

SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES DE LA POLITIQUE DES CONTRATS AIDÉS DU SECTEUR NON MARCHAND

Cinq types de recours au CUI-CAE

Les objectifs régionaux d'embauches en contrats aidés sont très encadrés au niveau national, mais leur pilotage est largement territorialisé et leur mise en œuvre est le fait des services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi. Les conseils généraux sont impliqués dans le déploiement de la politique des contrats aidés, notamment dans le secteur non marchand avec le financement du contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) lorsqu'il concerne des bénéficiaires du RSA.

Les territoires les plus touchés par le chômage sont ceux qui recourent le plus aux CUI-CAE. Pour autant, les chances pour un demandeur d'emploi d'accéder à un CUI-CAE varient fortement selon les territoires.

La combinaison des critères régionaux de pilotage avec les priorités sur certains publics permet de dégager de grandes tendances territoriales dans le recours au CUI-CAE en 2011 : en Ile-de-France, les CUI-CAE sont davantage ciblés sur les résidents en Zus, tandis qu'ils le sont plus fréquemment sur les chômeurs de longue durée dans le Nord-Est de la France. Les contrats du secteur non marchand concernent plus souvent les jeunes au Sud, les seniors dans les zones plutôt rurales. Enfin, dans les territoires les moins touchés par le chômage, les bénéficiaires du RSA et les personnes handicapées sont particulièrement représentés dans les CUI-CAE.

Les contrats aidés sont destinés aux demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. La mise en œuvre de la politique des contrats aidés, comme d'autres mesures publiques d'aides à l'emploi, est territorialisée, c'est-à-dire qu'elle peut s'adapter pour partie au contexte socioéconomique local et par conséquent cibler les territoires ou les publics les plus en difficulté.

Plusieurs aspects de la politique de mise en œuvre de ces contrats aidés sont définis au niveau national par le ministère en charge de l'emploi et diffusés aux régions via les circulaires de programmation des contrats aidés : les objectifs régionaux d'embauches en contrat unique d'insertion (CUI) (1) (et l'enveloppe budgétaire associée), le taux moyen de l'aide financière selon le type d'employeur, la durée moyenne des contrats et le temps moyen de travail hebdomadaire. L'échelon national fixe également des objectifs nationaux sur certains publics prioritaires (seniors, jeunes, bénéficiaires du RSA, etc.). Sur la base de ces directives, les préfets définissent les paramètres de prise en charge applicables dans leur région ainsi que la répartition départementale des objectifs d'embauches en CUI notifiés dans les circulaires. Le niveau départemental correspond à l'échelon le plus fin de déploiement de l'enveloppe nationale. Les conseils généraux sont impliqués à plusieurs titres dans la mise en œuvre de la politique des contrats aidés sur le terrain : en tant que cofinanceurs de certains contrats (ceux destinés aux bénéficiaires du RSA), en tant qu'employeurs ou partenaires des employeurs, ou en tant

(1) Les embauches comprennent les entrées initiales ainsi que les renouvellements de contrat.

qu'acteurs de l'insertion (2). Il revient ensuite aux prescripteurs -Pôle emploi, les missions locales, les conseils généraux et le réseau Cap Emploi (3)- de déployer le dispositif dans leur circonscription. Le pilotage décentralisé peut ainsi refléter des spécificités locales du marché du travail (structure de l'emploi, niveau de formation de la population, urbanisation, etc.) ou des priorités différenciées en matière de publics ou d'employeurs ciblés, susceptibles de limiter ou au contraire de faciliter le recours au CUI [1]. Le pilotage s'inscrit également dans le cadre de stratégies territoriales prenant particulièrement en compte la situation des zones urbaines sensibles (Zus) ainsi que, pour le CUI-CAE, les zones où l'emploi marchand fait le plus défaut.

Fin 2013, 278 000 personnes bénéficiaient d'un CUI. Elles étaient 272 000 fin 2011, année sur laquelle porte cette étude. Ce contrat, mis en place le 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et étendu aux départements d'outre-mer le 1^{er} janvier 2011 [C1], prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE, 228 000 bénéficiaires fin 2011) et du contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE, 44 000 bénéficiaires fin 2011), (encadré 1).

Après deux années de forte mobilisation des contrats aidés dans un contexte de dégradation de l'emploi (385 000 et 405 000 contrats signés respectivement en 2009 et 2010), l'année 2011 a été marquée par un souci de redressement

(2) Les départements sont acteurs de l'insertion dès lors qu'ils mettent en place des actions visant à favoriser l'accès à l'emploi des personnes éloignées du marché du travail. Ces actions peuvent consister à construire un parcours d'insertion, ou à mettre en relation des demandeurs d'emploi avec les employeurs.

(3) Cap emploi est un organisme chargé de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il peut prescrire des contrats aidés depuis le 1^{er} janvier 2012

Encadré 1

RÉGLEMENTATION DES CONTRATS AIDÉS EN 2011

La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active a réformé les politiques d'insertion, créant le contrat unique d'insertion (CUI) qui s'est substitué aux contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 à partir du 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et à partir du 1^{er} janvier 2011 dans les départements d'outre-mer [C1]. Le CUI prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE). Le contrat d'avenir (CAV) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA), qui étaient réservés aux allocataires de minima sociaux, ont été abrogés.

La conclusion d'un CUI est subordonnée à la signature d'une convention individuelle tripartite entre l'employeur, le salarié et l'État ou le conseil général selon les publics concernés (le président du conseil général lorsque la personne recrutée en contrat aidé est un allocataire du RSA pour lequel le département participe au financement de son contrat), contrairement aux anciens contrats conclus entre l'employeur et le prescripteur uniquement. Dans les faits, c'est le prescripteur du contrat qui signe la convention pour l'État ou le conseil général (si ce dernier a choisi de déléguer la prescription) : il peut s'agir de Pôle emploi ou d'un autre organisme du service public de l'emploi.

Le CUI comporte plusieurs innovations en matière d'accompagnement pour favoriser l'accès à un emploi durable :

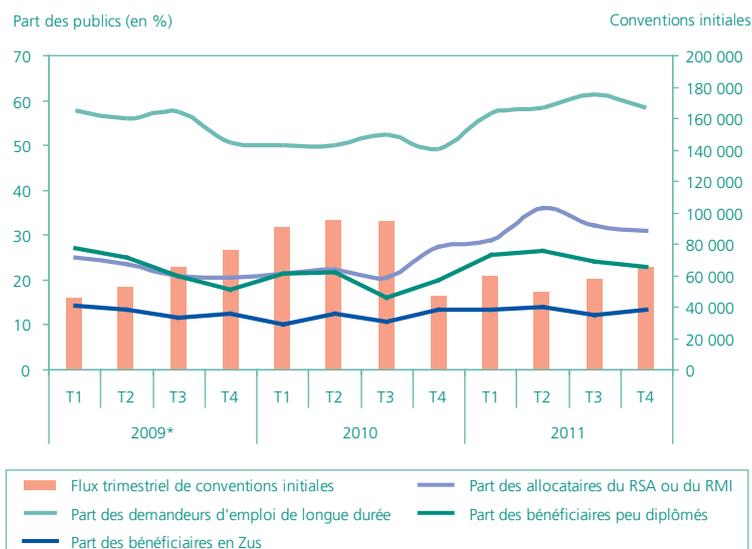
- la possibilité pour l'employeur de prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur ;
- un renforcement des actions d'accompagnement professionnel par la désignation, dans la convention, d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur ;
- la subordination de la signature d'une nouvelle convention individuelle par l'employeur au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés mises en place pour les salariés entrés en contrats aidés les années antérieures ;
- la subordination du renouvellement de la convention pour un salarié donné à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable de ce salarié ;
- l'obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

Tableau A • Le contrat unique d'insertion : législation 2011

	CUI-CIE	CUI-CAE
Publics éligibles	Publics définis au niveau régional.	
Contrat de travail	CDI ou CDD de 6 à 24 mois, sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés,...).	
	Prolongations possibles dans la limite de 5 ans, par avenants successifs d'un an maximum pour les plus de 50 ans, les allocataires d'un minimum social (RSA, ASS, ATA, AAH), les travailleurs handicapés.	
		Prolongations possibles : - pour permettre l'achèvement d'une action de formation sans excéder une durée totale de 5 ans (à titre dérogatoire) ; - sans limitation de durée dans les ACI pour les plus de 50 ans, les travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH (à titre exceptionnel).
Durée hebdomadaire	De 20 à 35 heures	
	Dérogation possible en cas de difficultés du salarié, prévue par la convention pour une durée inférieure à 20 heures. Variation hebdomadaire sur tout ou partie de la période couverte par le contrat dans le cas d'un CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public.	
Prise en charge de l'État	Les taux de prise en charge par public sont définis par arrêtés préfectoraux et par les conseils généraux dans le cas des allocataires du RSA pour lesquels le département participe au financement.	
	Au maximum 47 % du Smic, dans la limite de 35 heures.	Au maximum 95 % du Smic, dans la limite de 35 heures. 105 % maximum pour les ACI.
Autres avantages pour l'employeur	Cumul possible de l'aide avec les exonérations totales ou partielles des cotisations patronales, taux spécifiques, assiettes ou montants forfaitaires de cotisations de droit commun (hors dispositifs ZFU, ZRU et ZRR).	Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, excepté les cotisations « accidents du travail », dans la limite du Smic sur 35 heures hebdomadaires. Exonération totale de taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage et taxe due au titre de l'effort de construction.

des finances publiques : la loi de finances initiale prévoyait 340 000 CUI-CAE pour l'année 2011 [C2]. Cette enveloppe a toutefois été rapidement revue à la hausse, avec 80 000 CUI-CAE supplémentaires dès février 2011 [C3], et un nouveau supplément de 20 000 contrats en septembre [C5]. Le ciblage du CUI-CAE, comme du CUI-CIE, sur les personnes les plus fragiles a également été renforcé : demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits à Pôle emploi depuis au moins un an), bénéficiaires du RSA, jeunes en difficulté puis travailleurs handicapés au 2nd semestre [C4] (graphique 1, [2]). Au total, 391 000 conventions initiales en CUI-CAE ont été signées sur l'ensemble de l'année 2011.

Graphique 1 • Modulations dans le ciblage des contrats aidés du secteur non marchand



* Pour 2009, il s'agit des CAE et CAV ; pour 2010 et 2011, des CUI-CAE.

Lecture : au 1^{er} trimestre 2011, 60 000 conventions initiales de CUI-CAE ont été signées ; 57 % des bénéficiaires de ces conventions sont des demandeurs d'emploi de longue durée.

Champ : France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

Les départements d'outre-mer font l'objet de mesures spécifiques ou dérogatoires en matière de politique d'emploi et d'insertion (encadré 2) ; la suite de l'analyse porte donc sur le territoire métropolitain.

Des objectifs régionaux d'embauches en contrats aidés très encadrés

Les objectifs régionaux d'embauches en contrats aidés, dans le secteur marchand d'une part et le secteur non marchand d'autre part, sont fixés par l'État aux régions en fonction de plusieurs critères sociodémographiques : le volume de prescriptions observé au cours de la période précédente, le poids et les caractéristiques des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B ou C (4), et enfin le poids des publics prioritaires tels les bénéficiaires du RSA (tableau 1). En 2011, la répartition régionale de l'enveloppe nationale de CUI-CAE s'est fondée uniquement sur les prescriptions passées, y compris pour les

dotations additionnelles annoncées en février et en septembre. Le niveau de ces prescriptions passées s'explique en grande partie par le niveau des enveloppes régionales déterminées en 2005 au moment du plan de cohésion sociale (PCS) (5) et qui reposait sur des objectifs de résultats à atteindre en termes de baisse du nombre de demandeurs d'emploi par catégorie (sexe, âge, etc.).

Le potentiel économique des territoires et les capacités de recrutement des employeurs ne sont pas directement intégrés dans les critères de fixation des enveloppes régionales ; ils jouent néanmoins un rôle à travers le poids donné au volume de prescriptions observé sur la période précédente.

Les objectifs régionaux d'embauches en CUI-CAE varient considérablement d'une région à l'autre, pour partie seulement en raison de la taille de leur population active. Pour 2011, si ceux annoncés pour le Nord-Pas-de-Calais et pour l'Île-de-France étaient quasiment aussi importants (environ 45 000 entrées), rapportés au nombre d'actifs de

(4) Les demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C sont ceux qui sont tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

(5) Les contrats aidés du plan de cohésion sociale ont été remplacés par le CUI en 2010.

Tableau 1 • Critères retenus pour la définition des objectifs régionaux d'embauches en CUI-CAE

Année 2010				Année 2011				
Période	Référence	Critères	Pondération	Période	Référence	Critères	Pondération	
1 ^{er} semestre	Circulaire DGEFP du 2 décembre 2009	Nombre de bénéficiaires du RSA et du RMI (pour les Dom) à la fin juin 2009	5 %	1 ^{er} semestre	Circulaire DGEFP du 20 décembre 2010	Nombre de conventions de CAE prescrites en 2010 dans la limite des objectifs notifiés	100 %	
		Nombre de DEFM* de catégorie ABC à la fin septembre 2009	15 %			Instruction DGEFP du 20 février 2011	Nombre de conventions de CAE prescrites en 2010 dans la limite des objectifs notifiés	100 %
		Nombre de conventions de CAE+CAV prescrites au 09/11/2009	80 %					
2 ^e semestre	Circulaire DGEFP du 8 juillet 2010	Nombre de bénéficiaires du RSA et du RMI (pour les Dom) à la fin mars 2010	5 %	2 ^e semestre	Circulaire DGEFP du 30 juin 2011	Nombre de conventions de CAE prescrites en 2010 dans la limite des objectifs notifiés	100 %	
		Nombre potentiel de demandeurs d'emploi en fin de droits	15 %			Instruction DGEFP du 5 septembre 2011	Nombre de conventions de CAE prescrites au 31/06/2010	100 %
		Nombre de conventions de CAE prescrites au 31/06/2010	80 %					

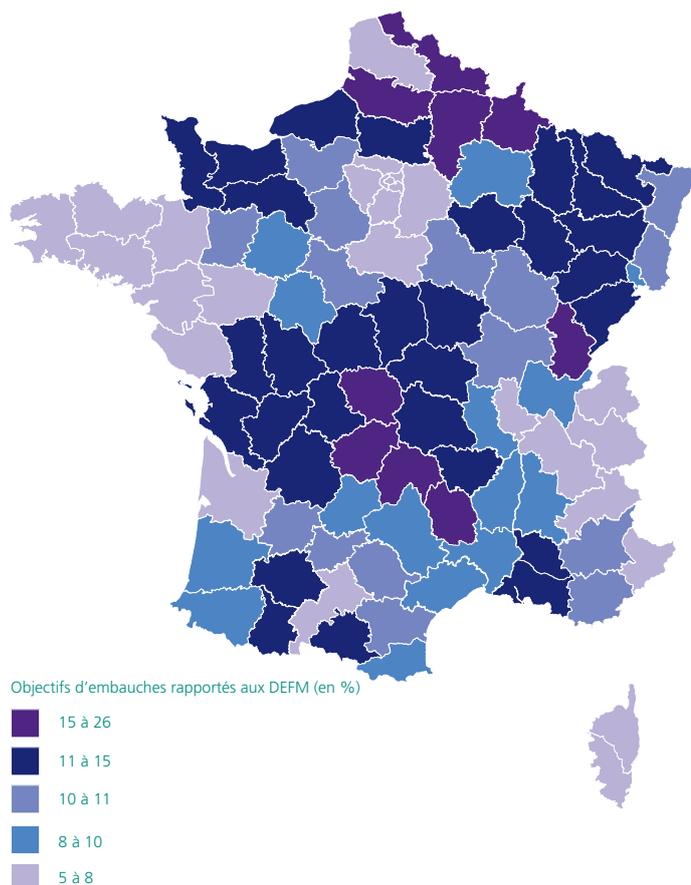
* DEFM : demandeurs d'emploi en fin de mois.



Sources : circulaires DGEFP.

chacune de ces deux régions ils étaient 3,5 fois plus importants dans le Nord-Pas-de-Calais, traduisant la prise en compte du contexte socio-économique local dans l'allocation régionale des enveloppes [1]. En effet, si l'on rapporte les objectifs au nombre de demandeurs d'emploi, le rapport entre les deux régions n'est plus que de 2,2. Cet écart traduit quant à lui une propension des employeurs à recruter en contrat aidé variable selon les régions (carte 1).

Carte 1 • Objectifs régionaux d'embauches en CUI-CAE pour 2011 rapportés aux DEFM*



* DEFM : demandeurs d'emploi (catégorie A, B, C) en fin de mois.

Lecture : en Bretagne, les objectifs d'embauches en CUI-CAE pour 2011 représentaient entre 5 % et 8 % des DEFM au 31 décembre 2010.

Champ : France métropolitaine.

Des pratiques régionales différenciées en termes de pilotage des contrats aidés

Les arrêtés préfectoraux révèlent des disparités régionales significatives en termes de pilotage du CUI. Les conditions de prise en charge des contrats aidés, ainsi que les sous-populations prioritaires dans l'accès aux contrats aidés, sont définies au niveau régional. Ce pilotage doit toutefois respecter les enveloppes allouées et les paramètres moyens afférents (durée moyenne, taux moyen de prise en charge, etc.) ainsi que les critères d'éligibilité définis au plan national.

Ainsi, en 2011, dans un contexte de contraintes budgétaires croissantes, les contrats aidés ont été davantage ciblés sur les personnes les plus éloignées de l'emploi. Aussi, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), services déconcentrés du ministère en charge de l'emploi, ont été invitées à « laisser aux échelons locaux de Pôle emploi et aux missions locales une marge de manœuvre pour s'adapter aux réalités des bassins d'emplois, dès lors que ceux-ci inscrivent bien leur action dans l'enveloppe préalablement attribuée » [C3].

Afin d'atteindre, voire de dépasser, les objectifs d'embauche en CUI-CAE, tout en respectant leur enveloppe financière, les régions peuvent jouer sur trois paramètres : la durée des conventions, la durée hebdomadaire travaillée et le taux de prise en charge. Des contrats courts ou moins subventionnés permettent par exemple de multiplier les embauches à enveloppe constante.

En 2011, la durée moyenne des contrats

(conventions initiales et renouvellements) fixée par les circulaires était de 8,58 mois (6), pour une durée hebdomadaire travaillée de 21,9 heures. Dans les faits, la durée effective des contrats résulte de la combinaison de deux facteurs : la durée des conventions et le taux de renouvellement (7). Si la Creuse a pratiqué en 2011 un taux de reconduction particulièrement élevé pour des durées de convention initiales courtes, le Vaucluse en revanche a combiné faible durée initiale et faible taux de reconduction (carte 2). Les départements qui recourent à des conventions initiales courtes appliquent généralement une durée de travail hebdomadaire plus faible que la moyenne. Les pratiques locales sont relativement homogènes au sein de chaque région, avec cependant quelques exceptions, comme en Auvergne où les disparités infrarégionales sont importantes. Ainsi, le département de l'Allier a signé des conventions initiales de moins de 6,5 mois en moyenne mais près de la moitié des conventions de 2011 étaient des renouvellements. À l'inverse, les conventions initiales signées dans le Cantal étaient longues (entre 8 et 9,5 mois) et moins de 40 % des contrats ont été renouvelés.

Source : DGEFP ; Pôle emploi (STMT) ; traitement Dares.

(6) Les contrats pour lesquels les employeurs s'engageaient à mettre en œuvre des actions de formation ou de professionnalisation devaient toutefois faire l'objet d'une majoration de la durée moyenne à un an.

(7) Les conventions initiales de CUI-CAE peuvent être renouvelées dans la limite de 24 mois. Les renouvellements sont particulièrement fréquents dans le secteur non marchand, puisque près de la moitié des embauches en CUI-CAE de 2011 sont des contrats reconduits.

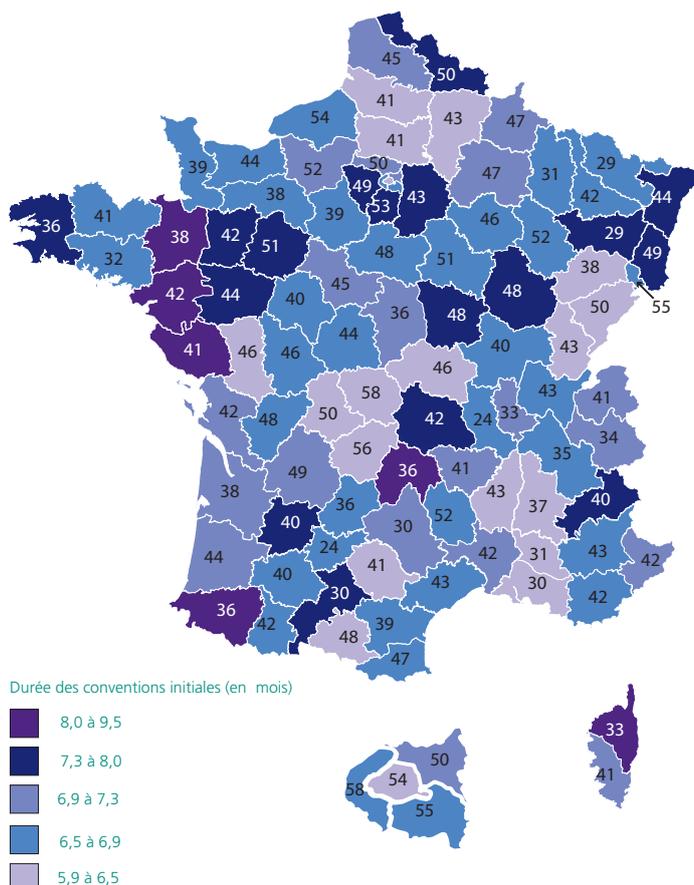
Une variation régionale des taux de prise en charge des CUI-CAE

La réglementation prévoit une aide financière de l'État plus importante pour les employeurs du secteur non marchand que pour ceux du secteur marchand (8). Le taux maximal de prise en charge, exprimé en pourcentage du Smic horaire, est de 47 % pour les CUI-CIE contre 95 % pour les CUI-CAE hors ateliers et chantiers d'insertion (ACI) (9) (encadré 1). En 2011, les circulaires de programmation des contrats aidés fixaient le taux régional moyen de prise en charge à 30,7 % du Smic pour les CUI-CIE et à 70 % pour les CUI-CAE, hors ACI.

Les directives nationales fixent par ailleurs un certain nombre de majorations possibles, en particulier lorsque les employeurs recrutent en CDI, s'engagent à mettre en œuvre des actions d'accompagnement et de formation ou des périodes d'immersion visant au développement de compétences transférables, et/ou pour certains bassins d'emploi ou territoires. Ces majorations peuvent se cumuler sur un même contrat, dans la limite des taux fixés par la loi. Les régions sont encouragées à déterminer des paramètres de prise en charge « simples et lisibles » avec « un maximum de deux taux de prise en charge hors ACI » [C1]. Les contrats à destination des bénéficiaires du RSA font l'objet d'un traitement spécifique puisque les conseils généraux les cofinancent à hauteur de 88 % du RSA socle pour une personne seule. S'ils le souhaitent, ils peuvent majorer le taux fixé par l'État pour financer une partie du reste à charge de l'employeur (dans la limite de 95 % du Smic) et/ou financer intégralement le CUI-CAE.

Les grilles de taux de prise en charge du CUI-CAE varient selon les régions, traduisant la diversité des modalités de réalisation des objectifs (tableau 2). Au 2nd semestre 2011, 5 régions (Bourgogne, Centre, Languedoc-Roussillon, Lorraine et Midi-Pyrénées) ont appliqué strictement les taux de prise en charge moyens fixés par la circulaire nationale (70 % du Smic dans le secteur non marchand sauf pour les recrutements en ACI à 105 %). Parmi elles, seule la Bourgogne a prévu une majoration pour les employeurs mettant en œuvre des actions de formation, d'accompagnement, d'immersion en vue d'améliorer le retour à l'emploi des salariés en contrat aidé.

Carte 2 • Durée des conventions initiales de CUI-CAE et part des renouvellements en 2011



Lecture : dans la Creuse, les conventions initiales de CUI-CAE durent entre 5,9 et 6,5 mois ; les renouvellements représentent 58 % de l'ensemble des conventions de CUI-CAE signées en 2011.
Champ : entrées initiales et renouvellements de CUI-CAE signés en 2011 ; France métropolitaine.

Ces régions avaient en 2011 un taux de prise en charge effectif moyen parmi les plus bas. Seule la Lorraine fait exception du fait d'une proportion élevée de salariés recrutés en ACI dans les embauches en CUI-CAE. Les 17 autres régions ont appliqué une majoration de 10 % (10) pour les CUI-CAE cofinancés par les conseils généraux.

Au total, la plupart des régions ont appliqué une différenciation en 1 ou 2 taux pour les contrats du secteur non marchand hors ACI et hors taux spécifique aux adjoints de sécurité et salariés des établissements scolaires de l'Éducation nationale. Seule la région des Pays de la Loire a défini jusqu'à 4 taux de prise en charge différents.

En pratique en 2011, les CUI-CAE hors ACI ont en moyenne été pris en charge à 72,3 %, avec un échelonnement de 65,5 % à 77,3 % du Smic selon les départements, dépassant légèrement le taux moyen de 70 % prévu dans la circulaire. Le taux moyen de prise en charge tous contrats confondus a été de 80,0 %, avec cependant de fortes variations régionales, en lien avec les disparités observées dans la modulation des paramètres de prise en charge des contrats aidés (carte 3).

Rares sont les conventions pour lesquelles le taux de prise en charge de la convention initiale diffère

Source : ASP ; traitement Dares.

(8) Dans le secteur non marchand, l'aide financière de l'État peut être cumulée avec des exonérations spécifiques.

(9) Les ateliers et chantiers d'insertion sont des structures qui emploient des personnes en grande difficulté sociale ou professionnelle. Le taux de prise en charge pour ces structures est de 105 %.

(10) Cette majoration est recommandée par l'instruction du 28 février 2011. Celle-ci fixe le cadre de nouvelles négociations avec les départements, de façon à accroître l'accès des bénéficiaires du RSA socle au CUI.

LE RECOURS AU CUI-CAE DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER (DOM)

Par application de l'ordonnance n° 2010-686 du 24 juin 2010, le contrat unique d'insertion est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 dans les Dom, ainsi qu'à Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon. Dans le secteur non marchand, il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), comme en métropole. En revanche, dans le secteur marchand, il prend la forme du contrat d'accès à l'emploi (CAE-Dom), contrat spécifique aux Dom.

En 2011, 9 % de l'enveloppe de CUI-CAE fixée dans la circulaire de programmation des contrats aidés était réservée aux Dom, en lien avec le fort taux de chômage dans ces régions (1). Le CUI-CAE est en effet fortement utilisé par ces départements, avec 3,0 % de bénéficiaires dans la population active fin 2011 (contre 0,7 % en métropole).

Comme en métropole, le pilotage du CUI-CAE varie selon les départements. Tandis que la Guadeloupe n'a appliqué que le taux moyen fixé dans les circulaires nationales, la Réunion a défini jusqu'à 4 taux de prise en charge différents, hors taux fixes (tableau A). De manière générale, les Dom se distinguent de la métropole par une faible part de renouvellements parmi les conventions signées en 2011 (14 % contre 43 % en France métropolitaine) et un taux moyen de prise en charge plus faible (76 % contre 80 % en France métropolitaine), en lien avec une plus faible part d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI) parmi les employeurs.

Tableau A • Critères définis par les Dom sur le niveau de prise en charge des CUI-CAE au 2nd semestre 2011

Départements	Nombre de taux (hors taux fixes*)	Taux minimum (en %)	Taux maximum (en %)	Majoration pour actions d'insertion
Guadeloupe.....	1	70	70	
Guyane.....	3	65	75	oui
Martinique.....	3	70	85	oui
Réunion.....	4	70	95	

* Taux de 105 % pour les ACI et de 70 % pour les recrutements d'adjoints de sécurité et les établissements scolaires de l'Éducation nationale.

Source : arrêtés préfectoraux sur la programmation des contrats aidés en 2011.

Dans les Dom, les CUI-CAE sont ciblés très majoritairement sur les chômeurs de longue durée : un peu plus des trois quarts des bénéficiaires de CUI-CAE sont inscrits à Pôle emploi depuis au moins un an. Les bénéficiaires dont le niveau de formation est inférieur ou égal au BEP ou au CAP sont également fortement représentés parmi les salariés de CUI-CAE, particulièrement en Guyane et à la Réunion. La part des bénéficiaires allocataires du RSA est aussi plus importante dans ces deux départements qu'en Guadeloupe ou en Martinique.

Tableau B • Caractéristiques des bénéficiaires du CUI-CAE fin 2011 dans les Dom

En %

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Ensemble des Dom	France métropolitaine
Demandeurs d'emploi de longue durée.....	77,9	73,5	69,3	79,0	77,4	57,4
Bénéficiaires du RSA.....	18,4	27,1	39,2	47,1	40,3	28,4
Jeunes de moins de 26 ans.....	22,1	21,7	23,4	20,4	21,0	25,1
Seniors de 50 ans ou plus.....	10,7	14,1	13,5	12,3	12,4	22,1
Travailleurs handicapés.....	0,9	1,2	1,3	0,4	0,6	9,0
Niveau BEP-CAP ou moins.....	65,3	67,0	84,3	85,1	80,4	64,6

Lecture : 77,9 % des bénéficiaires du CUI-CAE en Guadeloupe sont inscrits à Pôle emploi depuis au moins un an.

Champ : bénéficiaires du CUI-CAE au 31 décembre 2011.

Source : ASP ; traitement Dares.

(1) En France, 3 % de la population active se situent dans les Dom.

Tableau 2 • Critères définis par les régions sur le niveau de prise en charge des CUI-CAE pour le 2nd semestre 2011

Régions	Nombre de taux (hors taux fixes*)	Taux minimum (hors taux fixes*) (en %)	Taux maximum (hors taux fixes*) (en %)	Majoration pour actions d'insertion
Alsace.....	2	65	80	oui
Aquitaine.....	2	60	85	
Auvergne.....	2	65	80	oui
Basse-Normandie.....	2	70	80	oui
Bourgogne.....	1	70	70	oui
Bretagne.....	2	70	80	
Centre.....	1	70	70	
Champagne-Ardenne.....	2	70	80	
Corse.....	2	70	90	
Franche-Comté.....	2	80	95	
Haute-Normandie.....	3	65	80	
Ile-de-France.....	2	60	80	oui
Languedoc-Roussillon.....	1	70	70	oui
Limousin.....	1	80	80	
Lorraine.....	1	70	70	
Midi-Pyrénées.....	1	70	70	
Nord-Pas-de-Calais.....	2	70	80	
Paca.....	2	70	90	
Pays de la Loire.....	4	60	90	
Picardie.....	2	70	80	
Poitou-Charentes.....	3	60	95	
Rhône-Alpes.....	3	70	95	oui

* Taux de 105 % pour les ACI, et 70 % pour les recrutements d'adjoints de sécurité et les établissements scolaires de l'Éducation nationale.

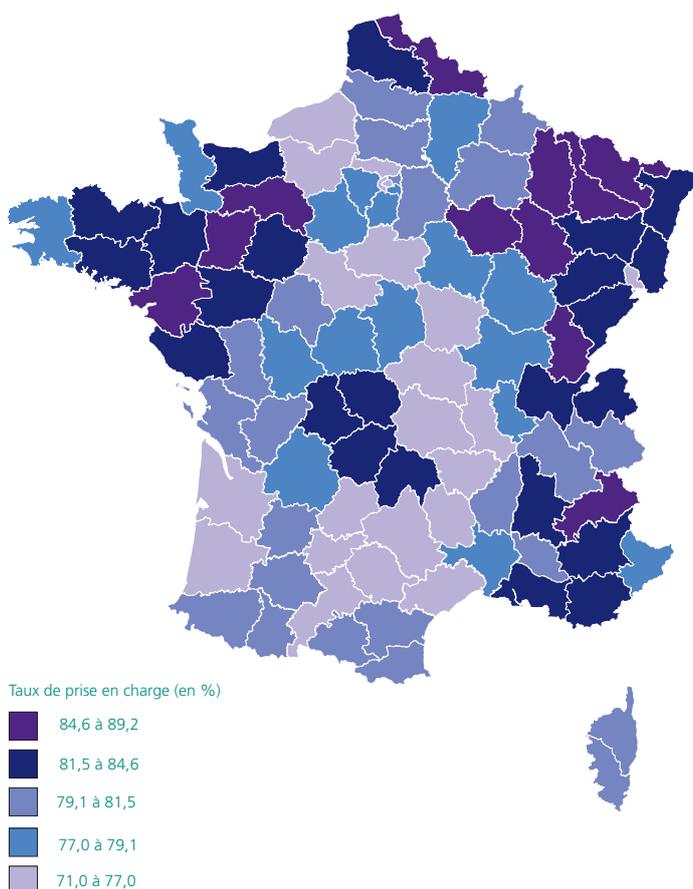
de celui des renouvellements : 88 % des conventions initiales signées en 2011 et ayant fait l'objet d'un ou plusieurs renouvellements dans l'année affichent un taux unique pour toute la durée du contrat. Cette part n'est cependant que de 31 % lorsque les renouvellements concernent des conventions initiales conclues au cours de l'année 2010, année durant laquelle le taux moyen de prise en charge était plus élevé. Le changement de réglementation au 1^{er} janvier 2011 a donc été appliqué à tous les renouvellements (11).

Une implication variable des conseils généraux dans le financement du CUI-CAE

La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a institué les conseils généraux comme chefs de file de l'insertion. À ce titre, il est prévu par le code du travail qu'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) soit signée entre chaque département et l'État. Celle-ci fixe notamment le nombre de contrats aidés destinés aux bénéficiaires du RSA, les modalités de financement de ces contrats et les actions d'accompagnement associées.

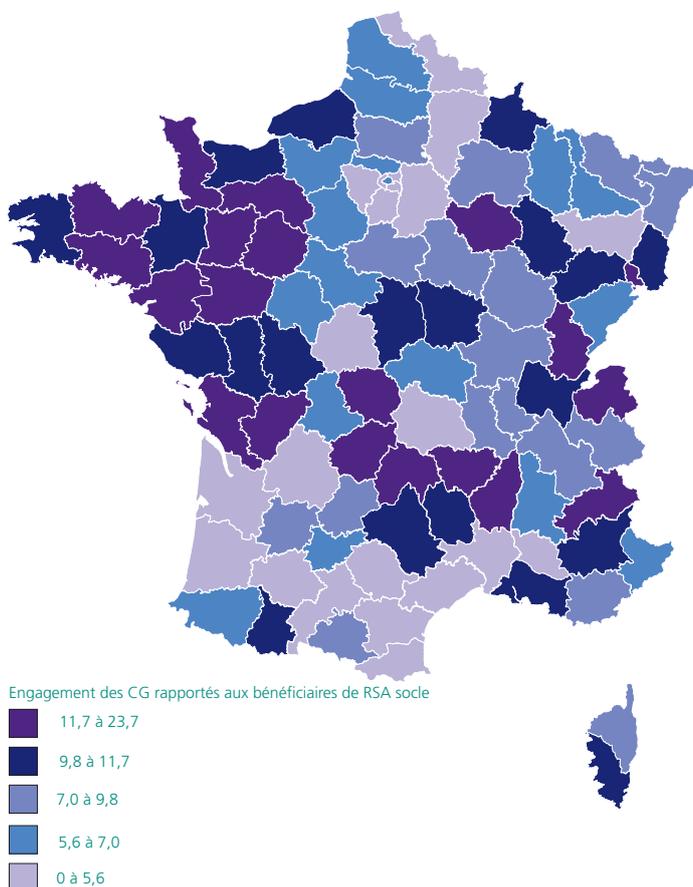
En 2011, les départements se sont engagés à cofinancer des CUI-CAE pour en moyenne 6,7 % (12) des bénéficiaires du RSA socle (6,9 % France entière), contre 4,3 % l'année précédente, soit un peu plus de 76 000 contrats cofinancés. Cette moyenne reflète cependant une extrême variabilité des engagements pris par les départements (carte 4). Ainsi, la Lozère s'est engagée à prendre en charge 10,4 % des bénéficiaires du RSA, tandis que le Gard, classé parmi les moins ambitieux en termes de cofinancement, ne prévoyait d'en prendre en charge que 2,1 %.

Carte 3 • Taux moyen effectif de prise en charge des CUI-CAE en 2011



Lecture : le taux moyen de prise en charge des CUI-CAE en 2011 a été de 84,6 %, compris entre 84,6 et 89,2 %, dans le département du Nord.
Champ : entrées initiales et renouvellements signés en 2011 ; France métropolitaine.

Carte 4 • Engagements des conseils généraux sur les contrats aidés en 2011



Lecture : en 2011, le département du Nord s'est engagé à co-financer des CUI-CAE pour moins de 5,6 % des bénéficiaires du RSA socle.
Champ : France métropolitaine

Source : ASP ; traitement Dares.

(11) Au contraire, dans le secteur marchand, les renouvellements de conventions signées en 2010 bénéficient généralement d'un taux de prise en charge plus élevé que les autres conventions, s'alignant sur les taux en vigueur lors de la signature de la convention initiale.

(12) Ce taux s'élevait à 4,2 % début 2011, avant la renégociation avec les conseils généraux conduite par l'État fin février 2011.

Source : DGEFP.

Un département ne s'est engagé sur aucun cofinancement.

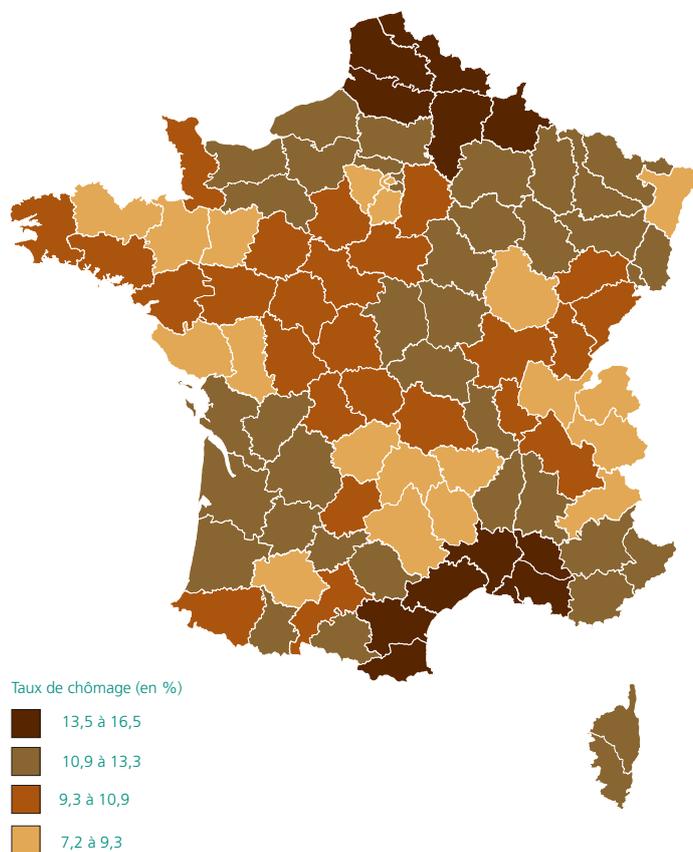
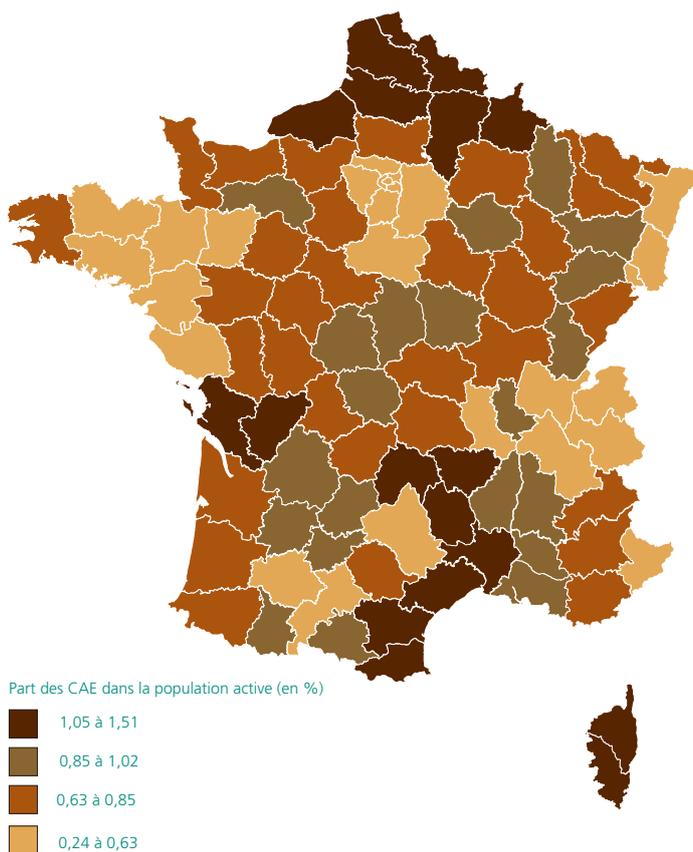
Un recours au CUI-CAE plus important dans les zones fortement touchées par le chômage

Le « taux de réalisation des objectifs » rapporte le nombre de contrats aidés (entrées initiales et renouvellements) effectivement signés au nombre de contrats prévus. En 2011, il était en moyenne de 93,3 % sur le territoire métropolitain (contre 100 % en 2010), avec un minimum observé selon les régions de 74 % (88 % en 2010) et un maximum de plus de 120 % (125 % en 2010). En France métropolitaine, environ 70 000 contrats ont été cofinancés par les conseils généraux, ce qui représente 90 % des engagements pris dans le cadre des CAOM.

Seule une région a eu, en 2011, un niveau de prescriptions supérieur à son objectif tout en restant dans l'enveloppe financière. Six régions ont dépassé leur enveloppe financière de moins de 5 % ou ont affiché un niveau de prescriptions inférieur de moins de 5 % aux objectifs attendus. Les 15 autres régions ont été en-dessous de leur objectif (enveloppe financière ou niveau de prescriptions) de plus de 5 %.

Compte tenu de la méthode de détermination des objectifs territoriaux, les territoires les plus utilisateurs de contrats aidés du secteur non marchand sont aussi ceux qui sont les plus touchés par le chômage (cartes 5a et 5b). Ce sont surtout les territoires les plus au sud et au nord qui recourent le plus au CUI-CAE. Ainsi, dans les Pyrénées-Orientales, où le taux de chômage était de 15,2 % en 2011, les bénéficiaires de CUI-CAE représentaient 1,2 % de la population active (0,7 % en moyenne en France métropolitaine). À l'inverse, la part des CUI-CAE était faible dans

Cartes 5a et 5b • Part des CUI-CAE dans la population active et taux de chômage en 2011



Lecture : les CUI-CAE représentent moins de 0,6 % de la population active en Ile-de-France.
Champ : bénéficiaires d'un CUI-CAE au 31 décembre 2011 ; France métropolitaine.

Source : ASP, Insee (recensement de la population 2009).

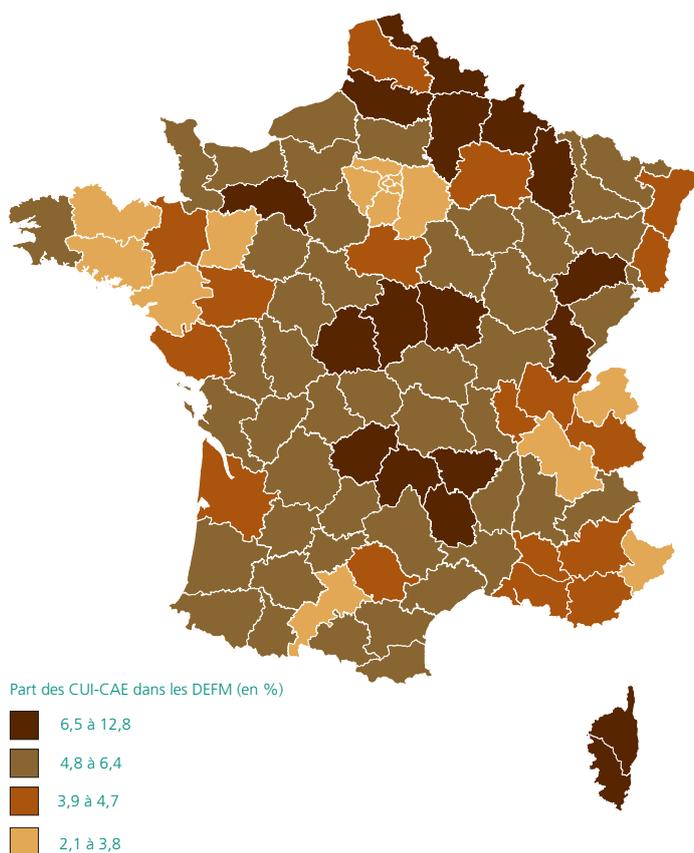
le département de la Mayenne (0,4 %), en lien avec un faible taux de chômage (7,5 %). Seuls deux départements de l’Auvergne font exception du fait d’un ciblage particulier dans les territoires ruraux et les petites collectivités (communes ou communautés de communes). Ainsi, respectivement 1,4 % et 1,5 % de la population active du Cantal et de la Haute-Loire étaient en CUI-CAE fin 2011, contre 0,8 % sur toute la région Auvergne, alors même que ces deux départements étaient les moins touchés par le chômage.

Une part élevée de CUI-CAE dans la population active dans les zones les plus touchées par le chômage ne signifie pas nécessairement que les chances d’accéder à un contrat aidé pour les demandeurs d’emploi y sont plus élevées. Les disparités en termes de taux d’accès (13) témoignent aussi d’une plus ou moins grande appétence des employeurs pour ces contrats. Ainsi, malgré un taux de chômage élevé dans le Languedoc-Roussillon, le taux d’accès y est relativement faible. En revanche, celui-ci est élevé en Auvergne, confirmant un ciblage particulier dans cette région (carte 5c).

Cinq modes de recours au CUI-CAE selon les contextes locaux

Une typologie des départements (encadré 3), établie sur la base des caractéristiques de pilotage et de ciblage des contrats aidés, permet de mettre en évidence cinq modes d’utilisation du CUI-CAE en 2011 (carte 6). Ces cinq groupes témoignent de pratiques différentes dans le recours aux contrats aidés, en lien avec le contexte socio-économique des territoires. L’analyse montre une forte logique régionale : les pratiques des départements s’avèrent globalement homogènes au sein d’une même région. Près de la moitié des régions affichent un unique mode de recours au

Carte 5c • Taux d’accès au CUI-CAE en 2011

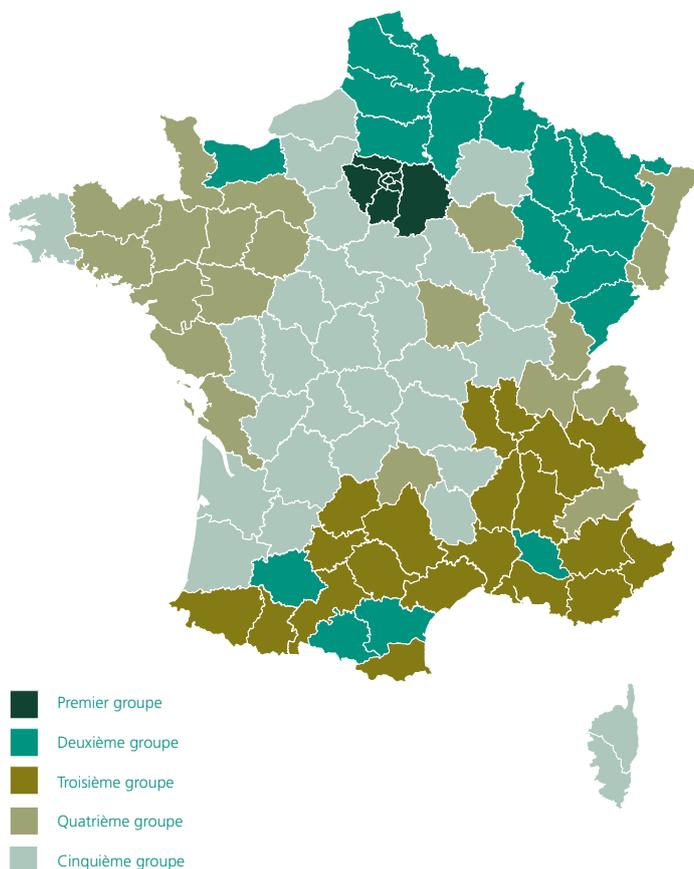


Lecture : en Ile-de-France, les bénéficiaires du CUI-CAE représentaient fin 2011 moins de 3,8 % des demandeurs d’emploi inscrits à Pôle emploi en catégories A, B ou C.

Champ : bénéficiaires d’un CUI-CAE au 31 décembre 2011.

Source : ASP, Pôle emploi (STMT).

Carte 6 • Typologie des modes de recours au CUI-CAE en 2011



Champ : bénéficiaires d’un CUI-CAE au 31 décembre 2011 ; France métropolitaine.

(13) Rapport entre le nombre de bénéficiaires en CUI-CAE au 31 décembre 2011 dans un département et le nombre de demandeurs d’emploi (en catégorie A, B ou C) au 31 décembre 2011 de ce même département.

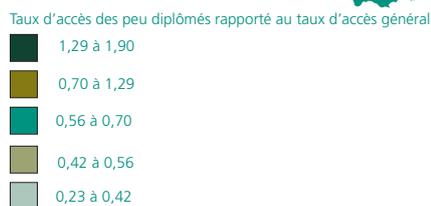
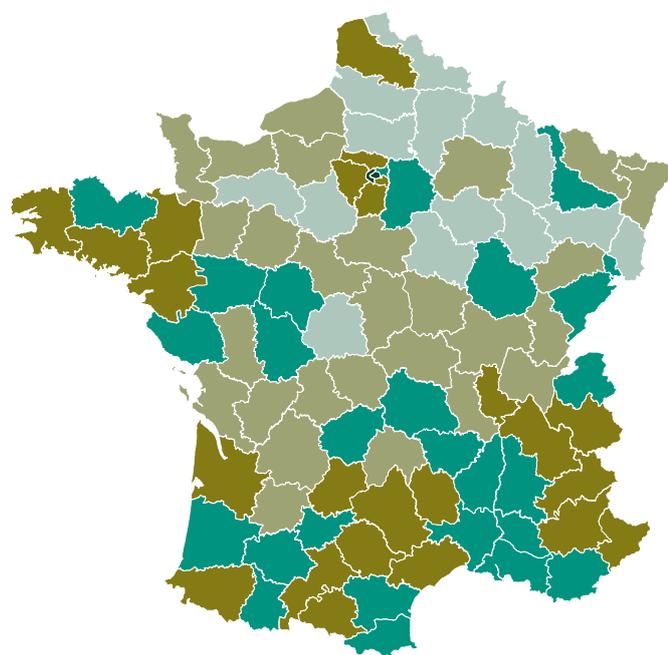
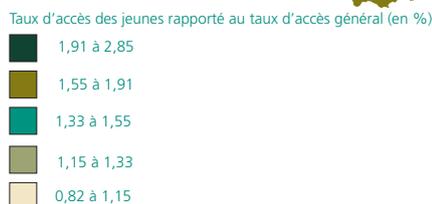
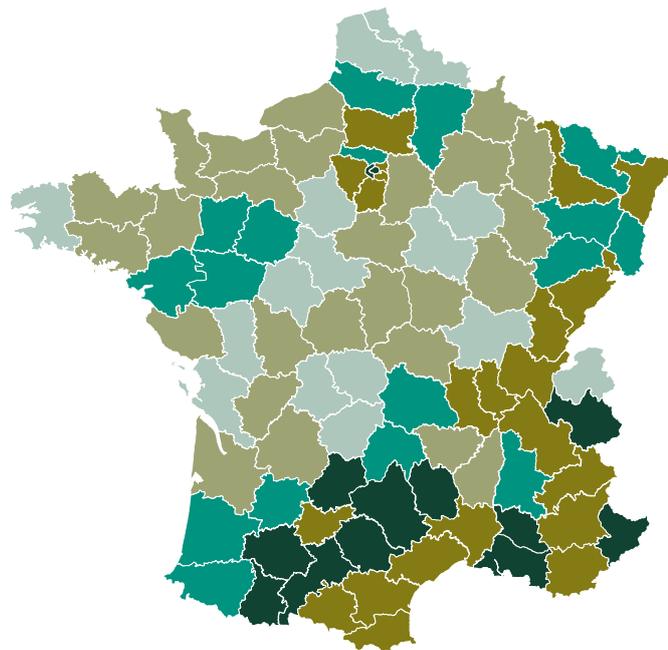
Sources : ASP, DGEFP ; traitement Dares.

CUI-CAE, témoignant d'un suivi rigoureux des arrêtés préfectoraux au niveau départemental. Les régions les plus hétérogènes en leur sein sont les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Champagne-Ardenne, avec chacune trois modes de recours différents. Cette hétérogénéité peut témoigner de caractéristiques socioéconomiques différentes au sein d'une même région, ou de la plus ou moins grande implication des conseils généraux.

En Ile-de-France, un ciblage sur les zones urbaines sensibles

Les huit départements de l'Île-de-France forment un premier groupe. Celui-ci se distingue par un faible taux d'accès au CUI-CAE (moins de 3 % des demandeurs d'emploi en 2011, contre 4,7 % en moyenne en France métropolitaine) et un fort ciblage sur les résidents des zones urbaines sensibles (Zus), particulièrement touchés par le chômage (14). Les peu diplômés (15) -et notamment les jeunes (cartes 7a et 7b)- sont également davantage ciblés dans ce groupe, à l'inverse des bénéficiaires du RSA et des travailleurs handicapés (ces derniers ayant 1,4 fois moins de chances d'accéder à un CUI-CAE que les demandeurs d'emploi franciliens en général). Avec la plus faible part de contrats aidés dans la population active, les caractéristiques de ce groupe mettent en évidence les limites de la demande de travail subventionnée sur des territoires fortement urbanisés où la production de services non marchands pèse faiblement dans l'emploi tertiaire [1]. L'Éducation nationale se révèle être l'un des principaux employeurs de contrats aidés dans cette région. Enfin, le taux moyen de prise en charge des contrats de cette classe est plus faible en 2011 (77 % contre 80 % en moyenne métropolitaine) mais les contrats ont été

Cartes 7a et 7b • Taux d'accès des jeunes / des peu diplômés au CUI-CAE rapporté au taux d'accès régional moyen en 2011



Lecture : fin 2011, la part des demandeurs d'emploi en CUI-CAE en Basse-Normandie était entre 1,15 et 1,33 fois plus élevée pour les jeunes que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Champ : bénéficiaires d'un CUI-CAE au 31 décembre 2011 ; France métropolitaine.

(14) En 2011 en France métropolitaine, 23 % des résidents des Zus étaient au chômage, contre 9 % sur l'ensemble de la population.

(15) Les peu diplômés sont définis comme les personnes dont le diplôme est de niveau inférieur ou égal au CAP/BEP.

Sources : ASP, DGEFP ; traitement Dares.

TYPOLOGIE DES DÉPARTEMENTS SELON LEUR UTILISATION DES CUI-CAE

La typologie des départements de France métropolitaine a été construite à partir des données disponibles dans les conventions de CUI-CAE fournies par l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle a été réalisée à partir d'une analyse factorielle multiple (AFM), suivie d'une classification ascendante hiérarchique (CAH).

L'AFM consiste à faire ressortir les principales informations contenues dans un ensemble de données. Sur la base des proximités entre variables, sont définis successivement les dimensions, ou axes de projection, permettant de représenter la totalité de l'information contenue dans les données. La répartition des individus, ici les départements, sur chacun des axes permet alors de rendre lisible et hiérarchisée l'information contenue dans les données. Les neuf premiers axes, résumant un peu plus de 80 % de l'information, ont été retenus dans l'analyse. Les coordonnées des départements sur ces axes ont ensuite été utilisées dans la CAH.

La classification vise à regrouper au sein d'une même classe les départements qui ont des caractéristiques aussi proches que possible sur un ensemble de variables, ici les coordonnées de l'AFM. Le principe consiste à regrouper d'abord les deux départements les plus proches, puis à agréger successivement deux à deux les éléments (départements ou groupes de départements) les plus semblables jusqu'à ce que l'ensemble des départements se retrouve dans une classe unique. La classification est dite ascendante car elle part des données départementales pour remonter vers le niveau national, et hiérarchique car chaque classe d'une partition est incluse dans une classe de la partition suivante pour former des classes de plus en plus vastes, produisant ainsi un arbre de classification dont la racine correspond à la classe regroupant l'ensemble des départements. Le critère de proximité retenu pour construire les classes s'appuie sur la méthode de Ward, la plus couramment utilisée. Le nombre de classes est déterminé en analysant l'arbre de classification : cinq classes ont été retenues dans cette étude. La classification obtenue a ensuite été consolidée : chaque département a été affecté à la classe la plus proche de lui en termes de distance au centre de gravité.

Les variables qui ont servi à déterminer la typologie des départements sont les suivantes.

- Les variables de pilotage : taux de réalisation des objectifs, taux d'accès au CUI-CAE, durée moyenne de la convention, part des renouvellements, durée hebdomadaire moyenne, taux moyen de prise en charge associé au contrat, part de chaque prescripteur de contrats.

- Les variables de ciblage :

- *des bénéficiaires* : âge, niveau de formation, durée d'inscription à Pôle emploi, bénéficiaire du RSA, travailleur handicapé, résidence en zone urbaine sensible (Zus) ; les variables utilisées ici sont les ratios (1) taux d'accès départemental au CUI-CAE pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories A, B ou C associés à une caractéristique listée précédemment / taux d'accès au CUI-CAE des demandeurs d'emploi du département ; seul le taux d'accès des bénéficiaires du RSA diffère : il est égal au nombre de contrats cofinancés par les CG rapporté au nombre de bénéficiaires du RSA socle ;
- *des employeurs* : statut de l'employeur (collectivité territoriale, association hors ACI, ACI, Éducation nationale, autre structure publique).

D'autres variables, dites « illustratives » car non utilisées dans l'élaboration des classes, ont aidé à interpréter celles-ci. Il s'agit d'inscrire l'utilisation des contrats aidés dans des contextes locaux variés. Les données sont issues du recensement de la population de 2009, agrégées au niveau départemental : structure de l'emploi et de la population active (taux d'activité par âge et sexe, taux d'emploi par âge et sexe, répartition par secteur d'activité), caractéristiques des demandeurs d'emploi (taux de chômage, âge, part de demandeurs d'emploi de longue durée), niveau de diplôme de la population, taux d'urbanisation (rapport de la population des communes urbaines à la population totale), revenu médian par unité de consommation, nombre de bénéficiaires du RSA. Au total, l'analyse fait intervenir 21 variables actives servant à construire les classes et 34 variables illustratives.

(1) Rappporter les taux d'accès pour chaque caractéristique au taux d'accès général des demandeurs d'emploi du département permet de raisonner à objectifs d'embauches donnés. Ces ratios s'interprètent de la façon suivante : pour la caractéristique Zus par exemple, si le ratio est supérieur à 1, alors les demandeurs d'emploi résidant en Zus accèdent davantage au CUI-CAE que l'ensemble des demandeurs d'emploi du département.

fréquemment renouvelés et d'une durée hebdomadaire de travail plus longue (25h30 contre 24h00 en moyenne sur le territoire métropolitain).

Au nord-est de la France, un objectif accentué de lutte contre le chômage

Un deuxième groupe est composé de 18 départements principalement situés dans le nord-est de la France, où le taux de chômage est parmi le plus fort (carte 5b). Ce groupe se caractérise par une forte utilisation des CUI-CAE dans un objectif de lutte contre le chômage : en 2011, le ciblage visait en effet prioritairement les chômeurs de longue durée (dont le taux d'accès était 1,6 fois plus élevé dans ces territoires que le taux d'accès moyen de ce groupe). En revanche, la part des contrats cofinancés par les conseils généraux était particulièrement faible dans ce groupe (moins de 14 % contre 19,5 % en moyenne), d'où un faible taux d'accès des bénéficiaires du RSA. En raison de la forte implication des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) dans ces régions, le taux de

prise en charge moyen y était particulièrement élevé (83 % contre 80 % en moyenne métropolitaine). Pour ne pas dépasser leur enveloppe financière tout en maintenant un niveau d'embauches élevé, les départements de ces régions ont privilégié des conventions initiales de courte durée (6,7 mois contre 6,9 mois en moyenne) et à faible durée de travail (22h30 hebdomadaires).

Au sud, des contrats ciblés sur les jeunes en difficulté

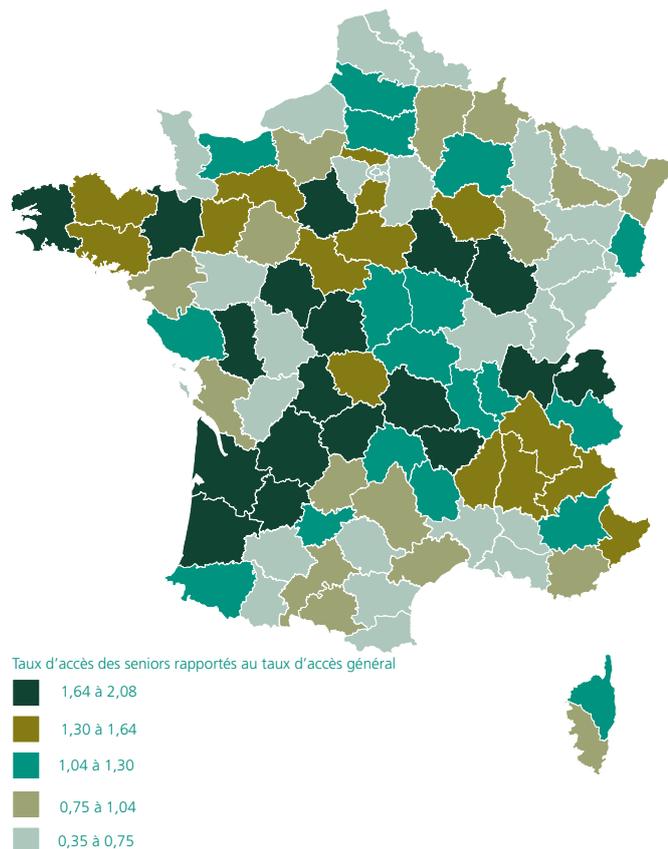
Un troisième groupe concentre 20 départements, situés majoritairement dans le sud de la France. Le pilotage y a été particulièrement efficace, puisque la quasi-totalité (99 %) des contrats prévus ont été signés en 2011. Les conventions ont été majoritairement de courte durée et la part des renouvellements y a été plus faible qu'en général (36 % des conventions contre 43 % en moyenne métropolitaine), (carte 1). Du fait d'un fort taux de chômage des jeunes, les contrats aidés y ont été davantage ciblés sur ces derniers (carte 7a),

et notamment dans les Zus. Ce groupe se place juste derrière l'Île-de-France en termes de ciblage des jeunes peu diplômés (carte 7b). C'est dans ce groupe que la part des conventions signées par les missions locales a été la plus élevée.

Dans des zones moins touchées par le chômage, un ciblage sur les publics défavorisés en général

Dans un quatrième groupe sont réunis 23 départements où les taux de chômage sont parmi les plus bas : on retrouve notamment le Cantal, le Jura, une partie de la Bretagne et de la Normandie, ainsi que les départements de la région Pays de la Loire. Ce groupe se distingue par un taux de réalisation des objectifs particulièrement faible en 2011 (88 %). Le taux d'accès est néanmoins dans la moyenne nationale. Les conventions y ont été conclues pour une durée moyenne de 7,5 mois, nettement supérieure au reste de la métropole, et avec une durée hebdomadaire de 24h30, contre 24h en moyenne. Les conseils généraux se sont impliqués particulièrement dans l'insertion des bénéficiaires du RSA, et les missions locales dans l'insertion des jeunes. Par ailleurs, plus d'un quart des employeurs en CUI-CAE étaient en 2011 des ACI où l'accompagnement social et professionnel est plus marqué que dans les autres structures. Le taux de chômage étant relativement bas dans ce groupe, les CUI-CAE ont été ciblés prioritairement sur les publics les plus défavorisés sur le marché du travail. Ainsi, étaient particulièrement surreprésentés les bénéficiaires du RSA -dont le taux d'accès au CUI-CAE est de 6,3 % contre 3,3 % en moyenne- ainsi que les travailleurs handicapés et dans une moindre mesure les jeunes résidant en Zus.

Carte 8 • Taux d'accès des seniors au CUI-CAE par rapport au taux d'accès régional moyen, 2011



Lecture : fin 2011, en Basse-Normandie, la part des demandeurs d'emploi en CUI-CAE était pour les seniors comprise entre 0,35 et 0,75 fois celle pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Champ : bénéficiaires d'un CUI-CAE au 31 décembre 2011.

de CUI-CAE ont été en 2011 d'une durée proche de la moyenne nationale mais renouvelées plus fréquemment. Avec un taux de prise en charge moyen à hauteur de 77 % du Smic, ce groupe de départements se situait en dessous de la moyenne nationale (80 % en moyenne). Ceci s'explique en partie par une faible proportion d'allocataires du RSA parmi les bénéficiaires. Le ciblage y était généralement axé d'une part sur les seniors -dont la part dans les bénéficiaires de CUI-CAE est 1,6 fois plus élevée que la part dans les DEFM- (carte 8) et d'autre part sur les travailleurs handicapés.

Sources : ASP, DGEFP ; traitement Dares.

Les seniors davantage ciblés en zones plutôt rurales

Un cinquième et dernier groupe rassemble 27 départements relativement peu urbanisés et situés majoritairement dans le centre de la France. Avec un taux de réalisation des objectifs de 95 %, ce groupe se caractérise par une atteinte des objectifs et un taux d'accès élevé. Les conventions

Vinciane BAYARDIN, Isabelle BENOITEAU (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Baguelin, O. (2013), « Politique conjoncturelle de l'emploi et structures des marchés du travail locaux : le déploiement territorial du contrat d'accompagnement dans l'emploi en 2009 », *Économie et Statistique* n° 454, mars.
- [2] Bayardin, V. (2014), « Les contrats aidés de 2005 à 2011. Une démarche d'insertion sociale et professionnelle plus marquée et graduée selon les publics dans le secteur non marchand », *Dares Analyses* n°11, février.
- [3] Bahu, M. (2012), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2011. Des entrées en baisse, mais des contrats plus ciblés sur les publics en difficulté », *Dares Analyses* n°088, novembre
- [4] Delmas, F., Quantin, S. (2012), « Les contrats aidés dans les zones urbaines sensibles en 2011 », *Dares Analyses* n°089, novembre

Circulaires et instructions

- [C1] Circulaire DGEFP n° 2011-02 du 12 janvier 2011 relative aux modalités de mise en œuvre du contrat unique d'insertion (CUI) en Outre-mer au 1er janvier 2011.
- [C2] Circulaire DGEFP n° 2010-25 du 20 décembre 2010 relative à la programmation des contrats aidés en 2011.
- [C3] Instruction DGEFP du 28 février 2011 relative à la mobilisation d'une enveloppe supplémentaire de 250 millions d'euros pour les contrats aidés à destination des demandeurs d'emploi de longue durée.
- [C4] Circulaire DGEFP n° 2011-19 du 30 juin 2011 relative à la programmation des contrats aidés au 2^e semestre 2011.
- [C5] Instruction DGEFP n° 2011-21 du 5 septembre 2011 relative à la mobilisation d'une enveloppe supplémentaire de 20 000 CAE.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : Françoise Bouygard.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Evelyn Ferreira - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali, Corinne Sauvage.

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution-2063/bulletin-2064/abonnement-13777.html>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.