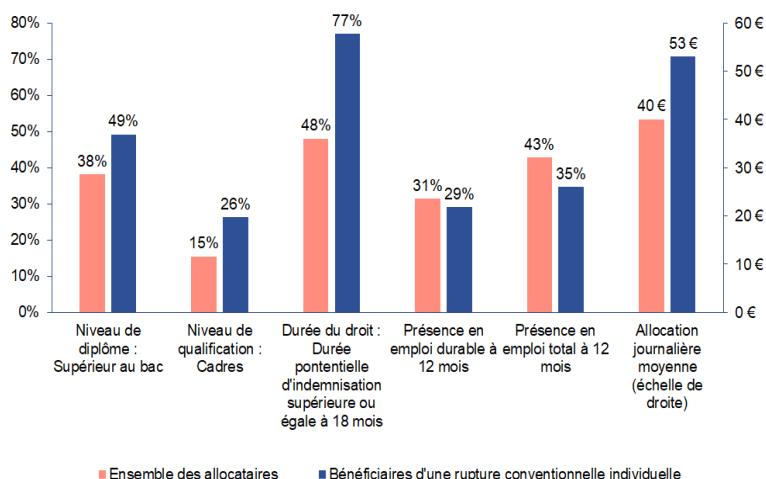


Le retour à l'emploi des allocataires de l'assurance chômage après une rupture conventionnelle

Juliette DUCOULOMBIER, Léonie FAUVRE*, Iris GLASER, Thomas NOEL, Joël PRESOTTO*

- La rupture conventionnelle individuelle permet d'arrêter un contrat à durée indéterminée dans des conditions fixées conjointement par le salarié et son employeur. Le salarié peut ensuite généralement bénéficier de l'assurance chômage : depuis 2017, le nombre d'ouvertures de droit à l'assurance chômage à ce titre a augmenté d'environ 20 %, pour s'établir à 370 000 en 2024.
- Sur la base de données administratives fines, on constate que les signataires d'une rupture conventionnelle individuelle sont en moyenne plus qualifiés et plus diplômés que l'ensemble des allocataires de l'assurance chômage. Du fait d'une meilleure insertion sur le marché du travail avant l'ouverture de droit, ils ont des durées potentielles d'indemnisation plus longues et perçoivent en moyenne des allocations plus élevées. Ils sont aussi plus susceptibles de percevoir des indemnités supra-légales lors de la rupture de contrat.
- Les signataires d'une rupture conventionnelle individuelle ont un moindre taux de retour à l'emploi que le reste des allocataires au cours des deux années suivant la fin de leur contrat (cf. Graphique). D'après un modèle économétrique, le retour à l'emploi relativement lent n'est que partiellement expliqué par les conditions d'indemnisation relativement plus favorables des signataires d'une rupture conventionnelle individuelle et par leurs caractéristiques individuelles. L'écart constaté se résorbe partiellement avec le temps mais reste négatif à horizon 30 mois.

Caractéristiques des allocataires à l'assurance chômage



Source : Base Minima sociaux, droits d'assurance chômage et parcours salariés (Midas), vague 7 ; traitements Dares et DG Trésor.

Note de lecture : 49 % des bénéficiaires d'une rupture conventionnelle individuelle ont un diplôme supérieur au bac, contre 38 % de l'ensemble des allocataires.

Champ : France ; ouvertures de droit à l'ARE à la suite d'une rupture conventionnelle, tous régimes hors annexes VIII et X en 2024 ; personnes indemnissables à l'ARE hors annexes VIII et X et ayant en 2022 une fin de contrat suivie d'une ouverture de droit initiale pour la présence en emploi.

*Ce document a été élaboré en partenariat avec la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES), qui a publié dans ce cadre un document synthétique dans la collection *Dares Focus*, n° 27 (juillet 2026).

1. Les allocataires après une rupture conventionnelle individuelle : de plus en plus nombreux, relativement bien insérés sur le marché de l'emploi

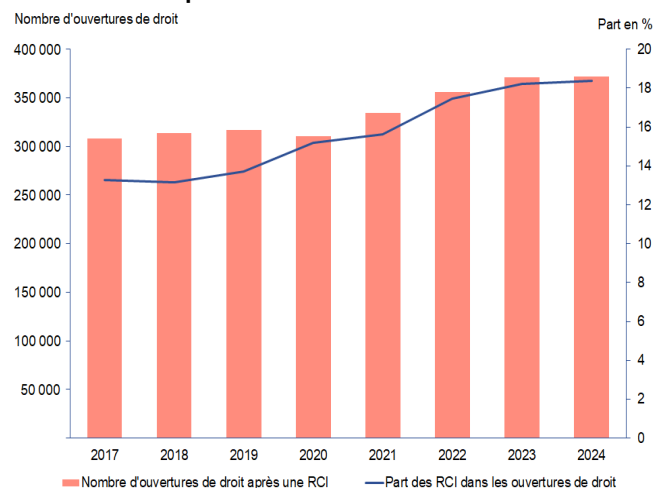
1.1 La part des ruptures conventionnelles dans les ouvertures de droit à l'assurance chômage est globalement en hausse depuis 2017

La rupture conventionnelle individuelle (RCI) permet de rompre à l'amiable un contrat à durée indéterminée (CDI) dans des conditions fixées conjointement par le salarié et son employeur¹. Elle constitue un facteur important de sécurité juridique pour les entreprises et facilite les transitions professionnelles des salariés. Ainsi, la RCI fluidifie le marché du travail², ce qui améliore l'allocation entre travailleurs et employeurs ainsi que la productivité du travail³.

Les RCI sont susceptibles de se substituer à des licenciements, à des démissions ou à des maintiens en emploi du salarié et dans les deux derniers cas augmentent le recours à l'assurance chômage. L'estimation précise du degré de substitution des ruptures conventionnelles aux autres motifs de ruptures de CDI et aux maintiens en emploi est complexe. Certaines études suggèrent qu'entre 40 % et 75 % des ruptures conventionnelles se seraient substituées à des démissions⁴, mais ce degré de substitution reste débattu⁵. Contrairement à la démission⁶, la RCI ouvre aux salariés qui remplissent les conditions d'affiliation la possibilité d'être indemnisés à l'assurance chômage. Le nombre d'ouvertures de droit à l'Allocation de retour à l'emploi (ARE) après une RCI est globalement en hausse depuis 2017, passant de 310 000 en 2017 à 370 000 en 2024 (cf. Graphique 1), tandis que la part des RCI dans le total des ouvertures de droits augmente de 5 points sur la même période. Les RCI représentent ainsi 18 % des ouvertures de droits en 2024, et les dépenses d'allocations associées atteignent 9,4 Md€ en 2024, soit 26 % des dépenses d'allocation du régime⁷.

À partir du 1^{er} septembre 2026, les signataires d'une RCI auront des conditions d'indemnisation spécifiques. En effet, les partenaires sociaux ont signé un accord en février 2026, qui prend la forme d'un avenant au protocole d'accord de novembre 2023. Cet avenant propose notamment de faire évoluer les règles du régime d'assurance chômage applicables aux ruptures conventionnelles, en diminuant la durée d'indemnisation maximale de 18 à 15 mois pour les moins de 55 ans⁸ afin d'accélérer le retour à l'activité de ces allocataires. D'après les estimations de la Dares, la réforme entraînerait entre 12 000 et 15 000 retours à l'emploi supplémentaires et permettrait de générer, en régime de croisière – soit à partir de la quatrième année – des économies annuelles entre 0,6 Md€ et 0,8 Md€.

Graphique 1 : Ouvertures de droit à l'ARE à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle



Source : Base Minima sociaux, droits d'assurance chômage et parcours salariés (Midas) – Vague 7 ; traitements Dares et DG Trésor.

Lecture : En 2024, 370 000 allocataires ouvrent un droit à l'assurance chômage à la suite d'une rupture conventionnelle.

Champ : France ; ouvertures de droit à l'ARE à la suite d'une rupture conventionnelle, tous régimes hors annexes VIII et X.

- (1) La rupture conventionnelle a été ajoutée au code du travail par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail qui a repris les conclusions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008. Elle se distingue de la rupture conventionnelle collective, accord d'entreprise qui propose la rupture de contrats de travail sur la base du volontariat.
- (2) Cf. Batut C. & Maurin E. (2019), « Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail », PSE, *Working Papers* n° 2019-04.
- (3) Cf. Martin J. P. & Scarpetta S. (2012), "Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity", *De Economist*, 160(2), 89-116.
- (4) Cf. Milin K. (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares analyses* n° 26, et Carry P., Mangold A. & Schoefer B. (2025), « Rupture conventionnelle et licenciement : conflit ou coopération ? », *Note de l'IPP*.
- (5) Cf. Batut C. & Maurin E. (2019), *op. cit.*
- (6) En règle générale, une démission (rupture de contrat volontaire de la part du salarié) ne donne pas droit aux allocations chômage, sauf dans certains cas où la démission peut être considérée comme « légitime » par France Travail, comme en cas de projet de reconversion professionnelle validé par une association Transition Pro ou de départ en service civique.
- (7) Cf. Unédic (2026), « [Panorama statistique sur les ruptures conventionnelles](#) », *Analyses*.
- (8) La baisse est de 22,5 à 20,5 mois pour les signataires d'une RCI entre 55 et 57 ans et de 27 à 20,5 mois pour les plus de 57 ans.

1.2 Les signataires d'une rupture conventionnelle individuelle indemnisés à l'assurance chômage sont en moyenne plus qualifiés, plus souvent des cadres et moins jeunes que la moyenne

Les allocataires ouvrant un droit à l'assurance chômage après une rupture conventionnelle individuelle disposent en moyenne de caractéristiques plus favorables sur le marché du travail que les autres. Parmi les allocataires dont le droit s'ouvre en 2024, 49 % des signataires de RCI détiennent un diplôme supérieur au bac, contre 38 % de l'ensemble. Ceux

entrés à la suite d'une RCI occupent plus souvent des postes de cadres avant la période de chômage (26 %) que l'ensemble des allocataires ouvrant un droit (15 %)⁹.

Par ailleurs, ils sont moins souvent très jeunes : seuls 9 % d'entre eux ont moins de 25 ans, contre 24 % pour l'ensemble. Cependant, 13 % d'entre eux ont plus de 53 ans, comme l'ensemble des allocataires. Enfin, la proportion de femmes parmi les allocataires signataires d'une RCI est identique à celle observée pour l'ensemble des allocataires ouvrant un droit en 2024 (48 %).

Tableau 1 : Profil des allocataires entrés à l'assurance chômage en 2024 selon le mode de rupture du contrat

	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement	Fin de contrat à durée limitée ^a	Autres ^b	Ensemble des indemnisables
Effectifs	370 000	490 000	1 050 000	110 000	2 020 000
Part dans les ouvertures de droit (en %)	18	24	52	6	100
Sexe (en %)					
Femmes	48	46	48	54	48
Homme	52	54	52	46	52
Age (en %)					
Moins de 25 ans	9	11	33	40	24
Entre 25 et 39 ans	52	38	39	39	41
Entre 40 et 52 ans	26	29	19	15	22
Plus de 53 ans	13	21	10	6	13
Niveau de diplôme ^c (en %)					
Inférieur au bac	29	43	39	32	38
Bac	20	22	25	25	23
Supérieur au bac	49	34	36	41	38
Niveau de qualification ^c (en %)					
Ouvriers et employés non qualifiés	16	25	29	26	25
Ouvriers et employés qualifiés	45	49	50	48	49
Professions intermédiaires	11	8	7	9	8
Cadres	26	18	11	13	15

a. CDD, mission d'intérim ou contrat d'apprentissage.
b. Dont départ volontaire et ruptures conventionnelles collectives.
c. Pour certaines observations, la caractéristique n'est pas connue, et la somme des proportions peut donc être inférieure à 100.

Source : Base Minima sociaux, droits d'assurance chômage et parcours salariés (Midas) – Vague 7 ; traitements Dares et DG Trésor.
Lecture : En 2024, 9 % des allocataires ouvrant un droit à la suite d'une RCI ont moins de 25 ans, contre 24 % de l'ensemble des personnes ouvrant un droit.
Champ : France ; ouvertures de droit à l'ARE en 2024 y compris rechargements, tous régimes hors annexes VIII et X.

(9) Berami A. (2026), « Les ruptures conventionnelles en 2024 », Dares Résultats n° 15, avril.

2. Les allocataires ayant signé une rupture conventionnelle individuelle bénéficient en moyenne de meilleures conditions d'indemnisation

2.1 Les allocataires ayant signé une rupture conventionnelle individuelle ont des droits plus longs

En 2024, 65 % des allocataires ouvrant un droit à l'assurance chômage à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle ont un droit d'une durée de 18 mois (cf. Tableau 2), soit la durée d'indemnisation maximale cette année-là¹⁰ pour les allocataires de moins de 53 ans, et 12 % un droit de plus de 18 mois. Pour l'ensemble des personnes ouvrant un droit en

2024, seuls 39 % ouvrent un droit de 18 mois, et 9 % un droit de plus de 18 mois. Cette durée potentielle d'indemnisation plus longue s'explique notamment par un parcours d'emploi plus continu des signataires d'une RCI avant l'entrée à l'assurance chômage. Ainsi, 68 % des allocataires signant une RCI ont eu un seul contrat au cours des deux ans¹¹ qui précèdent l'ouverture de droit, contre 37 % de l'ensemble des allocataires¹², et 54 % des allocataires entrant au régime de l'assurance chômage après un licenciement. Ces derniers ont donc également des droits relativement longs.

Tableau 2 : Caractéristiques des ouvertures à l'assurance chômage en 2024

Part en % parmi l'ensemble	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement	Fin de contrat à durée limitée ^a	Autres ^b	Ensemble des indemnïsables
Durée potentielle d'indemnisation (en %)					
Inférieure à 12 mois	9	18	39	26	28
12 à moins de 18 mois	14	17	31	26	24
18 mois	65	47	26	42	39
Plus de 18 mois	12	18	5	5	9
Salaire journalier de référence moyen (en €)	91	80	48	56	64
Allocation journalière moyenne (en €)	53	48	35	31	40
Nombre de contrats sur la période de référence d'affiliation (en %)					
1 contrat	68	54	41	17	37
2 contrats	18	18	23	17	18
Plus de 2 contrats	14	28	36	66	45
Part bénéficiant d'indemnités supra-légales de rupture (en %)	35	17	5	1	11
Montant moyen des indemnités supra-légales de rupture (en €)^c	9 300	17 500	1 200	67 900	13 200
Durée de différé spécifique (en %)					
Aucun différé	65	83	95	99	89
Moins de 30 jours	25	10	2	1	7
30 à 150 jours	10	7	3	0	4

- a. CDD, mission d'intérim ou contrat d'apprentissage.
- b. Dont départ volontaire et ruptures conventionnelles collectives.
- c. Hors allocataires qui n'ont pas reçu d'indemnités supra-légales de rupture.

Source : Base Minima sociaux, droits d'assurance chômage et parcours salariés (Midas) – Vague 7 ; traitements Dares et DG Trésor.
Lecture : En 2024, les allocataires ouvrant un droit à la suite d'une RCI ont en moyenne une allocation journalière de 53 €, contre 40 € pour l'ensemble des personnes ouvrant un droit (indemnïsables).
Champ : France ; ouvertures de droit à l'ARE en 2024 y compris rechargements, tous régimes hors annexes VIII et X.

(10) La durée maximale d'indemnisation des signataires d'une rupture conventionnelle a été réduite à 15 mois pour les moins de 55 ans et 20,5 mois pour les plus de 55 ans dans l'avenant du 25 février 2026 à la convention de novembre 2024 (cf. Encadré 1).
(11) Ou 3 ans pour les allocataires de plus de 53 ans, éligibles à la filière seniors en 2024.
(12) La réforme du salaire journalier de référence, qui a augmenté la durée potentielle d'indemnisation des individus ayant un parcours d'emploi fragmenté, atténue néanmoins l'effet des périodes de non-emploi et donc du nombre de contrats sur la durée potentielle d'indemnisation et a entraîné une baisse du salaire journalier de référence.

2.2 Une partie de ces allocataires reçoivent des indemnités supra-légales de rupture conventionnelle avant l'entrée à l'assurance chômage

Les signataires d'une RCI recourant à l'assurance chômage perçoivent une allocation journalière moyenne de 53 €, contre 40 € pour l'ensemble des personnes ouvrant un droit, ce qui reflète le niveau plus élevé du salaire perçu et la plus grande continuité du parcours en emploi avant la perte de celui-ci. Par ailleurs, 35 % d'entre eux bénéficient d'une indemnité supra-légale de rupture versée par l'employeur, laquelle s'élève en moyenne à 9 300 €. Ils sont par conséquent soumis à un différé d'indemnisation spécifique : le versement de leur allocation chômage est retardé à partir de la date de fin de contrat. Cependant, dans deux tiers des cas la durée de ce différé n'excède pas 30 jours. Les individus qui bénéficient d'indemnités supra légales sont plus

souvent des cadres : l'indemnité de rupture moyenne des employés et des ouvriers est proche du minimum légal¹³.

En comparaison, parmi l'ensemble des allocataires ouvrant un droit en 2024, seuls 11 % bénéficient d'indemnités supra-légales et sont donc concernés par un différé spécifique. Ceci s'explique d'abord par la part importante de fin de contrat à durée déterminée (CDD), de mission d'intérim et de contrats d'apprentissage (52 %) dans cette population. Ces motifs de fin de contrat sont en effet rarement (dans 5 % des cas) concernés par les indemnités supra-légales de rupture. Les allocataires entrés à l'assurance chômage après un licenciement reçoivent peu fréquemment des indemnités supra-légales de rupture (17 %) : cela pourrait résulter du caractère unilatéral de la rupture de contrat et d'un moindre pouvoir de négociation des personnes licenciées par rapport aux signataires d'une RCI.

3. Les allocataires ayant signé une rupture conventionnelle individuelle retrouvent moins vite un emploi salarié, notamment de courte durée ou à temps partiel

3.1 Après une rupture conventionnelle individuelle, des allocataires moins souvent en emploi salarié, surtout durant la première année après l'ouverture de droit

Après la fin d'un contrat, le taux de présence en emploi salarié des personnes ayant ouvert un droit à l'assurance chômage augmente de manière continue à un horizon de deux ans (cf. Graphique 2, courbe noire) : de moins d'une personne sur cinq le mois suivant la fin ou rupture de contrat, ce taux monte à une sur deux au bout de deux ans. Les individus ayant ouvert un droit après la signature d'une rupture conventionnelle individuelle (courbe orange) sont moins souvent en emploi salarié que l'ensemble des individus ouvrant un droit, quel que soit l'horizon temporel à partir de la fin de contrat. Durant la première année suivant la fin ou rupture de contrat, leur taux de présence en emploi salarié est en moyenne inférieur de 9 points à celui de l'ensemble des allocataires.

Cependant, près de la moitié de cet écart se résorbe au cours de la deuxième année suivant la fin ou rupture de contrat, et presque la totalité (environ 80 % de l'écart) à un horizon de 30 mois où la majeure partie des droits sont consommés. Cette dynamique résulte en partie d'un moindre recours à l'activité réduite¹⁴, d'une moindre présence en emploi non durable (contrats d'intérim et CDD de moins de 6 mois), et d'une hausse du taux d'effort à l'approche de la fin de droits.

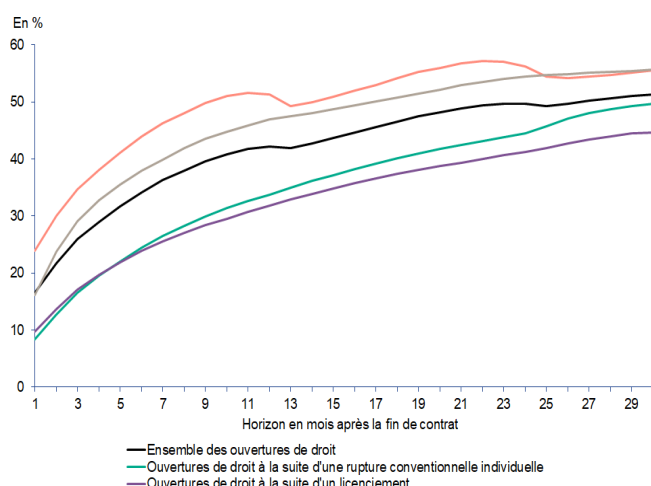
Cette différence de taux de présence en emploi salarié est plus faible dans le cas de l'emploi salarié durable. Durant l'année suivant la fin de contrat, le taux de présence en emploi salarié durable des signataires d'une RCI est en moyenne inférieur de 2 points à celui de l'ensemble des individus ouvrant un droit. Cet écart sur l'emploi durable se réduit progressivement jusqu'à un rattrapage complet à l'horizon deux ans, et va même une inversion de cet écart dans les mois suivants.

(13) Bouvier A. (2019), « Les ruptures conventionnelles individuelles en 2018 », *Dares Résultats*, n° 008.

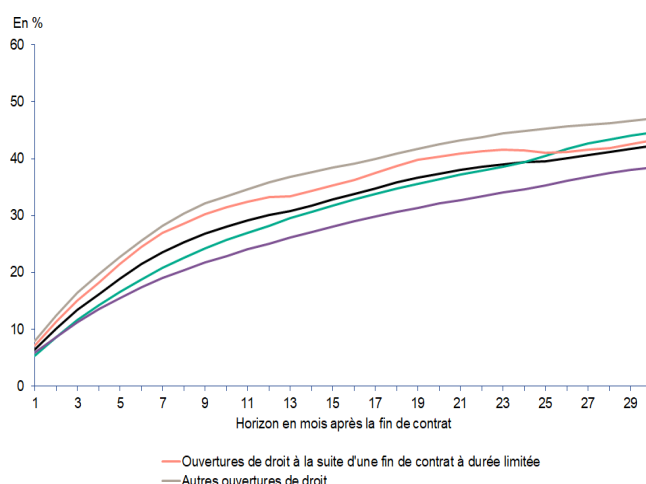
(14) Une personne est considérée comme exerçant une activité réduite dès lors qu'elle exerce une activité rémunérée tout en étant inscrit à France Travail et qu'elle est tenue de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

Graphique 2 : Taux de présence en emploi des allocataires de l'assurance chômage en fonction du motif de rupture ou de fin de contrat

2.a En emploi salarié total



2.b En emploi salarié durable



Source : *Minima sociaux, droits d'assurance chômage et parcours salariés (Midas) – Vague 7 ; traitements Dares et DG Trésor.*

Note de lecture : Au bout de 24 mois, 40 % des allocataires de l'assurance chômage qui ont débuté leur indemnisation en 2022 occupent un emploi salarié durable (CDI ou CDD d'au moins 6 mois).

Champ : France ; personnes indemnisables à l'ARE hors annexes VIII et X et ayant en 2022 une fin de contrat suivie d'une ouverture de droit initiale.

3.2 Ce moindre retour en emploi salarié des allocataires ayant signé une rupture conventionnelle individuelle ne s'explique pas par leurs caractéristiques individuelles

Le retour à l'emploi des allocataires dépend de leurs caractéristiques individuelles et, via les incitations à la recherche d'emploi, de leurs conditions d'indemnisation. En effet, l'assurance chômage présente un caractère plus désincitatif à l'emploi lorsque la durée du droit est élevée, et est combinée à un taux de remplacement élevé : la littérature économique observe une hausse marquée du retour en emploi lors de l'atteinte de la fin de droits, suggérant une hausse du taux d'effort de recherche d'emploi en fin d'indemnisation¹⁵. Le retour à l'emploi plus lent des allocataires ayant signé une rupture conventionnelle pourrait donc résulter de leur durée potentielle d'indemnisation plus longue et de leur allocation plus élevée. Inversement, les caractéristiques individuelles favorables des signataires d'une rupture

conventionnelle, notamment le niveau de qualification, devraient permettre un meilleur retour à l'emploi.

L'estimation d'un modèle économétrique explicatif de la présence en emploi, durable ou non, permet de neutraliser les différences de caractéristiques individuelles et de conditions d'indemnisation et d'estimer l'effet propre de la signature d'une rupture conventionnelle sur la présence en emploi (cf. Encadré 1). Selon les résultats de ce modèle, la rapidité moindre du retour en emploi salarié après une RCI n'est due que très partiellement à des différences de caractéristiques individuelles ou de structure de droit : ces différences, dont la contribution est matérialisée dans le graphique 3 par la distance entre la courbe rouge et la courbe noire, expliquent environ un quart de l'écart de taux de présence en emploi salarié total à 6 mois. À partir de 24 mois, elles n'expliquent quasiment rien de la divergence.

(15) Le Barbanchon T., Schmieder J. & Weber A. (2024), "Job search, unemployment insurance, and active labor market policies", Elsevier, *Handbook of Labor Economics*, Vol. 5, pp. 435-580.

Encadré 1 : Modèle économétrique

Pour estimer le taux de présence en emploi salarié attendu pour les allocataires indemnisables par le régime de l'assurance chômage ayant signé une RCI, un modèle de probabilité logistique est utilisé. Il est estimé à chaque horizon temporel, représentant le nombre de mois (t) écoulés depuis la fin du dernier contrat de travail.

L'équation estimée est la suivante :

$$\ln \frac{P(y_{it} = 1 | RC_i, X_i)}{1 - P(y_{it} = 1 | RC_i, X_i)} = \beta_{0t} + \beta_{1t} * RC_i + \beta_{Xit} * X_i + \varepsilon_{it}$$

où y_{it} est une variable binaire représentant la situation en emploi (durable ou total) de l'individu i à la période t ; RC_i correspond à la variable binaire précisant quand l'individu est signataire d'une rupture conventionnelle ; le vecteur X_i contient l'ensemble des variables de contrôle : le sexe, l'âge, le diplôme en trois niveaux, la catégorie socioprofessionnelle en quatre postes, le secteur d'activité au niveau de la NAF en 64 postes, la durée potentielle d'indemnisation, le salaire journalier de référence (servant de base de calcul au montant de l'indemnité) et la cohorte (correspondant au mois dans l'année de la fin de contrat) ; et ε_{it} est le terme d'erreur. La présence en emploi attendue est estimée à partir des coefficients du modèle, en fixant la variable RC_i à 0 à chaque date t . Le coefficient β_{1t} donne une estimation à caractéristiques comparables de l'écart de présence en emploi suivant que la fin de contrat se soit accompagnée d'une RCI ou non. Cet écart peut être lié à des différences non observées entre les signataires d'une RCI et les autres allocataires, telles que la motivation dans la recherche d'emploi, les attentes envers l'emploi recherché ou le montant des indemnités de rupture, et ne peut donc pas être interprété comme un effet causal du fait d'avoir signé une RCI. L'écart peut aussi s'expliquer par des différences observées tel que le différé d'indemnisation et les éventuelles indemnités supra-légales qui ne sont pas inclus dans l'équation.

Tableau 3 : Coefficients et significativité d'une sélection de variables du modèle

Variables	Emploi total			Emploi durable		
	M+6	M+12	M+30	M+6	M+12	M+30
Constante	0,87 ***	0,89 ***	0,64 ***	-0,17 ***	0,03	-0,20 ***
Sexe	0,02 ***	0,00	0,04 ***	0,08 ***	0,08 ***	0,12 ***
Âge à l'ouverture du droit	-0,02 ***	-0,02 ***	-0,03 ***	-0,01 ***	-0,02 ***	-0,02 ***
DPI : inférieure ou égale à 6 mois	-0,38 ***	-0,13 **	-0,30 ***	-0,19 ***	0,02	-0,27 ***
DPI : entre 6 et 12 mois	0,07 ***	0,10 ***	-0,10 ***	0,07 ***	0,10 ***	-0,08 ***
DPI : entre 18 et 24 mois	0,16 ***	0,10 ***	0,09 ***	0,21 ***	0,16 ***	0,10 ***
DPI : supérieure à 24 mois	0,13 ***	0,11 ***	0,19 ***	0,24 ***	0,25 ***	0,26 ***
Log salaire journalier et référence	-0,27 ***	-0,18 ***	0,09 ***	-0,25 ***	-0,16 ***	0,10 ***
Rupture conventionnelle individuelle	-0,37 ***	-0,29 ***	-0,12 ***	-0,25 ***	-0,19 ***	-0,06 ***

Source : *Minima sociaux, droits d'assurance chômage et parcours salariés (Midas) – Vague 7 ; traitements Dares et DG Trésor.*

Note : Pour chaque horizon, l'effet de la DPI sur le retour à l'emploi est évalué relativement aux individus ayant une DPI comprise entre 12 et 18 mois.

Lecture : 39 % des allocataires de l'assurance chômage qui s'ouvrent un droit à l'ARE au régime général en 2022 occupent un emploi salarié durable (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) deux ans après la fin de leur contrat.

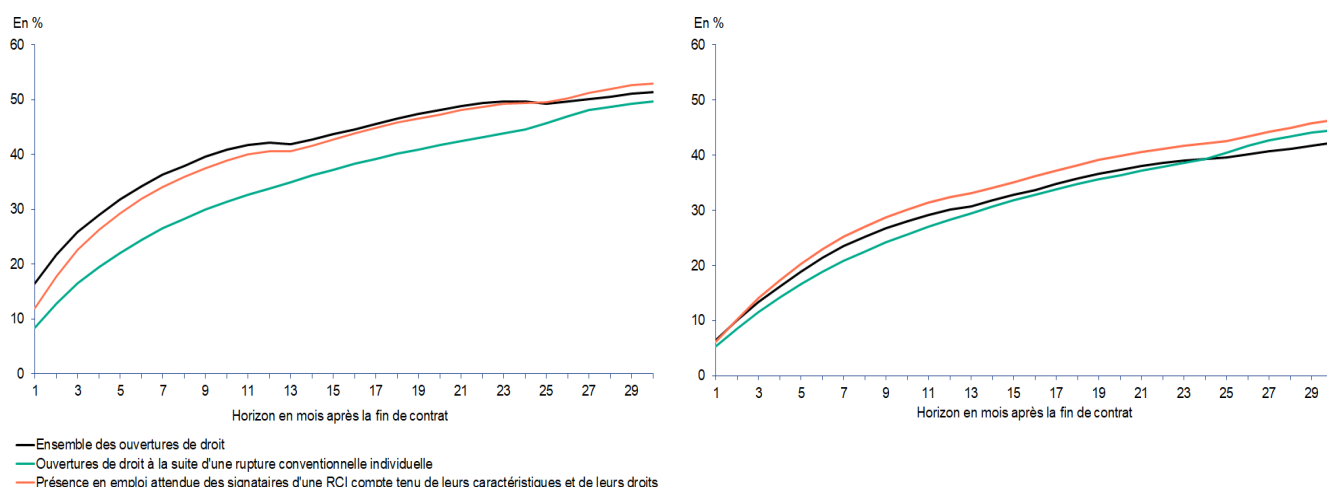
Champ : France ; personnes indemnisables à l'ARE hors annexes VIII et X et ayant en 2022 une fin de contrat suivie d'une ouverture de droit initiale.

Par ailleurs, compte tenu de leurs caractéristiques observables plus favorables, on s'attend à ce que les allocataires signataires d'une RCI recourant à l'assurance chômage soient davantage en emploi salarié durable que la moyenne des allocataires. Pourtant, 6 mois après la fin de contrat, leur taux de présence en emploi salarié durable est inférieur de 4 points au taux attendu à l'aune de leurs caractéristiques. L'écart au taux attendu s'atténue avec le temps mais reste négatif de 3 points à un horizon de deux ans après la fin du contrat et de 2 points à horizon 30 mois.

Le faible taux de retour à l'emploi salarié des signataires d'une rupture conventionnelle peut résulter de plusieurs effets. En particulier, les signataires d'une RCI pourraient fournir un effort de recherche d'emploi moins important que la moyenne ou avoir un salaire de réserve¹⁶ plus important, notamment en début de période d'indemnisation, comme le suggère la convergence des taux de présence en emploi en fin de

période d'indemnisation. Ce moindre effort pourrait s'expliquer par le caractère choisi de la perte d'emploi, par un niveau d'épargne liquide plus élevé que celui des autres allocataires : ils sont, en moyenne, plus nombreux à percevoir des indemnités supra-légales. Par ailleurs, le taux de retour à l'emploi salarié pourrait également dépendre de caractéristiques non observées, à l'origine d'une moindre ou meilleure employabilité (e.g. un éventuel signal négatif envoyé par la signature d'une rupture conventionnelle, par un licenciement ou par une fin de contrat). Enfin, il convient d'interpréter ces résultats avec prudence dans la mesure où il est possible que les personnes qui ne sont pas observées en emploi salarié travaillent pour un particulier ou pour leur propre entreprise, et ce cas se présente plus fréquemment pour les signataires d'une RCI. En effet, les allocataires qui ouvrent un droit à la suite d'une rupture conventionnelle créent ou reprennent plus souvent une entreprise que les autres entrants¹⁷.

Graphique 3 : Taux de présence en emploi des signataires d'une RCI (courbe verte) comparé à l'ensemble des indemnisables (courbe noire), avec un contrefactuel basé sur leurs caractéristiques individuelles (courbe rouge)
3.a En emploi total **3.b En emploi durable**



Source : *Minima sociaux, droits d'assurance chômage et parcours salariés (Midas) - Vague 7 ; traitements Dares et DG Trésor.*

Note : Pour chaque horizon, un indicateur de présence en emploi théorique est estimé en supposant que les personnes recourant à l'assurance chômage à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle se comportent à caractéristiques individuelles et de leurs droits à indemnisation données (sexe, âge, diplôme, qualification, secteur d'activité, durée potentielle d'indemnisation, salaire journalier de référence) comme l'ensemble des allocataires ouvrant un droit. Il est décliné pour l'emploi salarié et pour l'emploi durable. L'écart entre les courbes verte et rouge estime ainsi la contribution spécifique d'une RCI à la présence en emploi salarié (respectivement emploi salarié durable).

Lecture : 39 % des allocataires de l'assurance chômage qui s'ouvrent un droit à l'ARE au régime général en 2022 occupent un emploi salarié durable (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) deux ans après la fin de leur contrat.

Champ : France ; personnes indemnissables à l'ARE hors annexes VIII et X et ayant en 2022 une fin de contrat suivie d'une ouverture de droit initiale.

(16) Le salaire de réserve correspond au salaire minimal à partir duquel un demandeur d'emploi accepte une offre d'emploi.

(17) Unédic (2026), *op. cit.*

Encadré 2 : Définitions, champ et sources

1. Définitions

Le régime de l'assurance chômage garantit une allocation, pendant une durée limitée, aux salariés involontairement privés d'emploi, ou qui démissionnent pour des raisons considérées comme légitimes, et ayant suffisamment contribué. L'allocation d'aide au retour à l'emploi est la principale allocation du régime, puisqu'elle représente 90 % des dépenses^a.

Une personne est indemnisable à l'assurance chômage si elle dépose une demande d'allocation et que celle-ci est acceptée. Dans certaines situations (activité réduite, différé ou délai d'attente, sanction), une personne peut être indemnisable un mois donné mais ne pas être effectivement indemnisée le mois en question. La période de référence pour l'affiliation (PRA) est définie comme les 24 (respectivement 36) derniers mois précédant la fin du contrat de travail pour les moins de 55 ans (respectivement 55 ans ou plus). La durée potentielle d'indemnisation, ou durée du droit, correspond au nombre total de jours pendant lesquels une personne peut être indemnisée. Elle dépend du nombre de jours travaillés durant la PRA.

L'allocation journalière est le montant journalier d'allocation effectivement perçu en cas d'indemnisation. Elle est calculée sur la base du salaire journalier de référence, lequel dépend directement du niveau des salaires perçus par l'individu durant la PRA.

Le différé d'indemnisation spécifique est une période d'attente entre la fin du contrat de travail et le début de l'indemnisation. Il tient compte des indemnités supra-légales de rupture du contrat de travail, c'est-à-dire, parmi les indemnités versées par l'employeur au salarié en dédommagement de la rupture conventionnelle, la part qui excède les montants minimums prévus par la loi. Il s'ajoute au différé de congés payés et au délai d'attente de 7 jours.

Une personne est ici considérée comme présente en emploi salarié durant un mois donné si elle dispose au cours de ce mois d'un contrat de travail d'au moins une heure. Cet emploi est considéré comme durable s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois ou plus. Compte tenu de leur non-disponibilité dans la déclaration sociale nominative sur la période de l'étude, sont exclus les salariés des particuliers-employeurs, les contrats issus de titres emploi service agricole simplifiés dans l'agriculture et les non-salariés.

2. Sources

Cette publication mobilise la base *Minima sociaux, droits d'assurance chômage et parcours salariés* (Midas). Celle-ci apparie des données sur l'accompagnement et l'indemnisation des inscrits à France Travail issues du Fichier historique statistique et du Fichier national des allocataires, tous deux produits par France Travail, aux données sur les bénéficiaires de minima sociaux produites par la Caisse nationale d'allocations familiales, ainsi qu'aux données sur les contrats salariés issues des déclarations sociales nominatives. Les données sont exhaustives sur le champ des inscrits à France Travail et couvrent l'ensemble de la France (cf. [Documentation en ligne](#)).

a. Unédic, [tableau de suivi des dépenses d'indemnisation](#).

Éditeur :

Ministère de l'Économie,
des Finances et de la
Souveraineté industrielle,
énergétique et numérique

Direction générale du Trésor
139, rue de Bercy
75575 Paris CEDEX 12

Directeur de la Publication :

Dorothee Rouzet
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

Mise en page :

Maryse Dos Santos
ISSN 1777-8050
eISSN 2417-9620

Derniers numéros parus

Juin 2026

N° 391 L'intelligence artificielle, quels effets sur l'emploi ?

Martin Chopard, Elisa Cotet, Tristan Gantois, Eloïse Villani

N° 390 Quelle part conjoncturelle dans l'évolution récente des émissions de gaz à effet de serre françaises ?

Lucile Pinochet, Jérémy Marquis

N° 389 Comment mesurer les vulnérabilités financières françaises ?

Eva Heyl, François Belle-Larant

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Tresor-Eco>



Direction générale du Trésor

@DGTresor

Pour s'abonner à *Trésor-Éco* : bit.ly/Trésor-Eco

Pour toute demande presse, merci de vous adresser à presse@dgtresor.gouv.fr (01 44 87 73 24)

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique.