



Comment les entreprises recourent-elles à l'activité partielle de longue durée ?

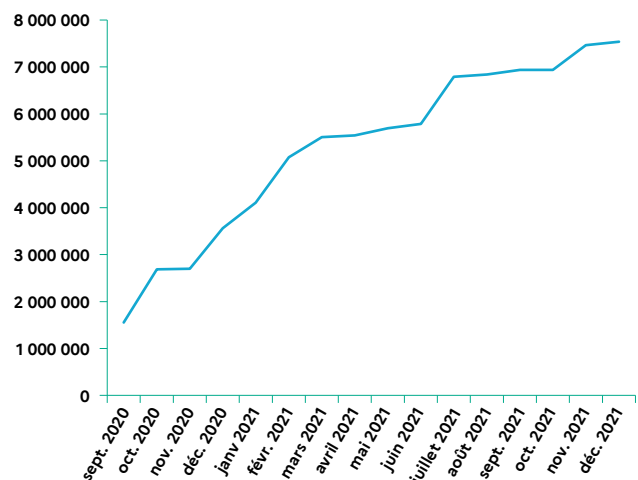
L'activité partielle de longue durée (APLD) est mise en place en juillet 2020, avec un taux de prise en charge comparable à celui de l'activité partielle de droit commun. Le nombre de salariés concernés augmente progressivement jusqu'en avril 2021, où il atteint 271 000, mais représente alors une part marginale de l'activité partielle (10%). À l'été 2021, avec la levée des contraintes sanitaires et la baisse de la prise en charge de l'activité partielle de droit commun, le recours global à l'activité partielle baisse plus rapidement que le recours à l'APLD. La part de l'APLD augmente fortement et représente 59% des salariés en activité partielle en décembre 2021.

Le recours d'une entreprise à l'APLD est conditionné à la signature d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise. Les plus grandes entreprises recourent essentiellement à l'APLD via un accord d'entreprise (pour 90 % de leurs salariés en décembre 2021), qu'elles soient couvertes ou non par un accord de branche. À l'inverse, les plus petites entreprises mobilisent majoritairement les accords de branche (67 % de leurs salariés en APLD fin 2021).

Le déploiement des accords de branche au cours de l'année 2021 facilite le recours à l'APLD des plus petites entreprises, notamment dans l'hébergement-restauration. Cependant, le recours à l'activité partielle de droit commun demeure majoritaire dans ces entreprises, qu'elles soient ou non couvertes par un accord de branche. Les plus petites entreprises des secteurs non couverts par un accord de branche recourent particulièrement peu à l'APLD : cette dernière concerne 11 % de leurs salariés placés en activité partielle.

Le dispositif d'activité partielle permet aux établissements confrontés à des difficultés temporaires de diminuer ou suspendre leur activité, tout en assurant aux salariés une indemnisation pour leur perte de salaire. L'activité partielle de longue durée (APLD), introduite en juillet 2020 en plus du dispositif de droit commun, est une mesure du plan France Relance. Elle permet aux entreprises confrontées à une réduction durable d'activité de diminuer l'horaire de travail de leurs salariés en contrepartie d'engagements de maintien dans l'emploi. Son recours est conditionné à la signature d'un accord d'entreprise ou bien d'un accord de branche résultant des négociations menées avec les partenaires sociaux respectivement au sein de l'entreprise ou de la branche (encadré).

GRAPHIQUE 1 | Nombre de salariés couverts par un accord de branche sur l'activité partielle de longue durée (APLD), entre septembre 2020 et décembre 2021

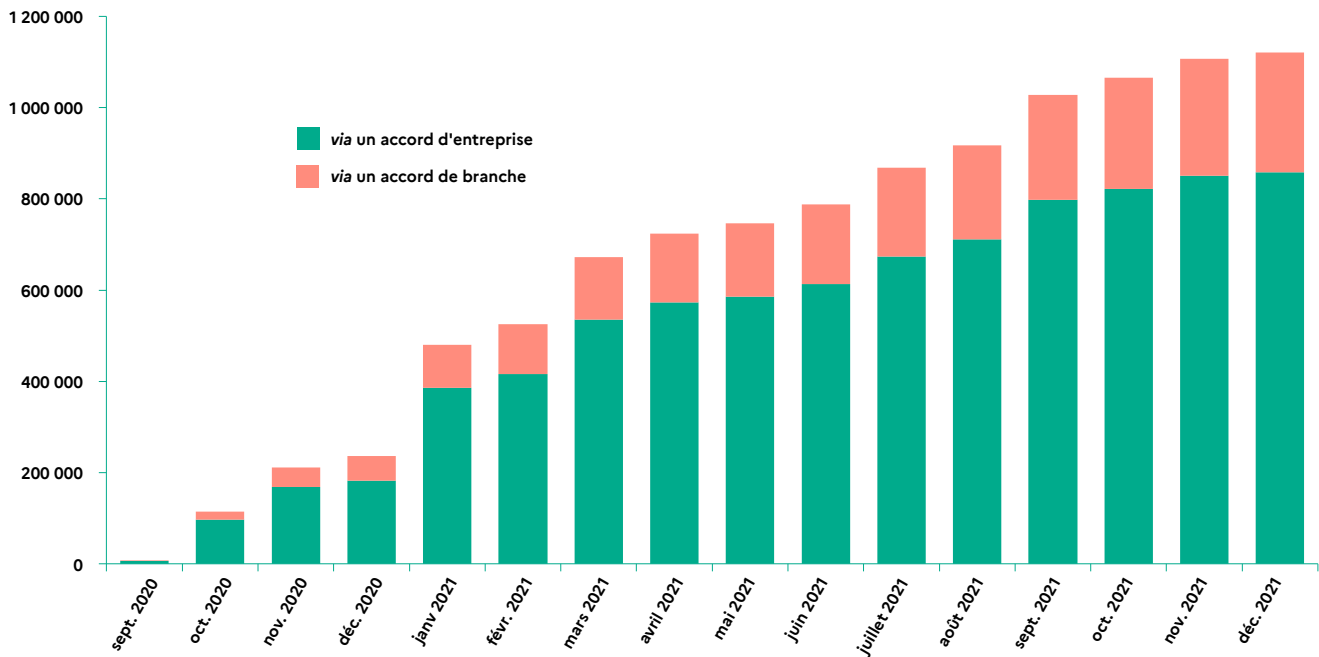


Lecture: en décembre 2021, 7,5 millions de salariés travaillent dans une branche où un accord relatif à l'APLD est signé.

Champ: France, salariés du secteur privé.

Source: DGEFP - DARES.

GRAPHIQUE 2 | Nombre de salariés couverts par une demande d'autorisation préalable d'APLD, entre septembre 2020 et décembre 2021



Lecture : En décembre 2021, 1,1 million de salariés sont couverts par une demande d'autorisation préalable d'APLD, dont 263 000 en mobilisant un accord de branche.

Champ : France, salariés du secteur privé.

Source : SI-APART.

Alors que l'activité partielle de droit commun est fortement mobilisée dans les premiers mois de la crise sanitaire dans tous les secteurs et pour les entreprises de toutes tailles [1], dans quelle mesure le recours à l'APLD peut différer, quant à lui, selon les caractéristiques des entreprises ? Quel rôle jouent les canaux de recours à l'APLD (accords de branche versus d'entreprise) dans la dynamique de mobilisation du dispositif au cours de l'année 2021 ?

Fin 2021, 700 000 entreprises employant 7,5 millions de salariés couvertes par un accord de branche sur l'APLD

Le déploiement du recours à l'APLD en 2020 et 2021 est très lié à la signature d'accords par les branches professionnelles. Parmi les grands accords de branche signés en 2020, celui de la métallurgie conclu en août couvre 1,5 million de salariés, celui des bureaux d'études techniques et sociétés de conseils d'octobre couvre plus d'un million de salariés et celui des transports routiers de décembre, 800 000 salariés. Début 2021, 19 accords sont conclus, couvrant potentiellement jusqu'à 251 000 [4] entreprises et 4,1 millions de salariés (graphique 1).

La signature des accords s'accélère ensuite au cours de l'année 2021 : la branche des hôtels, cafés et restaurants (650 000 salariés) signe notamment son accord à l'été. Cependant, dans d'autres secteurs tels que celui des travaux publics, la négociation d'un accord de branche entre les syndicats et les organisations patronales échoue. Fin 2021, 70 accords couvrant 695 000 entreprises et potentiellement jusqu'à 7,5 millions de salariés sont signés.

Fin 2021, au moins une demande d'autorisation d'APLD pour 9 500 entreprises couvrant jusqu'à 1,1 million de salariés

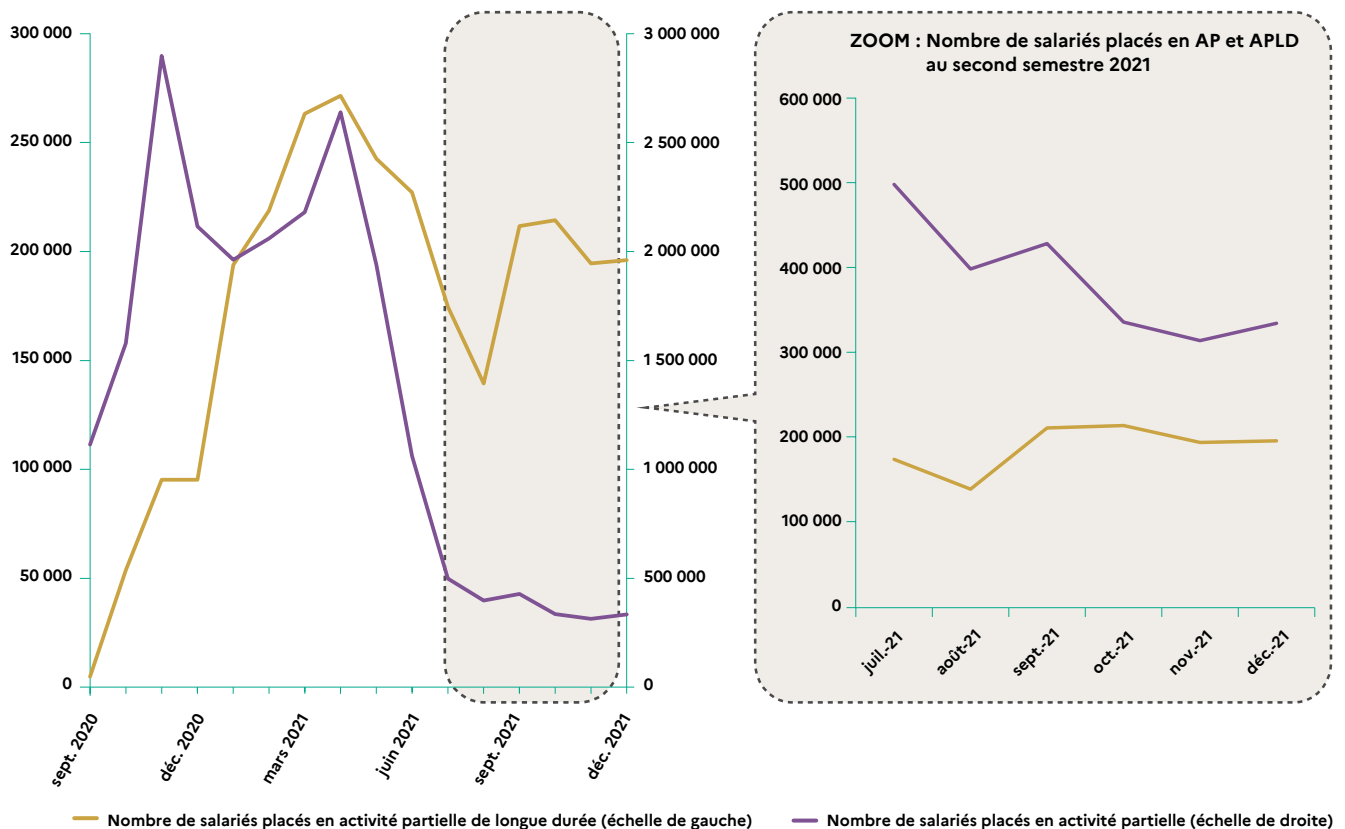
Avant de recourir à l'APLD, l'entreprise doit effectuer une demande d'autorisation préalable (DAP) ; l'autorisation accordée est alors applicable pour 6 mois renouvelables (encadré). Fin 2021, 1,1 million de salariés sont couverts par une demande d'autorisation préalable (graphique 2), un nombre en hausse de 134 % par rapport à janvier 2021. En particulier, sous l'effet de la signature progressive des accords de branche en 2021, le nombre de salariés couverts augmente plus rapidement pour les accords de branche (+179 %) que pour les accords d'entreprise (+122 %).

En 2021, un recours effectif à l'APLD au plus haut lors du confinement d'avril

Le dispositif d'APLD connaît une montée en charge progressive jusqu'en avril 2021 : 271 000 salariés en sont alors bénéficiaires, un niveau inégalé sur la période août 2020-décembre 2021 (graphique 3). Durant les mois suivants de 2021, ce nombre tend globalement à diminuer, tandis que l'activité partielle de droit commun chute, sous l'effet de l'allègement des restrictions sanitaires. Il en résulte que l'APLD représente 59 % des salariés en activité partielle fin 2021, contre 10 % en janvier 2021.

Ces évolutions interviennent dans un contexte où, jusqu'à l'été 2021, le taux de prise en charge par les pouvoirs publics des indemnités versées au salarié en cas de

GRAPHIQUE 3 | Nombre de salariés placés en activité partielle et en APLD, entre septembre 2020 et décembre 2021



Lecture : En décembre 2021, 334 900 salariés sont placés en activité partielle (échelle de droite), dont 196 100 en activité partielle de longue durée (échelle de gauche).

Champ : France, salariés du secteur privé.

Source : SI-APART.

recours à l'APLD est identique à celui prévalant dans le cadre de l'activité partielle de droit commun (encadré), mais suppose des engagements supplémentaires (négociation d'accords, maintien dans l'emploi) : ceci peut inciter les entreprises à continuer à recourir à l'activité partielle de droit commun. Par ailleurs, durant cette période, le recours à l'activité partielle de droit commun répond encore très majoritairement à des contraintes sanitaires (donc temporaires) : en mars 2021, près de la moitié des entreprises y recourant estiment qu'elles n'en auront plus besoin dans les mois suivants [3].

Dans les plus grandes entreprises, un recours à l'APLD en 2021 essentiellement via les accords d'entreprise

Les entreprises de plus de 500 salariés optent massivement pour l'APLD quand elles recourent à l'activité partielle : 82 % de leurs salariés placés en activité partielle le sont au titre de l'APLD en décembre 2021 (tableau 1). Elles font plutôt appel à la négociation interne pour y recourir. Même lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche, 84 % de leurs salariés placés en APLD le sont via un accord d'entreprise. Cette prépondérance des accords d'entreprise se retrouve dans tous les secteurs d'activité : dans ces grandes structures, la part de salariés placés en APLD par ce biais atteint 90 % fin

TABLEAU 1 | Parts de salariés placés en activité partielle de droit commun et en APLD en décembre 2021, selon la taille de l'entreprise, la couverture par un accord de branche et le type d'accord mobilisé

		En %		
	Total	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises de 50 à 499 salariés	Entreprises de 500 salariés et plus
Recours à l'activité partielle de droit commun	41	81	33	18
Recours à l'APLD	59	19	67	82
Recours à l'APLD et non couvert par un accord de branche	32	22	23	38
Recours à l'APLD et couvert par un accord de branche:	68	78	77	62
<i>dont recours à l'APLD via un accord d'entreprise (bien que couvert par un accord de branche)</i>	65	15	51	84
<i>dont recours à l'APLD via un accord de branche</i>	35	85	49	16

Lecture : En décembre 2021, lorsque les entreprises recourent à l'activité partielle, 59% de leurs salariés sont en APLD ; 84% des salariés placés en APLD par les entreprises de 500 salariés ou plus couvertes par un accord de branche le sont via un accord d'entreprise.

Champ : France, salariés du secteur privé.

Source : SI-APART.

TABLEAU 2 | Répartition des salariés placés en APLD par les entreprises de plus de 500 salariés couvertes par un accord de branche en décembre 2021, selon le type d'accord mobilisé

Secteur	En %	
	Accord collectif	Accord de branche
Agriculture	-	-
Commerce	83	17
Construction	*	*
Hébergement-restauration	91	9
Industrie	86	14
Services non marchands	*	*
Services principalement marchands	80	20
Transport et entreposage	69	31
Ensemble	84	16

* secret statistique: nombre d'entreprises insuffisant

Lecture: En décembre 2021, 91% des salariés placés en APLD par les entreprises de plus de 500 salariés du secteur de l'hébergement-restauration le sont via un accord d'entreprise (alors qu'elles sont couvertes par un accord de branche).

Champ: France, salariés des entreprises du secteur privé de plus de 500 salariés couvertes par un accord de branche APLD.

Source: SI-APART

2021, et varie entre 69% dans les transports et 91% dans l'hébergement-restauration (tableau 2).

À l'inverse, les entreprises de moins de 50 salariés recourent moins souvent à l'APLD. Lorsqu'elles sollicitent le dispositif et qu'elles sont couvertes par un accord de branche, c'est majoritairement via cet accord qu'elles y recourent. Ainsi, fin 2021, parmi les salariés placés en APLD au sein des plus petites entreprises couvertes par un accord de branche, 85% bénéficient du dispositif par ce biais (tableau 1).

Un recours à l'activité partielle de droit commun encore majoritaire dans les petites entreprises en 2021

Les plus petites entreprises recourent encore majoritairement à l'activité partielle de droit commun fin 2021: au mois de décembre, seulement 19% des salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont en APLD (tableau 1). Même lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche, les plus petites entreprises recourent davantage à l'activité partielle de droit commun qu'à l'APLD: parmi les entreprises de moins de 50 salariés couvertes par un accord de branche, l'APLD représente seulement un quart des salariés en activité partielle fin 2021 ([tableau complémentaire 1 en ligne](#)).

Pour les entreprises non couvertes par un accord de branche qui souhaiteraient mobiliser le dispositif d'APLD, la conclusion d'un accord d'entreprise, sans doute plus complexe à mettre en place pour ces petites entreprises, est nécessaire. Le recours à l'APLD des entreprises de moins de 50 salariés est ainsi encore plus limité parmi les entreprises non couvertes par un accord de branche, où

TABLEAU 3 | Dans les entreprises de moins de 50 salariés, taux de couverture par un accord de branche des salariés placés en activité partielle et part de l'APLD dans l'activité partielle, en décembre 2021

Secteur	En %	
	Taux de couverture des salariés placés en AP	Part de l'APLD dans l'AP
Agriculture	1	7
Commerce	48	18
Construction	3	3
Hébergement-restauration	73	12
Industrie	70	36
Services non marchands	18	5
Services principalement marchands	62	24
Transport et entreposage	72	23
Ensemble	61	19

Lecture: En décembre 2021, 73% des salariés des entreprises de moins de 50 salariés du secteur de l'hébergement-restauration en activité partielle sont couverts par un accord de branche; 12% d'entre eux sont APLD.

Champ: France, salariés du secteur privé des entreprises de moins de 50 salariés recourant à l'activité partielle en décembre 2021.

Source: SI-APART

seuls 11% des salariés en activité partielle en 2021 y sont au titre de l'APLD ([tableau complémentaire 1 en ligne](#)).

Ainsi par exemple, les entreprises du secteur de la construction sont rarement couvertes par un accord de branche. Il en découle que les entreprises de moins de 50 salariés de ce secteur qui placent des salariés en activité partielle mobilisent essentiellement l'activité partielle de droit commun: l'APLD ne représente que 3% de leurs salariés en activité partielle fin 2021 (tableau 3).

À l'inverse, dans l'industrie, 70% des salariés en activité partielle dans les entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par un accord de branche et l'APLD représente 36% des salariés de ces entreprises en activité partielle fin 2021 (tableau 3). Ce recours à l'APLD dans les plus petites entreprises industrielles peut sembler en retrait par rapport à la large couverture du secteur par des accords de branche, mais il apparaît bien plus élevé que dans les secteurs peu couverts par des accords de branche, tels que la construction ou les services principalement non marchands (action sociale, services sportifs et récréatifs, activités artistiques...).

Un recours à l'APLD des plus petites entreprises facilité par les accords de branche

Parmi les salariés des entreprises entrant dans le dispositif d'APLD au dernier trimestre 2021, 51% le sont grâce à un accord de branche, contre 20% au premier trimestre 2021 ([tableau complémentaire 2 en ligne](#)). Même si le recours à l'activité partielle de droit commun reste majoritaire, la mise en place des accords de branche permet aux entreprises

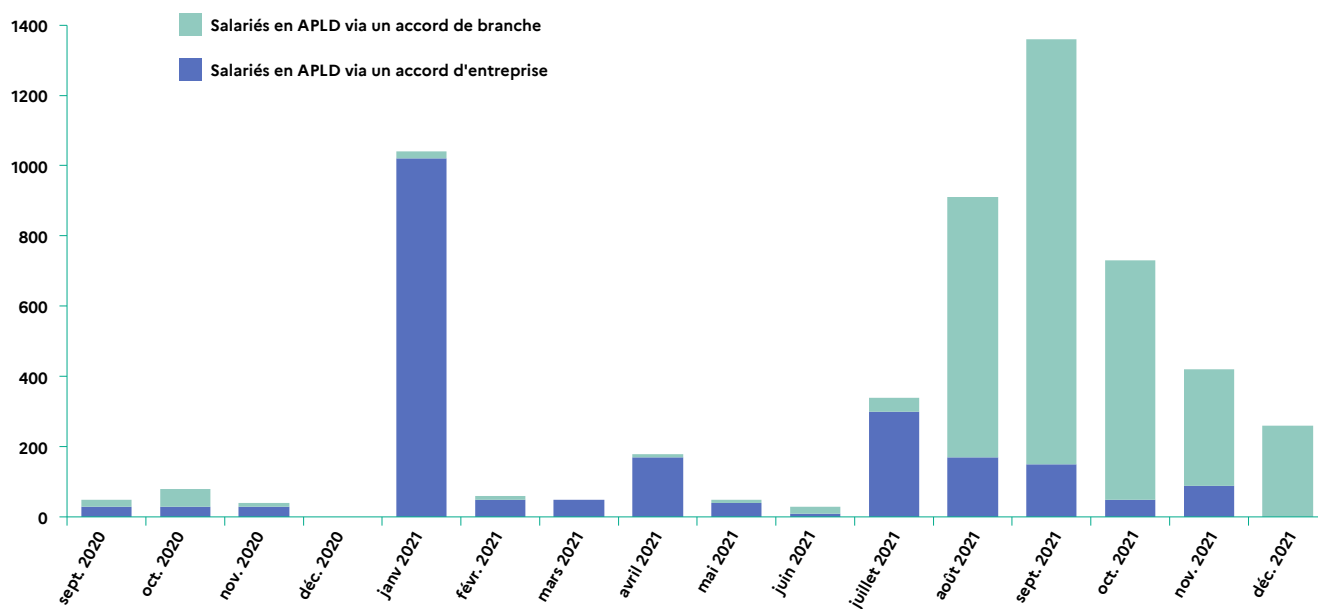
de moins de 50 salariés d'accéder au dispositif d'APLD ; elles sont près de 4 800 à le mobiliser en décembre 2021, contre moins de 2 400 en janvier 2021 ([tableau complémentaire 3 en ligne](#)).

Les plus petites entreprises qui mobilisent pour la première fois le dispositif d'APLD au second semestre 2021 le font majoritairement grâce à leur accord de branche : 77 % de

leurs salariés en APLD le sont par ce biais. Parmi les 23 % restants qui entrent en APLD via un accord d'entreprise, la moitié ne sont pas couverts par un accord de branche.

Ainsi par exemple, suite à l'accord sur l'APLD de la branche des hôtels, cafés et restaurants de juillet 2021, le nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés du secteur de l'hébergement-restauration entrant en APLD augmente

GRAPHIQUE 4 | Nombre de salariés placés en APLD pour la première fois par les entreprises de moins de 50 salariés du secteur de l'hébergement-restauration par type d'accord, entre septembre 2020 et décembre 2021

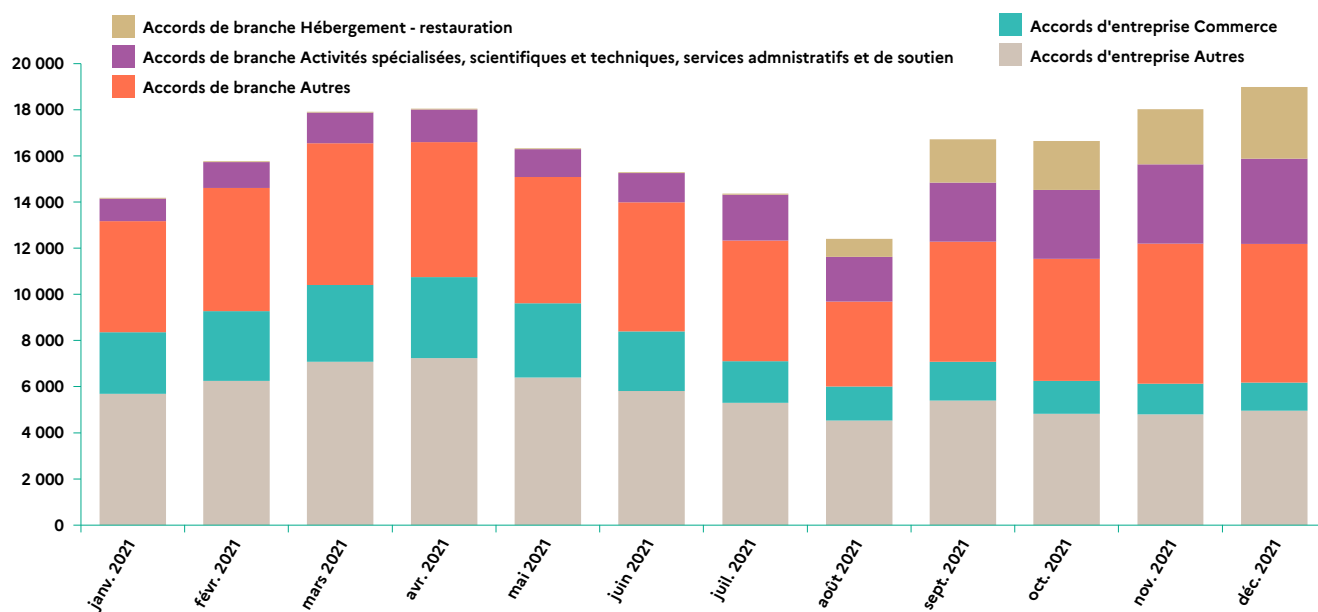


Lecture: En août 2021, 910 salariés des entreprises de moins de 50 salariés du secteur de l'hébergement-restauration sont placés en APLD pour la première fois; 740 d'entre eux le sont via leur accord de branche.

Champ: France, salariés des entreprises de moins de 50 salariés du secteur privé de l'hébergement-restauration

Source: SI-APART.

GRAPHIQUE 5 | Nombre mensuel de salariés placés en activité partielle de longue durée par les entreprises de moins de 50 salariés par secteur et motif de recours, en 2021

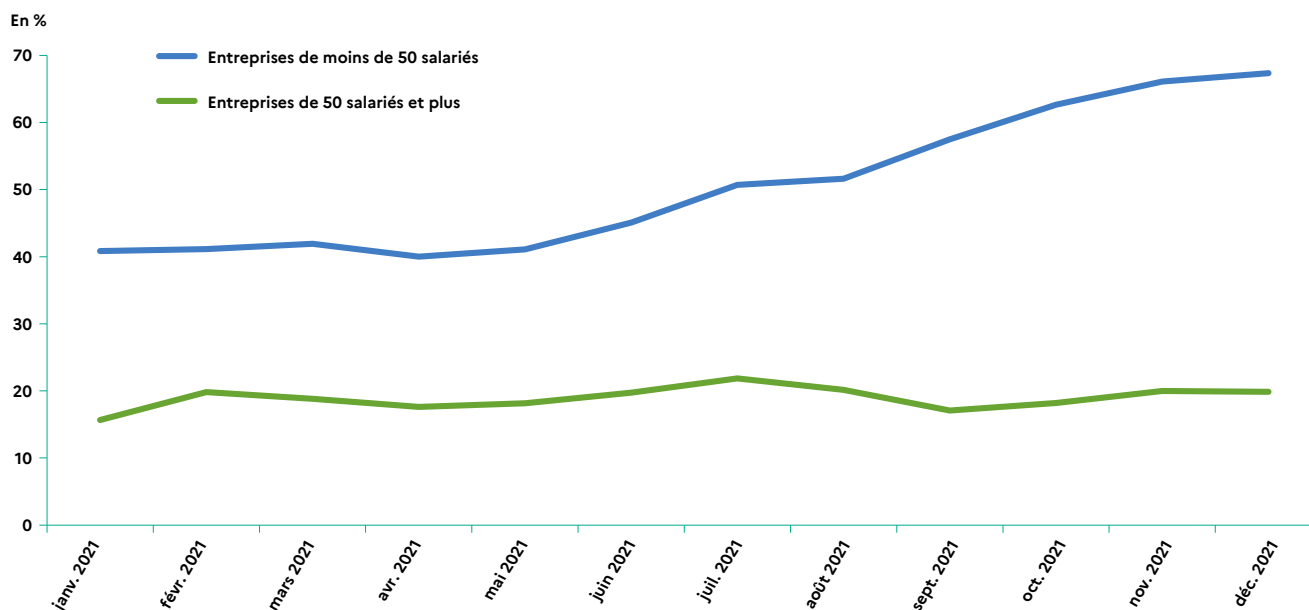


Lecture: En décembre 2021, 3110 salariés des entreprises de moins de 50 salariés du secteur de l'hébergement-restauration sont placés en activité partielle de longue durée via un accord de branche.

Champ: France, salariés du secteur privé.

Source: SI-APART.

GRAPHIQUE 6 | Part mensuelle des salariés placés en activité partielle de longue durée via un accord de branche en fonction de la taille de l'entreprise, en 2021



Lecture : En janvier 2021, 41% des salariés placés en activité partielle de longue durée par des entreprises de moins de 50 salariés le sont via un accord de branche. Champ : France, salariés du secteur privé des entreprises recourant à l'activité partielle.

Source : SI-APART.

nettement. Ces entreprises mobilisent essentiellement leur accord de branche : dès le mois d'août 2021, 81 % des salariés de ce secteur entrant en APLD bénéficient du dispositif par ce biais (graphique 4).

La mobilisation des accords de branche dans l'hébergement-restauration, mais aussi dans les services administratifs, activités scientifiques et techniques¹, contribue à accroître le recours à l'APLD dans les plus petites entreprises

courant 2021 : en fin d'année, les structures de moins de 50 salariés placent 19 000 de leurs salariés en APLD, contre 14 000 en janvier (graphique 5). C'est ainsi que, fin 2021, 67 % des salariés de ces entreprises placés en APLD le sont par l'intermédiaire d'un accord de branche, contre seulement 41 % au début de l'année 2021 ; à l'inverse, dans les entreprises de taille supérieure, le recours aux accords de branche reste limité et évolue peu sur la période (graphique 6). ●

Gaëtan Guillermin (Dares)

¹ Activités juridiques, comptables, contrôle technique automobile, etc.

Pour en savoir plus

[1] Unédic (2022), « [Activité partielle : état des lieux et perspectives](#) », février.

[2] Baron A., Monin R. (2023), « [Le recours à l'activité partielle pendant la crise sanitaire : le rôle du reste à charge](#) », *Dares Analyses* n° 6, février.

[3] Dares (2021), « [Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en mars 2021](#) », avril.

[4] Dares (2023), « [Les portraits statistiques de branches professionnelles](#) », novembre.

ENCADRÉ • Les modalités de recours à l'activité partielle de longue durée (APLD)

L'accès à l'activité partielle de longue durée (APLD) est conditionné à la signature d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe résultant des négociations menées entre les partenaires sociaux au sein de la structure, ou bien d'un accord de branche. Dans ce dernier cas, l'employeur élabore un document unilatéral conforme aux stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'une entreprise est couverte par un accord de branche, celle-ci décide du mode de recours à l'APLD. Elle peut se référer à son accord de branche (document unilatéral) ou bien décider de mener une négociation interne avec les partenaires sociaux (accord d'entreprise). A l'inverse, lorsque qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord de branche, celle-ci recourt à l'APLD uniquement via un accord d'entreprise.

Suite à la survenance de la guerre en Ukraine, ce dispositif peut désormais être mobilisé dans la limite de 36 mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs (contre 24 mois sur une période de 36 mois avant avril 2022). Par ailleurs, la date butoir de transmission des accords et documents unilatéraux à l'autorité administrative pour validation/homologation est décalée du 30 juin 2022 au 31 décembre 2022. Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'accès à l'APLD n'est plus possible pour les entreprises qui y recourent pour la première fois.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal. Les salariés ayant une perte de salaire en raison de la réduction de leur temps de travail sont indemnisés par l'employeur. Fin 2021, le taux horaire réglementaire de l'indemnité versée au salarié correspond à 60 % de sa rémunération brute

pour l'activité partielle de droit commun et 70 % pour l'APLD, dans la limite de 4,5 Smic (contre 70 % dans les deux cas début 2021). En contrepartie, l'employeur perçoit une allocation compensatoire cofinancée par l'État et l'Unédic. Cette prise en charge des indemnités versées par l'employeur est identique pour l'APLD et l'activité partielle de droit commun¹ jusqu'à l'été 2021 (tableau A). Depuis lors, le taux de prise en charge est supérieur pour l'APLD.

Lorsqu'une entreprise place ses salariés en activité partielle, elle dépose préalablement une demande d'autorisation préalable (DAP), précisant le motif de recours à l'activité partielle, le nombre de salariés potentiellement concernés et la durée pour laquelle elle sollicite cette autorisation. Cette demande est applicable pour 6 mois renouvelables. Lorsque le motif de recours est l'APLD, elle précise le canal mobilisé pour y recourir (accord d'entreprise ou document unilatéral déclinant un accord de branche) et joint le document associé à sa demande. Pour être indemnisée, elle doit compléter pour chaque mois couvert par une DAP une demande d'indemnisation (DI), précisant quels salariés sont effectivement placés en activité partielle, leur salaire horaire et le nombre d'heures concerné. Ces informations collectées par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) et l'Agence de services et de paiement (ASP) sont remontées dans un système d'information (SI APART). Ce dernier est mobilisé dans cette étude pour disposer des DAP, ainsi que des DI validées. De leur côté, les accords de branche sont recensés par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et comptabilisés à leur date d'arrêté d'extension. L'ensemble des données présentées ici sont susceptibles d'être révisées.

TABLEAU A | Taux de prise en charge de l'indemnité versée au salarié par l'employeur et de l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur (en part de la rémunération antérieure du salarié placé en activité partielle) depuis janvier 2021

	Activité partielle de:	De jan-21 à							De sept-21 à mars-22	Depuis avr-22
		mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21			
Indemnité du salarié	Etablissements recevant du public fermés administrativement ou établissements très affectés*	Droit commun	70%							60%
		Longue durée	70%							70%
	Secteurs prioritaires (S1 et S1bis)**	Droit commun	70%				60%			
		Longue durée	70%				70%			
	Secteurs de droit commun	Droit commun	70%		60%					
		Longue durée	70%		70%					
Allocation de l'employeur	Etablissements recevant du public fermés administrativement ou établissements très affectés*	Droit commun								36%
		Longue durée								60%
	Secteurs prioritaires (S1 et S1bis)**	Droit commun	70%		60%	52%	36%			
		Longue durée	70%		60%					
	Secteurs de droit commun	Droit commun	60%	52%	36%					
		Longue durée	60%							

* Entreprises fermées administrativement ou situées dans un territoire soumis à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes et subissant une baisse d'au moins 60% de chiffre d'affaires (à partir du 1^{er} janvier 2021), et les entreprises dans des secteurs protégés par décret subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80% (entre le 1^{er} mars 2021 et le 30 novembre 2021) ou une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65% (à partir du 1^{er} décembre 2021). Les établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski (jusqu'en septembre 2021) ainsi que les employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables) sont inclus dans cette catégorie. Il convient de noter que les taux majorés à 70% continuent à s'appliquer en activité partielle de droit commun comme en APDL jusqu'au 31 juillet 2022 pour la garde d'enfants et jusqu'au 31 janvier 2023 pour les personnes vulnérables.

** Les entreprises du secteur S1 correspondent aux secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel: ils sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la crise sanitaire, en raison notamment de la dépendance de leur activité à l'accueil du public. Les entreprises du secteur S1bis correspondent aux secteurs dont l'activité dépend directement, en amont ou en aval, de celles du secteur 1 et qui subissent une très forte baisse de leur chiffre d'affaires. Les secteurs S1 et S1bis sont déterminés par décret. Lecture: en juin 2021, l'allocation d'activité partielle perçue par les employeurs des secteurs de droit commun représente 52% de la rémunération antérieure du salarié placé en activité partielle de droit commun (dans la limite de 4,5 Smic).

¹ Voir le [tableau des taux d'activité partielle de droit commun](#).

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

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
de la Santé et des Solidarités

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

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

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. 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