une partie des allocations du régime d'extension automatique ;

Les cotisations étatiques sont financées, dans la majorité des États, uniquement par les cotisations patronales. Les employeurs s'acquittent ainsi de cotisations étatiques et fédérales. Seuls trois États (Alaska, New Jersey et Pennsylvanie) perçoivent, sous certaines conditions, des cotisations salariales.

L'ensemble des cotisations étatiques et fédérales est affecté au Fonds de chômage (*Unemployment Trust Fund*), constitué de 59 comptes différents : 53 comptes étatiques, 4 comptes fédéraux et 2 comptes spéciaux pour les salariés des chemins de fer. Alors que les recettes de SUTA sont déposées directement sur les comptes étatiques, les recettes de FUTA sont déposées sur le Compte de l'administration de la sécurité de l'emploi (ESAA) avant d'être redistribuées (voir ci-dessous).

Cotisations fédérales (FUTA)

Le financement de l'Assurance chômage au niveau fédéral connaît des règles particulières.

Les employeurs sont, en principe, assujettis à une cotisation fédérale d'assurance chômage (*Federal Unemployment Tax*, FUTA) au taux de 6 % sur les 7 000 premiers dollars de salaire annuel versés à chaque salarié. Toutefois, si la performance de l'Assurance chômage de l'État correspond aux exigences fédérales (remboursement des prêts fédéraux dans les délais impartis) et après approbation par le Secrétaire au Travail des États-Unis, ils peuvent bénéficier d'un crédit de cotisations pouvant atteindre 5,4 points, ramenant le taux de cotisation fédérale effectif à 0,6 %.

Ainsi, dans les États remplissant les critères demandés, le montant de la cotisation fédérale s'élève au plus à 42 $ par salarié et par an (0,6 % de 7 000 $). Fait notable, le plafond de l'assiette de cotisation fédérale à l'Assurance chômage est resté stable depuis 1983.

Distribution des recettes fédérales

Employment Security Administration Account (ESAA)

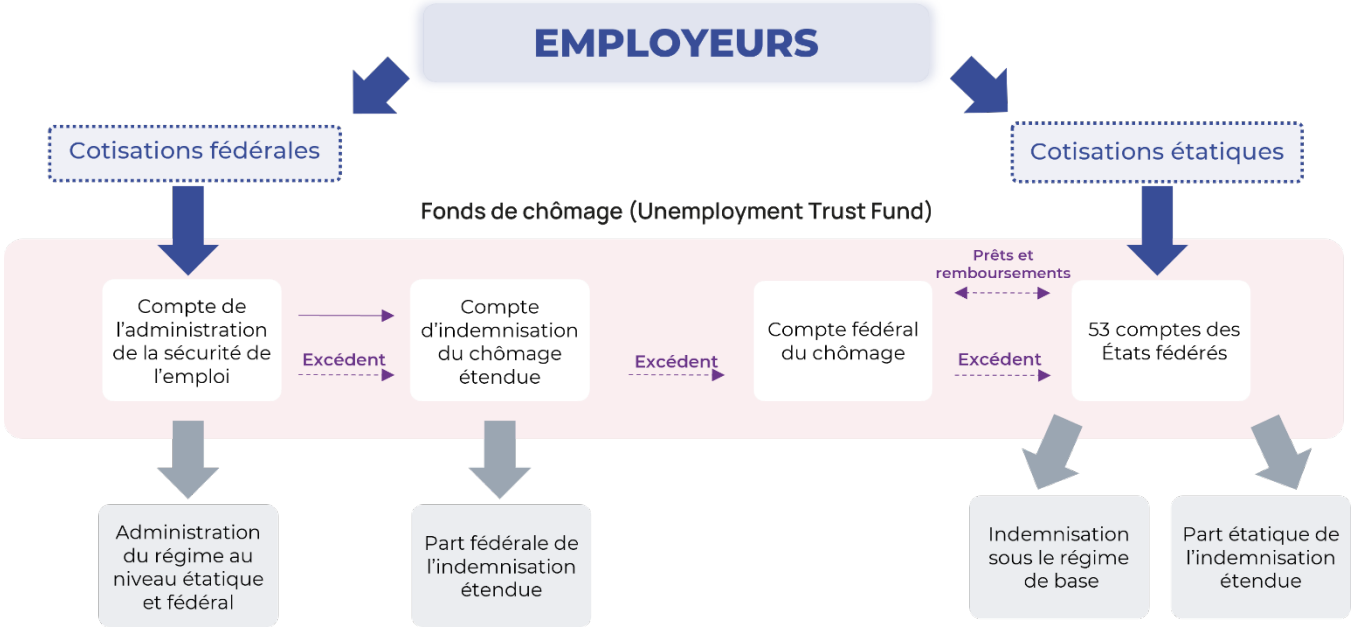
Toutes les recettes de FUTA sont déposées sur le Compte de l'administration de la sécurité de l'emploi (*Employment Security Administration Account*, ESAA), destiné à financer le régime d'assurance chômage tant au niveau fédéral qu'au niveau étatique. À la fin de chaque mois, 20 % des recettes de l'ESAA sont affectées au compte dédié à l'extension des droits à indemnisation (*Extended Unemployment Compensation Account*, EUCA). Si le solde de l'ESAA dépasse un plafond prédéterminé à la fin de l'année (40 % des recettes annuelles qui lui sont attribuées), l'excédent est également affecté à l'EUCA.

Extended Unemployment Compensation Account (EUCA)

L'EUCA est destiné à financer la part fédérale des indemnités versées dans le cadre du régime d'extension des droits. Le plafond du solde de l'EUCA est fixé à 0,5 % de tous les salaires couverts par l'assurance chômage ; si ce plafond est atteint, l'excédent est affecté au Compte fédéral du chômage (*Federal Unemployment Account*).

Federal Unemployment Account (FUA)

Le FUA sert à financer les prêts accordés aux États en cas d'insolvabilité de leurs comptes étatiques. Les États doivent rembourser les prêts dans un délai d'environ deux ans[11]; passé ce délai, le taux de cotisation fédérale de l'État augmente de 0,3 point de pourcentage par année de retard dans le remboursement. Le crédit de 5,4 points est ainsi réduit à 5,1 points, augmentant le taux de cotisation de 0,6 % à 0,9 %. La part de cotisation fédérale au-delà de 0,6 % est directement affectée au FUA. Comme pour l'EUCA, le plafond du solde du FUA est fixé à 0,5 % des salaires couverts par l'Assurance chômage. Selon le « Reed Act », l'excédent du solde de FUA est attribué aux comptes des États.



Cotisations au niveau de chaque État (SUTA)

Un compte spécial de réserves pour financer le régime d'assurance chômage existe pour chaque État. La spécificité du financement de l'Assurance chômage est le système de bonus-malus (« *experience rating* »).

Dans ce système, les cotisations des employeurs sont modulées en fonction de l'historique de licenciements effectués au cours des années les plus récentes (en général les trois dernières années). Plus exactement, les niveaux de cotisations sont calculés en tenant compte du nombre de personnes licenciées par l'entreprise qui perçoivent effectivement les allocations chômage.

Ce système vise, en théorie, à inciter les entreprises à se séparer le moins possible de leurs salariés. En réalité, les niveaux de cotisations ne dépendent que partiellement de l'historique des licenciements : dans chaque État, il existe des taux de cotisations minimum et maximum, qui ne sont appliqués qu'à une partie de la base salariale (dans la limite du plafond de l'assiette de cotisation).

Les entreprises peuvent également faire le choix de payer leur facture d'assurance chômage directement. Dans ce cas, les employeurs remboursent les allocations versées à leurs anciens employés au cours d'une période donnée.

Différentes méthodes de calcul sont utilisées par les États pour établir les taux de cotisations :

- le ratio de réserves (*Reserve Ratio Formula*) ;
- le ratio de prestations (*Benefit Ratio Formula*) ;
- le ratio des salaires des allocataires (*Benefit Wage Ratio Formula*) ;
- la variation de la masse salariale (*Payroll Decline Ratio Formula*).

[11] Ce délai varie entre 22 et 34 mois, selon la période de l'année à laquelle le prêt est octroyé.

La méthode la plus fréquente est le ratio de réserves, utilisée dans 33 États. Le ratio est obtenu par la formule suivante :

$$\textbf{Ratio de réserves} = \frac{\textbf{cotisations versées} - \textbf{allocations facturées}}{\textbf{masse salariale imposable}}$$

Dans cette formule, les cotisations versées correspondent au total des cotisations payées par l'entreprise au compte d'assurance chômage de son État, et les allocations facturées correspondent aux allocations chômage effectivement perçues par ses anciens salariés. La différence (soit le solde net historique de l'entreprise au regard de l'Assurance chômage) est divisée par la masse salariale imposable de l'entreprise, exprimée en général comme la moyenne de la masse salariale des trois années précédentes. Ce ratio est ensuite comparé au barème de l'année, propre à chaque État, pour déterminer le taux de cotisation de l'entreprise. En général, plus le ratio est élevé, plus le taux de cotisation est faible. Le taux de cotisations de l'entreprise varie également en fonction du solde de la caisse d'assurance chômage de l'État. Dès que le solde diminue, le taux de cotisation augmente (et inversement).

La deuxième méthode de calcul, le ratio de prestations, est utilisée dans 18 États. Elle est similaire à la première méthode mais ne prend pas en compte les cotisations versées par l'entreprise. Le ratio est obtenu en divisant les allocations facturées par la masse salariale imposable.

Les deux dernières méthodes de calcul varient sensiblement par rapport aux deux autres mais sont peu utilisées : le ratio des salaires des allocataires est utilisé dans deux États, au Delaware et en Oklahoma, et la variation de la masse salariale est utilisée uniquement en Alaska.

En 2026, le taux minimum de cotisations étatiques varie de 0 % (dans 10 États) et 2,7 % (au New Hampshire), alors que le taux maximum se situe entre 5,4 % (dans 13 États) et 14,37 % (au Massachusetts) [12].

Les États peuvent fixer le plafond de l'assiette de cotisation étatique au-delà de 7 000 $; toutefois, dans 18 États (y compris Porto Rico et le District de Columbia), le plafond de l'assiette se situe au-dessous de 10 000 $. Dans 19 États, le plafond de l'assiette de cotisation est flexible et correspond à un pourcentage du salaire annuel moyen de l'État (entre 50 % et 100 % en général). Il est ajusté annuellement.[13]

Certaines études ont montré que ce mécanisme peut réduire les licenciements, mais aussi dissuader les employeurs d'embaucher des travailleurs perçus comme « à risque », comme les jeunes ou les débutants, ou préférer recourir à des prestataires. Des experts suggèrent en réponse de remplacer l'*experience rating* par une taxe forfaitaire sur la masse salariale, arguant que le système actuel peut freiner la dynamique du marché du travail.

LE TAUX DE RECOURS

Certains travaux suggèrent qu'une proportion significative de demandeurs d'emploi décide de ne pas bénéficier des allocations chômage. En faisant ce choix, ils visent à envoyer un signal positif aux employeurs potentiels qu'ils ne leur occasionneront pas de coût supplémentaire (système d'*experience rating*). Ainsi, en période de chômage élevé qui implique de plus grandes difficultés pour retrouver un emploi, certains demandeurs d'emploi peuvent décider de ne pas percevoir d'indemnité de chômage afin d'augmenter leurs chances de retour à l'emploi.

Le taux de recours à l'Assurance chômage varie beaucoup entre les États, le plus élevé se trouvant dans les États avec des taux de remplacement élevés. En 2015, 70 % des demandeurs d'emploi éligibles percevaient effectivement des indemnités.

[12] Voir Annexe 1 pour la liste des taux de cotisations minimum et maximum dans chaque État.
[13] Voir Annexe 1 pour la liste des assiettes de cotisations dans chaque État.

7. PRINCIPAUX PARAMÈTRES D'INDEMNISATION

Bénéficiaires

Tous les travailleurs salariés sont couverts par l'Assurance chômage, les travailleurs indépendants sont, sauf exception, exclus. Toutefois, en cas de catastrophe majeure, les travailleurs indépendants peuvent être éligibles à l'assistance spécialement prévue à cet effet (*Disaster Unemployment Assistance*, DUA). Les employés fédéraux et les anciens militaires sont couverts par des régimes spécifiques.[14]

Conditions d'attribution

Afin d'être éligible à l'Assurance chômage, les demandeurs d'emploi doivent remplir les conditions spécifiques à chaque État. En général, tous les États exigent ces trois conditions principales.

Être involontairement privé d'emploi

Les demandeurs d'emploi doivent être au chômage pour des raisons indépendantes de leur volonté, principalement en raison de licenciement économique. Dans certains États, les salariés ayant commis une faute ne sont pas éligibles, dans d'autres États ils peuvent accéder aux allocations chômage après une certaine période. Les motifs de démission légitime varient également en fonction de l'État.

LES MOTIFS DE DÉMISSION LÉGITIMES ET LA « DISQUALIFICATION »

En principe, le départ volontaire d'un salarié n'ouvre pas droit à l'indemnisation. Certains motifs sont toutefois considérés comme légitimes et permettent d'ouvrir des droits. Il s'agit notamment des motifs liés au travail (harcèlement au travail, mauvaises conditions de travail, changement des conditions de travail) mais aussi des raisons personnelles : maladie du salarié ou d'un membre de sa famille, violence conjugale, intégration des forces armées, démission pour suivre son conjoint, difficultés avec le déplacement au lieu de travail ou acceptation d'un plan de départ volontaire. Il existe ainsi différents motifs qui varient en fonction de la législation de l'État respectif.

Si le motif de la démission d'un salarié n'est pas considéré comme légitime, ou si le salarié a été licencié pour faute, il peut être « disqualifié » de l'indemnisation. Dans le cas de « démission volontaire », le salarié démissionnaire doit généralement recharger ses droits, en travaillant un certain nombre de semaines (entre 4 et 10 semaines) et/ou en percevant une certaine rémunération (correspondant à entre 3 fois et 15 fois le montant de l'allocation hebdomadaire), en fonction de l'État. Selon le motif de la démission, le paiement des indemnités peut être reporté de quelques semaines dans certains États. Dans 9 États, le montant des indemnités est réduit (réduction correspondant à un montant compris entre 3 fois et 12 fois le montant de l'allocation hebdomadaire).

En cas de licenciement pour faute (*misconduct*) ou pour faute grave (*gross misconduct*), les conditions d'indemnisation peuvent être plus strictes. S'agissant du licenciement pour faute grave, utilisé notamment si le salarié a commis un acte criminel lié au travail, le report du paiement des indemnités peut aller jusqu'à 52 semaines dans 6 États, et tous les salaires perçus au cours de la période de référence ou chez le dernier employeur peuvent être exclus du calcul de l'allocation dans 17 États (comme si le salarié n'avait perçu aucun revenu au cours de la période donnée). La définition de « faute » et « de faute grave » varie dans chaque État.

Avoir suffisamment travaillé et perçu un certain niveau de revenus pendant la période de référence

La majorité des États américains prennent en considération les revenus perçus au cours des quatre premiers trimestres des cinq derniers trimestres achevés.

[14] Voir Annexe 2 pour les régimes spéciaux de l'assurance chômage.

Pendant cette période de référence (*Base Period*), les revenus du travailleur doivent avoir atteint deux seuils, fixés à des montants différents en fonction de l'État :

- le premier seuil est constitué de la rémunération trimestrielle la plus élevée de la période de référence (*Highest Quarter Earnings*) qui doit atteindre un certain montant pour permettre l'accès à l'indemnisation ;
- le deuxième seuil, exprimé en pourcentage de la rémunération trimestrielle la plus élevée, s'applique à l'ensemble des revenus des quatre trimestres. Ce critère vise à exclure les salariés qui travaillaient d'une manière irrégulière (il n'est ainsi pas suffisant d'avoir travaillé pendant un seul trimestre au cours de la période de référence).[15]

La loi fédérale permet aux États de développer des définitions élargies de la période de référence. Par ailleurs, plus de la moitié des États permettent de recourir à la période de référence alternative (*Alternative Base Period*) aux salariés qui ne seraient pas éligibles autrement. La période de référence peut également être prolongée en cas de maladie.

Justifier de certains revenus au cours de la période de référence

Exemple 1
Une personne ayant perdu son emploi en mai 2026 doit justifier de ses revenus pour la période de janvier à décembre 2025. Pour être éligible à l'indemnisation du chômage dans l'État de New York, sa rémunération trimestrielle la plus élevée de l'année 2026 doit s'élever à 3 300 $ minimum (*Highest Quarter Earnings*). En plus de cela, ses revenus sur toute l'année 2026 doivent s'élever, a minima, à 1,5 fois le revenu de son meilleur trimestre.

Exemple 2
Au Texas, une personne est éligible à l'indemnisation si elle a perçu des revenus pendant au moins deux trimestres de la période de référence et si la somme de ses revenus est supérieure ou égale à 37 fois le montant de son allocation hebdomadaire. Le montant de l'allocation hebdomadaire s'élève au montant de la rémunération trimestrielle la plus élevée, divisé par 25.

Prenons l'exemple d'une personne qui a travaillé pendant trois trimestres de la période de référence, et qui a perçu un salaire de 5000 $ pendant son meilleur trimestre et un salaire de 2 000 $ pendant chacun des deux autres trimestres. Cette personne sera éligible à l'indemnisation car la somme de ses revenus de la période de référence (9 000 $) est supérieure à 37 fois le montant de son allocation hebdomadaire (5 000 divisé par 25 est égal à 200, 200 multiplié par 37 est égal à 7 400, et 7 400 est inférieur à 9 000).

Être apte au travail, disponible pour travailler et rechercher activement un emploi

En fonction de l'État, les demandeurs d'emploi doivent fournir entre quatre et vingt preuves de leur recherche d'emploi par mois afin de conserver leurs allocations. Dans de nombreux États, les demandeurs d'emploi doivent activement rechercher un emploi à temps plein, même si certains admettent, dans des cas limités, une recherche d'emploi à temps partiel.

Montant de l'allocation

Les allocations chômage sont, aux États-Unis, versées sur une base hebdomadaire. Le montant de l'indemnisation varie en fonction de la formule de calcul utilisée dans chaque État.

Au 2è trimestre 2026, le taux de remplacement effectif (tenant compte du plafond de l'allocation) se situe entre 26,3 % (Arkansas) et 55,1 % (Wyoming) du salaire de référence, la moyenne nationale étant de 42,8 %.

Dans la majorité des États, le salaire de référence correspond à la rémunération trimestrielle la plus élevée de la période de référence, éventuellement aux deux rémunérations trimestrielles les plus élevées (voir l'encadré ci-dessous). Le salaire de référence n'est pas plafonné.[16]

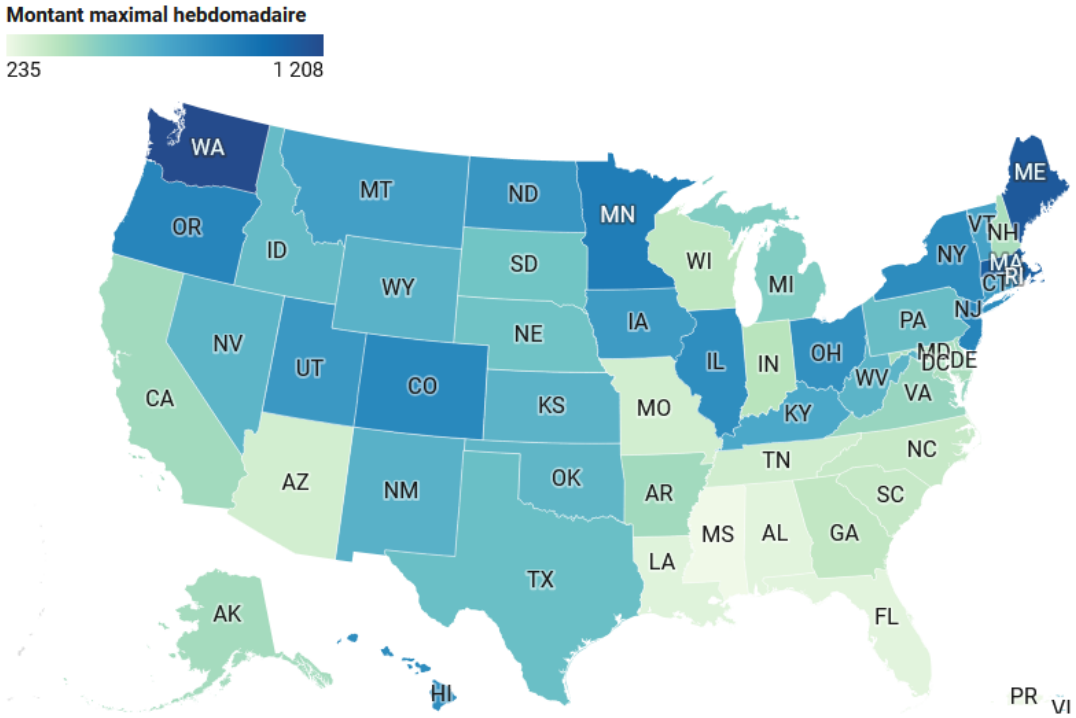
[15] Voir Annexe 1 pour la liste des revenus nécessaires pour être éligible dans chaque État.
[16] Voir Annexe 1 pour la liste des méthodes de calcul du montant de l'allocation hebdomadaire dans chaque État.

Les différences entre les montants maximums hebdomadaires de l'allocation des différents États sont importantes. Le montant maximal le plus élevé est trouvé dans l'État de Washington (1 208 $), alors que le montant le plus faible est prévu dans le Mississippi (235 $). Dans 11 États américains, les montants peuvent être plus élevés pour les demandeurs d'emploi ayant des personnes à charge.

Au 2è trimestre 2026, le montant moyen de l'allocation hebdomadaire s'élevait à 507 $, soit 2 198 $/mois (ce qui équivaut à 1 916 € mensuels).[17]

Dans tous les États, le montant de l'indemnité est constant pendant la durée des droits. Au début de la période d'indemnisation, quand le montant de l'allocation est déterminé, les États calculent également le « droit maximal à l'indemnisation » (*Maximum Benefit Entitlement*), indiquant la somme de toutes les indemnités auxquelles un demandeur d'emploi a droit pendant la durée d'indemnisation. Ce capital est calculé sur la base du salaire de référence et peut varier selon la répartition des salaires pendant la période de référence. Ce droit maximal joue un rôle dans la détermination de la durée d'indemnisation (voir « Durée de l'indemnisation »).

MONTANT MAXIMAL DE L'ALLOCATION HEBDOMADAIRE PAR ÉTAT (EN DOLLARS, JUILLET 2026)



Source : US Department of Labor.
Visuel créé avec Datawrapper

[17] Voir Annexe 1 pour la liste des montants minimums et maximums de l'allocation dans chaque État.

CALCUL DU MONTANT DE L'ALLOCATION

Exemple 1
Dans deux tiers des États, le montant de l'allocation hebdomadaire est exprimé comme une fraction (généralement entre 1/21 et 1/26) ou comme un pourcentage (entre 3,85 % et 4,25 %) de la rémunération trimestrielle la plus élevée. Certains États utilisent comme salaire de référence deux rémunérations trimestrielles les plus élevées (Alabama, Missouri, Virginie, Washington, etc.).

Exemple 2
Un tiers des États prennent en compte tous les salaires de la période de référence pour le calcul de l'allocation. Le montant de l'allocation hebdomadaire est exprimé soit comme un pourcentage du salaire hebdomadaire moyen (47 % en Indiana, 50 % au Massachusetts, 60 % au New Jersey) soit comme un pourcentage de tous les salaires de la période de référence (1,1923 % au Kentucky, 1,25 % en Oregon).

Une grande partie des États réajuste les montants de l'allocation régulièrement, en fonction du salaire hebdomadaire moyen de l'État. Le montant maximum de l'allocation correspond ainsi, en général, à un taux de remplacement compris entre 50 % et 70 % du salaire moyen. Huit États utilisent un pourcentage du salaire moyen pour réajuster également le montant minimum de l'allocation, généralement compris entre 4 % et 20 % du salaire moyen au minimum. Selon ces pourcentages, les plafonds de l'allocation sont, en principe, réajustés tous les ans au 1er janvier ou au 1er juillet.

Durée de l'indemnisation

Dans la quasi-totalité des États et territoires, la durée maximale au cours de laquelle un demandeur d'emploi peut percevoir les indemnités est de 26 semaines (6 mois).

Dans 15 États, la durée maximale est inférieure, la durée la plus courte étant de 12 semaines (en Floride et en Arkansas) et la durée maximale la plus longue de 30 semaines (au Massachusetts). Les États de l'Oregon et de Washington présentent la durée minimale la plus courte, d'une semaine.[18]

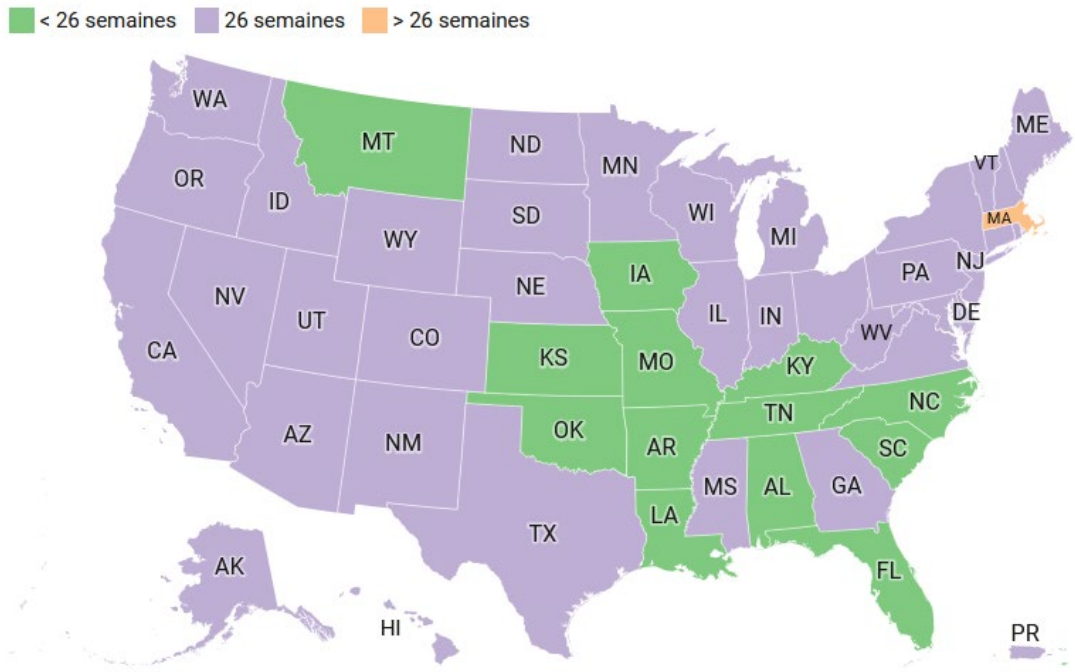
Dans 11 États, la durée d'indemnisation est uniforme pour tous les demandeurs d'emploi éligibles (généralement de 26 semaines) ; dans les autres, elle varie entre la durée minimale et la durée maximale, selon les revenus antérieurs de l'intéressé. Ces États déterminent la durée en divisant le droit maximal à l'indemnisation par le montant de l'allocation hebdomadaire (voir « Montant de l'allocation »). Dans quatre États (Floride, Géorgie, Idaho, Kansas), la durée varie selon les revenus antérieurs de l'intéressé et le taux de chômage de l'État : dès que le taux de chômage dépasse un certain seuil, une durée d'indemnisation supplémentaire est ajoutée.

En outre, 22 États proposent une prolongation d'indemnisation supplémentaire (*Additional Benefits*) aux demandeurs d'emploi remplissant certaines conditions (exemple : demandeurs d'emploi en formation et en fin de droits ; cette prolongation varie habituellement entre 13 et 26 semaines).

Enfin, dans tous les États, la période d'indemnisation peut être prolongée de 13 ou 20 semaines au maximum dans le cadre du régime d'extension automatique (*Extended Benefits*).

[18] Voir Annexe 1 pour la liste des durées de l'indemnisation dans chaque État.

DURÉE MAXIMALE DE L'INDEMNISATION PAR ÉTAT (EN SEMAINES, JUILLET 2026)



Source : US Department of Labor, Pew Research Center
Visuel créé avec Datawrapper

Rythme de versement

La plupart des États américains appliquent un délai d'attente d'une semaine avant le début d'indemnisation. Ce délai d'attente peut être supprimé dans certaines situations, comme en cas de catastrophe naturelle. Les indemnités sont ensuite versées toutes les deux semaines.

Cumul de l'allocation de chômage avec le revenu d'une activité salariée

Il est possible de cumuler l'allocation de chômage avec le revenu professionnel d'une activité salariée en cas de travail à temps partiel ou de réduction du volume horaire de travail. Ce cumul est possible lorsque le revenu hebdomadaire de l'intéressé est inférieur au montant de l'allocation de chômage hebdomadaire auquel il aurait potentiellement droit (la définition exacte des situations permettant l'éligibilité à ce mécanisme varie en fonction de l'État).

Le montant de l'allocation du bénéficiaire est obtenu en déduisant son revenu du montant de l'allocation hebdomadaire. Toutefois, pour inciter à travailler même à temps partiel, une part de revenu n'est pas prise en compte pour la déduction (*earnings disregard*). Chaque État utilise une formule différente pour calculer la part du revenu qui n'est pas déduite de l'allocation ; le plus souvent, il s'agit du revenu égal à 20-50 % du montant de l'allocation hebdomadaire.

Exemple
Une personne ayant travaillé en Californie est éligible aux allocations hebdomadaires de 400 $; elle perçoit 280 $ dans son emploi à temps partiel. Dans le calcul de l'allocation, la Californie ne déduit pas du montant d'allocation la valeur la plus élevée entre 25 $ et 25 % du revenu du salarié (ici 70 $). Ainsi, la Californie écartera du calcul ces 70 $, et le reste (210 $) sera déduit du montant de l'allocation. L'allocation de 400 $ sera donc réduite à 190 $.

Indemnisation du travail à temps partiel (Short-Time Compensation, STC)

Connue sous le nom du « travail partagé », l'indemnisation du travail à temps partiel permet aux individus de bénéficier d'une indemnisation de chômage partiel lorsque leurs heures de travail sont réduites. Ce programme permet aux employeurs de réduire les heures de travail de plusieurs salariés au lieu de procéder à un licenciement. Les indemnités versées aux salariés sont une proportion des indemnités du chômage hebdomadaires, calculées selon le nombre des heures chômées. Le programme d'indemnisation du travail à temps partiel était, en 2024, opérationnel dans 30 États. Néanmoins, le recours à ce dispositif reste très limité et ne concerne qu'une très faible proportion des bénéficiaires de l'Assurance chômage.

8. ANNEXES

Annexe 1 - Paramètres de l'Assurance chômage des États américains (juillet 2026)

	Revenus nécessaires pour être éligible	Calcul du montant de l'allocation hebdomadaire	Allocation hebdomadaire		Durée de l'indemnisation (en semaines)	Assiette des cotisations	Taux de cotisation		
			Min	Max			Min	Max	Nouvel employeur
AL	1,5 x HQW	1/26 de la moyenne des 2 meilleurs trimestres	45 $	275 $	14	8 000 $	0.20 %	5.40 %	2,70 %
AK	2 500 $; salaire en deux trimestres, au moins 250 $ en dehors de HQ	0,9-2,2 % du salaire annuel + 24 $ par personne à charge (max 72 $)	56 $ - 128 $	370 $ - 442 $	16-26	54 200 $	1.00 %	5.40 %	1 %
AZ	1,5 x HQW et 390 x salaire horaire minimum en HQ ; ou salaire en deux trimestres avec HQW suffisant pour être éligible au WBA maximum, et BPW total ≥ 7 000 $	1/25 de HQW	236 $	320 $	8-24	8 000 $	0.03 %	8.36 %	2,00 %
AR	35 x WBA et salaire en deux trimestres	1/26 de la moyenne des quatre trimestres	81 $	451 $	9-12	7 000 $	0.10 %	6.00 %	1,8 %
CA	1 300 $ en HQ ou 900 $ en HQ et BPW = 1,25 x HQW	entre 1/23 et 1/26 de HQW	40 $	450 $	14-26	7 000 $	1.50 %	6.20 %	3,40 %
CO	40 x WBA ou 2 500 $ (le plus élevé des deux)	le plus élevé entre 60 % de 1/26 de 2 HQW consécutifs (plafonné à 50 % du revenu hebdomadaire moyen), ou 50 % de 1/52 de BPW (plafonné à 55 % du revenu hebdomadaire moyen)	25 $	804 $ ou 884 $ (selon la formule utilisée pour le calcul)	13-26	30 600 $	0.56 %	7.34 %	1,53 %
CT	40 x WBA	1/26 de la moyenne des deux meilleurs trimestres + 15 $ par personne à charge (max 5 personnes, montant plafonné au montant de l'allocation) ; 1/26 de HQW pour les ouvriers du BTP	44 $ - 88 $	721 $ - 796 $	26 (durée uniforme)	27 000 $	0.10 %	10.00 %	1,9 %
DE	36 x WBA	1/46 des 2 meilleurs trimestres	20 $	450 $	24-26	14 500 $	0.40 %	5.40 %	1,0 %
DC	1,5 x HQW (à 70 $ près) ; au moins 1 950 $ en deux trimestres et 1 300 $ en un trimestre	1/26 de HQW	50 $	444 $	26 (durée uniforme)	9 000 $	1.90 %	7.40 %	2,70 %
FL	1,5 x HQW ; 3 400 $ en deux trimestres	1/26 de HQW	32 $	275 $	9-12	7 000 $	0.10 %	5.40 %	2,70 %
GA	1,5 x HQW ; ou 40 x WBA et salaire en deux trimestres	1/42 des 2 meilleurs trimestres ou 1/21 de HQW	55 $	365 $	6-26	9 500 $	0.04 %	8.10 %	2,64 %
HI	26 x WBA et salaire en deux trimestres	1/21 de HQW	5 $	868 $	26 (durée uniforme)	64 500 $	0.00 %	5.60 %	2,40 %
ID	1,25 x HQW ; 1 872 $ en HQ	1/26 de HQW	72 $	624 $	10-26	58 300 $	0.208 %	5.40 %	1,0 %

IL	1 600 $; au moins 440 $ en dehors de HQ	47 % du salaire moyen des 2 meilleurs trimestres	51 $ - 77 $	628 $ - 859 $	26 (durée uniforme)	14 250 $	0.20 %	6.50 %	2,80 %
IN	1,5 x HQW, avec au moins 4 200 $ en BP et 2 500 $ pendant les 2 derniers trimestres	47 % du salaire moyen	37 $	390 $	26	9 500 $	0.50 %	7.40 %	2,50 %
IA	1,25 x HQW ; 3,5 % du salaire annuel moyen de l'État ; ½ HQW en un trimestre autre que HQ	1/23 de HQW ou 1/19 – 1/22 de HQW si personnes à charge	96 $ - 116 $	644 $ - 790 $	9-16	20 400 $	0.00 %	5.40 %	1,00 %
KS	30 x WBA, salaire en deux trimestres	4,25 % de HQW	165 $	663 $	10-16	15 100 $	0.00 %	6.95 %	1,75 %
KY	1,5 x HQW ; 8 x WBA pendant les 2 derniers trimestres, 1 500 $ en HQ	1,1923 % BPW	39 $	720 $	16-24	12 000 $	0.30 %	9.00 %	2,70 %
LA	1 200 $, salaire en deux trimestres ; 1,5 x HQW	1/25 de la moyenne des salaires de BP x 1,05 x 1,15	35 $	282 $	12-20	7 000 $	0.09 %	6.00 %	moyenne du secteur
ME	2 x salaire annuel moyen en deux différents trimestres, BPW total égal à 6 x salaire annuel moyen	1/22 de la moyenne des salaires des deux meilleurs trimestres + 25 $ par personne à charge (jusqu'à ce que l'allocation atteigne 75% du WBA)	113 $ - 197 $	649 $ - 1135 $	15-26	12 000 $	0.00 %	6.29 %	2,23 %
MD	1,5 x HQW ; 1 176 $ en HQ et 1 800 $ en deux trimestres	1/24 de HQW + 8 $ par personne à charge (max 5 personnes)	50 $ - 90 $	430 $	26 (durée uniforme)	8 500 $	0.30 %	7.50 %	2,60 %
MA	30 x WBA ; 6 300 $ minimum	50 % du salaire moyen + 25 $ par personne à charge (jusqu'à ce que l'allocation atteigne 50% du WBA)	60 $	1 105 $	10-30	15 000 $	0.94 %	14.37 %	2,42 %
MI	1,5 x HQW, 5 328 $ en HQ ; ou 20 x salaire moyen de l'État et salaire en deux trimestres	4,1 % de HQW + 19,33 $ par personne à charge (max 5 personnes)	218 $ - 315 $	530 $	14-26	9 000 $	0.06 %	10.30 %	2,70 %
MN	5,3 % du salaire moyen annuel de l'État	le plus élevé entre 50 % de 1/13 de HQW (plafonné à 43 % du salaire moyen de l'État), ou 50 % de 1/52 de BPW (plafonné à 66,6 % du salaire moyen de l'État)	37 $	611 $ ou 948 $	9-26	44 000 $	0.40 %	9.30 %	moyenne du secteur
MS	40 x WBA ; 780 $ en HQ et salaire en deux trimestres	1/26 de HQW	30 $	235 $	13-26	14 000 $	0.00 %	5.40 %	1,00 %
MO	1,5 x HQW, 1 500 $ en HQ ; ou salaire en deux trimestres et BPW égal à 1,5 de l'assiette des cotisations	4 % de la moyenne des deux meilleurs trimestres	35 $	320 $	8-20	9 000 $	0.00 %	6.00 %	2,38 %
MT	1,5 x HQW et BPW total supérieur ou égal à 7 % du salaire annuel moyen ; ou BPW supérieur ou égal à 50 % du salaire annuel moyen	1 % de BPW ou 1,9 % du salaire des deux meilleurs trimestres	227 $	767 $	8-24	47 300 $	0.00 %	6.12 %	moyenne du secteur
NE	5 440 $; 1 850 $ en HQ et 800 $ en un trimestre autre que HQ	1/2 du salaire moyen	70 $	582 $	10-26	9 000 $ (24 000 $ pour les employeurs avec un taux de cotisation élevé)	0.00 %	5.40 %	1,25 %

NV	1,5 x HQW et 400 $ en HQ ; ou salaire en 3 trimestres et 400 $ en HQ	1/25 de HQW	16 $	657 $	8-26	43 700 $	0.25 %	5.40 %	2,95 %
NH	2 800 $; 1 400 $ en chacun des deux trimestres	1 % - 1,1 % du total des salaires annuels	32 $	427 $	26 (durée uniforme)	14 000 $	0.10 %	7.00 %	2,70 %
NJ	20 semaines payées à 20 % du salaire minimum de l'État, ou 1000 x salaire horaire minimum (11 000 $)	60 % du salaire moyen + allocation pour personnes à charge	186 $ - 213 $	905 $	20-26	44 800 $	0.50 %	5.80 %	2,80 %
NM	2 818,70 $ en HQ et salaire dans au moins un trimestre autre que HQ	53,5 % du salaire moyen en HQ	116 $ - 166 $	624 $ - 674 $	14-26	34 800 $	0.33 %	5.40 %	moyenne du secteur
NY	1,5 x HQW ; 3 300 $ en HQ	entre 1/25 et 1/26 de HQW	140 $	869 $	26 (durée uniforme)	17 600 $	2.025 %	9.825 %	4,025 %
NC	6 x salaire moyen ; salaire en deux trimestres	1/52 des deux derniers trimestres de BP	15 $	350 $	12-20	34 200 $	0.06 %	5.76 %	1,00 %
ND	1,5 x HQW ; salaire en deux trimestres	1/65 du (salaire des deux meilleurs trimestres + ½ du salaire du troisième meilleur trimestre)	43 $	815 $	12-26	46 600 $	0.07 %	9.67 %	1,0 %
OH	20 semaines de travail avec le salaire moyen égal à 27,5 % du salaire moyen de l'État ; salaire en deux trimestres	½ du salaire moyen + allocation entre 1 $ - 218 $ dépendant de l'AWW et du nombre de personnes à charge	176 $	624 $ - 842 $	20-26	9 000 $	0.40 %	10.10 %	2,70 %
OK	1 500 $ et 1,5 × HQW ; ou salaires imposables totaux ≥ TWB applicable à l'année de la demande.	1/23 de HQW	16 $	649 $	16	25 000 $	0.20 %	5.80 %	1,50 %
OR	1 000 $ et 1,5 x HQW ; ou 500 heures de travail	1,25 % de BPW	211 $	902 $	1-26	56 700 $	0.90 %	5.40 %	2,4 %
PA	2 718 $; 1 688 $ en HQ et au moins 37 % de BPW en dehors de HQ ; 18 semaines de travail	(4 % de HQW + 2) x 0,98 + allocation pour personne à charge (5 $ pour la 1ère personne, 3 $ pour la 2e)	68 $ - 76 $	605 $ - 613 $	18-26	10 000 $	0.75 %	8.95 %	3,82 %
PR	40 x WBA et salaire en deux trimestres ; min 280 $	1/11 – 1/26 de HQW	60 $	240 $	26 (durée uniforme)	7 000 $	1.20 %	5.40 %	2,80 %
RI	1,5 x HQW ; 200 x salaire horaire minimum en HQ et 400 x salaire horaire minimum en BP ; ou 1 200 x salaire horaire minimum	3,85 % de la moyenne des deux meilleurs trimestres + allocation pour personne à charge (plafonnée à 50 $ ou 25 % de WBA)	82 $ - 132 $	777 $ - 971 $	17-26	30 800 $ (32 300 $ pour les employeurs avec un taux de cotisation élevé)	0.69 %	9.19 %	1%
SC	1,5 x HQW ; 1 092 $ en HQ et 4 455 $ en BP	50 % du salaire moyen de HQ	42 $	350 $	13-20	14 000 $	0.00 %	5.40 %	1 %
SD	728 $ en HQ et 20 x WBA en dehors de HQ	1/26 de HQW	28 $	575 $	15-26	15 000 $	0.00 %	8.52 %	1,20 %
TN	40 x WBA ; salaire moyen des deux meilleurs trimestres780 $; salaire en dehors de HQ égal à 6 x WBA ou 900 $	1/26 de la moyenne des deux meilleurs trimestres	55 $	325 $	12-20	7 000 $	0.01 %	10.00 %	2,70 %
TX	37 x WBA ; salaire en deux trimestres	1/25 de HQW (plafonné à 47,6 % du salaire moyen de l'État)	75 $	605 $	10-26	9 000 $	0.32 %	6.32 %	2,70 %
UT	1,5 x HQW et 5 500 $	1/26 de HQW moins 5 $	47 $	806 $	10-26	50 700 $	0.20 %	7.20 %	moyenne du secteur

VT	1,4 x HQW et 3 739 $ en HQ	1/45 du salaire des deux meilleurs trimestres	96 $	751 $	23-26	15 400 $	0.40 %	5.40 %	1,00 %
VA	3 000 $ pendant les deux meilleurs trimestres	1/50 du salaire des deux meilleurs trimestres	160 $	478 $	12-26	8 000 $	0.10 %	6.20 %	2,50 %
VI	1,5 x HQW et 858 $ en HQ ; ou 858 $ en HQ et 39 x WBA en BP	1/26 de HQW	33 $	648 $	13-16	32 100 $	2.43 %	5.40 %	4,04 %
WA	680 heures de travail ; salaires au cours de la période de référence (BP) ou la période de référence alternative (alternate BP).	3,85 % de la moyenne des deux meilleurs trimestres	383 $	1 208 $	1-26	78 200 $	0.00 %	5.40 %	moyenne du secteur
WV	2 200 $ et salaire en deux trimestres	55 % de 1/52 du salaire moyen des travailleurs avec le même coefficient de salaire	24 $	662 $	26 (durée uniforme)	9 500 $	1.50 %	7.50 %	2,70 %
WI	35 x WBA, 1 350 $ en HQ et 4 x WBA en dehors de HQ	4 % de HQW	54 $	370 $	14-26	14 000 $	0.00 %	10.70 %	2,50 %
WY	1,4 x HQW ; au moins 8 % du salaire annuel moyen de l'État	4 % de HQW	48 $	671 $	11-26	33 800 $	0.10 %	8.50 %	moyenne du secteur

Source : U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration (Office of Unemployment Insurance)

Abréviations

BP période de référence (*Base Period*)

BPW total des salaires de la période de référence (*Base Period Wages*)

HQ trimestre avec les salaires les plus élevés (*High Quarter*)

HQW total des salaires du trimestre avec les salaires les plus élevés (*High Quarter Wages*)

WBA montant de l'allocation hebdomadaire (*Weekly Benefit Amount*)

Liste des États

AL	Alabama	**LA**	Louisiane	**OK**	Oklahoma
AK	Alaska	**ME**	Maine	**OR**	Oregon
AZ	Arizona	**MD**	Maryland	**PA**	Pennsylvanie
AR	Arkansas	**MA**	Massachusetts	**PR**	Porto Rico
CA	Californie	**MI**	Michigan	**RI**	Rhode Island
CO	Colorado	**MN**	Minnesota	**SC**	Caroline du Sud
CT	Connecticut	**MS**	Mississippi	**SD**	Dakota du Sud
DE	Delaware	**MO**	Missouri	**TN**	Tennessee
DC	District de Columbia	**MT**	Montana	**TX**	Texas
FL	Floride	**NE**	Nebraska	**UT**	Utah
GA	Géorgie	**NV**	Nevada	**VT**	Vermont
HI	Hawaï	**NH**	New Hampshire	**VA**	Virginie
ID	Idaho	**NJ**	New Jersey	**VI**	Iles Vierges américaines
IL	Illinois	**NM**	Nouveau Mexique	**WA**	État de Washington
IN	Indiana	**NY**	New York	**WV**	Virginie occidentale
IA	Iowa	**NC**	Caroline du Nord	**WI**	Wisconsin
KS	Kansas	**ND**	Dakota du Nord	**WY**	Wyoming
KY	Kentucky	**OH**	Ohio		

Annexe 2 - Les régimes spéciaux de l'Assurance chômage

Parallèlement au régime d'assurance chômage de base (et les régimes d'extension), il existe plusieurs régimes spéciaux. Ceux-ci couvrent certaines catégories de travailleurs spécifiques (employés fédéraux, anciens militaires) ou offrent une protection supplémentaire en cas de certains événements (catastrophe majeure).

Indemnisation du chômage pour les employés fédéraux
(*Unemployment Compensation for Federal Employees*, UCFE)
Ce régime accorde des indemnités de chômage aux employés fédéraux civils dans les mêmes conditions que celles appliquées aux travailleurs sous le régime de base. L'éligibilité de l'employé fédéral à l'Assurance chômage est déterminée selon les lois en vigueur dans l'État où il a travaillé en dernier lieu. Le régime est administré par les agences étatiques qui agissent au nom du gouvernement fédéral. Les dépenses du régime sont couvertes par les agences fédérales.

Indemnisation du chômage pour les anciens militaires
(*Unemployment Compensation for Ex-Servicemembers*, UCX)
Comme le régime précédent, ce régime accorde des indemnités de chômage aux anciens militaires dans les mêmes conditions que celles appliquées aux travailleurs sous le régime de base. Le régime est administré par les agences étatiques qui agissent au nom du gouvernement fédéral. En général, les anciens militaires doivent être libérés honorablement et terminer leur première période de service complète pour être éligibles. Certains militaires peuvent être toutefois éligibles sans avoir terminé leur première période de service.

Assistance chômage en cas de catastrophe majeure
(*Disaster Unemployment Assistance*, DUA)
La Loi sur les secours en cas de catastrophe (*Disaster Relief Act*), adoptée en 1974, permet d'octroyer une assistance à tous ceux ayant perdu leur emploi à cause d'une catastrophe naturelle majeure, y compris les travailleurs indépendants. Les personnes habitant ou travaillant dans des zones affectées par une catastrophe naturelle sont éligibles à la DUA uniquement si elles ne sont pas éligibles au régime d'assurance chômage de base. L'assistance est disponible pour une durée maximale de 26 semaines après la déclaration d'une catastrophe naturelle majeure.

Indemnités de réajustement commercial
(*Trade Readjustment Allowances*, TRA)
Les travailleurs ayant perdu leur emploi à cause de la compétition internationale, notamment des importations de l'étranger, peuvent bénéficier des indemnités de réajustement commercial. Les personnes éligibles peuvent toucher les indemnités après avoir épuisé leurs droits au régime de base et sous condition qu'elles suivent une formation dans le cadre du programme d'Assistance à l'ajustement commercial (*Trade Adjustment Assistance*, TAA).

Assistance aux travailleurs indépendants
(*Self-Employment Assistance*, SEA)
L'Assistance aux travailleurs indépendants est un programme d'aide à la création d'entreprise pour les travailleurs sans emploi. Pour être éligible au programme, les travailleurs doivent remplir les critères d'éligibilité au régime de base et être identifiés comme susceptibles d'épuiser leurs droits. Les bénéficiaires de ce programme perçoivent les prestations SEA au lieu des indemnités chômage pour devenir travailleur indépendant. La participation des États à ce programme est volontaire et peut être activée temporairement. À l'heure actuelle, le programme est actif dans cinq États : le Delaware, le Mississippi, le New Hampshire, l'État de New York et l'Oregon.

Services de réembauche et évaluation de l'éligibilité
(*Reemployment Services and Eligibility Assessment*, RESEA)
Le RESEA n'est pas un régime spécial d'assurance chômage mais plutôt un programme d'accompagnement. Il vise à faciliter le retour au marché du travail des demandeurs d'emploi et à contrôler s'ils restent éligibles à l'indemnisation. Le programme cible notamment les demandeurs d'emploi susceptibles d'épuiser leurs droits et les anciens militaires bénéficiaires du régime UCX. La participation des États dans le programme n'est pas obligatoire, toutefois, la grande majorité des États y participent : en 2026, les 50 États, le district de Columbia, Porto Rico ainsi que les îles Vierges prenaient part et mettaient en œuvre ce programme. La forme exacte de l'accompagnement des demandeurs d'emploi varie d'un État à l'autre.

LE RÉGIME D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE AUX ÉTATS-UNIS

Novembre 2026

Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles

Jean-Philippe Spector

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org