

E

évaluation du dispositif des contrats aidés du Plan de Cohésion Sociale

Les conditions d'insertion à 6 mois

L'insertion professionnelle des anciens bénéficiaires du Plan de Cohésion Sociale (PCS) est globalement plus favorable aux personnes ayant souscrit à un contrat initiative emploi (CIE), contrat du secteur marchand, qu'à celles ayant souscrit à un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

Le contrat d'avenir (CAV), autre contrat relevant du secteur non marchand, constitue une passerelle de retour à l'emploi pour un nombre non négligeable de personnes bénéficiaires des minima sociaux. Près de 35% des salariés en CAV, sortis en 2006, se trouvent en emploi 6 mois après avoir quitté leur contrat.

Pour les CIE comme pour les CAE, la Côte d'Or se distingue par un taux d'insertion en emploi supérieur à celui des autres départements.

L'analyse de la situation des salariés sortis de contrats relevant du Plan de Cohésion Sociale en 2006 souligne un taux d'insertion dans le secteur marchand supérieur à celui du non marchand. En effet, 58% des salariés sortis en 2006 d'un Contrat Initiative-Emploi sont en emploi six mois après leur sortie du contrat contre 41% pour les bénéficiaires de Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi. Les anciens salariés en Contrat d'Avenir, autre contrat aidé du secteur non marchand, sont près de 35% à être en emploi six mois après leur sortie de contrat. L'observation faite sur les emplois durables (voir définition en annexe) souligne encore davantage les divergences entre

les trois types de contrats. Près de 45% des individus ayant bénéficié d'un CIE disposent à 6 mois d'un emploi durable contre 22% pour les bénéficiaires d'un CAE et seulement 15% pour ceux ayant souscrit à un CAV. Le CIE constitue donc une meilleure passerelle d'accès à l'emploi (et plus encore à l'emploi durable), que les CAE et CAV.

Alors que près de six anciens bénéficiaires de CIE sur dix sont en emploi après leur sortie de contrat, ils sont 36,2% à se trouver en situation de chômage (31,7% au niveau national), 3,2% à être en inactivité et 2,1% à suivre une formation.

**Taux d'insertion dans l'emploi à 6 mois
des salariés en contrats d'aide à l'emploi du Plan de cohésion sociale**

	% d'individus				
	en emploi	en emploi durable	au chômage	en inactivité	en formation
CIE	58,5	44,6	36,2	3,2	2,1
CAV	34,6	15,2	54,4	6,9	4,1
CAE	41,1	22,1	45,5	4,8	8,5

Source : Cnasea ; Traitement : DRTEFP Bourgogne

Dans le secteur marchand, une fin de contrat prématurée renforce les difficultés d'insertion

La sortie du contrat avant le terme prévu de l'aide de l'Etat concerne 61,3% des bénéficiaires de CIE. L'insertion dans l'emploi des bénéficiaires est très contrastée selon la sortie précoce ou non de l'individu. Seul 50,8% des salariés sortis précocement du CIE dispose d'un emploi 6 mois après la sortie du contrat (dont 64,7% en emploi durable) contre 70,8% (dont 89,1% en emploi durable) pour ceux qui sont effectivement sortis à la date prévue.

Parmi les individus restés jusqu'au terme de leur contrat et ayant un emploi, ils sont près de 84% à exercer leur activité chez le même employeur.

Parmi les sortants qui occupent un emploi six mois après leur sortie du dispositif, plus de sept sur dix (précisément 73%) sont employés dans une entreprise et trois sur dix sont salariés principalement au sein d'une collectivité territoriale, d'un établissement public ou d'une association.

Près des deux tiers d'entre eux ont signé un contrat à durée indéterminée.

Un taux d'insertion plus élevé en Côte d'Or

L'analyse par département met en exergue des taux d'insertion pour les sortants de CIE plus élevés en Côte d'Or et dans l'Yonne (respectivement 61,1% et 59,8% d'individus en emploi) que dans la Nièvre et surtout qu'en Saône et Loire (respectivement 58,4% et 55,4%). Parallèlement, la part des individus se trouvant en situation de recherche d'emploi, six mois après leur sortie de contrat, est nettement plus élevée en Saône-et-Loire (42%) qu'en Côte d'Or (36,5%), dans l'Yonne (32%) et dans la Nièvre (29,4%). Enfin, la Nièvre et l'Yonne se caractérisent par des taux d'inactivité (respectivement 8,4% et 5,5%) nettement supérieurs à ceux de Saône-et-Loire et de Côte d'Or (respectivement 1% et 1,2%).

D'avantage d'anciens bénéficiaires de contrats se trouvent en formation dans la Nièvre et dans l'Yonne

(respectivement 3,8% et 2,7%) qu'en Côte d'Or et en Saône-et-Loire (1,2% et 1,6%).

Les propensions à maintenir les individus sur le marché du travail sont plus importantes en Côte d'Or et en Saône-et-Loire que dans l'Yonne et dans la Nièvre. En effet, dans ces deux derniers départements la part totale des inactifs (8,2% et 12,2%), mesurée par la somme des individus en situation d'inactivité ou en formation, est très sensiblement supérieure à celle mesurée en Côte d'Or et en Saône-et-Loire (2,4% et 2,6%).

Pour les CAE, une sortie précoce est très souvent significative d'une meilleure insertion dans l'emploi

41,1% des anciens salariés en CAE sont en situation d'emploi (dont 53,8% en emploi durable), 45,5% se trouvent au chômage, 4,8% en inactivité et 8,5% en formation.

% d'individus en emploi

	Individus en emploi à 6 mois	
	Sortie précoce	Sortie à la date prévue
CIE	50,8	70,8
CAV	38,1	31,5
CAE	49,5	36,5

Source : Cnasea ; Traitement : DRTEFP Bourgogne

Comparativement à ce qui a été mesuré dans le cas des CIE, les taux de sortie précoces sont nettement plus faibles pour les sortants de CAE (35,5%). Par ailleurs, ceux qui sortent avant la fin prévue de leur CAE occupent plus souvent un emploi que ceux sortis au terme du contrat. 49,5% des personnes sortis précocement sont en emploi (dont 61% en emploi durable) contre 36,5% pour ceux restés jusqu'au terme du contrat (dont 48% en emploi durable). D'une manière générale, l'in-

sersion professionnelle des bénéficiaires de CAE semble plus compliquée que celle des bénéficiaires de CIE, les taux d'insertion en emploi et en particulier en emploi durable étant nettement plus faibles.

Il apparaît également que les sortants de CAE bénéficient d'une moins grande stabilité professionnelle. Parmi ceux restés jusqu'au terme de leur contrat et occupant un emploi, ils sont majoritairement salariés chez un autre employeur que celui chez lequel ils ont effectué leur CAE. C'est le cas pour 55,5% d'entre eux. De fait, seuls 44,5% sont employés chez le même employeur.

Les personnes en activité le sont rarement dans des entreprises. Les établissements publics regroupent 28% d'entre eux, les collectivités territoriales 13%, les entreprises 27,2%, les associations et autres structures, 19,7% et 12%. Par ailleurs, seul un salarié sur quatre dispose d'un contrat à durée indéterminée.

Une différenciation des conditions d'insertion en emploi

L'analyse par département de la situation des anciens bénéficiaires de CAE met en évidence une relative hétérogénéité. La Côte d'Or et l'Yonne se distinguent par des taux d'insertion en emploi légèrement plus élevés que ceux des trois autres départements : 43,3% et 42,1% contre 40,1% en Saône-et-Loire et 38,7% dans la Nièvre.

En revanche, les taux d'insertion en emplois durables sont quasi-identiques entre les départements (entre 21,7% pour la Côte d'Or et 22,4% pour la Nièvre). Les proportions de personnes en situation de demande d'emploi sont également sensiblement les mêmes (de 44,6% pour la Côte d'Or à 46,1% pour la Saône-et-Loire). Le constat est identique en ce qui concerne les situations d'inactivité ou de formation des individus (proportions proches de 4,8% et 8,5%).

Taux de sortie précoce des individus bénéficiaires de contrats aidés

Pourcentage d'individus ayant un emploi à 6 mois selon le type de contrat et le département de l'établissement où ils ont travaillé			
Départements	CIE	CAV	CAE
Côte d'Or	61,1	35,5	43,3
Nièvre	58,4	34,6	38,7
Saône-et-Loire	55,4	36,2	40,1
Yonne	59,8	30,9	42,1
Total	58,5	34,6	41,1

Source : Cnasea ; Traitement : DRTEFP Bourgogne

Une contribution à l'embauche globale des contrats aidés dans la sphère marchande plus élevée dans la Nièvre

L'analyse du taux d'insertion en emploi, prenant en compte l'insertion dans la sphère marchande et non marchande des anciens bénéficiaires de contrats aidés peut être complétée par une observation de la contribution à l'embauche des contrats aidés dans le secteur marchand au sein des départements.

En effet, la mesure du volume d'embauches des anciens bénéficiaires de CIE et de CAE, comparative-ment au nombre d'embauches totales mesurées dans la sphère marchande du département, permet de connaître la contribution à l'embauche globale des contrats aidés.

La prise en compte du taux d'insertion des anciens bénéficiaires du CIE souligne une part d'individus en emploi à six mois légèrement supérieur en Côte d'Or (61,1%) que dans les autres départements de la région (59,8% dans l'Yonne, 58,4% dans la Nièvre, 55,4% en Saône-et-Loire).

L'observation de la contribution à l'embauche globale des contrats aidés dans la sphère marchande des départements souligne des proportions nettement plus élevées dans la Nièvre et dans l'Yonne qu'en Saône-et-Loire et en Côte d'Or. Dans la Nièvre, les embauches d'anciens bénéficiaires de CIE représentent près de cinq embauches sur mille embauches mesurées contre légèrement plus de deux embauches pour mille en Côte d'Or.

La Côte d'Or présente un taux d'insertion à six mois pour les anciens bénéficiaires de CAE de 43,3% contre 42,1% dans l'Yonne, 40,1% en Saône-et-Loire et 38,7% dans la Nièvre. La mesure de la contribution à l'embauche globale des contrats aidés dans la sphère marchande souligne une proportion plus élevée dans la Nièvre que dans les trois autres départements. En effet, dans la Nièvre, les embauches d'anciens bénéficiaires de CAE représentent près de six emplois pour mille embauches constatées contre près de trois pour mille en Saône-et-Loire et dans l'Yonne et moins de deux pour mille en Côte d'Or.

Six mois après leur sortie du contrat d'avenir (CAV), un individu sur trois est en emploi

Le Contrat d'Avenir est un dispositif destiné à favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires de minima sociaux grâce à des actions d'accompagnement et de formation. Comparativement au taux de retour à l'emploi mesuré pour les anciens bénéficiaires de CAE et plus encore de CIE, les chances d'obtenir un emploi sont nettement plus faibles. Six mois après leur sortie de contrat, 34,6% de ces bénéficiaires exercent un emploi, 54,4% se retrouvent au chômage, 6,9% sont en inactivité et 4,1% suivent une formation.

Près d'un bénéficiaire de CAV sur deux (47,7%) quitte prématurément son poste. Cette sortie précoce s'accompagne dans 38,1% des cas par l'obtention d'un emploi (dont 48,8% en emploi durable), contre 31,5% pour ceux ayant mené leur contrat à terme (dont 38,7% en emploi durable).

Les anciens bénéficiaires de CAV en poste jusqu'au terme de leur contrat et ayant un emploi six mois après leur sortie du dispositif, sont près de 55% à être restés chez le même employeur. Cette proportion est nettement plus faible pour ceux ayant quitté prématurément leur poste.

Les bénéficiaires de contrat d'avenir restent majoritairement dans le secteur non marchand à leur sortie de contrat. Six mois après la sortie d'un CAV, trois personnes sur dix en emploi sont salariés au sein d'une entreprise privée (31,7% contre 27,2% pour les CAE). Moins de 20% des salariés disposent d'un contrat à durée indéterminée.

Un tiers des bénéficiaires de CAV sur trois est en emploi six mois après sa sortie du contrat

En Côte d'Or, Nièvre et Saône-et-Loire, près d'un ancien bénéficiaire de CAV sur trois dispose d'un emploi. Seule l'Yonne se distingue par un taux d'insertion dans l'emploi légèrement inférieur (30,9%). La prise en compte des emplois durables met en exergue des taux d'insertion proches de 16% pour la Côte d'Or, la Saône-et-Loire et l'Yonne. En revanche, dans la Nièvre, seuls 6% des anciens bénéficiaire de CAV disposent à six mois d'un emploi durable.

La part des individus en situation de recherche d'emploi est très élevée quelque soit le département. Ces taux se situent entre 50,4% en Saône-et-Loire et 57,5% dans l'Yonne.

L'inactivité concerne en moyenne 6,9% des anciens bénéficiaires de CAV. Ce taux qui est particulièrement faible dans la Nièvre (3,3%) est a contrario élevé dans l'Yonne (9,3%).

Le CAE qui constitue l'autre mesure du secteur non marchand observée et analysée, se distingue par une forte proportion d'individus en situation de chômage à six mois mais également par un volume considérable d'individus en situation de formation. Le CAV se caractérise par une proportion nettement plus élevée d'individus en recherche d'emploi et par une part beaucoup plus faible d'individus en formation (4,1% des anciens bénéficiaires de CAV) : 2,4% dans l'Yonne, 2,9% en Côte d'Or, 5,9% dans la Nièvre et 6,5% en Saône-et-Loire. La proportion d'inactifs (6,9%) est également plus élevée que pour les autres contrats observés. Cette situation concerne dans l'Yonne 9,3% des anciens bénéficiaires, 6,9% en Saône-et-Loire et 6,6% en Côte d'Or. La Nièvre se distingue avec un taux d'inactifs à six mois de 3,3%.

Une réinsertion plus difficile pour les seniors

Les contrats d'avenir se distinguent également des autres contrats par un meilleur taux d'insertion dans l'emploi à six mois pour les seniors (45,6%) que pour les autres classes d'âge (31,4% pour les moins de 25 ans, et 33,3% pour les 25-49 ans). Dans le cas des CIE, 49,4% des plus de cinquante ans disposent d'un emploi à six mois contre 58,1% et 62,1% pour les moins de 25 ans et les 26-49 ans. Pour les anciens bénéficiaires de CAE, des différences existent également même si elles sont moins marquées ; 40,1% des seniors sont en emploi six mois après leur sortie de contrat, contre 42,4% des moins de 25 ans et 40,4% pour les 25-49 ans.

Le niveau de diplôme de l'individu est également corrélé à l'insertion dans l'emploi. Pour chacune des trois aides observées, il apparaît que plus l'individu est diplômé et plus son insertion sera facilitée. Enfin, exception faite du CAV pour lequel les hommes et les

Taux d'insertion des individus bénéficiaires de contrats aidés selon leur âge

Pourcentage des individus qui à 6 mois ont un emploi selon leur âge			
	CIE	CAV	CAE
Moins de 25 ans	58,1	31,4	42,4
De 26 à 49 ans	62,1	33,3	40,4
50 ans et plus	49,4	45,6	40,1

Source : Cnasea ; Traitement : DRTEFP Bourgogne

femmes ont les mêmes taux d'insertion, pour les deux autres types de contrats observés (CIE et CAV), les hommes obtiennent plus facilement un emploi à six mois que les femmes.

Beaucoup de formations programmées et peu de formations effectives

La loi de programmation du 18 janvier 2005 relative au plan de cohésion sociale (PCS), définissait les objectifs des contrats aidés mis en place. L'un de ces objectifs concernait l'accompagnement des bénéficiaires de contrat aidé, notamment en termes de formation.

Dans le secteur marchand, 45,3% des CIE ont été signés avec un engagement de formation. Parmi ceux-ci, seul un sur quatre a effectivement été accompagné d'une formation.

Au sein du secteur non marchand, les formations programmées sont nettement plus importantes. C'est le cas de 68,7% des contrats en CAE et de 83,4% des contrats conclus en CAV. Malgré ces taux très nettement supérieurs d'intention de formation, il apparaît qu'en réalité seule une faible proportion des individus ayant signé de tels contrats a pu bénéficier de formation. In fine, 30% des CAE annoncés avec formation ont débouché sur une formation et 23% dans le cas des CAV.

Stéphane Rimlinger

Définition

Une personne est considérée **en emploi** si elle occupe un emploi salarié non aidé (CDD, CDI, saisonnier, intérim, vacation d'au moins un mois...), emploi salarié dans un autre contrat aidé, ou si elle est indépendante (chef d'entreprise, exploitant agricole, artisan...).

Une personne est considérée **en emploi durable** :

- si elle occupe un emploi salarié non aidé **et** si elle dispose d'un contrat déterminée (CDD) de 6 mois ou plus, d'un contrat durée indéterminée (CDI), d'un CDI -contrat nouvelle embauche-, ou si elle est titulaire de la fonction publique,
- ou
- si elle est travailleur indépendant.

Le taux d'insertion dans l'emploi six mois après la sortie d'un contrat est défini comme le rapport entre le volume des individus en emploi ayant bénéficié de ce contrat, rapporté au volume de sortants.

La contribution à l'embauche globale de la sphère marchande des contrats aidés est défini comme le rapport entre le volume des individus ayant obtenu un emploi dans la sphère marchande six mois après leurs sorties de contrat et le volume total des embauches dans le secteur marchand sur ce territoire.

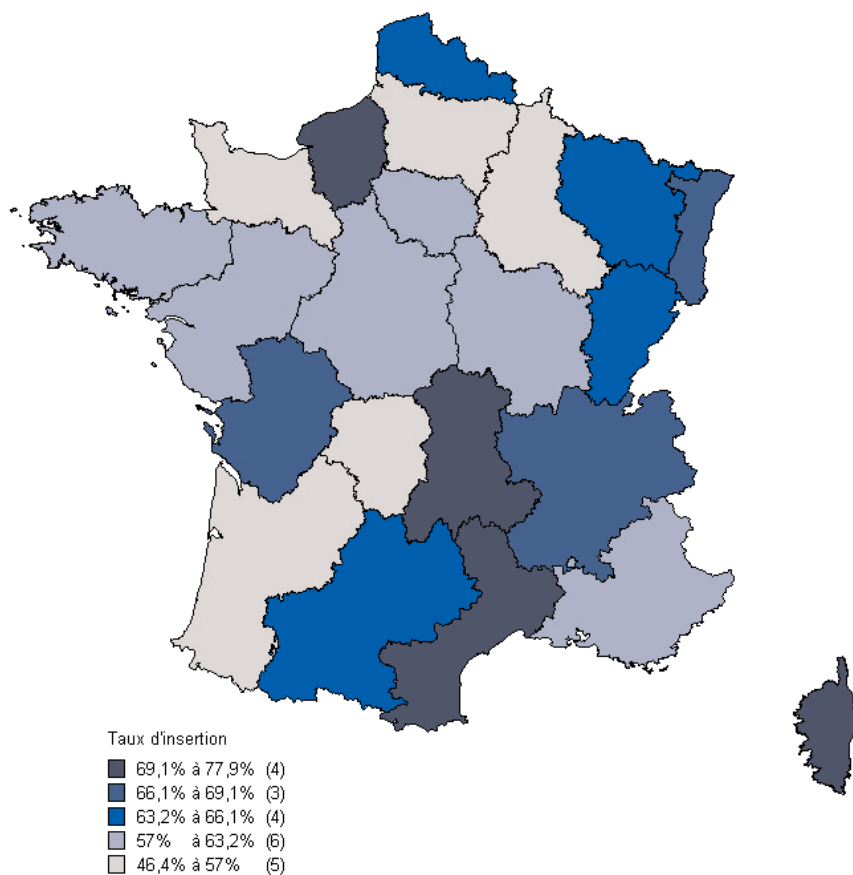
Le volume des embauches sur le territoire s'obtient à partir des mouvements de main d'œuvre.

Observation des formations initialement prévues lors de la signature du contrat et des formations effectivement réalisées

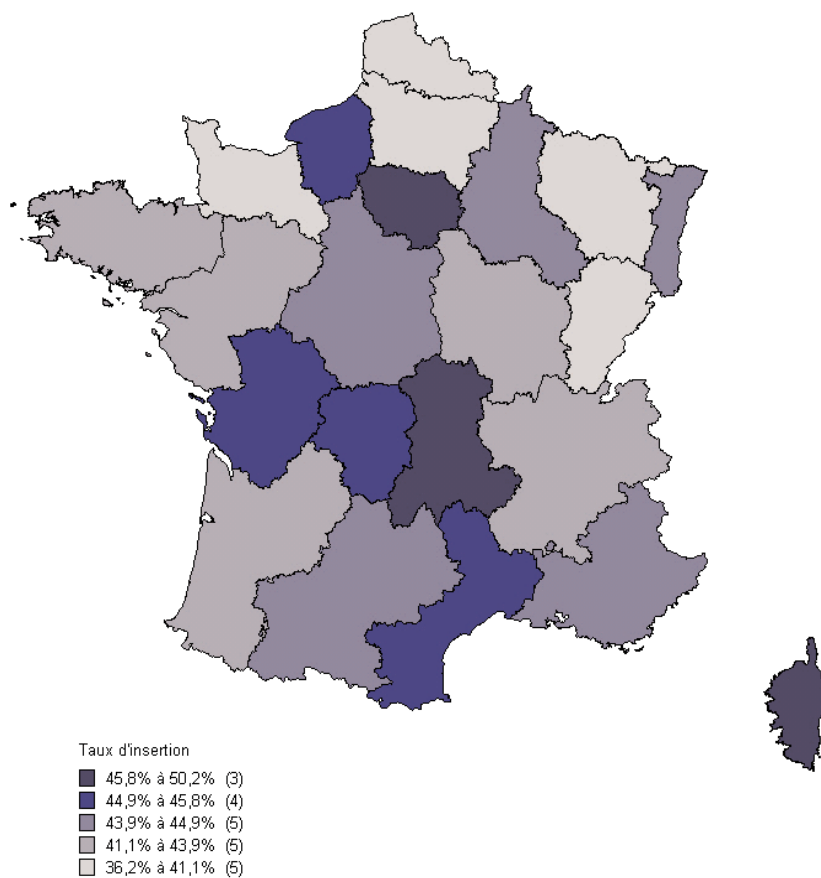
CIE :	Formation réalisée	Pas de formation réalisée	Total
Formation programmée	10,7%	34,7%	45,3%
Pas de formation programmée	6,5%	48,2%	54,7%
<i>Total</i>	<i>17,2%</i>	<i>82,8%</i>	<i>100,0%</i>
CAV :	Formation réalisée	Pas de formation réalisée	Total
Formation programmée	19,2%	64,1%	83,4%
Pas de formation programmée	2,7%	14,0%	16,6%
<i>Total</i>	<i>21,9%</i>	<i>78,1%</i>	<i>100,0%</i>
CAE :	Formation réalisée	Pas de formation réalisée	Total
Formation programmée	20,6%	48,1%	68,7%
Pas de formation programmée	6,4%	25,0%	31,3%
<i>Total</i>	<i>26,9%</i>	<i>73,1%</i>	<i>100,0%</i>

Source : Cnasea ; Traitement : DRTEFP Bourgogne

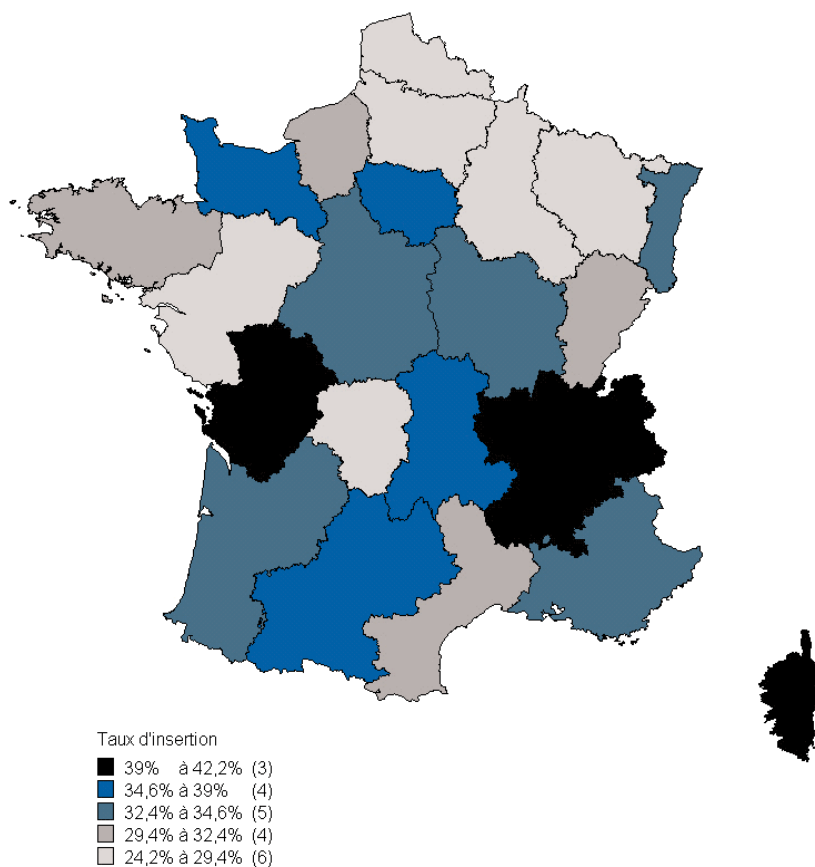
Taux d'emploi des sortants de CIE à 6 mois



Taux d'emploi des sortants de CAE à 6 mois



Taux d'emploi des sortants de CAV à 6 mois



Source : Cnasea ; Traitement : DRTEFP Bourgogne

Les trois contrats aidés du Plan de Cohésion Sociale (du 18 Janvier 2005)

Le contrat initiative emploi (CIE) est destiné à permettre un retour rapide à l'emploi durable des personnes rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi. Ce contrat ouvre droit, pour les employeurs concernés, à une prise en charge par l'Etat d'une partie du coût de l'embauche et pour les salariés embauchés en CIE à un accompagnement, à de la formation, ou de la VAE en tant que de besoin.

Tous les employeurs affiliés à l'Unédic peuvent conclure des contrats initiative emploi (CIE) :

- établissements industriels et commerciaux ou agricoles,
- groupements d'employeurs lorsqu'ils organisent des parcours d'insertion et de qualification,
- offices publics ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations,
- établissements publics industriels et commerciaux, sociétés d'économie mixte...

Les entreprises de pêche maritime sont également concernées. L'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Le CIE est un contrat écrit à durée indéterminée ou à durée déterminée, d'une durée de travail égale ou supérieure à 20 heures par semaine.

Une durée de travail inférieure à 20 heures est toutefois possible en fonction des difficultés d'insertion de la personne embauchée.

Lorsque le CIE est à durée déterminée, il ne peut excéder 24 mois.

Le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Le CIE peut se cumuler avec une autre activité rémunérée, à condition de ne pas dépasser les 35 heures hebdomadaires.



Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est un contrat de travail à durée déterminée, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ce contrat s'adresse aux employeurs du secteur non marchand (collectivités territoriales, associations loi 1901, ...). Avant de conclure un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), l'employeur doit signer une convention avec un organisme ou une institution agissant pour le compte de l'État (voir ci-dessous).

L'embauche en contrat d'accompagnement dans l'emploi est réservée aux employeurs du secteur non marchand :

- collectivités territoriales et leurs groupements (syndicats intercommunaux...),
- autres personnes morales de droit public,
- organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, organismes de Sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, comité d'entreprise, fondations...),
- personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, éta

blissements de soins...). Les contrats d'accompagnement dans l'emploi doivent porter sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Le CAE est un contrat de droit privé à durée déterminée.

La durée minimale du CAE est fixée à 6 mois. Cependant, cette durée minimale est de 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine.

En principe, le CAE peut être renouvelé 2 fois dans la limite de 24 mois, sous réserve du renouvellement préalable de la convention. Cependant, à titre exceptionnel, le CAE peut-être prolongé au-delà de 24 mois, en cas de difficultés particulières faisant obstacle à l'insertion durable dans l'emploi :

- des salariés âgés de 50 ans et plus,
- ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans des entreprises d'insertion, des ateliers et chantiers d'insertion ou des associations intermédiaires ayant conclu un CAE.



Les contrats d'avenir (CAV) sont destinés à favoriser le retour à l'emploi des personnes bénéficiant de l'allocation aux adultes handicapés, de l'allocation de solidarité spécifique ou du revenu de solidarité active (RSA) financé par le département (en métropole, depuis le 1er juin 2009, le RSA s'est substitué au RMI et à l'API). Ils ouvrent droit à des aides pour les employeurs. Le contrat est d'une durée déterminée de 2 ans (avec des possibilités de dérogation), à temps partiel. Durant la durée du contrat, le salarié perçoit un salaire calculé au minimum sur la base du SMIC horaire. Il bénéficie par ailleurs obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement.

Le contrat d'avenir porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

La possibilité de conclure un contrat d'avenir est ouverte aux employeurs du secteur non marchand appartenant aux catégories suivantes :

- les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- les autres organismes de droit privé à but non lucratif, notamment les associations ;
- les structures d'insertion par l'activité économique, notamment les ateliers et chantiers d'insertion.

Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée.

La durée initiale du contrat est de 2 ans. Il peut être renouvelé dans la limite de 12 mois (soit 3 ans maximum). Pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans, la limite de renouvellement peut être de 36 mois (soit 5 ans maximum).

Cependant, lorsque la convention a été conclue pour une durée comprise entre 3 et 24 mois, le contrat est conclu pour la même durée. Celle-ci ne peut, à l'issue du ou des renouvellements, excéder un total de 36 mois.

Cependant, à titre exceptionnel, le contrat d'avenir peut-être prolongé au-delà de 36 mois pour :

- les salariés âgés de 50 ans et plus,
- ou les personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans des entreprises d'insertion, des ateliers et chantiers d'insertion ou des associations intermédiaires ayant conclu un contrat d'avenir, qui rencontrent des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi.

Références bibliographiques

Note de conjoncture, Juin 2009, INSEE

Accos Stat Conjoncture, Juin 2009

Premières informations, Premières synthèses, Août 2008, Dares

Informations Travail Emploi

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
de Bourgogne
13 Avenue Albert 1er - B.P. 410
21011 DIJON CEDEX

ISSN : 0999-4610

Directeur de Publication : M. Lionel de TAILLAC

Réalisation : Service Etudes Prospective Evaluation et Statistiques (SEPES)

Téléphone : 03.80.76.99.29 - Télécopie : 03.80.76.29.21

SEPES

Service Etudes Prospective Evaluation et Statistiques