

OTT – Observatoire du Travail Temporaire

**L'intérim
dans le secteur du BTP**

Septembre 2005

Sommaire

Introduction	page 3
I – Données de cadrage du secteur du BTP	page 4
A) Evolution du nombre de salariés intérimaires et du taux de recours à l'intérim	pages 5
B) Pyramide des âges des salariés intérimaires et des actifs occupés salariés	page 6
C) Répartition par catégorie socioprofessionnelle des salariés intérimaires et des actifs occupés	page 7
D) Projets et difficultés de recrutement dans le BTP – Enquête BMO de l'UNEDIC	page 8
II – Résultats de l'enquête auprès des entreprises du BTP qui recourent à l'intérim	page 9
A) Univers étudié et échantillons	page 10
B) Structure type de l'emploi permanent selon la taille des établissements	page 11
C) Recours à l'intérim	pages 12-13
D) Durée des missions	pages 14-15
E) Estimation de l'intérim en équivalent emplois temps plein	pages 16-17
F) Structure des effectifs	pages 18-19
G) Motifs de non recours	pages 20-22
H) Rôle de l'intérim en matière de formation	page 23
I) Rôle social de l'intérim	page 24
J) Rôle de l'intérim concernant la pénurie de main-d'œuvre	page 25
K) Rôle de l'intérim concernant la féminisation de l'emploi	page 26
L) Intérêt pour la formation en alternance	page 27
M) Observations complémentaires	pages 28-29
Conclusion	page 30

Annexes

Projets et difficultés de recrutement dans le secteur du BTP : Etude de 13 métiers ou catégories socioprofessionnelles par département (Exploitation de l'enquête BMO de l'UNEDIC)	pages 2-14
Données sur les formations en alternance dans l'intérim dans le secteur du BTP en 2004	pages 15-16

Introduction

Le secteur du BTP avec 109 988 salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein en 2004 représente 19,3% de l'ensemble des salariés intérimaires.

Les salariés sont majoritairement des hommes (95%) et occupent des emplois d'ouvriers qualifiés (60%).

Après un recul du nombre d'intérimaires entre 2001 et 2002, l'activité intérimaire dans le BTP revient en force avec des progressions allant de 3,7% en 2003 à 9,4% en 2004, soit des croissances supérieures à la moyenne des secteurs d'activité en baisse de 2,7% en 2003 et en hausse de 2,6% en 2004.

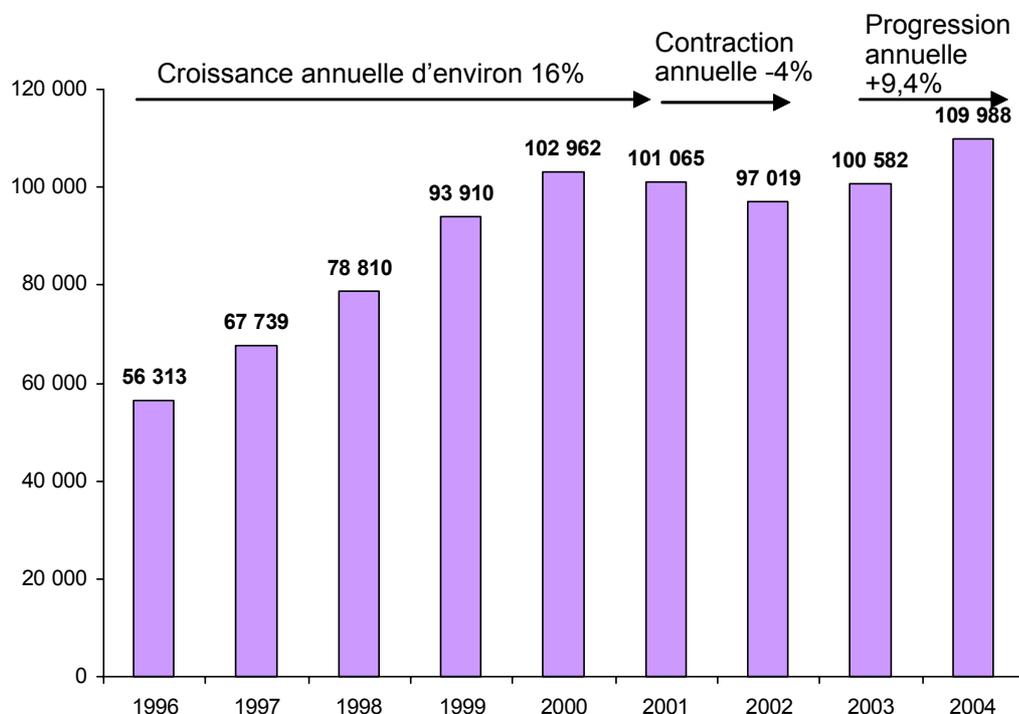
Compte tenu du poids de ce secteur dans l'intérim et les difficultés de recrutement auxquelles les entreprises du secteur sont confrontées depuis quelques années sans parvenir à les résorber, il nous a semblé intéressant de mener une étude pour mieux connaître les salariés intérimaires, les entreprises qui les emploient et le rôle que pourraient jouer les entreprises de travail temporaire à travers la formation professionnelle et la féminisation des emplois, notamment dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre.

Ce travail a été réalisé en collaboration avec le Cabinet d'études Institut Plus Consultants.

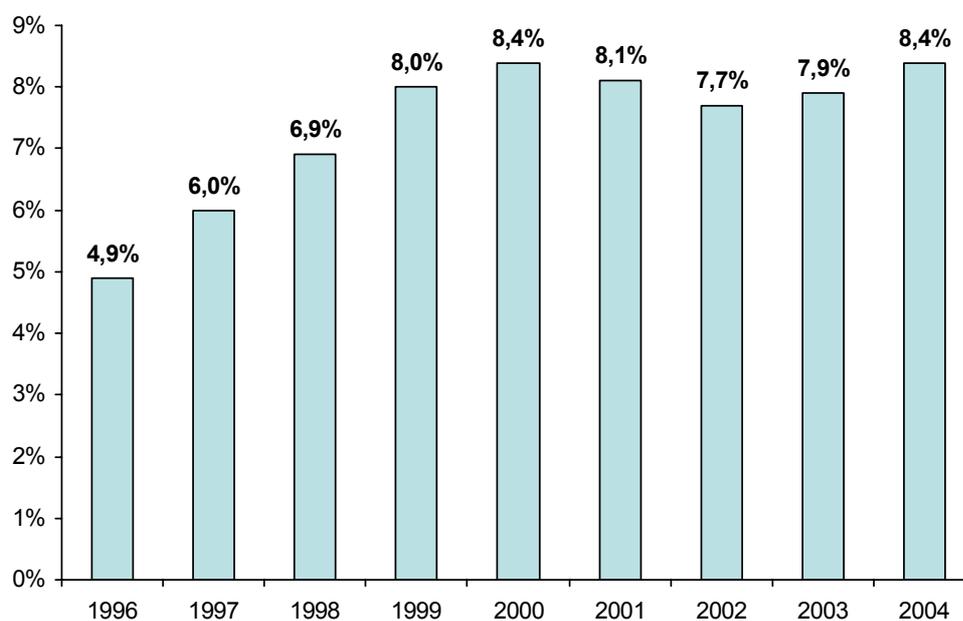
I – Données de cadrage du secteur du BTP

A) Evolution du nombre de salariés intérimaires et du taux de recours à l'intérim dans le BTP

Evolution du nombre de salariés intérimaires dans le BTP de 1996 à 2004



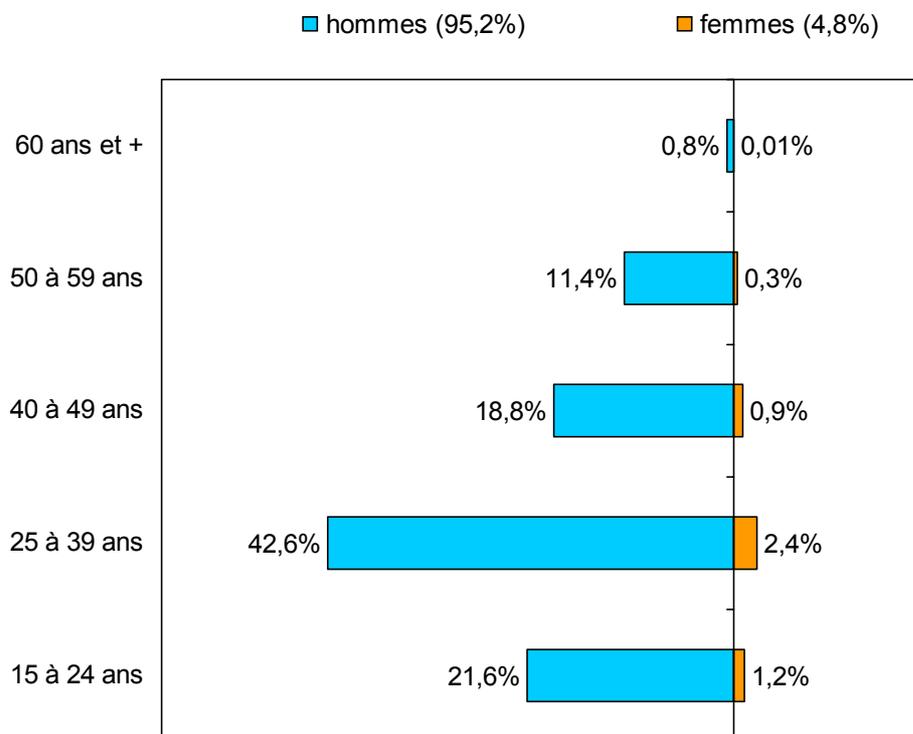
Evolution du taux de recours à l'intérim dans le BTP de 1996 à 2004



Source : Dares, exploitation des relevés mensuels de contrats de travail temporaire

B) Pyramide des âges des salariés intérimaires et des actifs occupés salariés

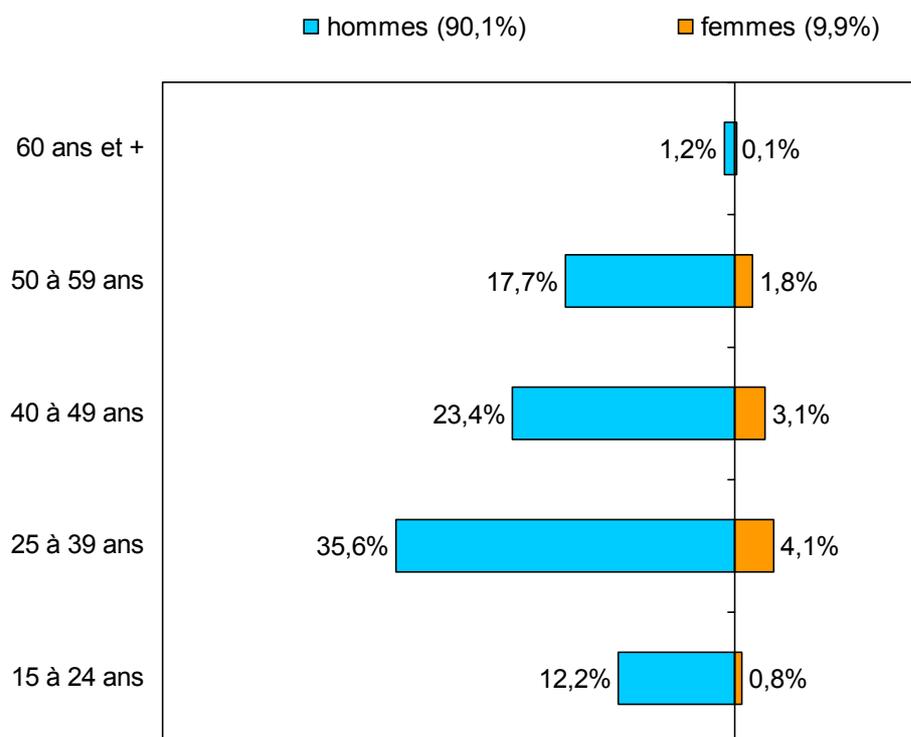
Salariés intérimaires en 2002 dans le BTP par sexe et par âge



nombre de salariés intérimaires en 2002 : 97 019

Source : Dares, exploitation des relevés mensuels de contrats de travail temporaire

Actifs occupés salariés en 2002 dans le BTP par sexe et par âge

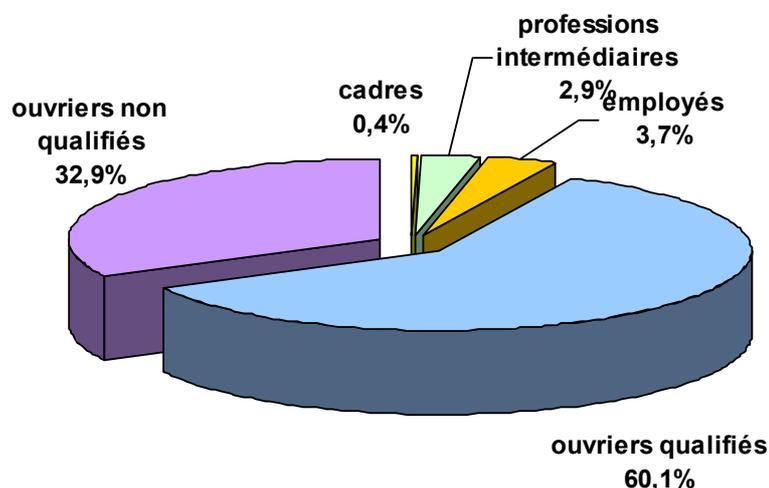


nombre d'actifs occupés salariés en 2002 : 1 196 241

Source : Enquête sur l'Emploi de l'INSEE – mars 2002

C) Répartition par catégorie socioprofessionnelle des salariés intérimaires et des actifs occupés

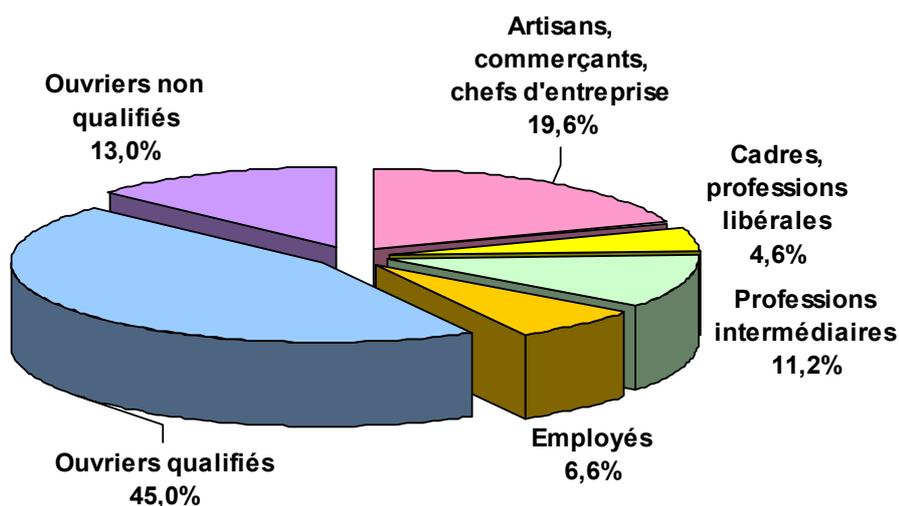
Salariés intérimaires en 2003 dans le BTP par csp



nombre de salariés intérimaires en 2003 : 100 582

Source : Dares, exploitation des relevés mensuels de contrats de travail temporaire

Actifs occupés en 2002* dans le BTP par csp



nombre d'actifs occupés hors agriculteurs exploitants en 2002 : 1 490 991

Source : Enquête sur l'Emploi de l'INSEE – mars 2002

NB : les données concernant la population active occupée par catégorie socioprofessionnelle pour l'année 2003 ne sont pas disponibles à ce jour.

D) Projets et difficultés de recrutement dans le BTP – Exploitation de l'enquête BMO de l'UNEDIC

En 2005, Selon l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) de l'UNEDIC, les projets de recrutement dans le secteur du BTP s'établissent à 127 700 dont 71% présentent des difficultés de recrutement, soit 90 667 recrutements. A noter que tous secteurs confondus, la proportion des recrutements jugés difficiles par les employeurs s'établit à 45%.

Les difficultés demeurent élevées pour les recrutements de maçons qualifiés (82%) et de plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment (83%).

Un état lieux des métiers du BTP ayant fait l'objet de projets de recrutement avec indication du degré de difficultés à recruter

métier	recrutements déclarés	recrutements déclarés avec difficultés	% de recrutements avec difficultés	recrutements principalement liés à une activité saisonnière	% recrutements saisonniers
maçons qualifiés	26 018	21 458	82%	1 373	2%
ouvriers qualifiés des travaux publics	11 971	7 888	66%	835	3%
plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	11 249	9 354	83%	844	7%
plombiers et chauffagistes qualifiés	10 954	8 818	80%	374	5%
autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	10 138	7 473	74%	712	8%
menuisiers qualifiés du bâtiment, serruriers-poseurs	9 824	7 538	77%	502	11%
peintres et ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment	9 802	6 853	70%	1 379	14%
ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	9 624	5 158	54%	1 033	4%
techniciens du BTP (mètres, dessinateurs d'études en BTP, géomètres, topographes...)	9 344	5 616	60%	259	3%
ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	8 738	3 695	42%	1 413	5%
cadres du BTP	8 321	4 450	53%	201	7%
électriciens qualifiés du bâtiment	7 196	5 065	70%	324	16%
conducteurs qualifiés d'engins de chantier du BTP	4 815	3 157	66%	634	13%

Parmi les 6 métiers présentant le plus de projets de recrutement, tous, à l'exception des plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, éprouvent des difficultés supérieures à la moyenne de tous métiers du BTP confondus qui est de 71%.

Précision sur l'enquête BMO :

L'enquête BMO 2005 porte sur l'ensemble des établissements employeurs du champ Unédic comptant au moins un salarié au 30 septembre 2004. Les administrations et les activités agricoles stricto sensu ne font pas partie du champ Unédic, ni les employeurs individuels ne cotisant pas directement aux Assédic. En outre, les agences d'intérim ont été également retirées du champ de l'enquête pour éviter les double-comptes de recrutements. Au total, l'enquête BMO 2005 porte sur 1 419 817 établissements employeurs dans les 30 Assédic. Elle couvre la totalité des 370 bassins d'emploi de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

**II – Résultats de l'enquête auprès des entreprises
du BTP qui recourent à l'intérim**

A) Univers étudié et échantillons

Univers étudié

- Echantillon de 1.000 établissements du secteur de la construction employant trois salariés et plus.
- Interrogations téléphoniques (sur la base du questionnaire figurant en annexe à ce dossier) réalisées en décembre 2004 – janvier 2005.

Echantillons

L'échantillon couvre les 100.500 établissements (de 3 salariés et plus) du secteur. Il est structuré selon deux critères :

- **La taille des établissements** en 3 strates : 3 à 9 salariés, 10 à 49 salariés, 50 salariés et plus
- **Le secteur d'activité** en 3 catégories : gros œuvre (maçonnerie, couverture, entreprises générales,..), second œuvre (menuiserie, électricité, sanitaire-chauffage, aménagement-décoration), travaux publics-démolition (voirie, terrassement, démolition,...).

Selon la taille des établissements

	3 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Echantillon	450	350	200	1.000
Pondération en nombre d'établissements	71 %	27 %	2 %	100 %

Selon les principaux secteurs d'activité

	Gros œuvre	Second œuvre	TP - démolition	Ensemble
Echantillon	300	400	300	1.000
Pondération en nombre d'établissements	38 %	54 %	8 %	100 %

B) Structure type de l'emploi permanent selon la taille des établissements

Etablissements de 3 à 10 salariés

7 personnes en moyenne	
6 salariés	1 non salarié
<ul style="list-style-type: none"> • 5,5 CDI ou CDD • 0,5 apprenti 	(patrons, conjoints collaborateurs, bénévoles,...)

Etablissements de 10 à 49 salariés

22 personnes en moyenne	
21,5 salariés	0,5 non salarié
<ul style="list-style-type: none"> • 20,5 CDI ou CDD • 1 apprenti 	(patrons, conjoints collaborateurs, bénévoles,...)

Etablissements de 50 salariés et plus

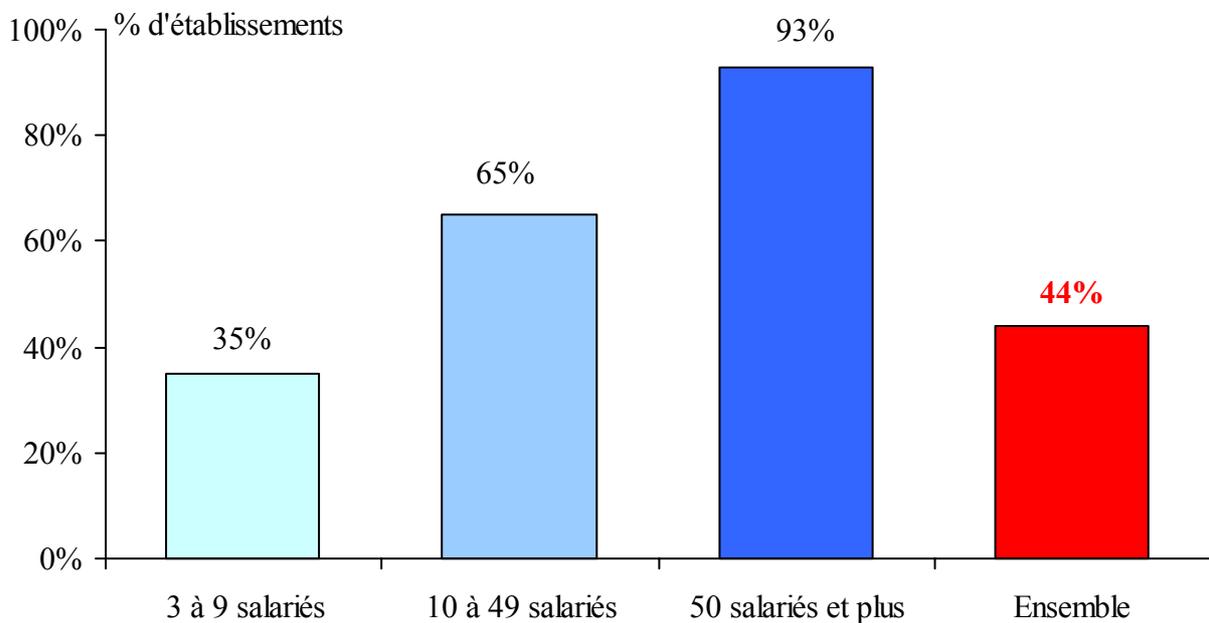
≈ 150 personnes en moyenne	
150 salariés	< 0,5 non salarié
<ul style="list-style-type: none"> • 146 CDI ou CDD • 4 apprentis 	(patrons, conjoints collaborateurs, bénévoles,...)

C) Recours à l'intérim

- Plus de deux établissements sur cinq ont eu recours à l'intérim en 2004.
- De l'ordre de un sur trois dans les structures de petite taille, cette proportion passe à deux sur trois dans les établissements de taille intermédiaire (10 à 49 salariés).
Dans les sociétés plus importantes, plus de neuf sur dix sont concernées.
- Plus forte propension à recourir à l'intérim dans les TP-démolition et dans une moindre mesure dans le gros œuvre que dans le second œuvre.

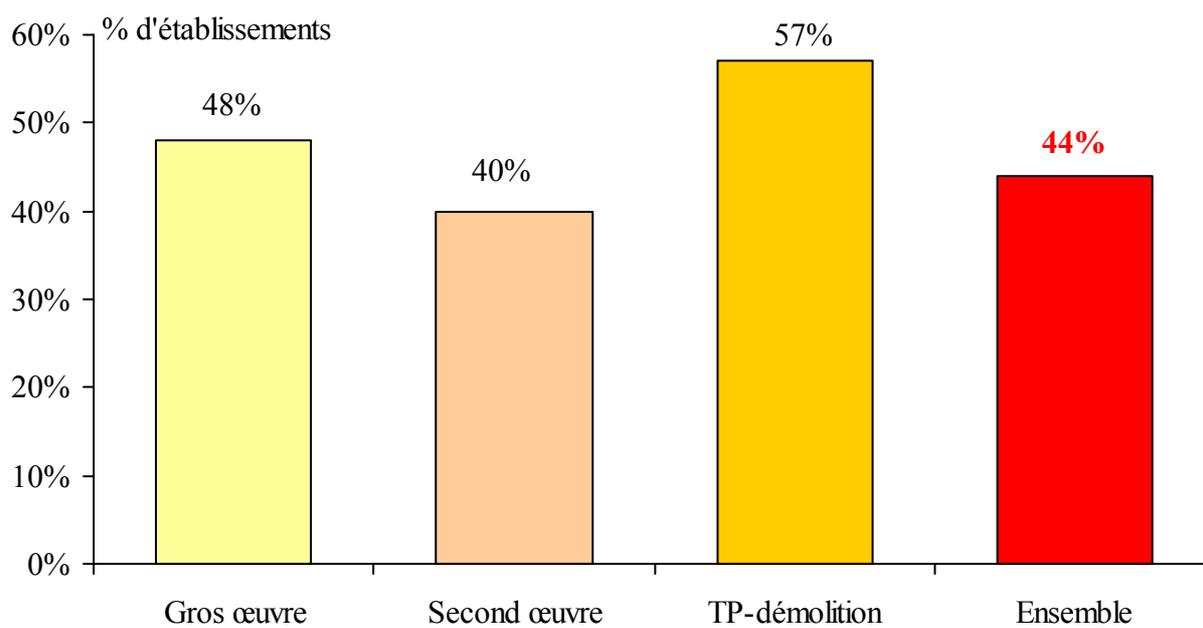
Recours à l'intérim en 2004

selon la taille des établissements



Recours à l'intérim en 2004

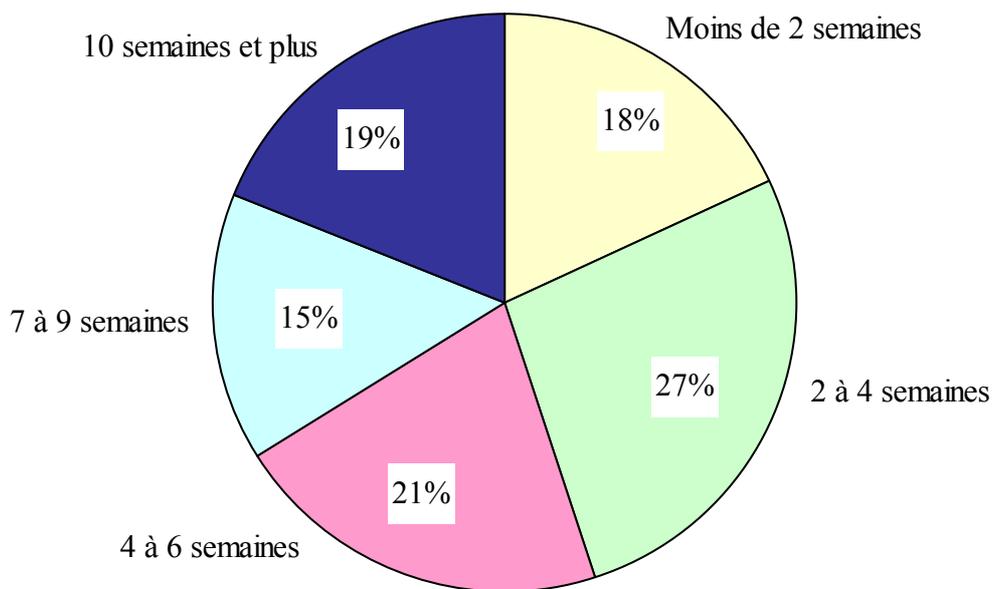
selon les secteurs d'activité



D) Durée des missions

- En général, la mission d'un intérimaire sur le secteur BTP dure six semaines.
- Durée des missions légèrement plus élevée dans les établissements de plus de 10 salariés, ainsi que dans le gros œuvre.

Durée des missions : 6 semaines en moyenne



Durée des missions (suite)

Détail selon la taille des établissements

	3 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Moins de 2 semaines	19 %	18 %	14 %	18 %
2 à 4 semaines	28 %	25 %	30 %	27 %
4 à 6 semaines	20 %	21 %	22 %	21 %
7 à 9 semaines	17 %	12 %	10 %	15 %
10 semaines et plus	16 %	24 %	24 %	19 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %

Durée moyenne	5,5 semaines	6,5 semaines	6,5 semaines	6 semaines
---------------	--------------	--------------	--------------	-------------------

Positionnement des principaux secteurs d'activité

	Gros œuvre	Second œuvre	TP - démolition	Ensemble
Durée moyenne	7,0	5,0	6,5	6,0

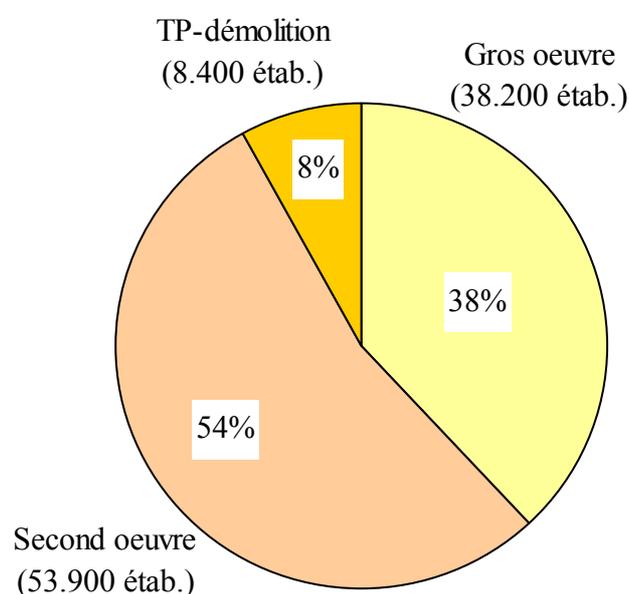
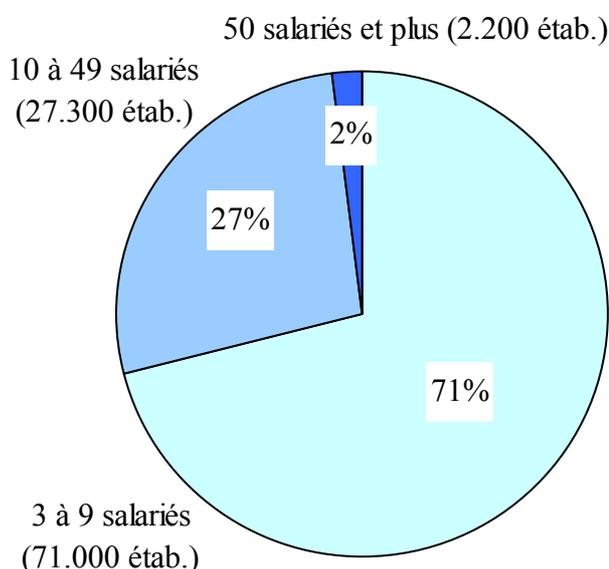
E) Estimation de l'intérim en équivalent emplois temps plein

- En équivalent temps plein, le secteur de la construction a employé 101.000 intérimaires en 2004 dans les structures de 3 salariés et plus.
- Avec seulement 29 % des établissements, les structures de plus de 10 salariés représentent 45 % des clients et plus de 80 % du marché de l'intérim.
- TP-démolition et gros œuvre pèsent pour près des deux tiers du marché de l'intérim BTP avec seulement 55 % des établissements clients.

Répartition des **100.500** établissements du secteur de la construction (3 salariés et plus)

Selon leur taille

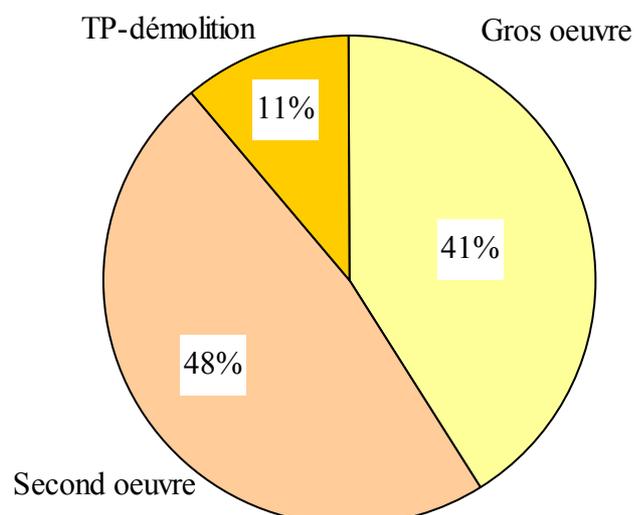
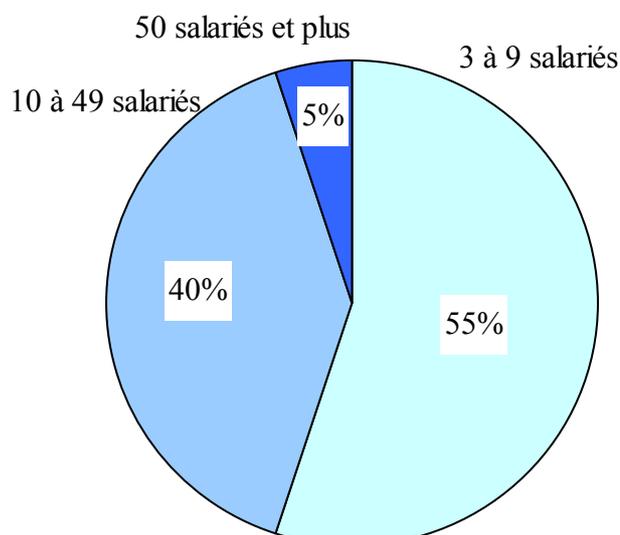
Selon leur secteur d'activité



Répartition des **44.800** établissements ayant eu recours à l'intérim en 2004

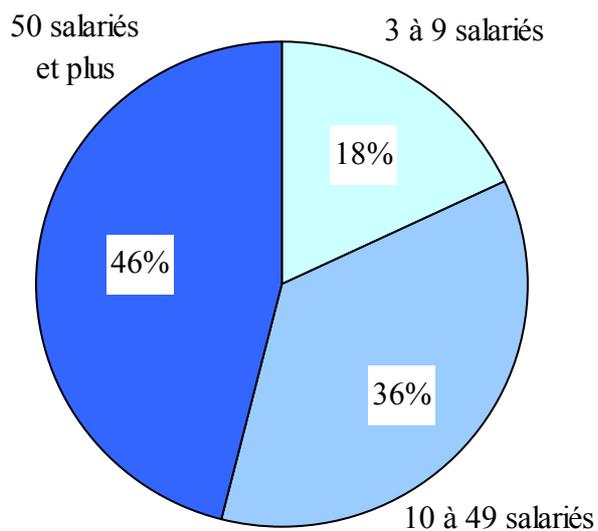
Selon leur taille

Selon leur secteur d'activité

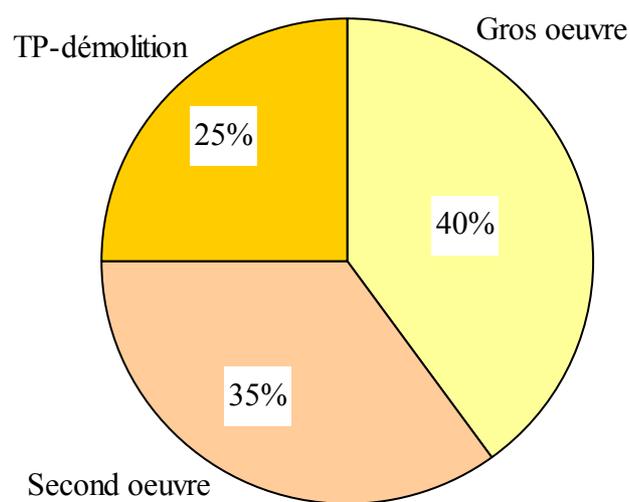


Répartition des 101.000 intérimaires en ETP

Selon la taille des établissements



Selon le secteur d'activité des établissements

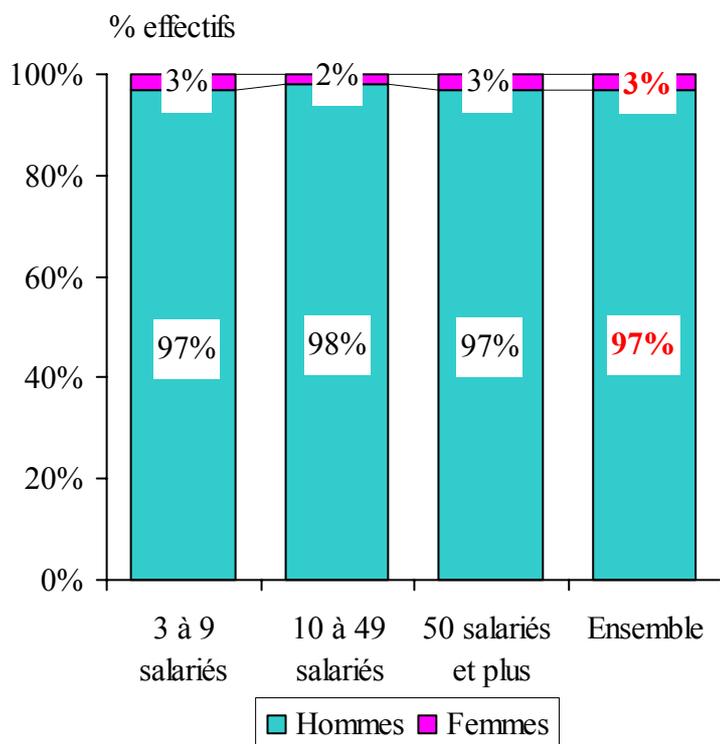


F) Structure des effectifs

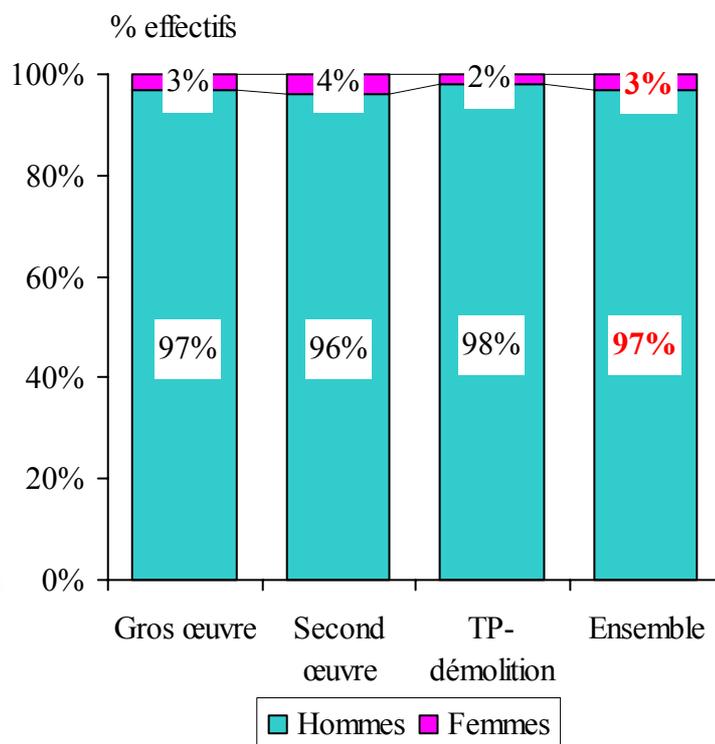
- Très faible présence des femmes dans l'intérim BTP.
- Des postes d'ouvriers et surtout d'ouvriers qualifiés, notamment dans le bâtiment.
- Plus d'un intérimaire sur deux a entre 26 et 35 ans.

Effectifs intérimaires selon le sexe

Taille des établissements

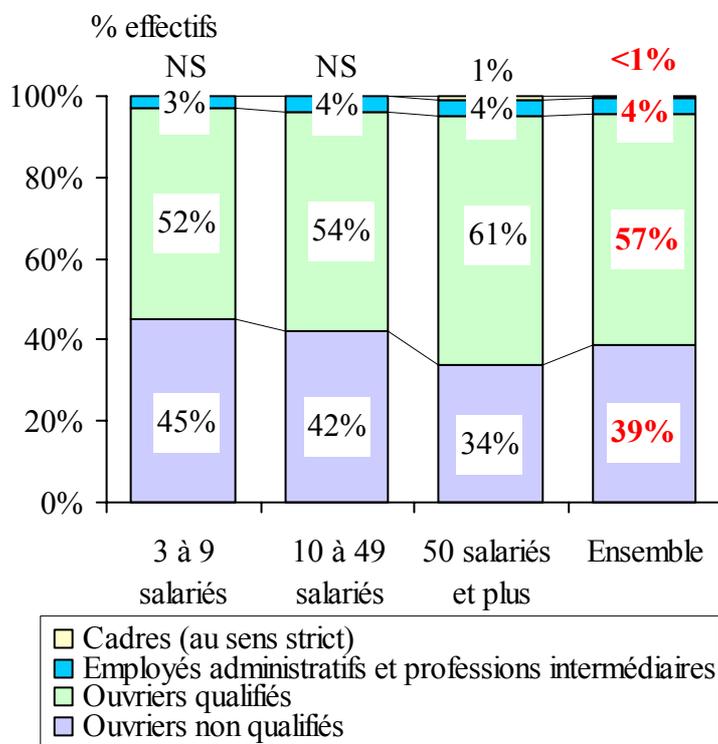


Secteurs d'activité

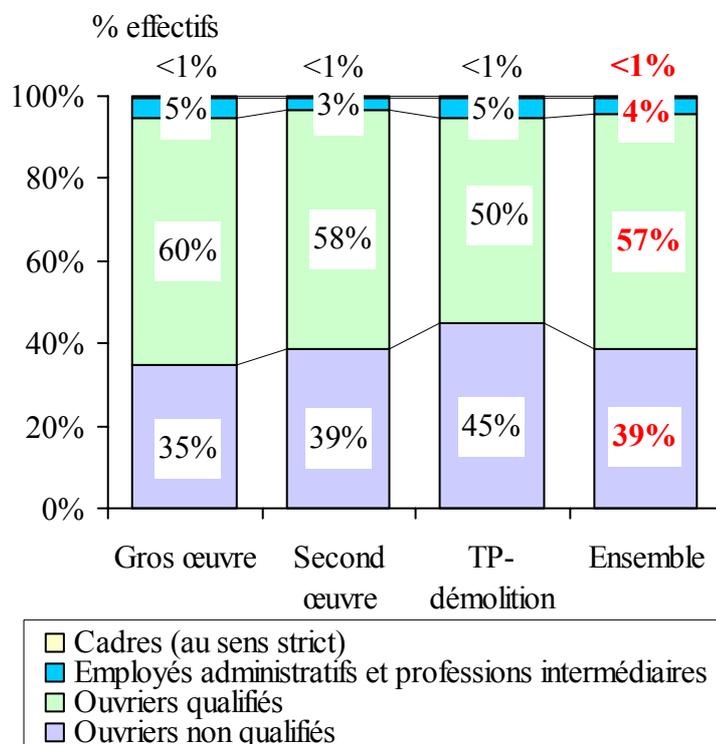


Effectifs intérimaires selon la nature des emplois

Taille des établissements

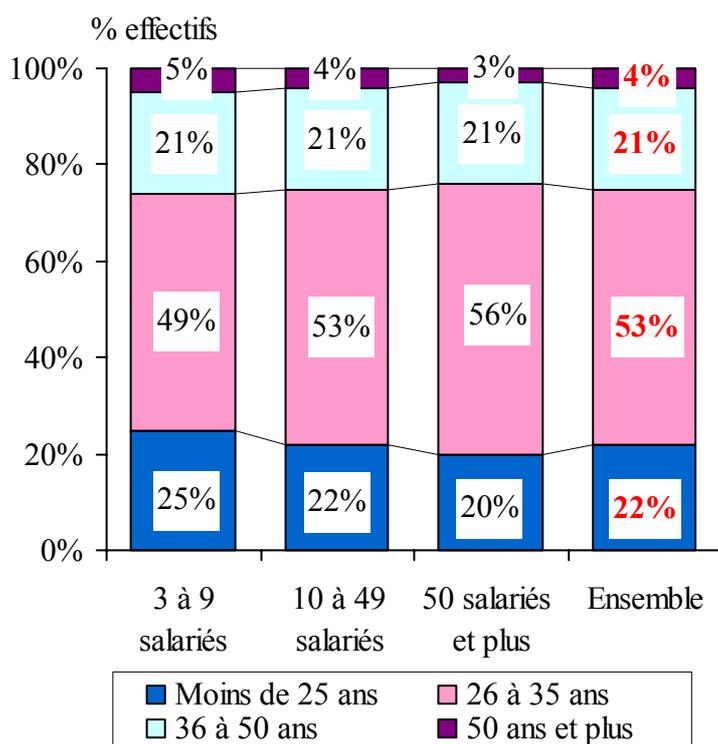


Secteurs d'activité

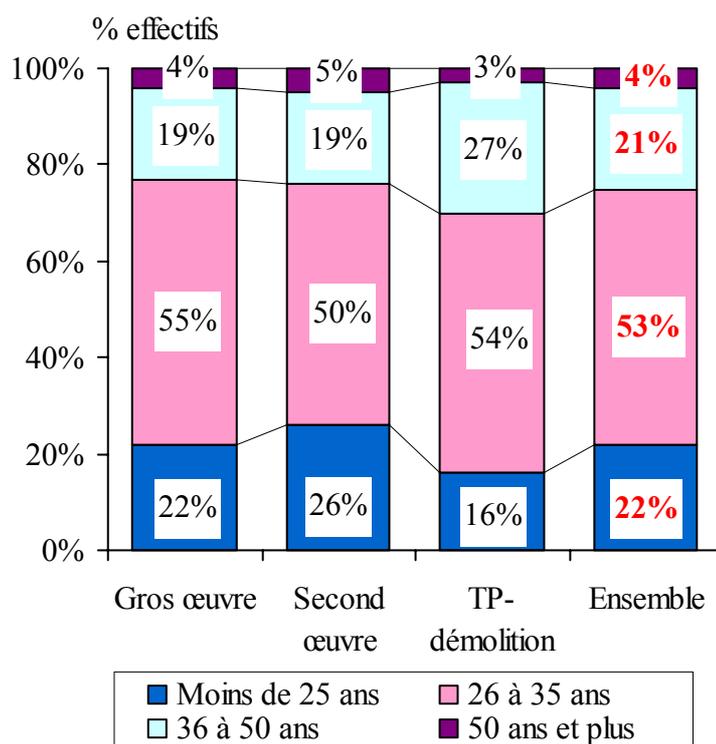


Effectifs intérimaires selon l'âge

Taille des établissements



Secteurs d'activité

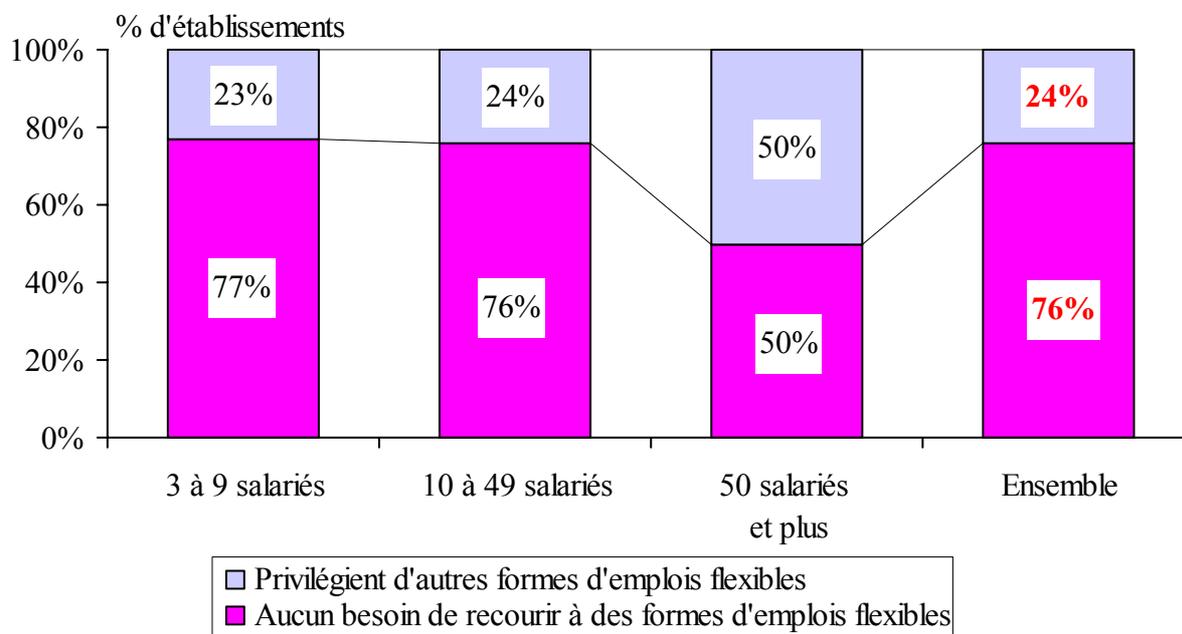


G) Motifs de non recours

- Les trois quarts des établissements n'ayant pas fait appel à des intérimaires en 2004 n'ont pas éprouvé le besoin de recourir à des formes d'emplois flexibles.
- Le quart restant préfère recourir à des CDD ou à des apprentis.
- Ils incriminent la qualification du personnel intérimaire et son coût. Un sur trois fait état d'une mauvaise expérience passée.

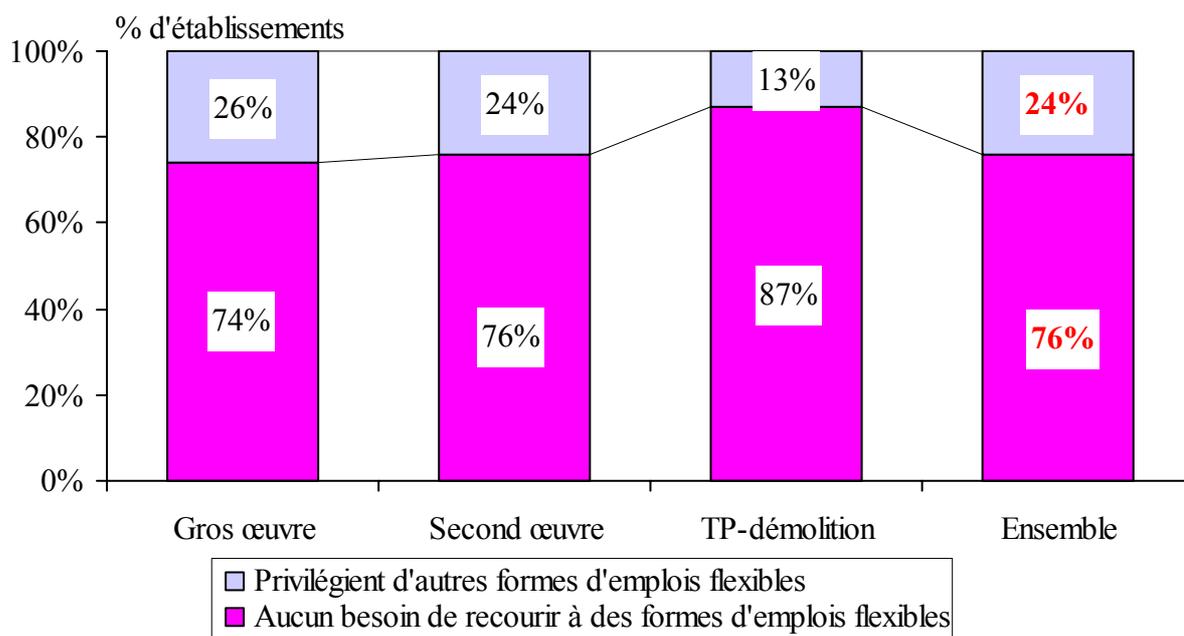
Motifs de non recours à l'intérim en 2004

Selon la taille des établissements

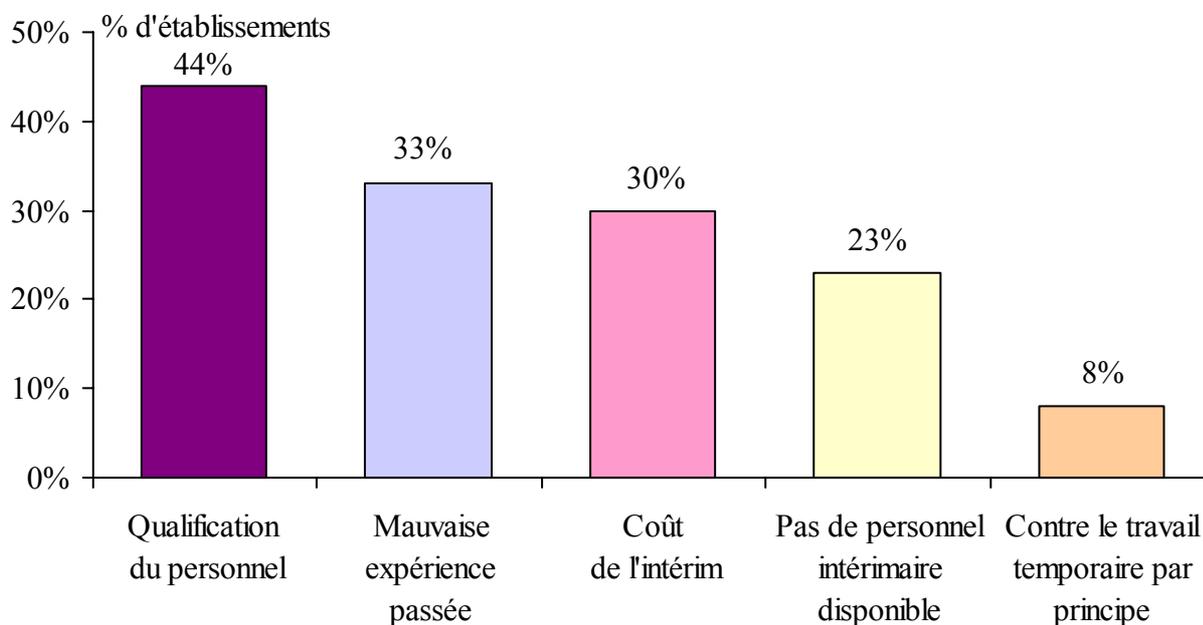


Motifs de non recours à l'intérim en 2004

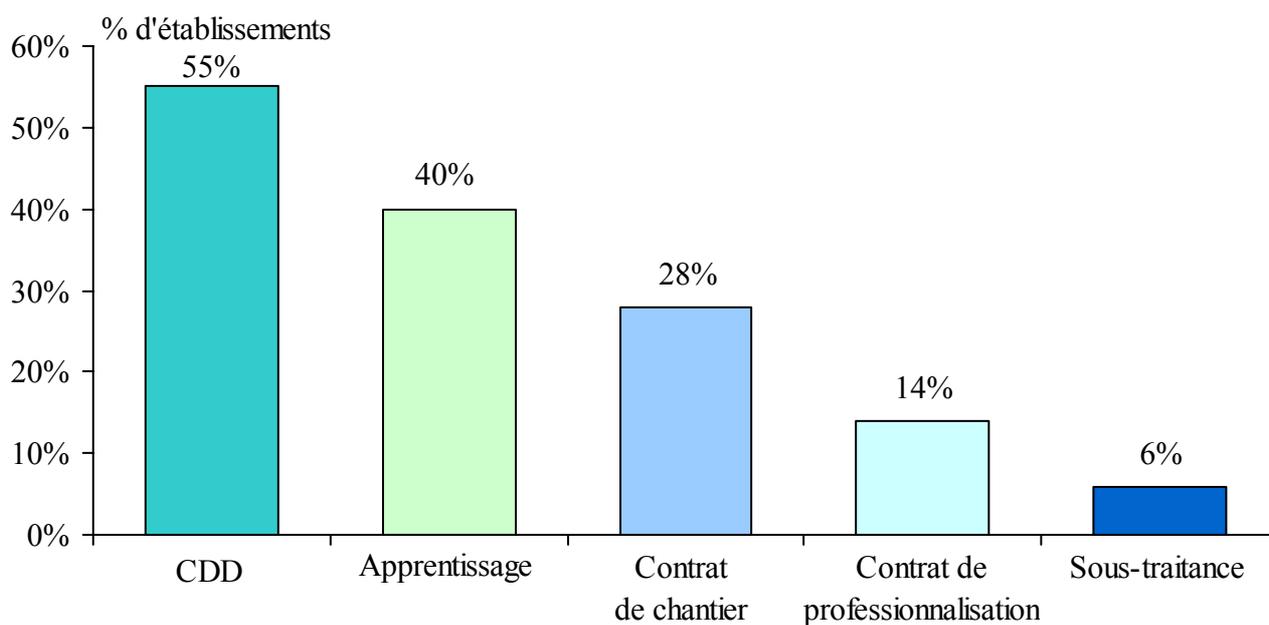
Selon les secteurs d'activité



Raisons pour lesquelles les entreprises privilégient d'autres formes d'emplois flexibles



Autres formes d'emplois flexibles privilégiées

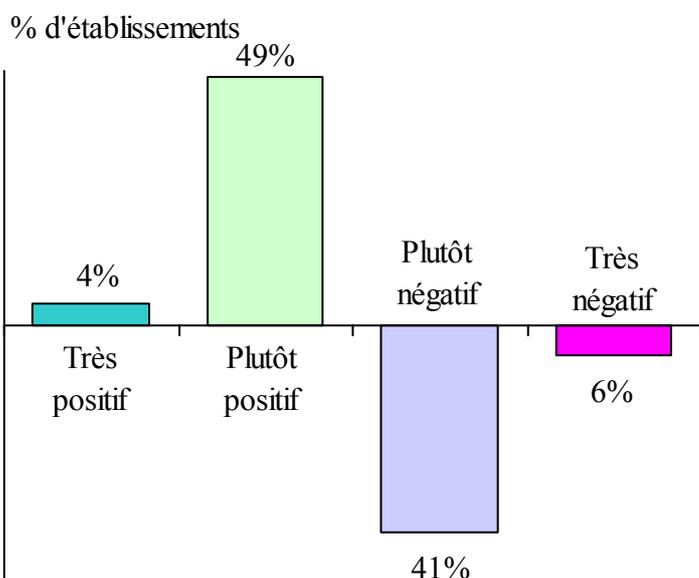


H) Rôle de l'intérim en matière de formation

- Une appréciation mitigée, sauf de la part des établissements de plus grande taille.

Appréciation concernant le rôle de l'intérim en matière de formation

Rôle de l'intérim en matière de formation



Détail selon la taille des établissements

	3 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Jugements positifs*	50 %	58 %	74 %	53 %

Détail selon les secteurs d'activité

	Gros œuvre	Second œuvre	TP-démolition	Ensemble
Jugements positifs*	56 %	50 %	53 %	53 %

Détail selon le recours aux ETT en 2004

	Recours aux ETT	Pas de recours	Ensemble
Jugements positifs*	58 %	49 %	53 %

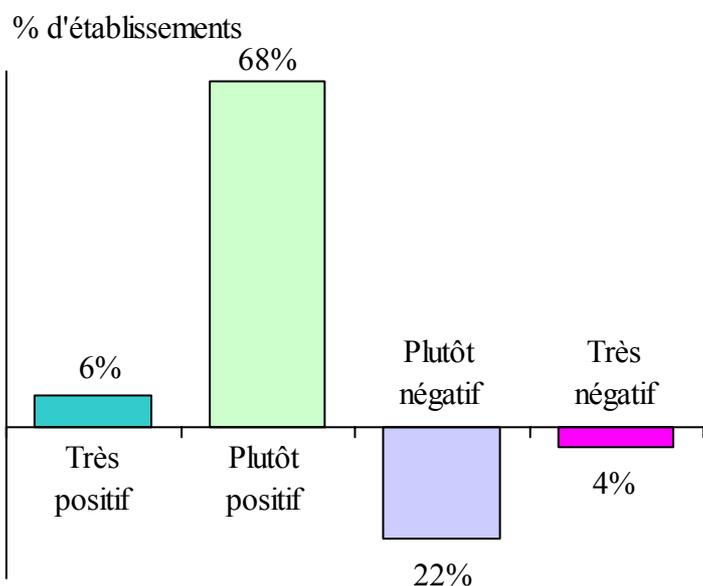
* « très positif » et « plutôt positif »

I) Rôle social de l'intérim

- Un rôle social reconnu par tous.

Appréciation en ce qui concerne le rôle social de l'intérim

Rôle social de l'intérim



Détail selon la taille des établissements

	3 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Jugements positifs*	73 %	74 %	84 %	74 %

Détail selon les secteurs d'activité

	Gros œuvre	Second œuvre	TP-démolition	Ensemble
Jugements positifs*	78 %	70 %	74 %	74 %

Détail selon le recours aux ETT en 2004

	Recours aux ETT	Pas de recours	Ensemble
Jugements positifs*	76 %	71 %	74 %

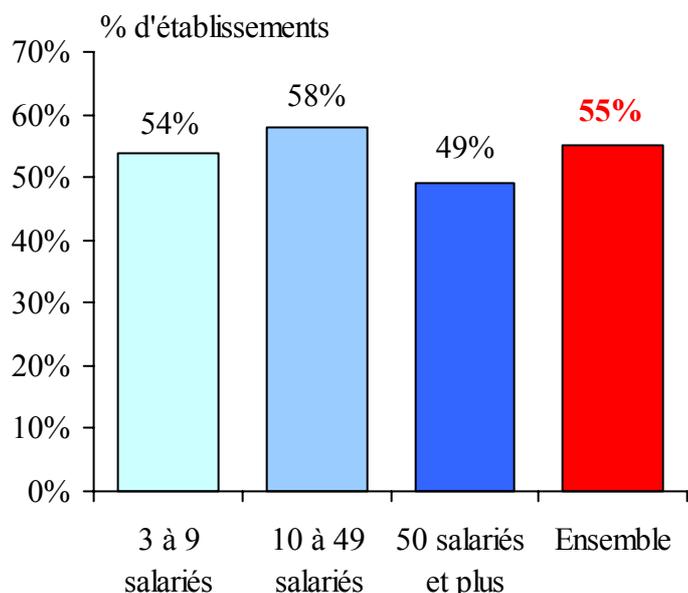
* « très positif » et « plutôt positif »

J) Rôle de l'intérim concernant la pénurie de main-d'oeuvre

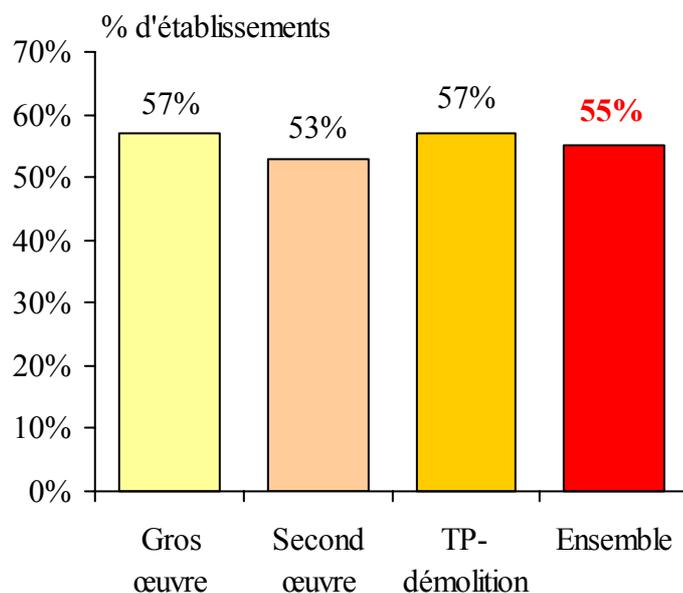
- Une courte majorité d'appréciations positives.

Etablissements considérant que l'intérim peut constituer une solution à la pénurie de main-d'oeuvre

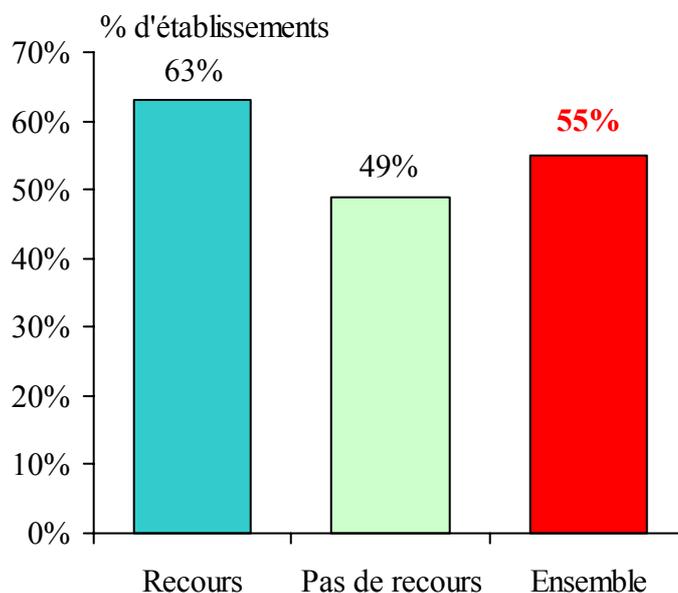
selon la taille des établissements



selon les secteurs d'activité



selon le recours aux ETT en 2004

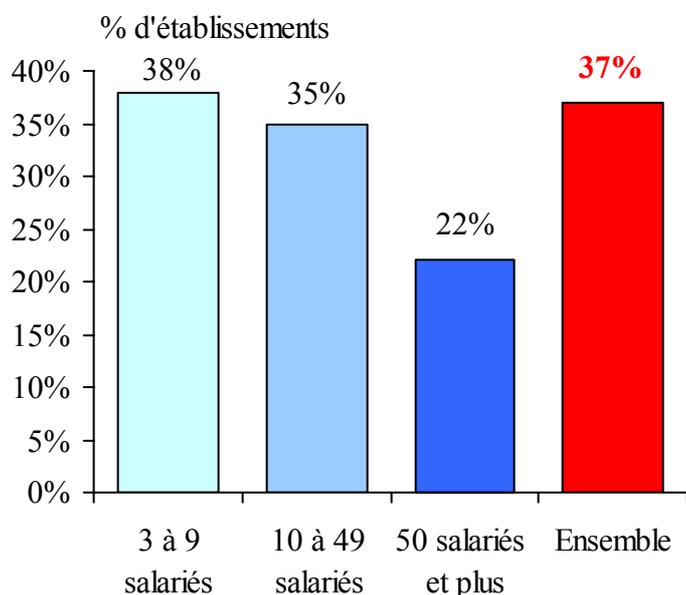


K) Rôle de l'intérim concernant la féminisation de l'emploi dans le secteur de la construction

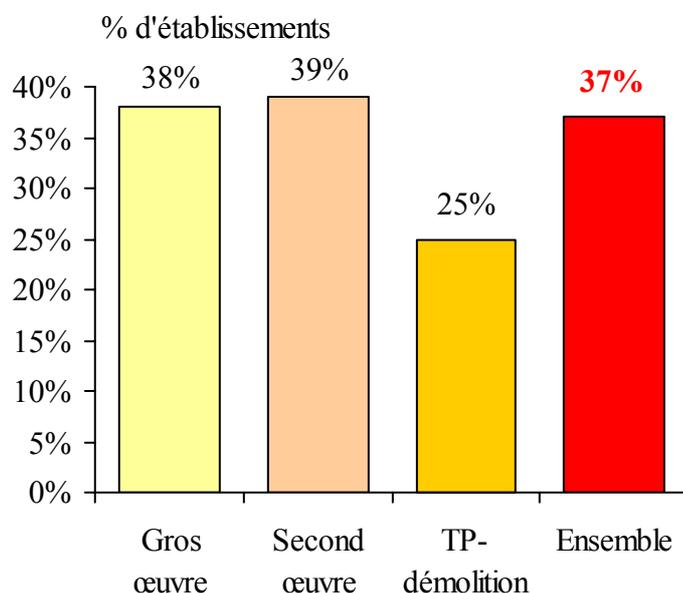
- Une large majorité de sceptiques, notamment en TP-démolition et dans les établissements de plus grande taille.

Etablissements considérant que l'intérim peut contribuer à la féminisation de l'emploi dans le secteur de la construction

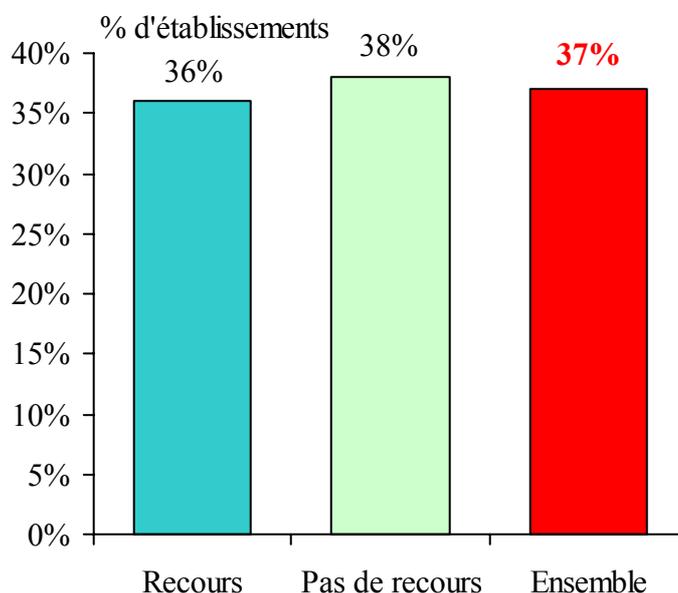
selon la taille des établissements



selon les secteurs d'activité



selon le recours aux ETT en 2004

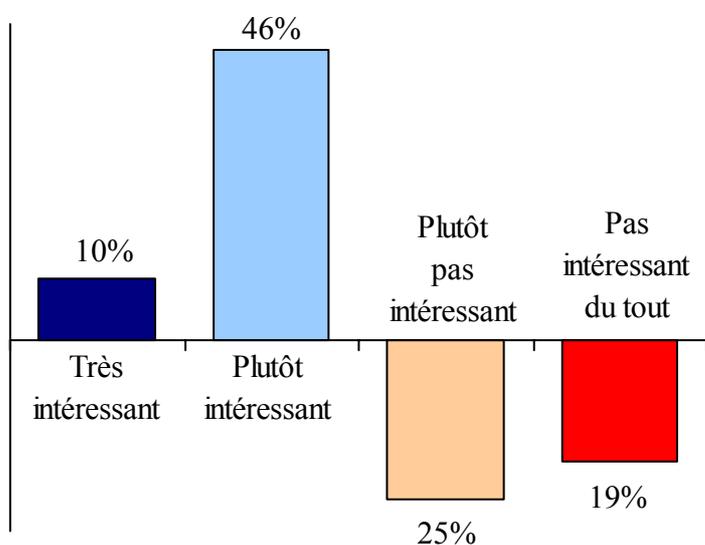


L) Intérêt pour la formation en alternance

- Des attentes contradictoires en ce qui concerne le rôle des ETT en matière de formation en alternance.

Intérêt pour que les ETT mettent à la disposition des entreprises des intérimaires qui suivent une formation en alternance

% d'établissements



Détail selon la taille des établissements

	3 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Jugements intéressants*	56 %	56 %	51 %	56 %

Détail selon les secteurs d'activité

	Gros œuvre	Second œuvre	TP-démolition	Ensemble
Jugements intéressants*	58 %	58 %	42 %	56 %

Détail selon le recours aux ETT en 2004

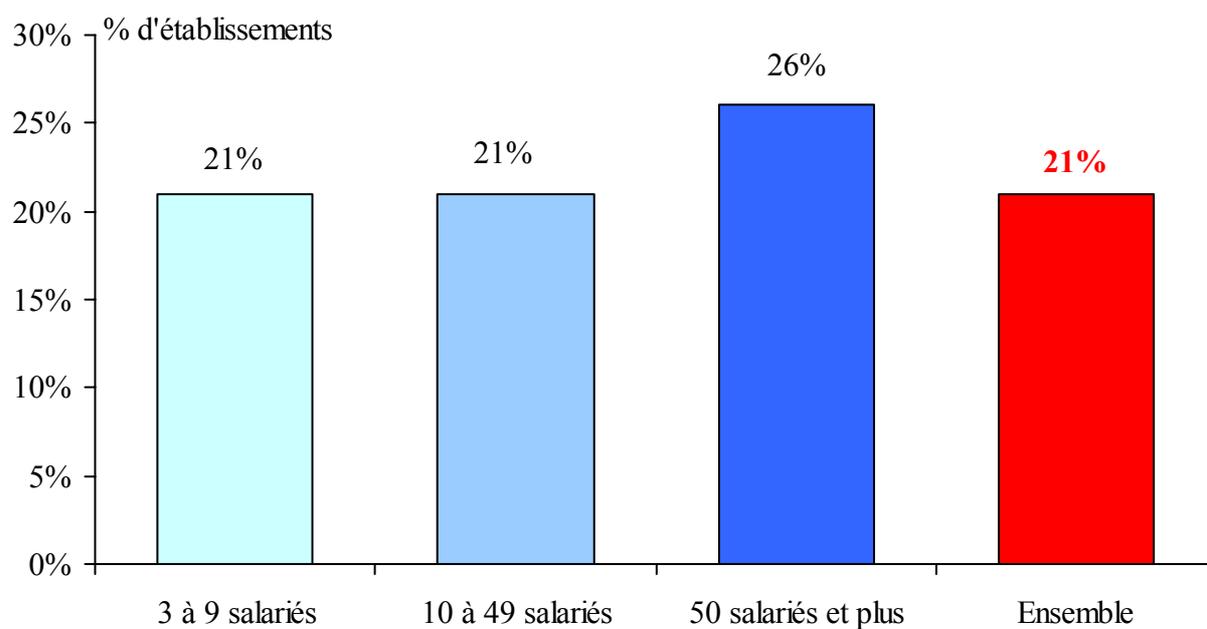
	Recours aux ETT	Pas de recours	Ensemble
Jugements intéressants*	59 %	54 %	56 %

* « très intéressant » et « plutôt intéressant »

M) Observations complémentaires

- Un établissement sur cinq émet, en fin d'entretien, des observations complémentaires.
- Ce sont la formation des intérimaires et plus généralement encore leurs compétences qui constituent l'essentiel des remarques spontanées.

Etablissements faisant état d'observations complémentaires



**Observations évoquées par les 21 % d'établissements
(réponses spontanées)**

	3 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Des ouvriers mieux formés, plus qualifiés,...	40 %	43 %	48 %	42 %
Des ouvriers plus compétents*, plus sérieux, plus impliqués,...	32 %	36 %	30 %	34 %
Plus de personnel disponible	13 %	13 %	15 %	13 %
Encore plus de réactivité de la part des ETT	12 %	10 %	19 %	12 %
Des prix plus bas	12 %	12 %	15 %	12 %
Autres**	13 %	9 %	7 %	11 %

* *certains réclament des contrôles et des évaluations accrus des intérimaires par les ETT.*

** *plus de suivi, plus de spécialisation, plus de flexibilité, plus de formations, ...*

CONCLUSION

■ Les principales caractéristiques du recours et de non-recours à l'intérim :

⇒ RECOURS A L'INTERIM

- Un recours important à l'intérim en 2004, ...
Deux établissements sur cinq, pour des missions de 6 semaines en moyenne équivalant à plus de 100.000 salariés à temps plein.
- ... néanmoins concentré sur les établissements de grande taille, notamment en gros œuvre et en TP-démolition.
Les structures de plus de 10 salariés comptent pour 29 % des établissements mais pour 45 % des clients de l'intérim et 80 % de l'emploi intérimaire.

⇒ NON-RECOURS A L'INTERIM

- Un non recours à l'intérim qui résulte avant tout de l'absence de besoin, ...
Plus des trois quarts de ceux qui n'ont pas recouru à l'intérim en 2004 n'ont fait appel à aucune forme d'emploi flexible.
- ... mais qui dans le cas contraire traduit une vive méfiance vis-à-vis des E.T.T.

⇒ RECONNAISSANCE DU ROLE ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'INTERIM QU'ON Y RECOURT OU PAS

■ Les pistes d'amélioration en vue d'augmenter l'employabilité des intérimaires dans le secteur de la construction grâce notamment à la formation

Bien que seule une courte majorité des établissements reconnaisse le rôle positif de l'intérim en matière de formation, ils expriment un besoin fort d'ouvriers mieux formés et mieux qualifiés. S'agissant de la formation en alternance, ils manifestent un intérêt réel pour former les intérimaires par le biais de l'alternance.

■ La féminisation de l'emploi dans la construction

En moyenne, 37% des établissements interrogés estiment que l'intérim pourrait contribuer à la féminisation de l'emploi dans le secteur de la construction.

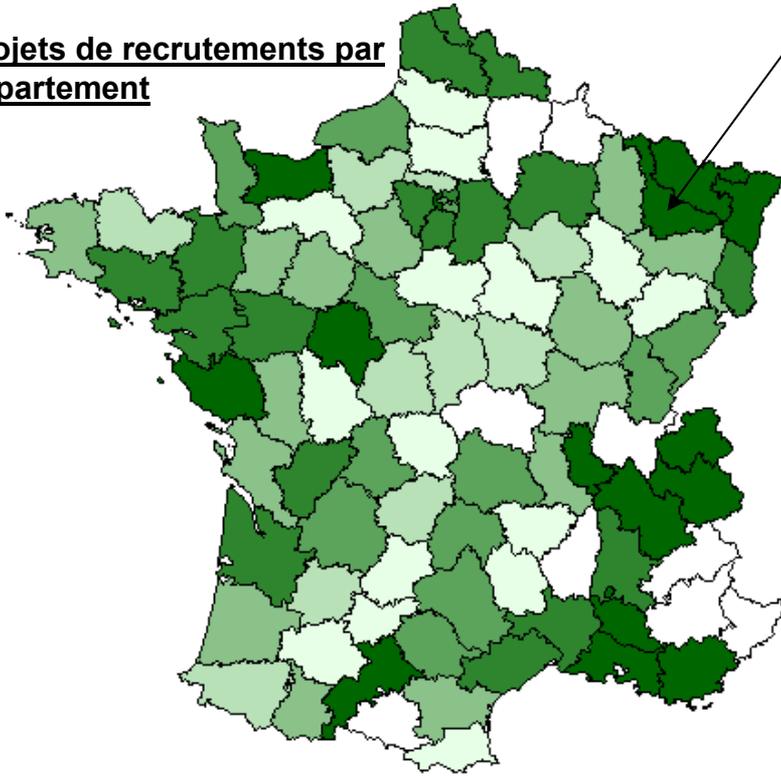
Annexes

• Projets et difficultés de recrutement dans le secteur du BTP : Etude de 13 métiers ou catégories socioprofessionnelles par département (exploitation de l'Enquête BMO de l'UNEDIC) pages 2-14

• Données sur les formations en alternance dans l'intérim dans le secteur du BTP en 2004 pages 15-16

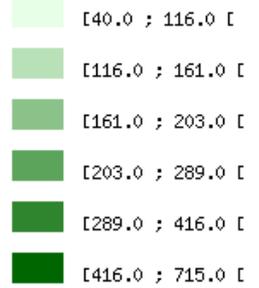
MACONS QUALIFIES

Projets de recrutements par département

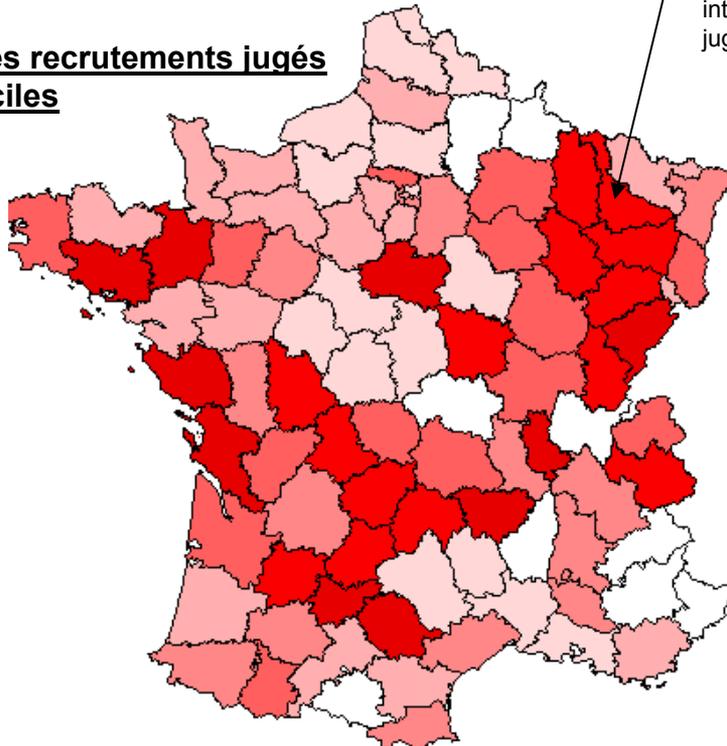


Lecture : Le département de Meurthe-et-Moselle fait l'objet de la part des employeurs du BTP d'intentions d'embauches de maçons qualifiés comprises entre 416 et 715.

Données en volume

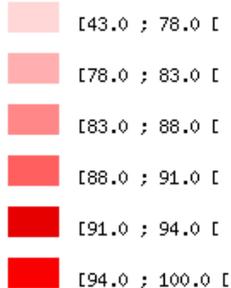


% des recrutements jugés difficiles



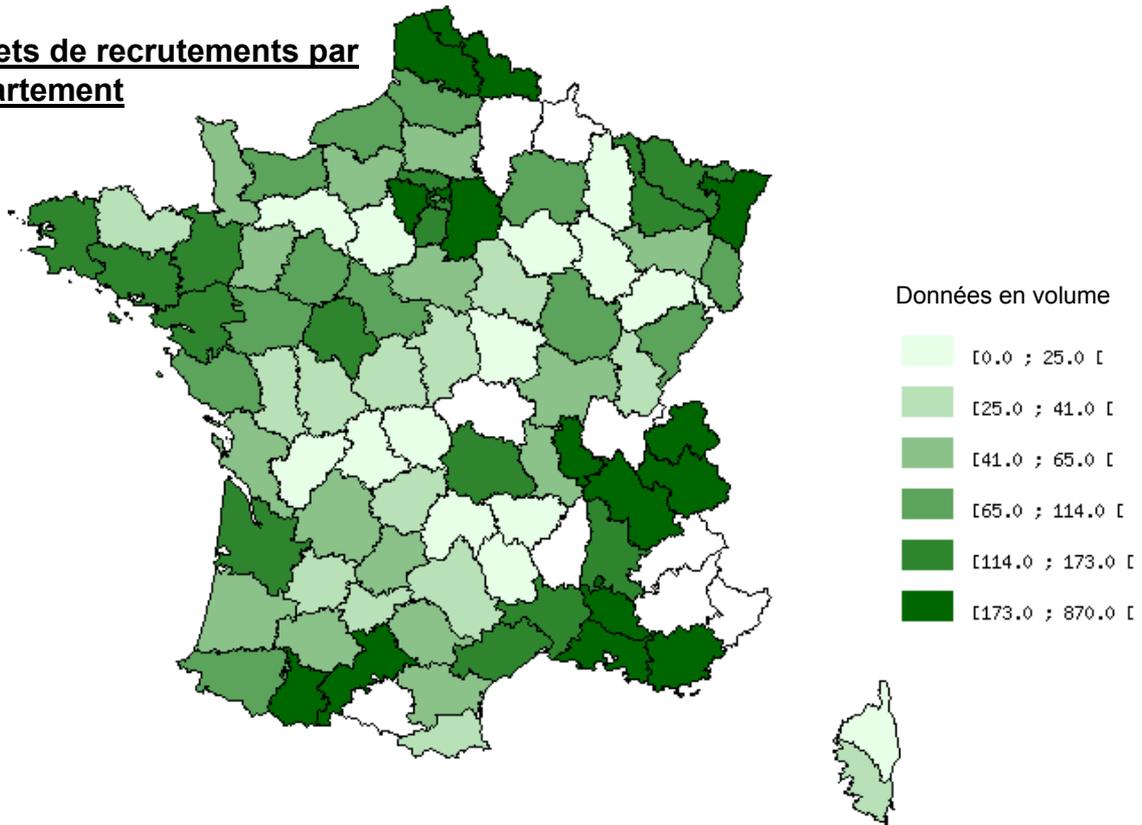
Lecture : Le département de Meurthe-et-Moselle est confronté à des difficultés de recrutement importantes sur les maçons qualifiés. En effet, 94%, voire 100% des intentions d'embauches sont jugées difficiles.

Données en %

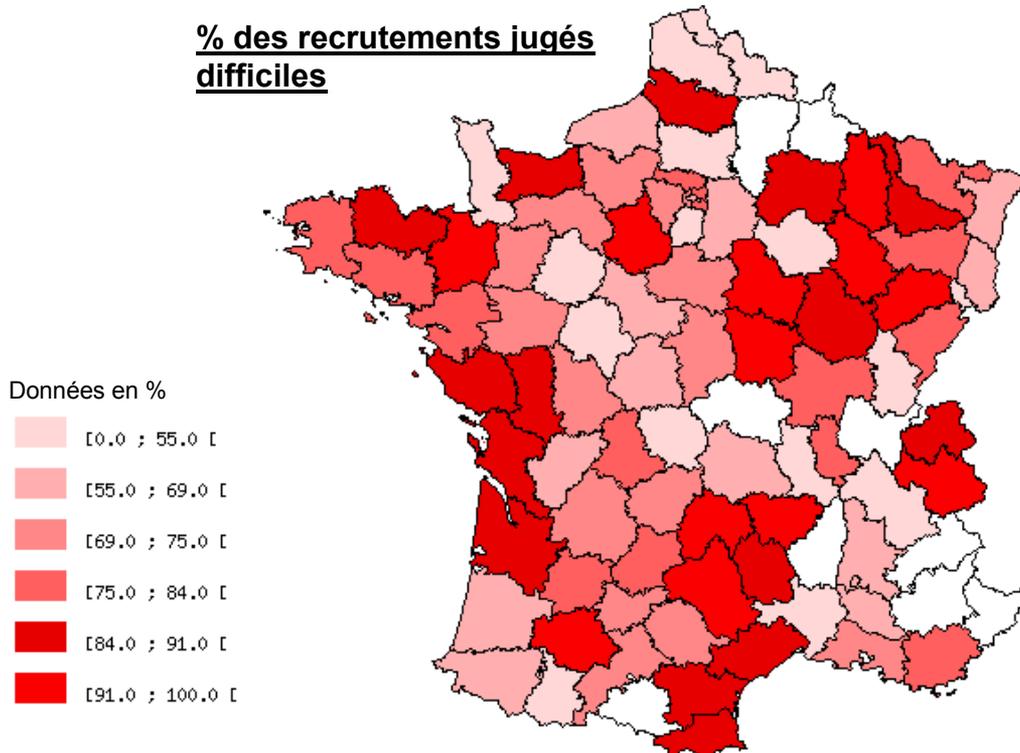


OUVRIERS QUALIFIES DES TRAVAUX PUBLICS

Projets de recrutements par département

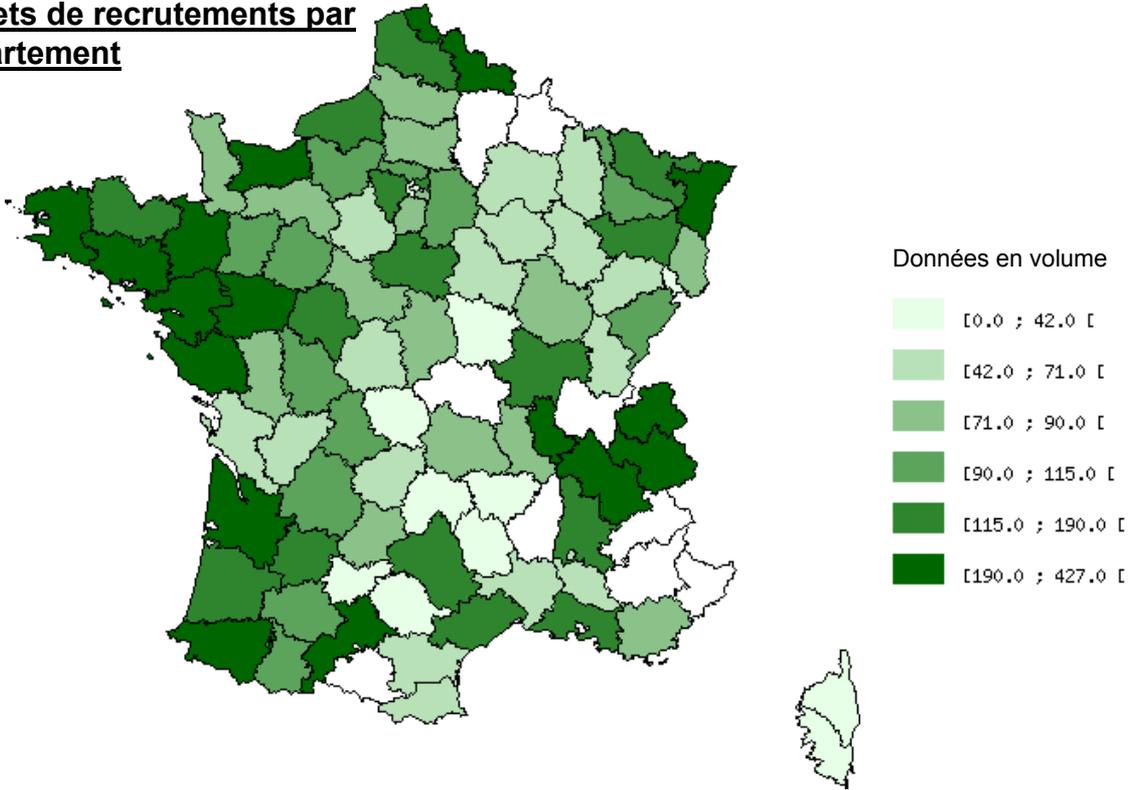


% des recrutements jugés difficiles

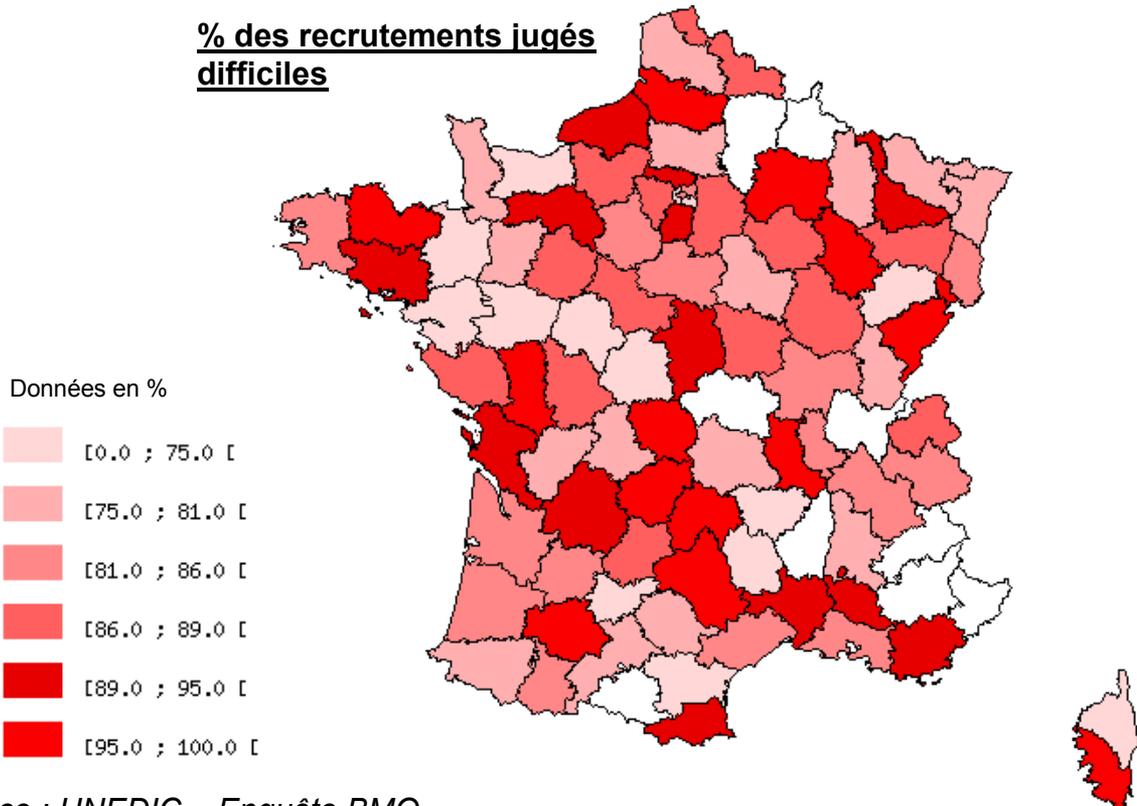


PLÂTRIERS, CHARPENTIERS ET AUTRES OUVRIERS QUALIFIÉS DU GROS OEUVRE DU BÂTIMENT

Projets de recrutements par département

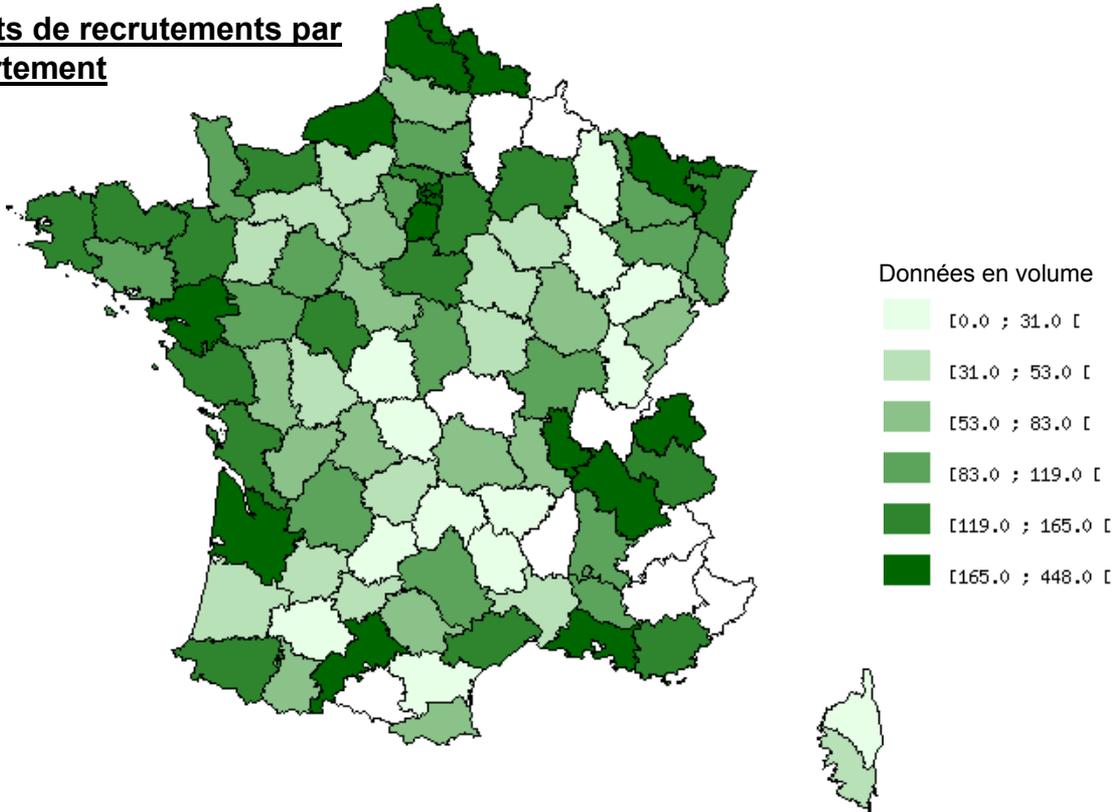


% des recrutements jugés difficiles

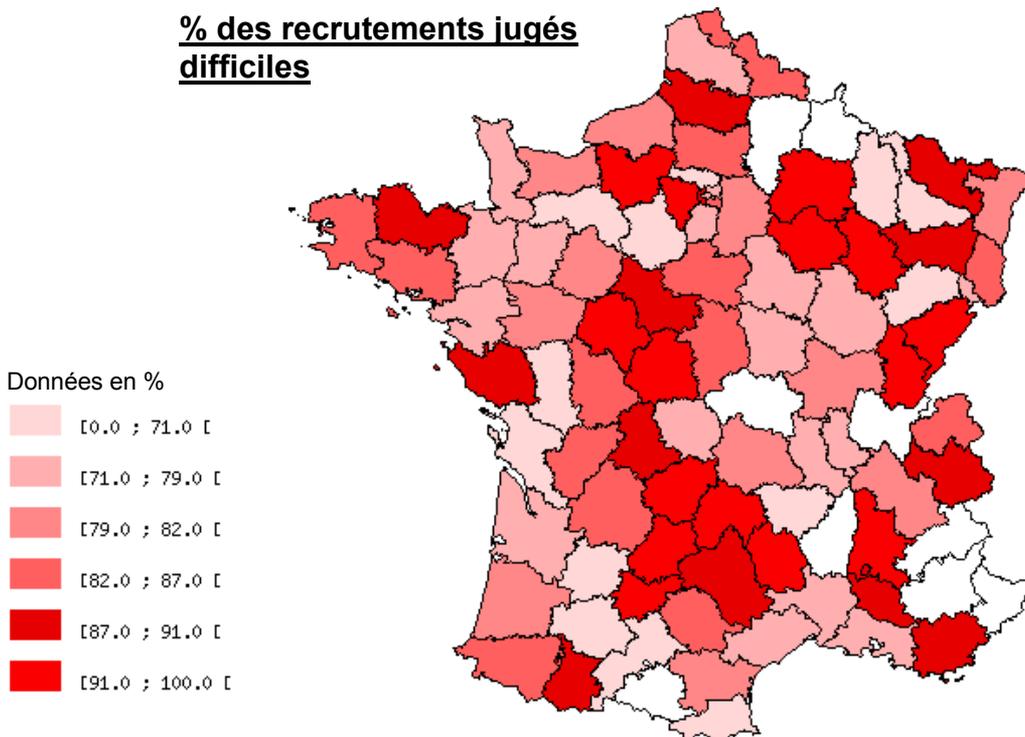


PLOMBIERS ET CHAUFFAGISTES QUALIFIES

Projets de recrutements par département

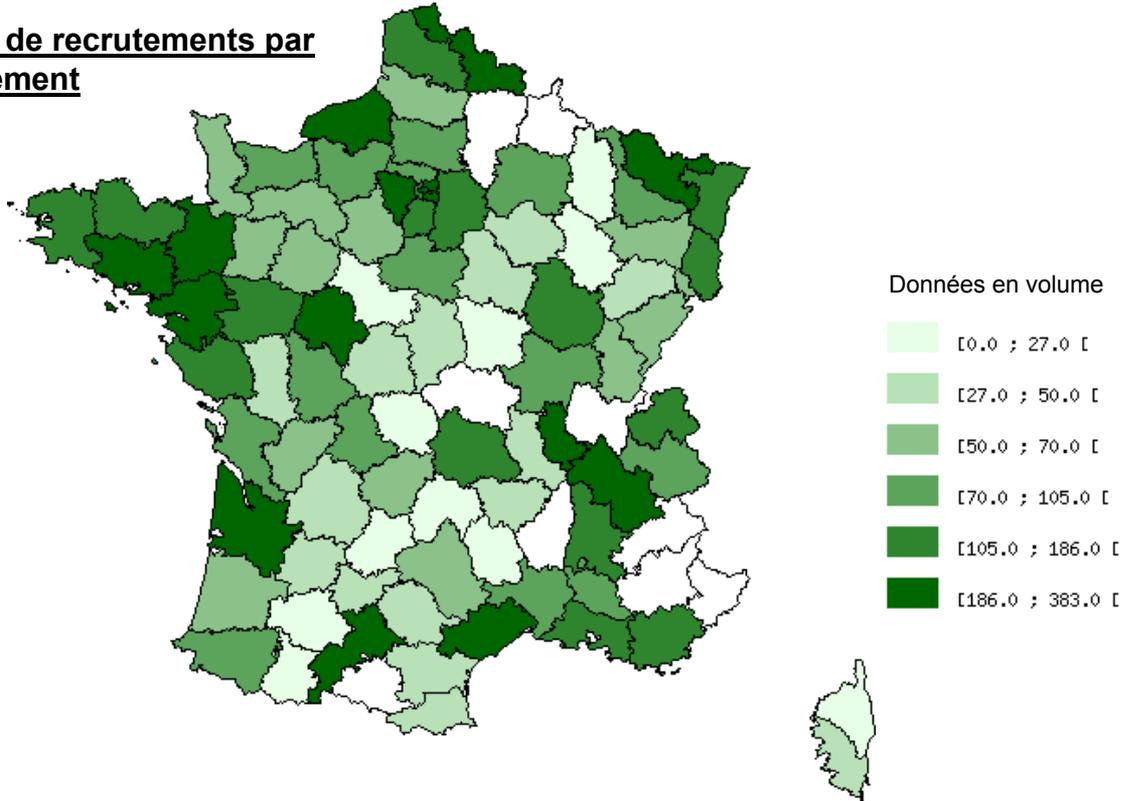


% des recrutements jugés difficiles

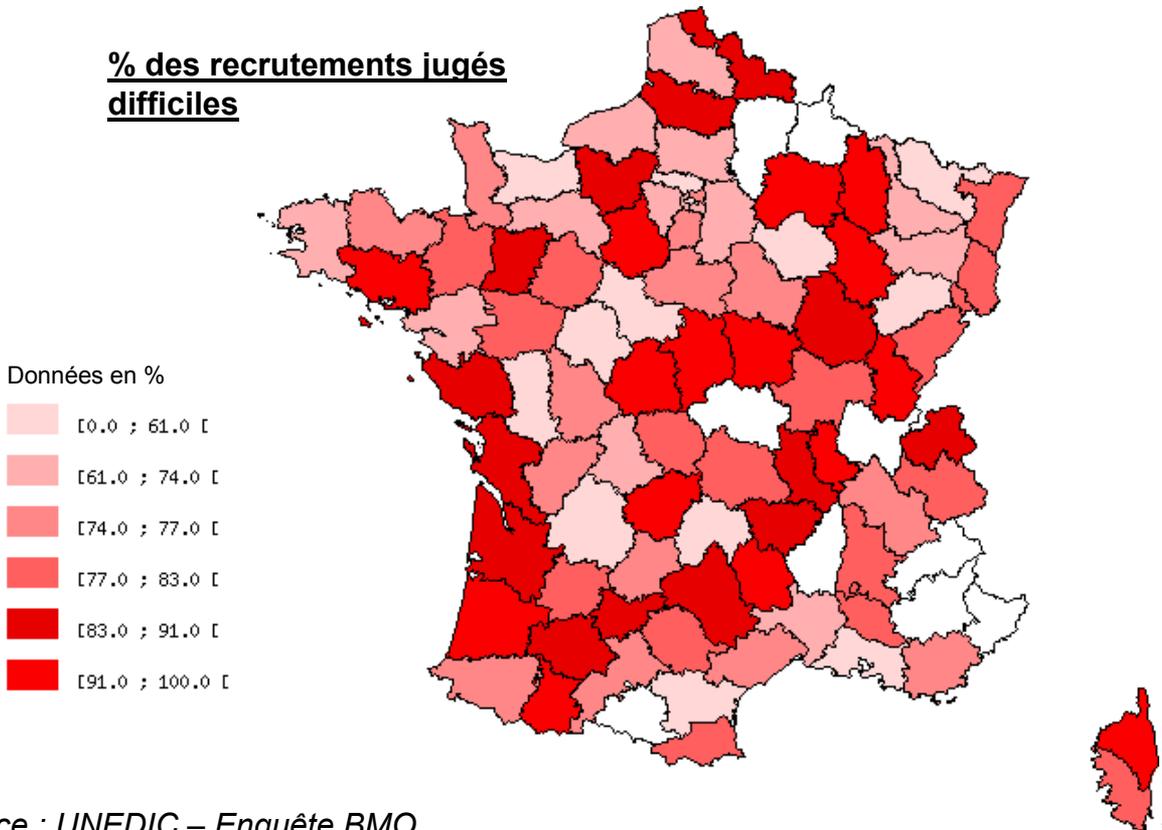


AUTRES OUVRIERS QUALIFIES DU SECOND ŒUVRE DU BATIMENT

Projets de recrutements par département

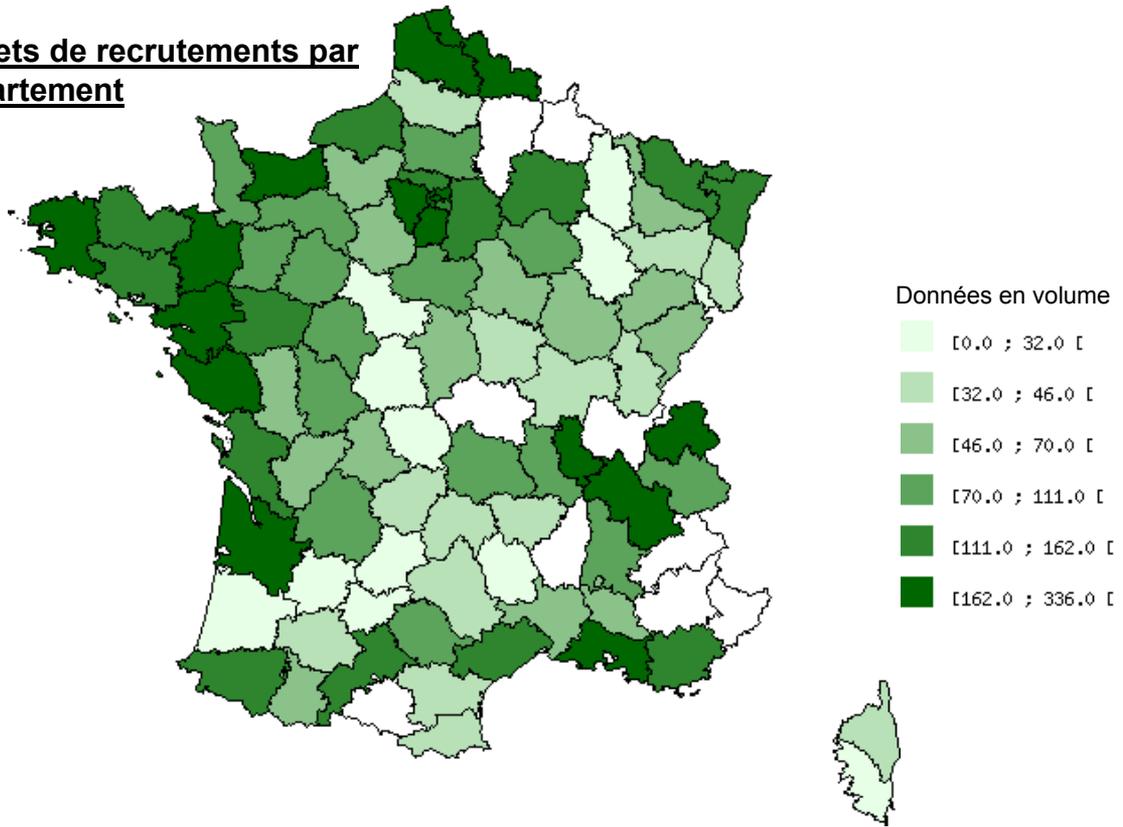


% des recrutements jugés difficiles

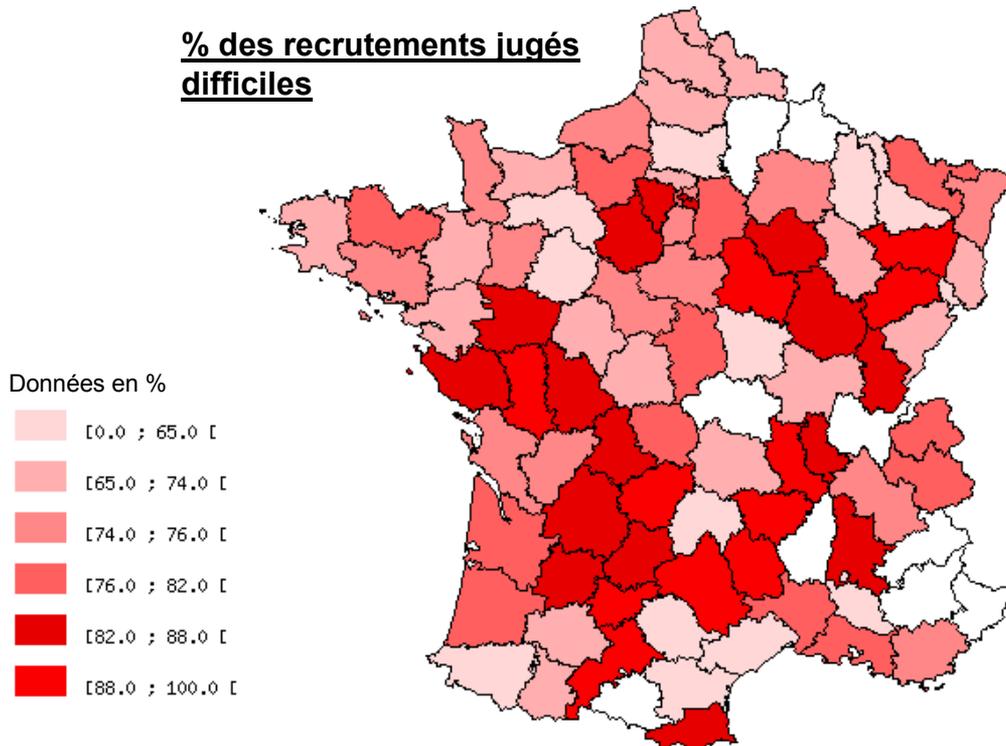


MENUISIERS QUALIFIES DU BATIMENT, SERRURIERS-POSEURS

Projets de recrutements par département

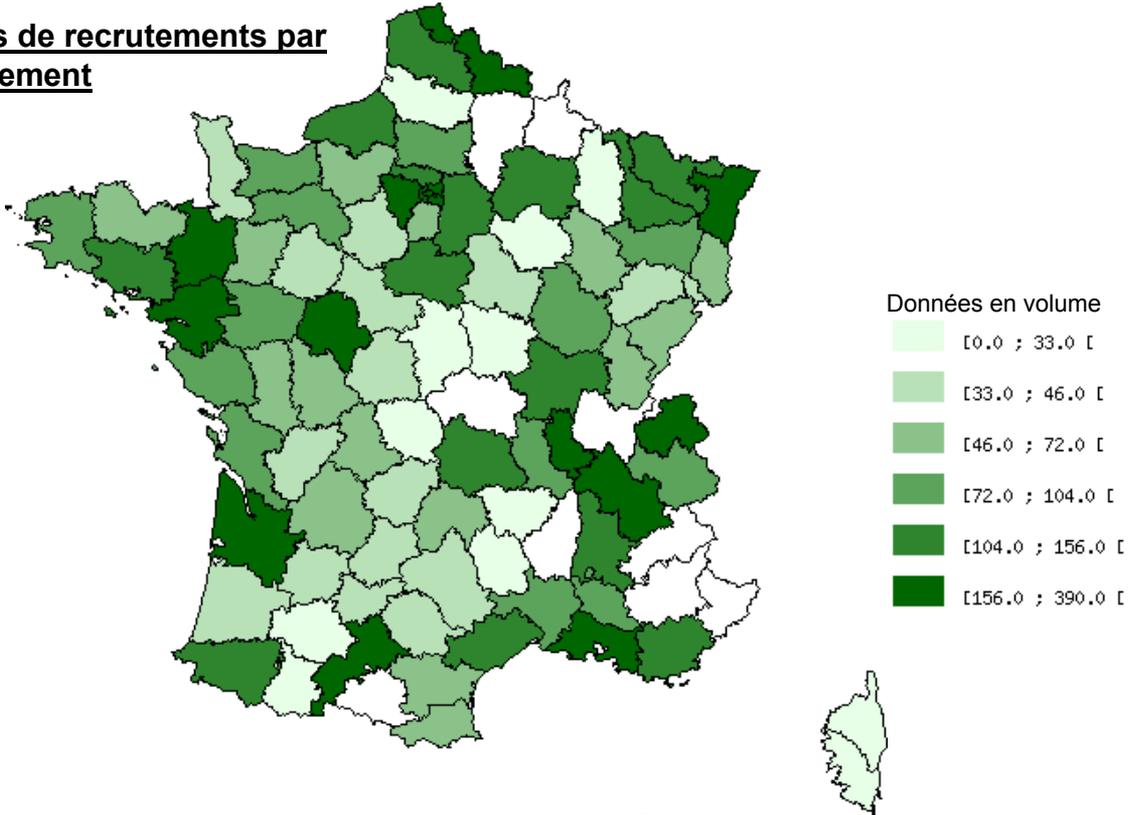


% des recrutements jugés difficiles

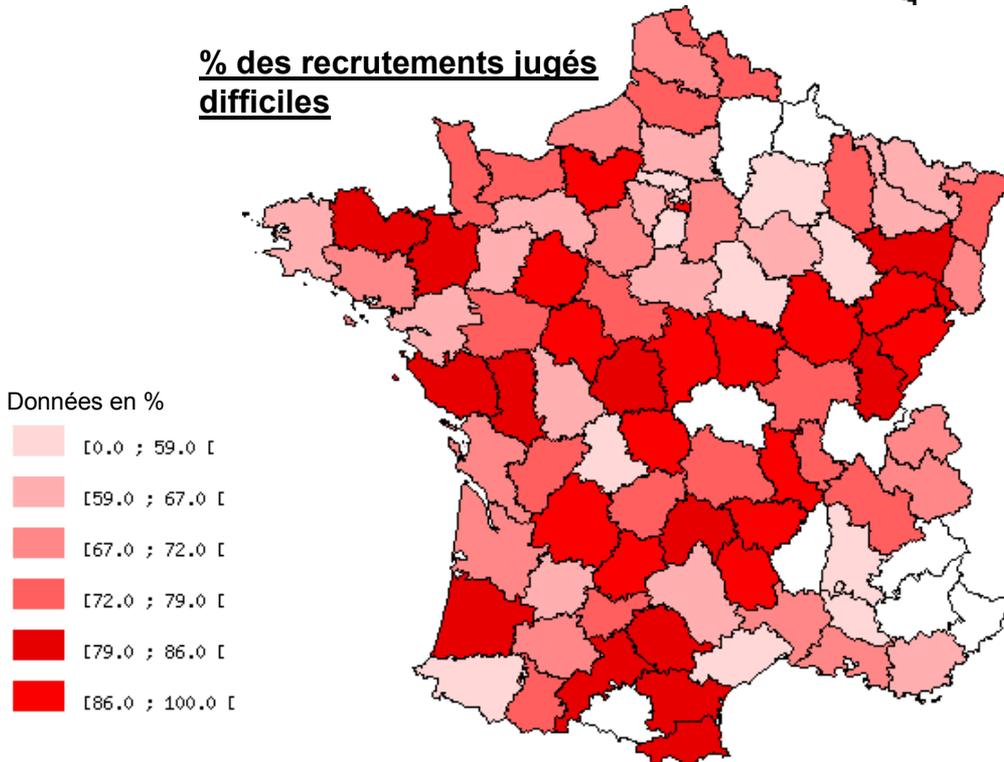


PEINTRES ET OUVRIERS QUALIFIES DES FINITIONS DU BATIMENT

Projets de recrutements par département

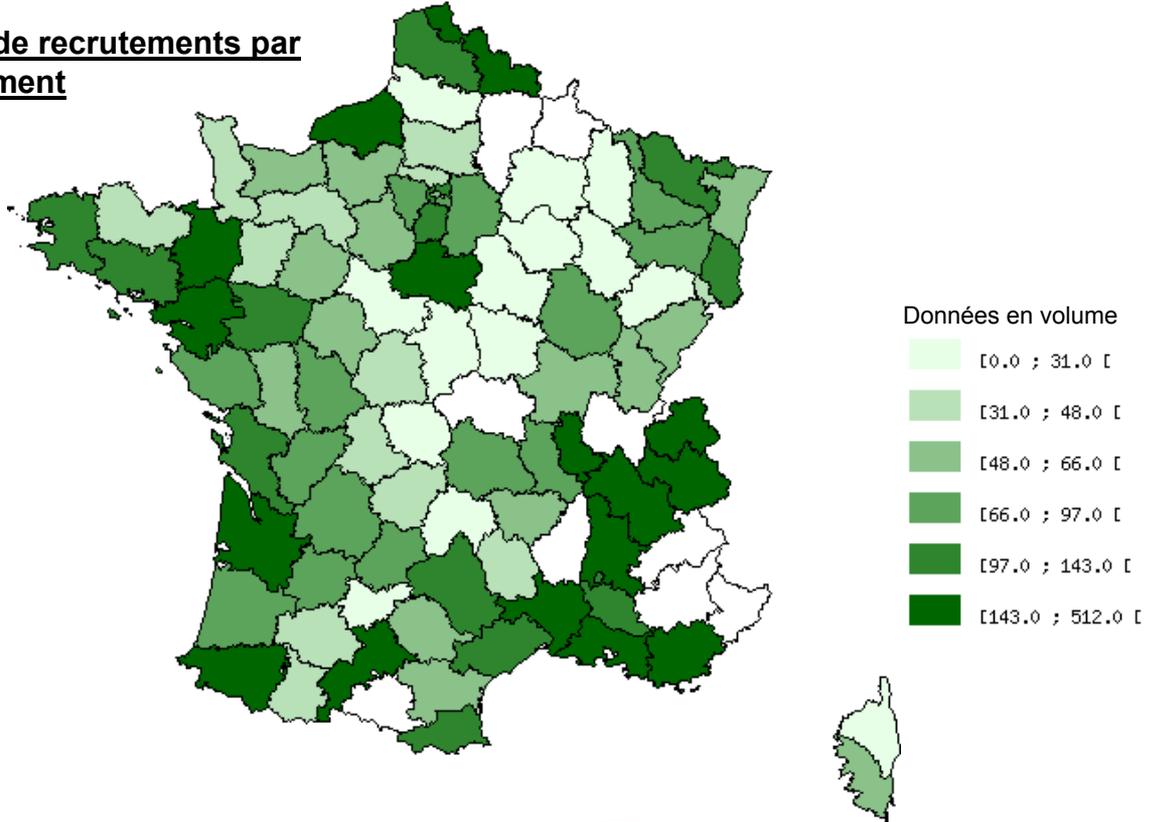


% des recrutements jugés difficiles

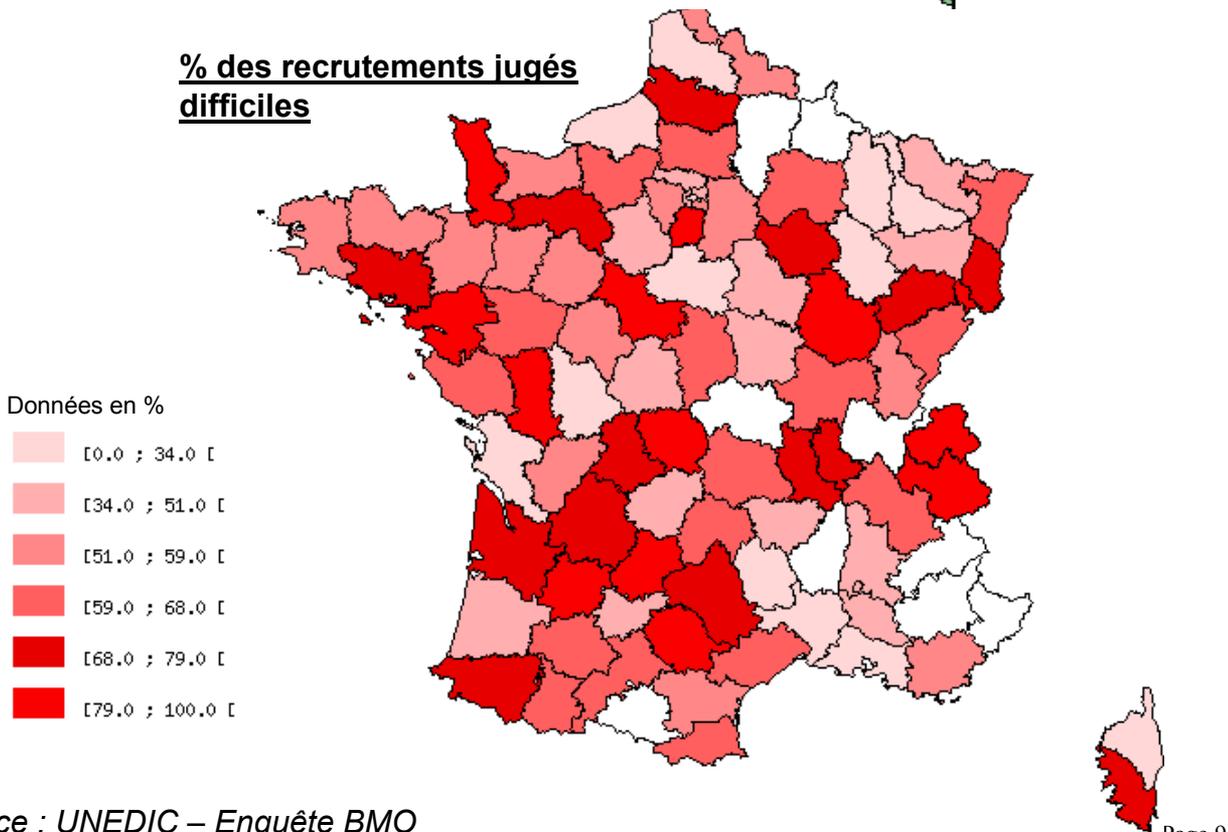


OUVRIERS NON QUALIFIES DU GROS ŒUVRE DU BATIMENT

Projets de recrutements par département

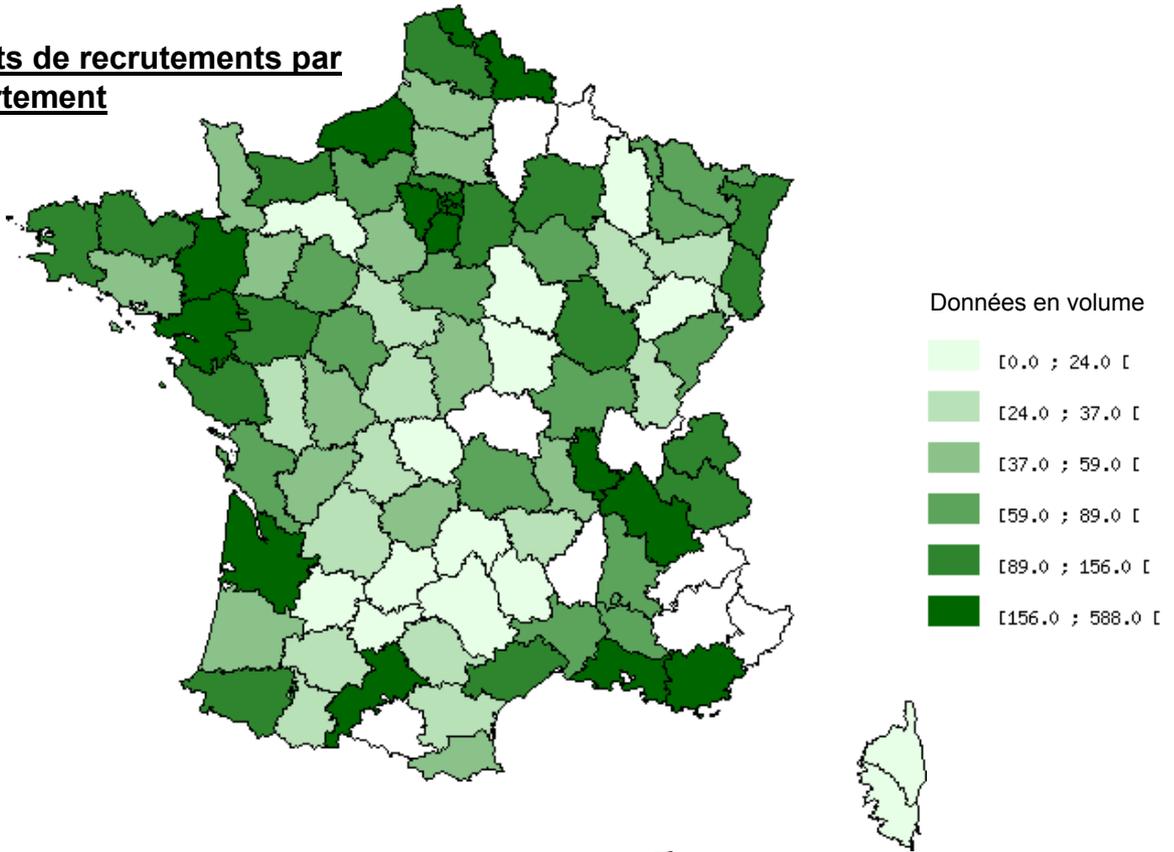


% des recrutements jugés difficiles

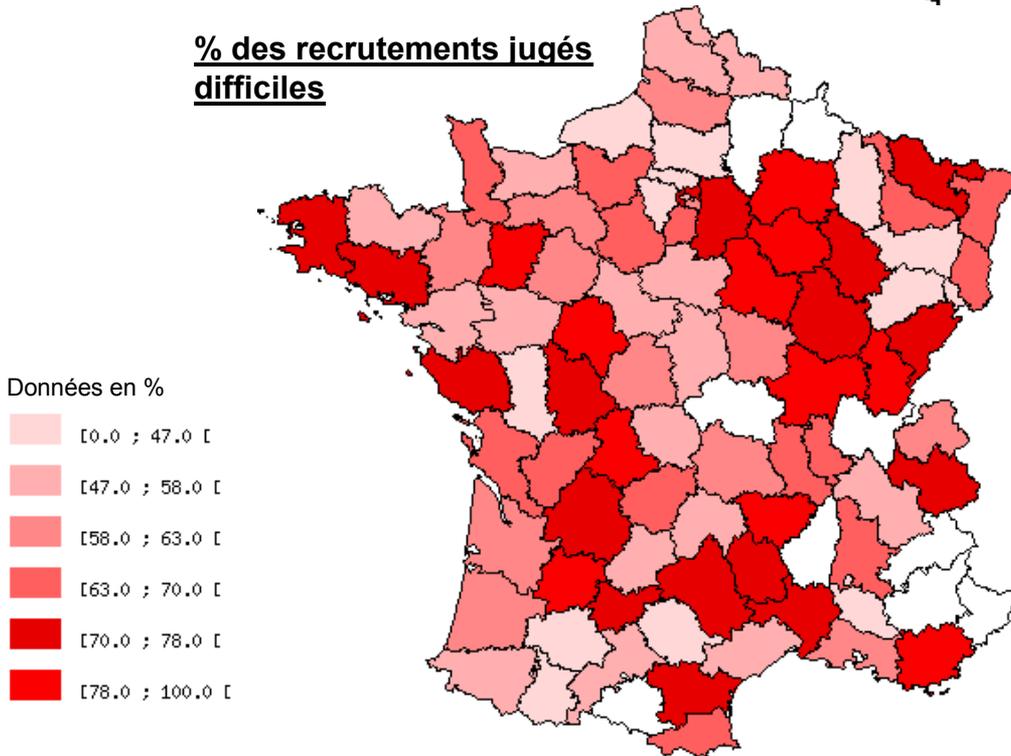


TECHNICIENS DU BTP (METREURS, DESSINATEURS D'ETUDES EN BTP, GEOMETRES, TOPOGRAPHES...)

Projets de recrutements par département

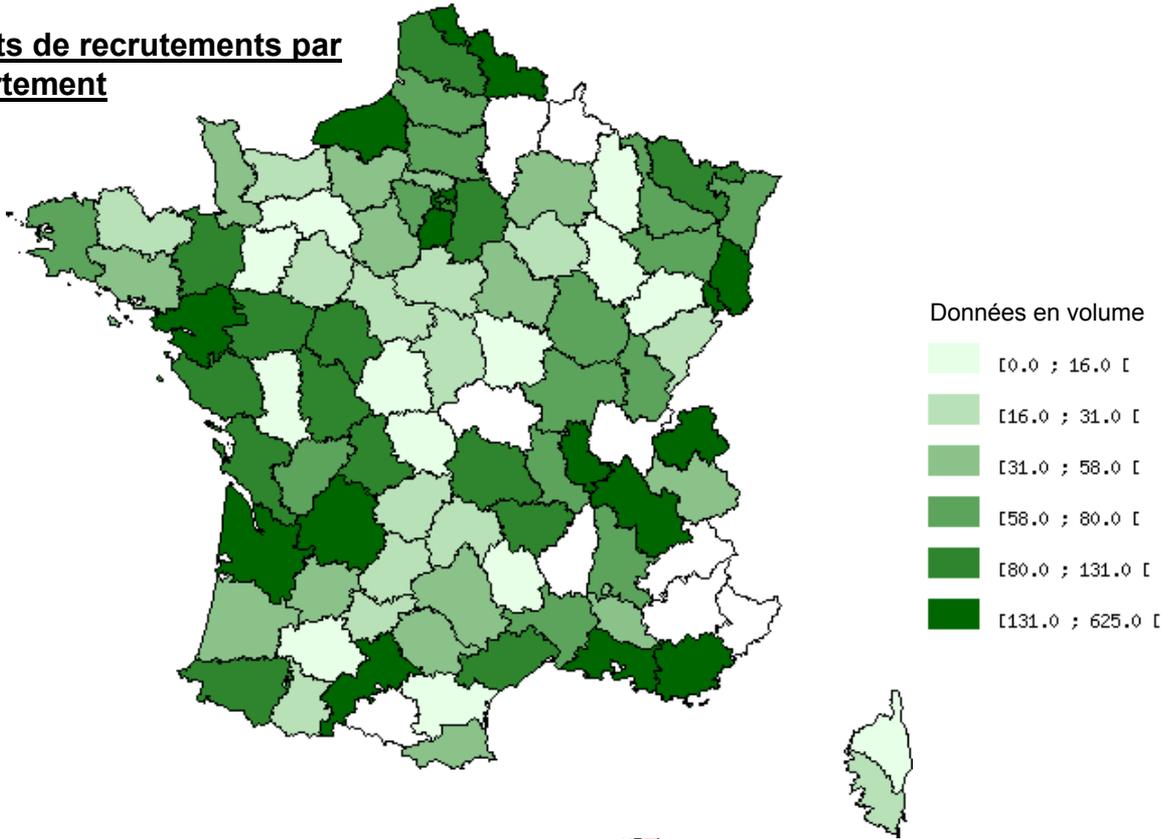


% des recrutements jugés difficiles

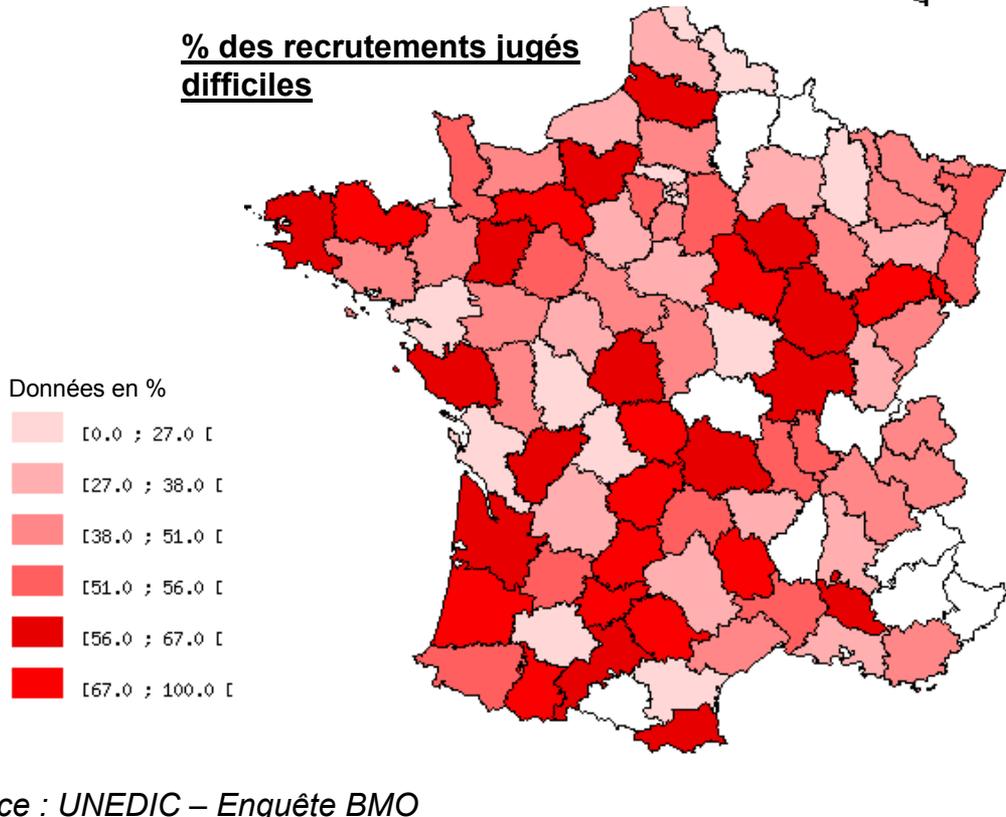


OUVRIERS NON QUALIFIES DU SECOND ŒUVRE DU BATIMENT

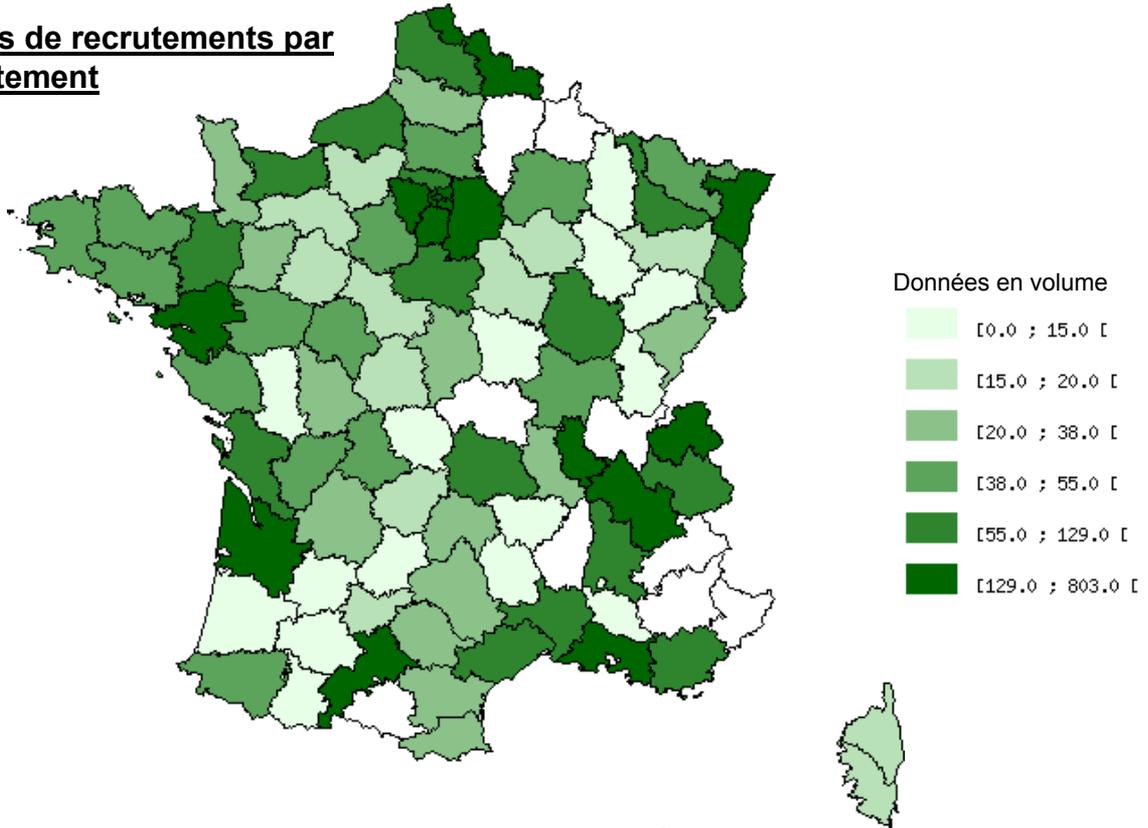
Projets de recrutements par département



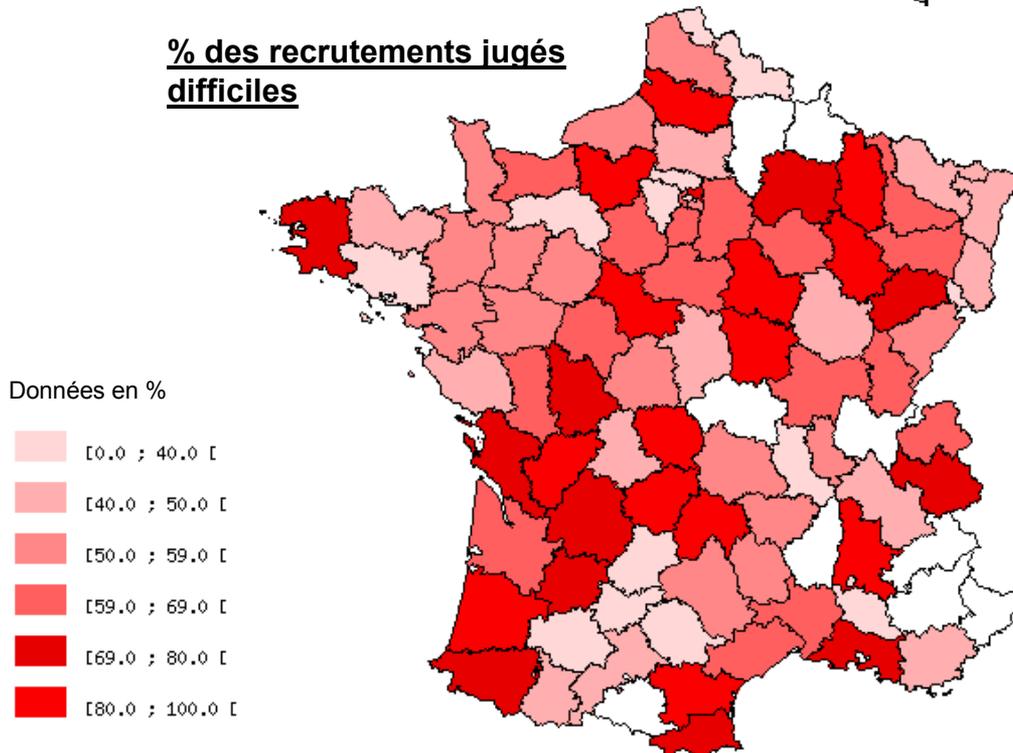
% des recrutements jugés difficiles



Projets de recrutements par département

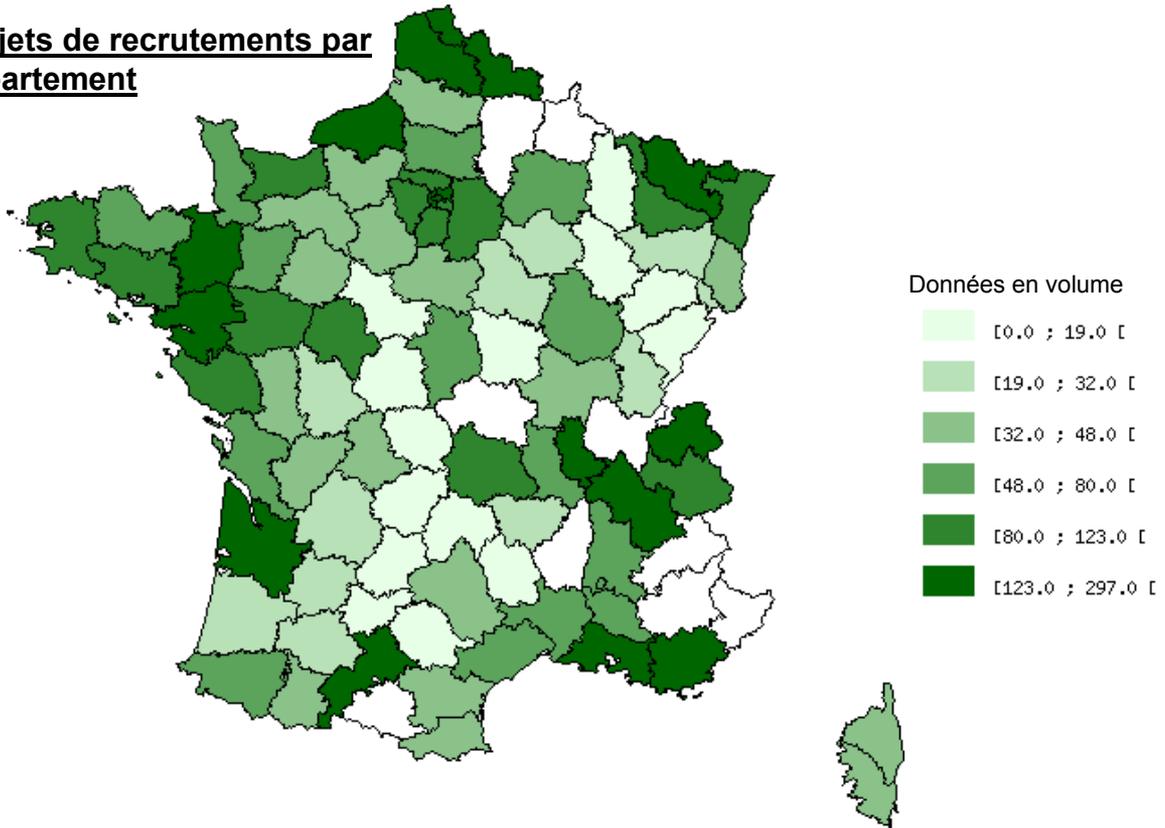


% des recrutements jugés difficiles

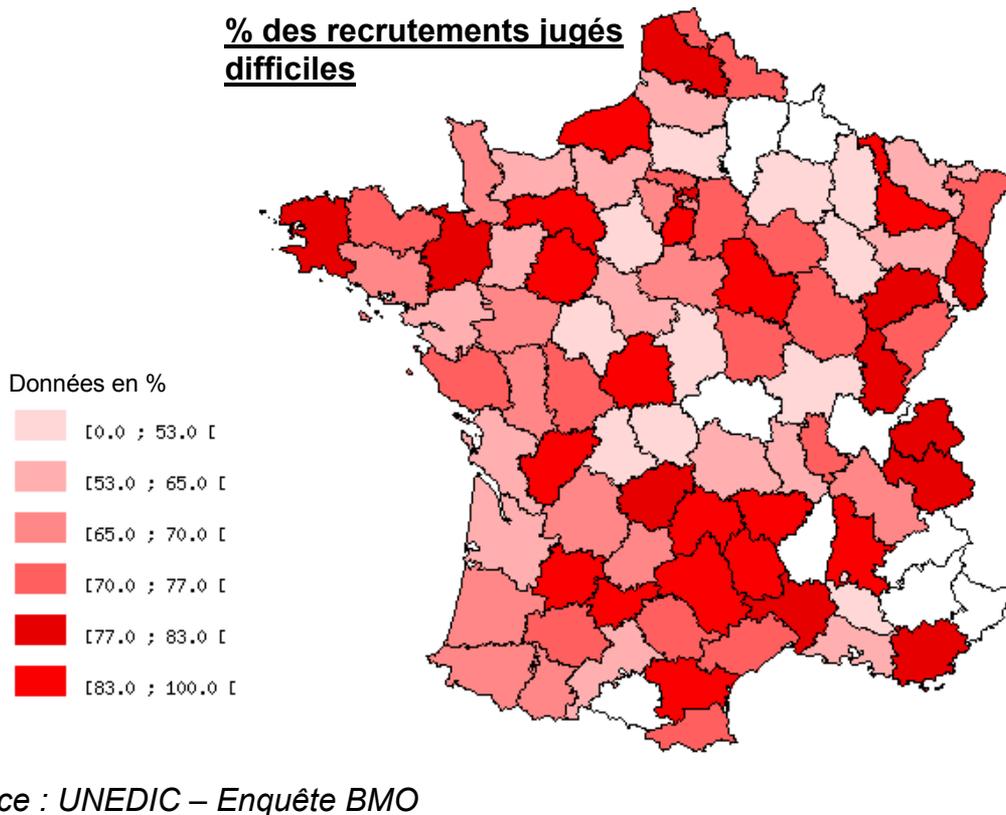


ELECTRICIENS QUALIFIES DU BATIMENT

Projets de recrutements par département

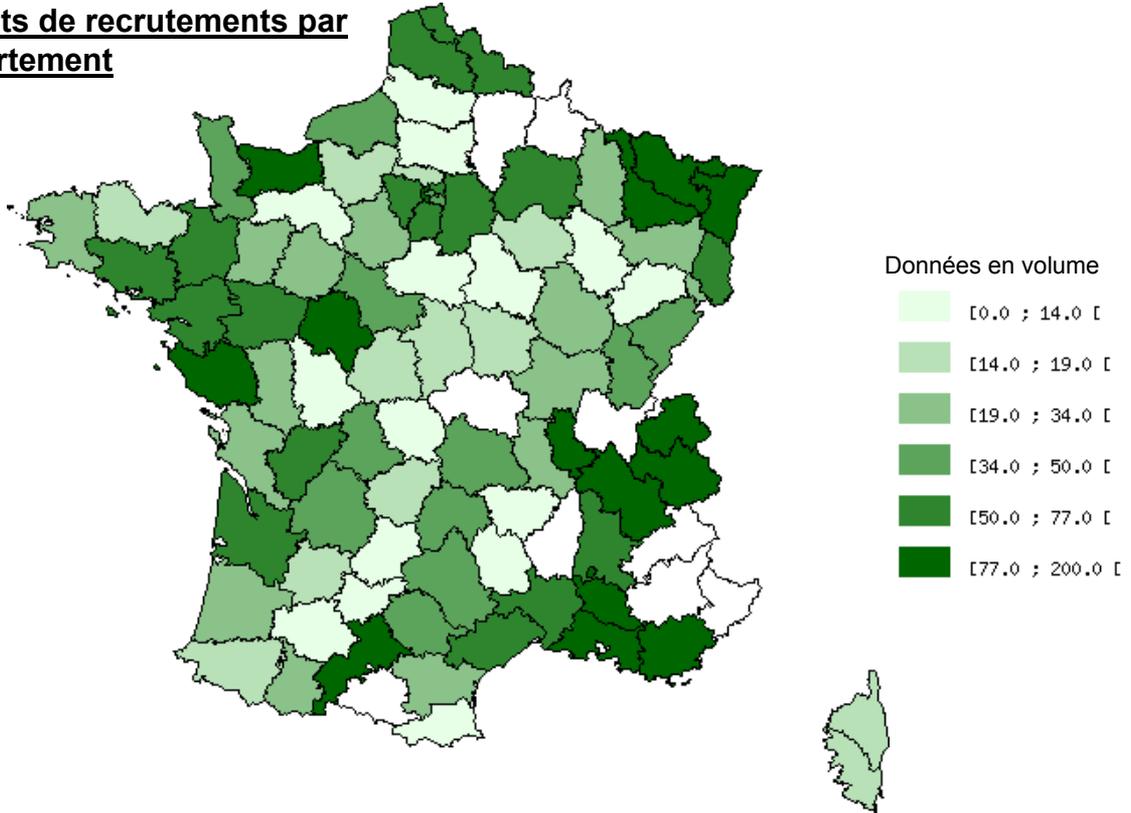


% des recrutements jugés difficiles

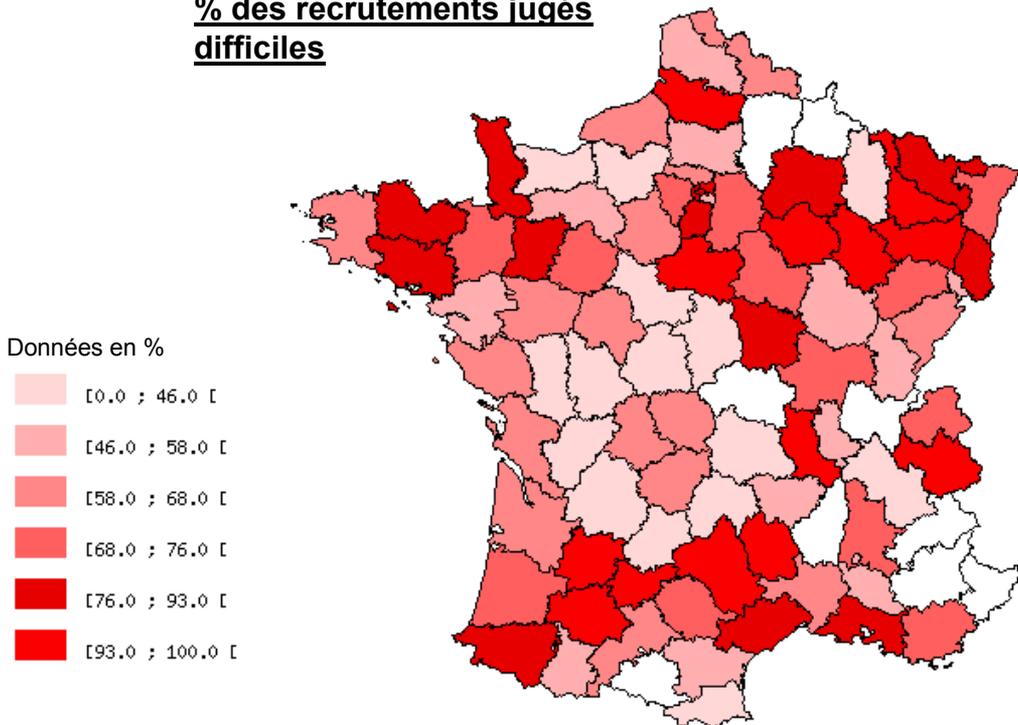


CONDUCTEURS QUALIFIES D'ENGINS DE CHANTIER DU BTP

Projets de recrutements par département



% des recrutements jugés difficiles



LES FORMATIONS EN ALTERNANCE DANS L'INTERIM DANS LE SECTEUR DU BTP EN 2004

	BTP	Ensemble	BTP/ensemble
Contrat d'adaptation	5	322	1,6%
CMFI	583	3278	17,8%
CMJI	366	2605	14%
Contrat de professionnalisation	105	745	14,1%
Contrat d'orientation		24	-
CQ adulte	186	1034	18%
CQ jeune	419	2435	17,2%
Total	1664	10443	15,9%

Rappel : le BTP représente 19% du nombre d'intérimaires délégués (en ETP).

Répartition par région

	Contrat d'adapt.	CMFI	CMJI	Contrat de pro.	CQ Adulte	CQ Jeune	Total
ALSACE		20		2	5	6	33
AQUITAINE		2	16	11	9	14	52
AUVERGNE	3	7	13	1	5	7	36
B-NORMANDIE			16	9	3	9	37
BOURGOGNE		21	5	2	1	6	35
BRETAGNE		36	10	2		4	52
CENTRE		18	34	15	7	14	88
CHAMP-ARD.		6	30	1	3	19	59
FRANCHE-COMTE				2	9	11	22
H-NORMANDIE		14	2		5	11	32
IDF	2	1	22	8	42	112	187
LANG-ROUSS.		3	6		7	7	23
LIMOUSIN				2		1	3
LORRAINE		90	8	3	6	38	145
MIDI-PYRENEES		20	32	2	3	1	58
NORD-PDC		199	60	3	9	29	300
PACA		22	37	30	43	64	196
PAYS DE LA LOIRE		11	33	5	13	25	87
PICARDIE		19	11	1	3	8	42
POITOU-CHAR.		6	4	2	4	5	21
R-ALPES		88	27	4	9	28	156
Total	5	583	366	105	186	419	1664

Répartition hommes / femmes (en %)

	Femmes	Hommes
Contrat d'adaptation	-	100
CMFI	4	96
CMJI	1	99
Contrat de professionnalisation	1	99
CQ adulte	-	100
CQ jeune	1	99
Total	2%	98%

Répartition par niveau de formation initiale

	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Autre
Contrat d'adaptation			5	
CMFI			571	12
CMJI		6	360	
Contrat de professionnalisation		12	91	1
CQ adulte	1	6	176	3
CQ jeune		13	402	4
Total	1	37	1605	20
En %	-	2%	97%	1%

Répartition par âge

	Contrat d'adapt.	CMFI	CMJI	Contrat de pro.	CQ Adulte	CQ Jeune	TOTAL	
18-25 ans	5	361	365	70	-	419	1220	73%
26 - 34 ans	-	154	1	26	154	-	335	20%
35 - 44 ans	-	57	-	9	27	-	93	6%
45 ans et plus	-	11	-	-	5	-	16	1%