

Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire ?

4 070 accords d'entreprise portant sur le télétravail ont été signés en 2021, soit 10 fois plus qu'en 2017. Le déploiement du télétravail suscité par la crise entraîne une diffusion de ce mode de travail à de nouveaux profils d'entreprise, comme les petites structures. Celles ayant des habitudes de négociation ancrées sont néanmoins largement majoritaires.

Le contenu des accords est également marqué par la crise : plus de la moitié est à durée d'application déterminée ; une même proportion traite de télétravail exceptionnel. Le télétravail régulier avec une formule de deux jours par semaine domine.

La mise à disposition d'équipements, comme un ordinateur portable, est traitée par 8 accords sur 10 et l'indemnisation des frais imputables au télétravail par moins de la moitié. Les rappels au droit à la déconnexion et aux obligations de santé et sécurité vis-à-vis des salariés sont fréquents mais peu d'accords mettent en place des dispositifs de prévention spécifiques au télétravail.

Le télétravail, très peu courant avant la crise, s'est fortement accru lors des mesures de confinement de la population à partir du printemps 2020 et demeure bien plus pratiqué qu'auparavant [1] : le développement contraint du télétravail en 2020 a créé des conditions favorables à sa poursuite au-delà de la crise. L'extension et la pérennisation du recours au télétravail ont fait émerger le besoin d'encadrer sa pratique

dans un cadre conventionnel. Quel développement après la crise sanitaire des accords portant sur le télétravail ? Quelles dispositions contiennent ces accords ?

Dix fois plus d'accords d'entreprise en 2021 qu'en 2017

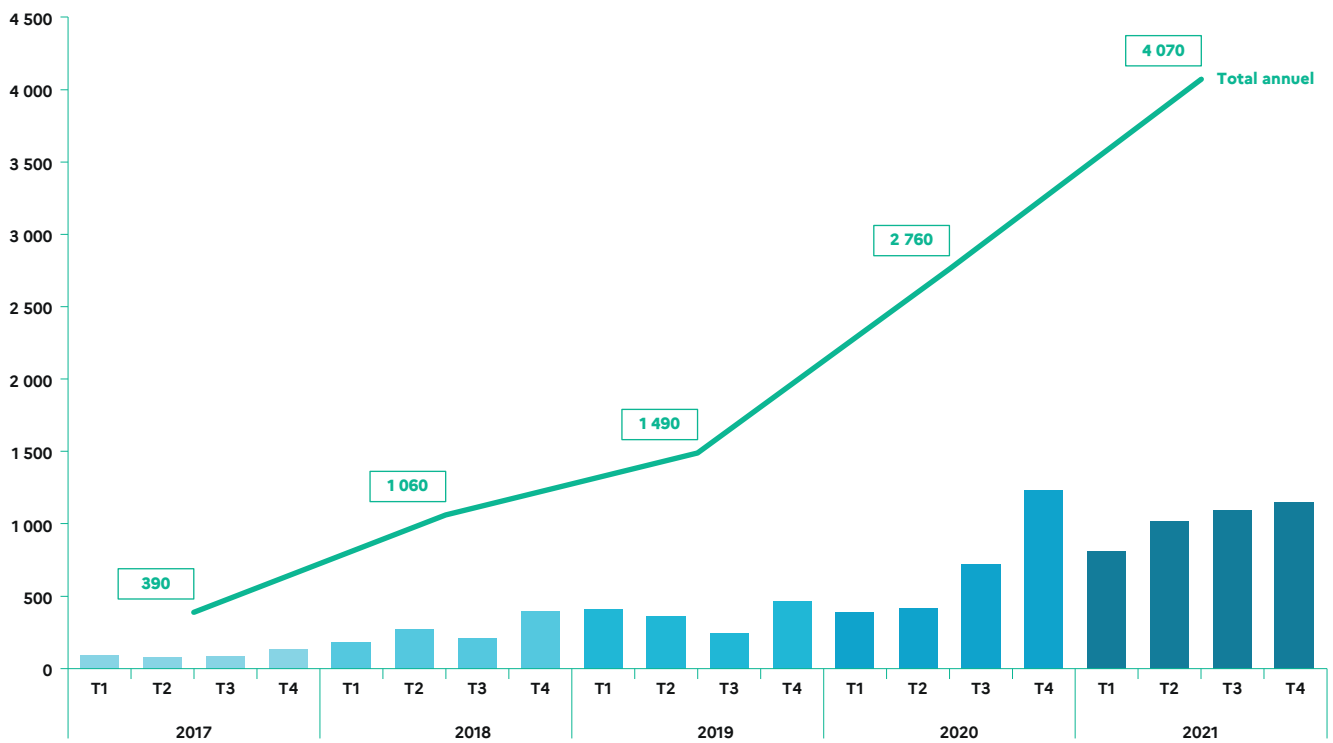
Après la crise du Covid-19, le nombre d'accords collectifs portant sur le télétravail augmente et passe de 390 en 2017 à 4 070¹ en 2021 (graphique 1). En 2020, 2 760 accords et avenants sont conclus, représentant 56 % des accords abordant la thématique générale des conditions de travail. Le quasi-doublement par rapport à 2019 (1 490 accords) est essentiellement concentré sur le second semestre, avec notamment une hausse de 163 % entre les quatrième trimestres des deux années consécutives. En 2021, encouragée par l'expérience du télétravail de l'année précédente, la conclusion d'accords s'intensifie. Le nombre d'accords augmente de 48 % par rapport à 2020 et de 173 % par rapport à 2019. Les accords de télétravail représentent ainsi 67 % des accords traitant de conditions de travail en 2021.

Depuis 2018, l'industrie ainsi que les activités spécialisées, scientifiques et techniques² sont les secteurs les plus représentés dans la signature d'accords sur le télétravail (graphique 2). En 2021, ils comptent chacun pour un cinquième des accords sur le télétravail. Le déploiement du télétravail suscité par la crise entraîne une diffusion de ce mode d'exercice de l'activité à de nouveaux secteurs. Le nombre ●●●

¹ Les accords conclus en 2021 sont issus de données provisoires : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2022 sont comptabilisés. Les textes conclus en 2021 mais enregistrés ultérieurement ne sont donc pas pris en compte et les dénombrements sont potentiellement minorés. Les résultats des années antérieures reposent quant à eux sur des données consolidées.

² Cela recouvre notamment les activités juridiques et comptables, des sièges sociaux et de conseil de gestion, les activités d'architecture, d'ingénierie, les activités de contrôle et analyses techniques, la recherche et le développement scientifique, la publicité et les études de marché.

GRAPHIQUE 1 | Accords et avenants signés sur le télétravail depuis 2017



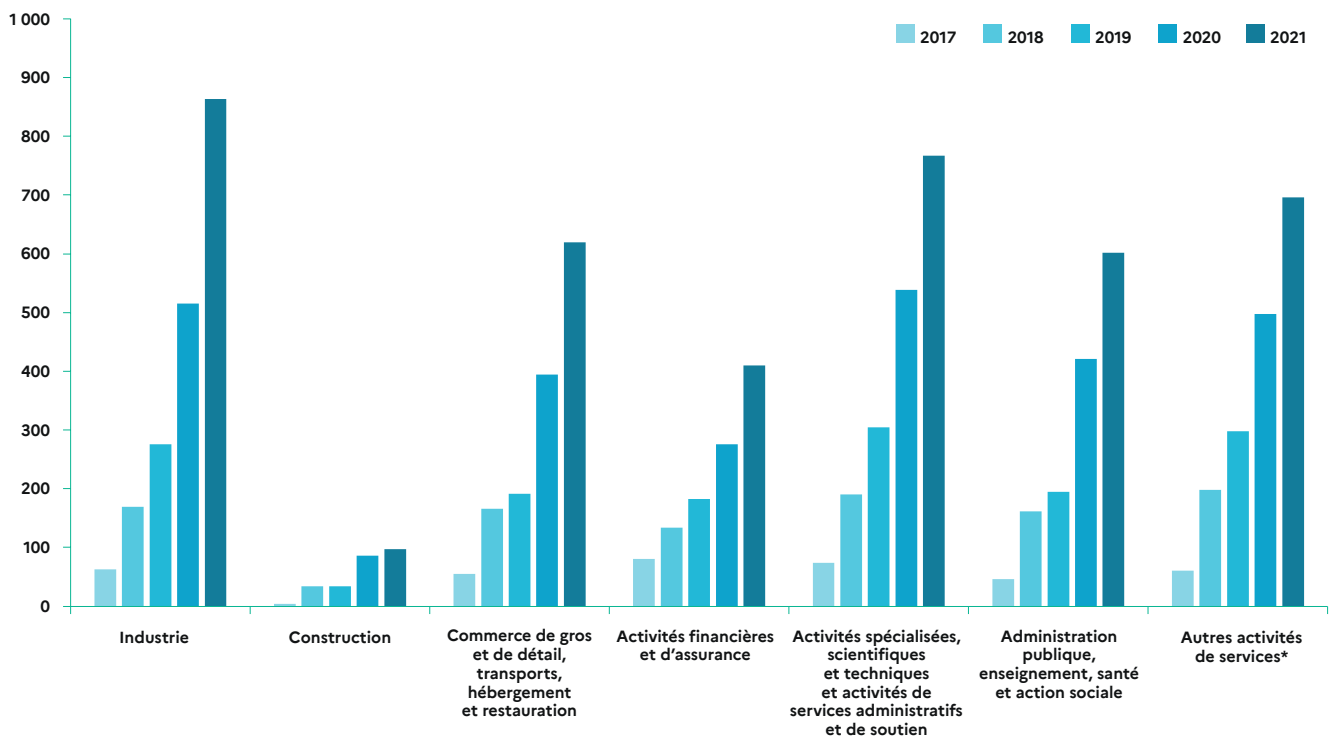
Note: les totaux annuels étant arrondis à la dizaine supérieure, ils peuvent ne pas être égaux à la somme exacte des accords conclus trimestriellement.

Lecture: en 2017, 390 accords et avenants portant sur le télétravail sont signés, dont 90 au premier trimestre.

Champ: données consolidées pour 2017 à 2020. Données provisoires pour 2021: seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2022 sont comptabilisés. France.

Source: Dares, Base statistique des accords d'entreprise.

GRAPHIQUE 2 | Les accords et avenants de télétravail par secteur d'activité



* Les autres services couvrent l'information et la communication, les activités immobilières, les arts, spectacles et activités récréatives.

Lecture: en 2021, 860 des accords de télétravail sont signés dans l'industrie.

Champ: données consolidées pour 2017 à 2020. Données provisoires pour 2021: seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2022 sont comptabilisés. France.

Source: Dares, Base statistique des accords d'entreprise.

TABLEAU 1 | Caractéristiques principales des accords de télétravail

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Type de texte										
Accords	330	85	940	89	1 300	87	2 290	83	3 360	83
Avenants	60	15	120	11	190	13	470	17	710	17
Type de signataire										
Délégué syndical	370	95	900	85	1 210	81	2 150	78	3 070	75
Elu ou salarié mandaté*	-	-	ns	ns	50	3	230	8	380	9
Elu non mandaté*	-	-	120	11	170	11	260	9	450	11
Salariés à la majorité des 2/3	ns	ns	40	3	60	4	120	4	150	4
Taille de l'unité signataire										
Moins de 50 salariés	30	8	140	13	230	15	530	19	850	21
Entre 50 et 299 salariés	130	33	380	36	630	42	1 230	45	1 900	47
300 salariés ou plus	220	56	530	50	630	42	990	36	1 310	32
Non renseigné	10	3	10	1	0	0	10	0	10	0
TOTAL	390	100	1 060	100	1 490	100	2 760	100	4 070	100

ns: non significatif.

*Les données ne permettent pas de distinguer les élus ou salariés mandatés des élus non mandatés en 2017.

Lecture: en 2021, 3 360 accords initiaux sont signés, ce qui représente 83 % de l'ensemble des accords et avenants signés cette année.

Champ: données consolidées pour 2017 à 2020. Données provisoires pour 2021: seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2022 sont comptabilisés. France.

Source: Dares, Base statistique des accords d'entreprise.

●●● d'accords signés par le commerce, les transports et l'hébergement-restauration augmente nettement: il atteint 620 en 2021, soit une hausse de 225 % par rapport à 2019. Dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, 600 accords de télétravail sont signés en 2021, contre 200 en 2019.

En revanche, la part des accords de télétravail signés dans les activités financières et d'assurance diminue, passant de 21 % en 2017 à 10 % en 2021. Dans ce secteur, le développement du télétravail date d'avant la crise du Covid-19: dès 2018, 8 % des accords y étaient signés au niveau des groupes plutôt que des entreprises ou des établissements (contre 3 % par exemple dans le secteur des activités spécialisées) et la part d'avenants à un accord y était plus importante qu'ailleurs (18 %).

Diffusion du télétravail dans les entreprises de petite taille

Si le nombre d'accords progresse dans les unités quelles que soient leurs tranches de taille, une diffusion est à l'œuvre vers les plus petites. La part des accords signés par des unités employant moins de 50 salariés augmente continuellement depuis 2017, passant de 8 % à 21 % en 2021 (tableau 1) et près de la moitié des accords de télétravail provient de structures employant entre 50 et 299 salariés.

Sur la période considérée, les accords de télétravail sont la plupart du temps signés par des délégués syndicaux. En 2021, c'est le cas de 75 % d'entre eux, une proportion légèrement supérieure à celle caractérisant l'ensemble des accords et avenants tous thèmes confondus (hors épargne salariale: 71 % [2]). La validation par approbation à la majorité des 2/3 des salariés est très peu présente (4 % des accords sur le télétravail, contre 10 % des accords et avenants hors épargne salariale).

Prégnance des entreprises aguerries au dialogue social

Afin d'appréhender plus finement le contexte et la nature des accords conclus sur la période, un échantillon de 151 textes est analysé parmi les 922 accords et avenants portant sur le télétravail, signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021 dans l'application D@ccord NG (encadré).

Au premier semestre 2021, les accords de télétravail sont en grande majorité signés par des entreprises familières de la négociation collective. Trois accords sur quatre proviennent d'entreprises ayant a priori l'habitude de négocier, définie ici par la conclusion de 5 textes ou plus au cours de trois dernières années (graphique 3). Pour plus de la moitié de ces dernières, l'activité conventionnelle a même permis la conclusion de 10 textes ou plus. Seulement 10 entreprises de l'échantillon (soit 7 %), n'avaient déposé aucun texte avant la signature d'un accord sur le télétravail.

Les critères d'éligibilité au télétravail, composante incontournable des accords

Les critères d'éligibilité à l'exercice du télétravail font partie des rubriques systématiquement présentes dans les accords. Ils peuvent être à caractère technique, liés à la nature du poste ou au contrat de travail.

Les conditions techniques ou liées au poste occupé sont similaires d'un accord à l'autre. Il est demandé au salarié de disposer d'un espace calme et isolé sur son lieu de télétravail ; les installations électriques doivent être aux normes et le débit internet suffisant. La compatibilité entre le poste occupé et le télétravail porte essentiellement sur le fait que tout ou partie du travail soit réalisé à partir de supports informatiques et sur la capacité d'autonomie dont dispose le salarié dans la réalisation de ses tâches. Une compatibilité avec le travail en équipe peut également être requise.

Les critères se rapportant aux caractéristiques du contrat de travail varient davantage suivant les accords de télétravail. L'ancienneté dans l'entreprise est un critère récurrent. Elle peut aller de « pas de conditions d'ancienneté » à un minimum de 24 mois. Le seuil est en moyenne de 3 mois. La spécification de la quotité (temps plein ou temps partiel) est souvent abordée, avec certains accords réservant le télétravail aux seuls salariés à temps plein et d'autres l'accordant aussi bien aux temps pleins qu'aux temps partiels. Lorsque le télétravail est accessible aux salariés à temps partiel, il est cependant associé à un minimum de quotité de travail (généralement 80 % ou plus) et à des règles de proratisation du nombre de journées télétravaillables. Des spécifications sur le type de contrat apparaissent également, distinguant durée indéterminée (CDI) et durée déterminée. La plupart des accords rendent le télétravail accessible aux seules personnes en CDI.

Des listes de postes/services éligibles ou non au télétravail peuvent également être établies. Ce type de condition d'éligibilité ne concerne que relativement peu d'accords (29 au sein de l'échantillon de 151).

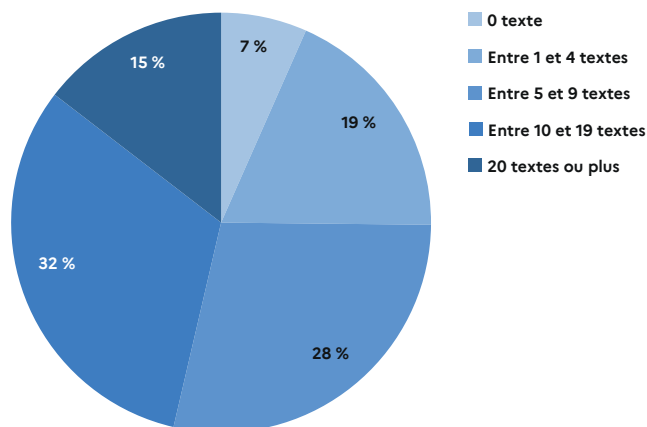
Enfin et encore plus rarement, certains accords contiennent des listes de postes/services éligibles à définir par le manager, ou comportent des dispositions spécifiques à l'intérim, aux contrats d'alternance et aux stages. La plupart du temps, ces derniers sont exclus du champ du télétravail.

Une majorité d'accords à durée d'application déterminée

La durée d'application est une information fréquente, renseignée dans 135 des 151 textes de l'échantillon. 51 % des accords sont à durée déterminée et 38 % à durée indéterminée (tableau 2). Pour les accords à durée d'application déterminée, cette dernière est relativement courte³ : 21 mois en moyenne. Il est possible qu'un accord précise la durée de validité de l'avenant au contrat de travail permettant la mise en place du télétravail ; elle est alors exclusivement de 12 mois.

³ Un accord d'entreprise peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée. Lorsqu'il est à durée déterminée, celle-ci peut aller jusqu'à 5 ans.

GRAPHIQUE 3 | L'activité conventionnelle passée* des entreprises ayant signé un accord de télétravail



*Il s'agit du nombre de textes (accords, avenants, renouvellements d'accord, procès-verbaux de désaccord, textes ratifiés par référendum et décisions unilatérales de l'employeur) déposés par l'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2018 hors accords de télétravail analysés dans cette étude.

Lecture: parmi les 151 accords et avenants de l'échantillon, 10 ont été signés par des entreprises n'ayant déposé aucun texte au cours des trois années antérieures à la signature de l'accord de télétravail.

Source: application D@ccord NG.

La réversibilité individuelle est une clause permettant de mettre fin au télétravail à tout moment à la demande du salarié ou de l'employeur ; elle est évoquée dans 64 % des textes de l'échantillon (tableau 2). La mise en place d'une période d'adaptation au télétravail est également fréquente. Elle permet à chacune des parties de mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance ainsi que de vérifier si le télétravail est compatible avec l'organisation du travail et les compétences techniques du salarié. 82 textes traitent la question du temps d'adaptation, parmi lesquels un seul accord indique qu'il n'y en aura pas. Cette période oscille entre 1 semaine et 6 mois ; elle est dans 64 % des cas de 3 mois.

L'information sur le lieu du télétravail est requise dans près de 70 % des accords et avenants de l'échantillon. Le domicile principal est systématiquement visé et peut être accompagné d'autres possibilités, comme la résidence secondaire ou tout autre lieu autorisé au préalable par le manager. 39 accords et avenants réservent la possibilité de télétravail uniquement au domicile principal. 6 accords se distinguent par leur originalité : l'un en proposant du télétravail depuis l'étranger à hauteur de 30 jours par an, les autres en intégrant les espaces de coworking comme lieux possibles du télétravail.

Deux jours par semaine de télétravail régulier comme formule dominante

Trois formes de télétravail sont traitées dans les accords de télétravail : télétravail régulier, occasionnel et exceptionnel.

Le télétravail régulier est la forme de télétravail la plus fréquemment abordée, dans 71 % des textes (tableau 2). Les modalités concrètes déclinées dans les accords en sont multiples. Le

télétravail régulier peut être défini à la semaine, plus rarement au mois ou à l'année. Les journées de télétravail sont alors fixes (les mêmes jours chaque semaine pendant toute la durée d'application de l'accord) ou flexibles (des jours pouvant être différents d'une semaine à l'autre). Une part importante d'accords combine jours fixes et flexibles avec, par exemple, la mise en place de deux jours de télétravail flexibles par semaine avec l'impossibilité de télétravailler les lundis et vendredis. D'autres accords proposent de combiner jours fixes et flexibles avec, par exemple, un jour fixe par semaine et un volume annuel de 20 jours flexibles par an. Quelle que soit la formule adoptée, il est systématiquement précisé que ces journées devront être définies en accord avec le manager. La question du report sur la semaine ou le mois suivant est abordée dans 75 des 107 accords portant sur le télétravail régulier : 60 précisent toutefois que le report ou le cumul est impossible.

Le nombre de journées maximum télétravaillables par semaine s'étend entre une demi-journée et 5 jours. Les quotas sont le plus souvent définis en jours par semaine ; un seul cas mentionne un volume d'heures de télétravail par semaine. Le télétravail à hauteur de deux jours hebdomadaires maximum domine très nettement et concerne 56 des 107 accords et avenants portant sur le télétravail régulier (graphique 4). 12 émanent du secteur des activités spécialisées, techniques et scientifiques et 11 de l'industrie. Les unités employant moins de 50 salariés optent davantage pour cette formule à 2 jours hebdomadaires : elles représentent 21 % des accords télétravail de ce type, alors qu'elles comptent pour 16 % dans l'ensemble des textes de l'échantillon. Les accords de télétravail à hauteur de 4 jours ou plus par semaine sont signés par des entreprises de plus grande taille : la moitié émane d'unités employant 300 salariés ou plus.

Le télétravail occasionnel : complément ou substitut du télétravail régulier

Le télétravail occasionnel est traité par 55 accords, soit 36 % de l'échantillon (tableau 2). Le volume de journées télétravaillables est alors défini au mois ou à l'année. La combinaison possible entre télétravail régulier et occasionnel est prévue dans plusieurs accords. Parfois, le salarié peut choisir entre télétravail régulier et télétravail occasionnel ; dans d'autres accords, le télétravail occasionnel vient en complément du télétravail régulier. Le télétravail occasionnel peut être aussi ouvert à des salariés exclus du télétravail régulier car ne répondant pas aux critères d'éligibilité exigés.

Il est rare que le télétravail exceptionnel soit la seule forme de télétravail traitée dans un accord. Il est, en revanche, abordé dans près de la moitié des accords de l'échantillon (tableau 2) et fait souvent l'objet d'un court paragraphe dans lequel les circonstances de sa mise en place sont énumérées (épidémie, grève des transports, pic de pollution).

Des divergences dans la prise en charge des frais liés au télétravail

La mise à disposition d'équipements est traitée dans 81 % des textes de l'échantillon. Il s'agit principalement pour ●●●

TABLEAU 2 | Contenu des accords de télétravail

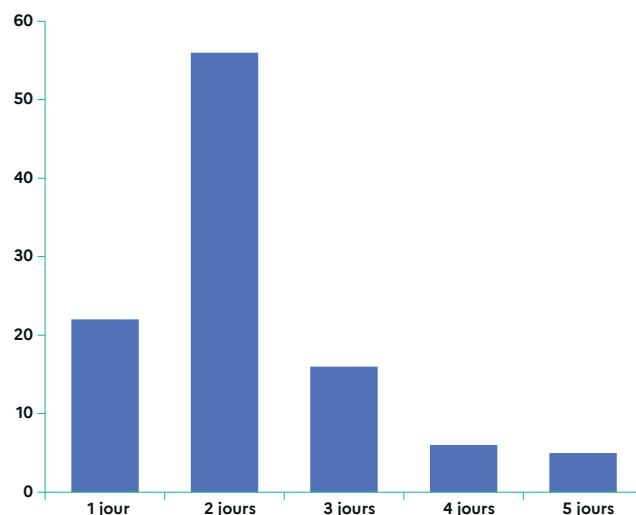
	Nombre	%
Durée d'application		
Déterminée	77	51
Indéterminée	58	38
Non renseigné	16	11
Clause de réversibilité		
Avec	96	64
Sans	55	36
Période d'adaptation		
Pas de période d'adaptation	1	0
Avec une période d'adaptation	81	54
Non renseigné	69	46
Formes de télétravail*		
Régulier	107	71
Occasionnel	55	36
Exceptionnel	74	49

*Un même accord peut traiter de plusieurs formes de télétravail.

Lecture : parmi les 151 accords et avenants de l'échantillon, 77 sont à durée déterminée, soit 51 %.

Source : application D@ccord NG.

GRAPHIQUE 4 | Les accords et avenants de télétravail régulier selon le nombre de jours par semaine



Lecture : 22 textes portent sur un télétravail régulier à hauteur de 1 jour maximum par semaine.

Champ : accords de télétravail définissant le télétravail régulier en jours, pour une durée d'au moins 1 jour.

Source : application D@ccord NG.

les entreprises de fournir un ordinateur portable aux salariés. Toutefois, une vingtaine d'accords étendent la palette des équipements avec, par exemple, un second écran, une souris et un clavier d'ordinateur, tandis que d'autres prévoient la mise à disposition de mobilier de bureau. Les accords abordant l'octroi d'équipements supplémentaires sont en

●●● majorité associés à des formules de télétravail de 3 jours ou plus par semaine.

La prise en charge des frais liés à l'exercice du télétravail est, quant à elle, assez hétérogène. La possibilité de déroger aux stipulations de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020⁴ par accord d'entreprise permet une multiplicité de situations. Un peu moins de la moitié des accords et avenants de l'échantillon (soit 71) prévoient une indemnisation des frais occasionnés par le télétravail. Il s'agit le plus souvent des indemnisations journalières de 2,50 euros ou mensuelles de 10 euros. Les montants peuvent cependant sensiblement varier : la fourchette d'indemnisation mensuelle est comprise entre 8 et 80 euros. Parmi les accords ne prévoyant pas de prise en charge, certains justifient cette position en rappelant que le télétravail est un choix du salarié.

Peu de dispositions significatives relatives à la santé et la sécurité des salariés

Les clauses relatives à la prévention des risques, aux obligations de santé et sécurité vis-à-vis des salariés sont fréquentes dans les accords de télétravail (77 % des textes de l'échantillon). Des rappels systématiques sur le droit à

la déconnexion, ainsi que sur les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail y sont formulés. Toutefois ces rubriques ne comportent que rarement la mise en place de dispositifs de prévention ou de sécurité spécifiques et adaptés à un recours au télétravail accru : seuls deux accords prévoient la visite du lieu de télétravail par le médecin du travail et deux autres la mise en place d'une cellule de soutien spécifique pour lutter contre l'isolement. De telles dispositions seraient pourtant une manière de répondre à la dégradation constatée des conditions de travail et de l'état de santé des télétravailleurs [3].

L'accompagnement voire la formation à l'exercice du télétravail sont évoqués dans 43 % des textes de l'échantillon. Certains accords ciblent uniquement les salariés et d'autres proposent des formations différenciées, destinées aux salariés ou aux managers. Ces actions qualifiées de formations peuvent aller de la simple mise à disposition de documents à l'organisation de séminaires et sessions de formation en bonne et due forme.

Le suivi de la pratique du télétravail est traité dans 59 % des accords et avenants de l'échantillon. Il s'agit le plus souvent d'une évaluation au cours de l'entretien annuel. Des points de suivi plus réguliers sont évoqués dans 14 accords et la mise en place d'une commission de suivi est prévue dans 15 accords. ●

⁴Articles L2252-1 et L2253-3 du Code du travail.

ENCADRÉ • Un échantillon représentatif des accords de télétravail

L'application D@ccord NG recense les textes signés par les entreprises et déposés auprès des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS en métropole, DEETS en outre-mer). 922 accords et avenants thématiques télétravail sont signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021 à la date de réalisation de l'étude. Un échantillon représentatif, possédant les caractéristiques majeures de la population de référence (tableau A), est tiré aléatoirement, puis analysé.

L'extraction des textes portant sur le télétravail à partir de l'application D@ccord NG a été réalisée en juillet 2021. Elle en comptait alors 922, ce qui s'avère, avec davantage de recul temporel, en deçà du nombre d'accords relatifs à cette thématique recensés via la base statistique (1 825, graphique 1).

Les avenants sont inclus dans le champ car ils peuvent apporter des modifications multiples et parfois majeures à l'accord initial.

TABLEAU A | Caractéristiques principales de l'échantillon

	Extraction totale		Échantillon	
	Nombre	%	Nombre	%
Accords	774	84	126	83
Avenants	148	16	25	17
Total	922	100	151	100
Type de signataire				
Délégué syndical	758	82	129	85
Elu ou salarié mandaté	65	7	7	5
Elu non mandaté	68	7	12	8
Salariés à la majorité des 2/3	31	3	3	2
Type d'unité signataire				
Etablissement	120	13	20	13
Entreprise	681	74	116	77
Unité économique et sociale	90	10	12	8
Groupe	31	3	3	2
Taille de l'unité signataire				
Moins de 50 salariés	139	15	24	16
Entre 50 et 299 salariés	340	37	53	35
300 salariés ou plus	299	32	50	33
Non renseigné	144	16	24	16
Secteur d'activité				
Industrie	245	27	34	22
Construction	26	3	4	3
Commerce	93	10	16	11
Transports et entreposage	32	3	4	3
Hébergement et restauration	8	1	0	0
Information et communication	51	5	8	5
Activités financières et d'assurance	80	9	16	11
Activités immobilières	40	4	7	5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	127	14	26	17
Activités de services administratifs et de soutien	44	5	6	4
Administration publique, enseignement, santé et action sociale	139	15	25	16
Arts, spectacles et activités récréatives	8	1	3	2
Non renseigné	29	3	2	1

Lecture : l'extraction totale comprend 774 accords initiaux, ce qui représente 84 % de l'ensemble des textes de l'extraction. L'échantillon est composé de 126 accords initiaux, ce qui représente 83 % de l'ensemble des textes de l'échantillon.

Source : application D@ccord NG.

Mathilde Pesenti (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Dares, [Résultats des enquêtes mensuelles Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 \(Acemo flash\)](#).
- [2] Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion (DGT, Dares) (2022), [Bilan de la négociation collective en 2021](#), *Bilan et rapports*, septembre.
- [3] Erb L., Inan C., Beatriz M., Bègue M., Coutrot T., Thi-Phuong-Thuy D., Duval M., Mauroux A., Rosankis E., (2022), « [Télétravail durant la crise : quelles pratiques en janvier 2021, quels impacts sur le travail et sur la santé ?](#) », *Dares Analyses* n° 09, février.

Dares

• **Déchiffrer** le monde du travail
pour **éclairer** le débat public

Retrouvez nos études et statistiques



dares.travail-emploi.gouv.fr



dares.communication@travail.gouv.fr



twitter.com/dares_travail



linkedin.com/company/dares-ministère-du-travail

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page et impression
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Dépôt légal
à parution

Numéro de commission paritaire
3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande
dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

**RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.**

STATISTIQUE
PUBLIQUE