

FRAUDES, MALVERSATIONS, LANCEURS D'ALERTE...

COMMENT RÉAGISSENT LES SALARIÉS FRANÇAIS ?





INTRODUCTION

Médiator, Spanghero, UBS, HSBC, Luxleaks, NSA et plus récemment Volkswagen... Les affaires de corruption, de malversation ou de détournement touchant des entreprises se succèdent et les lanceurs d'alertes font régulièrement la une des médias.

Derrière ces scandales ou la personnalité de ceux qui alertent l'opinion, ce sont avant tout des salariés et des collectifs de travail qui sont concernés, montrés du doigt ou emportés dans la tourmente. **Avant d'être des faits divers, ces histoires sont d'abord affaire de travail** : comment et pourquoi des salariés, des ingénieurs, des cadres ou des dirigeants d'entreprises sont-ils amenés un jour à enfreindre la loi ? A contrevenir à des règles de métier, à une éthique des affaires, à des règles d'hygiène ou de sécurité ? Est-ce fréquent ou habituel dans les entreprises françaises ? Cela se sait ou se voit-il ? Comment réagir ?...

CONNAÎTRE L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE

Fort de plus de 25 ans d'expérience au service de la prévention des risques liés au travail, le cabinet Technologia a voulu connaître la réalité et l'ampleur des phénomènes de fraude ou de malversation et comprendre, également, la manière dont les salariés y faisaient face.

Le cabinet a confronté les résultats d'une étude auprès d'un échantillon de 1000 personnes représentatives des salariés français au témoignage d'une dizaine de lanceurs d'alerte en entreprise rencontrés tout au long de l'année 2015 : de quoi témoignent les salariés ? A quoi sont-ils confrontés dans leur travail quotidien ? Ont-ils les moyens de lancer l'alerte ? Et concernant ceux qui l'ont fait, quelles en ont été les conséquences pour eux et pour l'entreprise ? Les résultats sont édifiants.

PRÈS DE **40%**

DES SALARIÉS CONSTATENT
AUTOUR D'EUX DES PRATIQUES
CONTREVENANT À LA LOI !...
ET SI LES LANCEURS D'ALERTE
SONT ENCOURAGÉS ET PROTÉGÉS,
ILS SONT DANS LA PLUPART
DES CAS... LICENCIÉS.

QUELLE PROTECTION POUR LES LANCEURS D'ALERTE ?

Au gré des différentes affaires, des lois visant à mieux protéger les lanceurs d'alerte ont été votées, parfois dans l'urgence ; cinq au total en France depuis 2007.

Si elles marquent indéniablement une avancée, ces lois gagneraient grandement à être harmonisées et complétées sur certains points. Elaborées rapidement entre 2007 et 2013, elles sont complexes et opaques. Elles n'offrent aux salariés des secteurs publics ou privés que des protections disparates selon les secteurs d'activités.



De plus, le droit français sur les lanceurs d'alerte est très récent et encore peu connu : les salariés sont mal informés, voire pas du tout. C'est l'un des enseignements de cette étude. Que savent-ils par exemple des dispositifs existants dans les entreprises du secteur privé (3 100 selon la CNIL) ?

Pour améliorer cette législation partielle et segmentaire, il est sans aucun doute nécessaire de mettre en place des procédures claires et des canaux d'alerte respectant mieux la confidentialité des lanceurs d'alerte.

L'enseignement de notre étude pourrait se résumer d'une formule : s'agissant des lanceurs d'alerte, il y a loin de la théorie à la pratique. Si un nombre relativement important (36%) de salariés admet avoir été confronté à des pratiques frauduleuses dans les cadre du travail, une grande majorité fait confiance aux procédures existantes dans leur entreprise pour détecter ces fraudes. Ces salariés comptent tout simplement sur le bon sens et le soutien de leur collègue ou de leur manager pour être protégés s'ils devaient donner l'alerte. Or, la réalité est tout autre. Les entretiens réalisés avec des personnes ayant donné l'alerte nous montrent qu'ils se sont tous retrouvés isolés, montrés du doigt et finalement licenciés.

Cette situation montre s'il en était besoin que la culture de l'alerte, le fameux whistleblowing propre au monde anglo-saxon, a encore du mal à voir le jour en France. La loi, notamment, paraît insuffisante à véritablement protéger les lanceurs d'alerte.

LE CHSCT, LIEU DE DÉBAT ET D'ALERTE SUR LE TRAVAIL

Au titre de ces nouveaux dispositifs, le rôle de lanceur d'alerte a notamment été accordé au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par la loi du 16 avril 2013 « *relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte* », dite loi Blandin.

Ces nouvelles prérogatives sont assorties de mesures de protection spécifiques. Le CHSCT doit en effet être informé des alertes lancées et des suites données. S'il y a litige sur le bien-fondé ou la suite donnée à l'alerte par l'employeur, le représentant du personnel au CHSCT peut saisir le Préfet.

Expert agréé par le ministère du Travail pour intervenir, en cas de risque grave notamment, auprès des CHSCT, Technologia ne peut qu'être favorable à cette évolution d'une instance qui est devenue au fil du temps un lieu de mise en débat du travail. C'est donc le maintien de la capacité des salariés à fournir un travail de qualité qui est au cœur de la transformation du CHSCT en lanceur d'alerte.

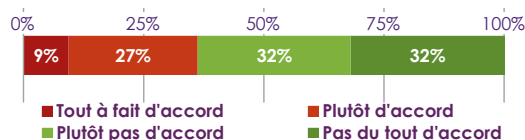


1. PLUS DE 1/3 DES SALARIÉS (36%) CONFRONTÉS À DES PRATIQUES FRAUDULEUSES

L'étude conduite par Technologia montre que 36% des salariés interrogés ont constaté des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de la loi, du Code du Travail ou des règles de leur profession.

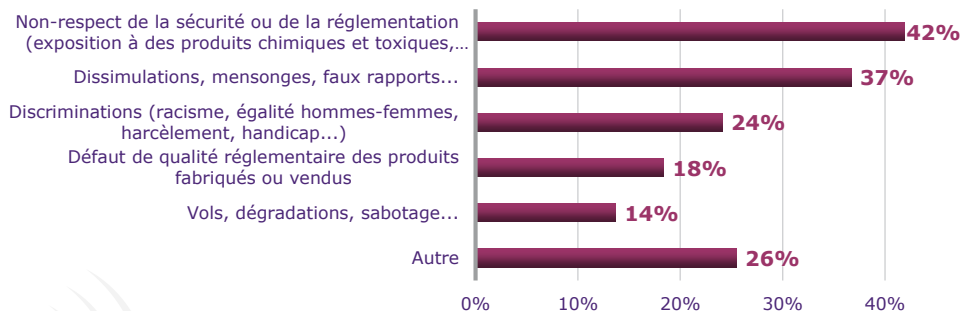
Dans votre travail, vous constatez des décisions et des pratiques qui vont :

à l'encontre de la loi, du Code du Travail
ou des règles de votre profession :

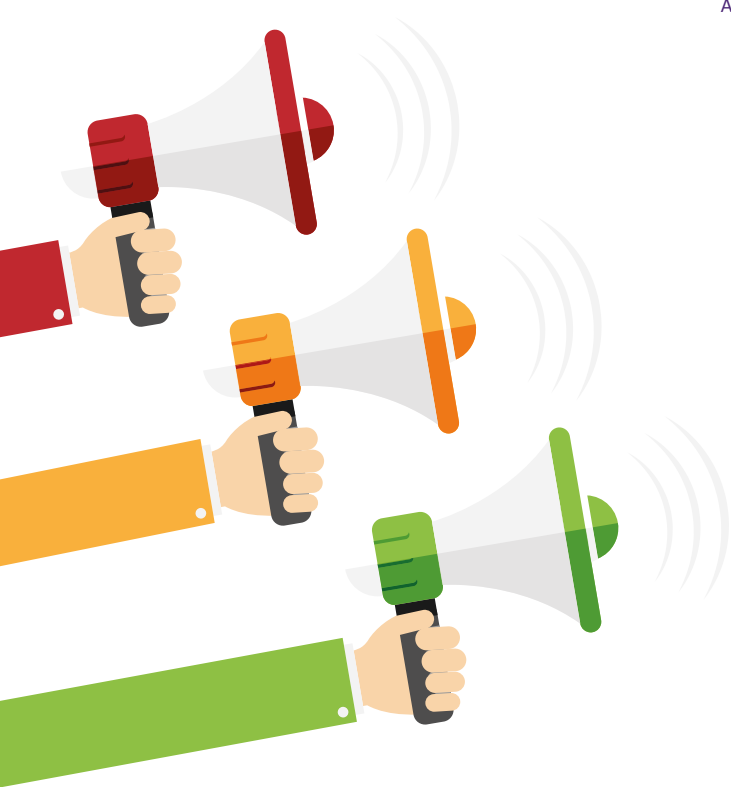


Il est étonnant, voire inquiétant, de constater que 42% des salariés, faisant état de comportements anormaux, insistent sur le non-respect de la sécurité ou de la réglementation. Viennent ensuite les mensonges, les dissimulations et faux rapports pour 37%. 24% disent que celles-ci concernent des discriminations (comme le confirment régulièrement d'autres études spécifiques à cette question).

Lesquelles ?



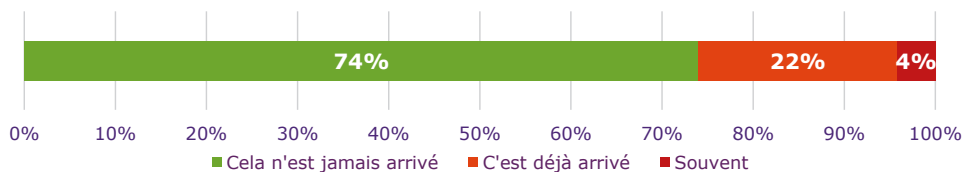
42% des salariés
faisant état de comportements
anormaux, insistent sur
le non-respect de la sécurité
ou de la réglementation loi.



Encouragés à frauder !

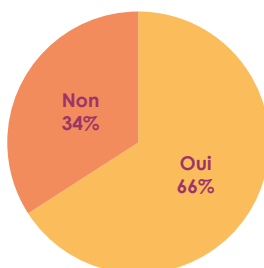
26% des salariés ont été incités par leurs supérieurs ou leurs collègues à enfreindre un règlement ou la loi.

Vous avez déjà été incité par vos supérieurs ou vos collègues à enfreindre un règlement ou la loi pour les besoins de votre activité :



Si oui, cette demande était-elle explicite ?

26% des salariés ont été incités par leurs supérieurs ou leurs collègues à enfreindre un règlement ou la loi.



Pour 66% d'entre eux, cette demande était explicite.

Au cours des entretiens, plusieurs lanceurs d'alerte nous ont déclaré avoir eux aussi été incités par leur hiérarchie à participer indirectement aux malversations en détruisant les traces et preuves des dysfonctionnements en cause : « *Ma hiérarchie m'a demandé de détruire certains documents relatifs aux dysfonctionnements constatés* », dit l'un d'entre eux ; Pour un autre : « *On m'a clairement fait comprendre qu'il était préférable de me taire* ». Un troisième : « *J'ai subi de fortes pressions pour ne pas ébruiter les faits constatés* ».

Selon eux, le fonctionnement, la culture ou le règlement de leur entreprise ne les incitaient en rien à faire connaître les dysfonctionnements dont ils ont été témoins (cf. infra).

MA HIÉRARCHIE M'A DEMANDÉ DE DÉTRUIRE CERTAINS DOCUMENTS RELATIFS AUX DYSFONCTIONNEMENTS CONSTATÉS



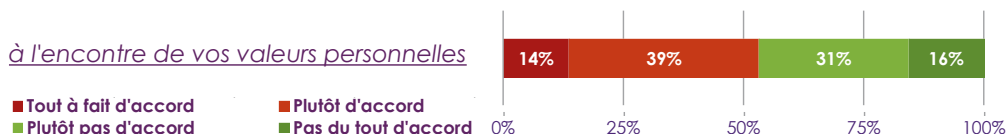
J'AI SUBI DE FORTES PRESSIONS POUR NE PAS ÉBRUITER LES FAITS CONSTATÉS



2. FRAUDES ET CONFLITS ÉTHIQUES

53% des salariés français sont en situation de « conflit éthique » pour avoir observé des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de leurs valeurs personnelles.

Dans votre travail, vous constatez des décisions et des pratiques qui vont :



SI TOUTES LES PERSONNES QUI FONT ÉTAT DE DÉCISIONS OU DE PRATIQUES ALLANT À L'ENCONTRE DE LEURS VALEURS PERSONNELLES NE CONSTATENT PAS FORCÉMENT DE MALVERSATIONS, CELLES QUI DÉNONCENT DES PRATIQUES MALVEILLANTES LES ASSOCIENT À CHAQUE FOIS À UN « CONFLIT ÉTHIQUE » ORIGINAL.

C'est le cas des malversations ou dysfonctionnements observés par les lanceurs d'alerte interviewés lors de l'étude : ils ne constituaient pas pour la majorité un risque grave pour la santé publique ou l'environnement mais elles contrevenaient néanmoins aussi bien à la loi qu'aux règles de leur profession et elles allaient toutes à l'encontre de leurs valeurs personnelles.

Le choix de révéler les malversations observées procède donc à chaque fois d'une posture d'ordre éthique, moral ou au nom de valeurs personnelles et par refus de participer, même indirectement (en s'abstenant de parler) à ces pratiques : « *De par mon éducation et les valeurs que m'ont transmises mes parents, je ne pouvais pas prendre part à ces opérations sans me trahir* » déclare l'un d'eux.

D'ailleurs, en dépit des nombreuses conséquences négatives engendrées par ces lancements d'alertes, si cela était à refaire, tous prendraient à nouveau la même décision de révéler les faits découverts : « *Malgré toutes les conséquences négatives sur ma vie professionnelle et privée, j'agis de la même façon aujourd'hui* » affirme clairement un lanceur d'alerte.

MALGRÉ TOUTES LES CONSÉQUENCES NÉGATIVES SUR MA VIE PROFESSIONNELLE ET PRIVÉE, J'AGIRAIS DE LA MÊME FAÇON AUJOURD'HUI



DE PAR MON ÉDUCATION ET LES VALEURS QUE M'ONT TRANSMISES MES PARENTS, JE NE POUVAIS PAS PRENDRE PART À CES OPÉRATIONS SANS ME TRAHIR



3. COMMENT LANCER L'ALERTE ? DIFFÉRENCES ENTRE PERCEPTION ET RÉALITÉ

36%

des salariés admettent avoir été confrontés à des pratiques frauduleuses dans le cadre du travail.

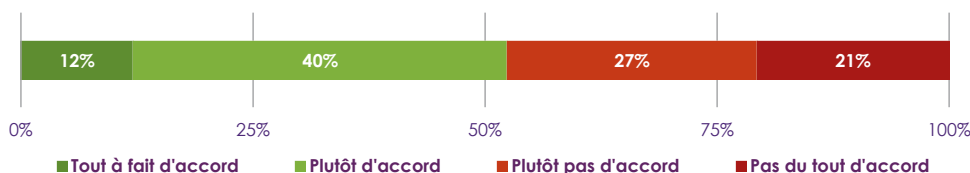
« Rien ne me prédisposait à lancer une telle alerte, je n'y étais pas du tout préparé » nous déclare l'un des lanceurs d'alerte que nous avons interrogés. En effet, au-delà de la dimension éthique et de valeurs personnelles au fondement de l'acte d'alerter, se pose la question des dispositifs existants dans l'entreprise permettant de faire remonter l'information et de la confiance qu'on leur accorde. S'agissant des lanceurs d'alerte, il y a loin de la théorie à la pratique !

Si un nombre relativement important (36%) de salariés admet avoir été confronté à des pratiques frauduleuses dans le cadre du travail, une grande majorité déclare faire confiance aux procédures existantes dans leur entreprise pour détecter ces fraudes. Ces salariés comptent tout simplement sur le bon sens et le soutien de leur collègue ou de leur manager pour être protégés s'ils devaient donner l'alerte. Or, la réalité est tout autre. Les entretiens réalisés avec des personnes ayant donné l'alerte nous montrent qu'ils se sont tous retrouvés isolés, montrés du doigt et finalement licenciés.

Une culture d'entreprise incitative ?

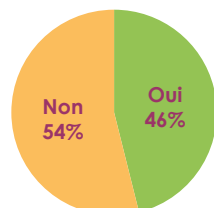
Pour plusieurs des lanceurs d'alerte rencontrés au cours de l'étude, le fonctionnement, la culture ou le règlement de leur entreprise ne les incitaient en rien à faire connaître les dysfonctionnements dont ils ont été témoins. Ces résultats sont quelque peu contradictoires avec le fait qu'une majorité de salariés estime être incitée à dévoiler ce type de comportements lorsqu'ils les constatent.

Le fonctionnement, la culture ou le règlement de votre structure vous incitent à faire connaître les dysfonctionnements dont vous êtes témoin :



Plus de la moitié d'entre eux (54%) atteste de l'inexistence de procédure d'alerte dédiée dans leur entreprise.

Il existe sur votre lieu de travail une procédure identifiée qui permet de faire remonter des informations sur les dysfonctionnements ou les malversations :



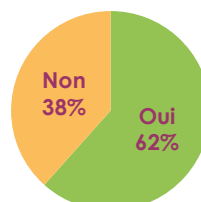
54%

des salariés attestent de l'inexistence de procédure d'alerte dédiée dans leur entreprise.

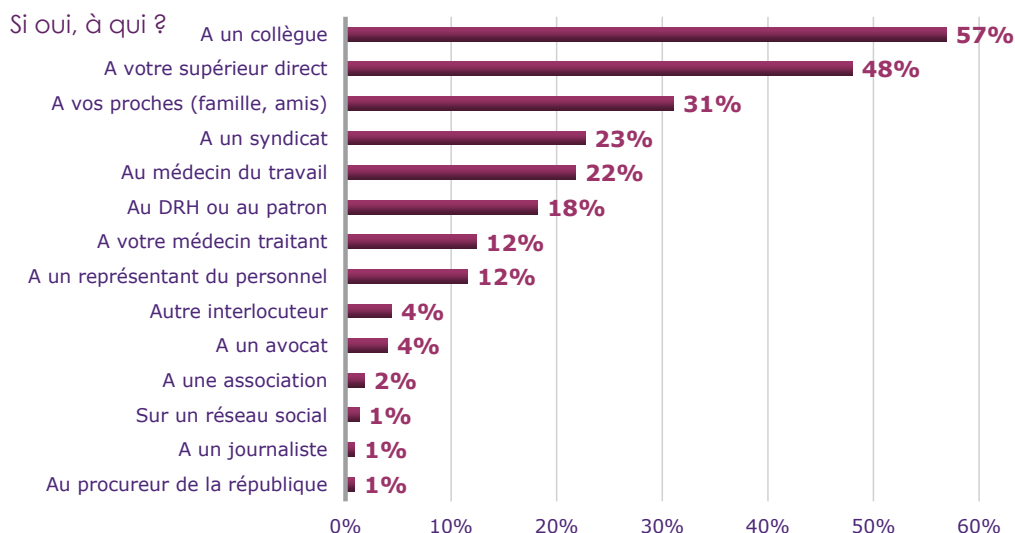
A qui faire confiance ?

Dans les faits, puisqu'une telle procédure n'est pas encore, loin s'en faut, généralisée au sein des entreprises, les salariés ont globalement tendance à en parler. Cela concerne 62% des personnes ayant constaté des actes délictueux.

Si vous êtes témoin d'une situation qui va à l'encontre de vos valeurs personnelles ou à l'encontre de la loi, du Code du Travail ou des règles de votre profession, en avez-vous parlé ?



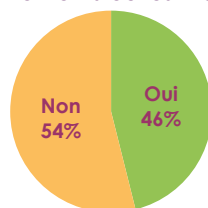
Les collègues sont les premières personnes à qui faire part de ses doutes.



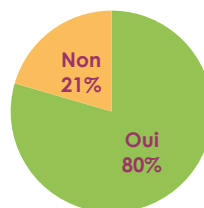
LES SALARIÉS S'ADRESSENT AINSI À LEURS COLLÈGUES ET LEUR HIÉRARCHIE. CE QUI SE PASSE DANS L'ENTREPRISE A DONC VOCATION À RESTER ESSENTIELLEMENT DANS L'ENTREPRISE. ON NE VA PAS CHERCHER DE L'AIDE À L'EXTÉRIEUR.

La fidélité à l'entreprise, au collectif de travail et donc la confiance dans les procédures internes restent importantes. Lorsqu'une telle procédure a été mise en place, ils sont très majoritairement confiants dans celle-ci.

Il existe sur votre lieu de travail une procédure identifiée qui permet de faire remonter des informations sur les dysfonctionnements ou les malversations :



Si oui, avez-vous confiance en cette procédure ?



Une réalité différente...

Les expériences vécues en entreprises par les lanceurs d'alerte rencontrés divergent des résultats de l'enquête. Tous ont vu leurs collègues prendre leurs distances, moins leur adresser la parole et ne plus s'afficher avec eux. « *A la cafète, on m'évitait* » témoigne l'un d'eux.

IL SEMBLE DONC QUE LA CONFIANCE PLACÉE EN SES COLLÈGUES OU SA HIÉRARCHIE NE SOIT PAS TOUJOURS PAYÉE EN RETOUR UNE FOIS L'ALERTE LANCÉE. LES INTÉRÊTS EN JEU POUR CES COLLÈGUES ET SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES FONT QU'ILS NE SOUTIENNENT PAS NÉCESSAIREMENT LEUR COLLÈGUE OU LEUR COLLABORATEUR LANCEUR D'ALERTE.

Selon eux, le fonctionnement, la culture ou le règlement de leur entreprise ne les incitaient en rien à faire connaître les dysfonctionnements dont ils ont été témoins. Et ce alors que la plupart d'abord fait confiance aux procédures de nature à faire remonter des informations, qu'il s'agisse du CHSCT, de l'inspection générale ou encore des services d'audit interne.

Plusieurs facteurs semblent expliquer le caractère inopérant des instances ou procédures de nature à protéger en interne ces lanceurs d'alerte : les très importants intérêts de pouvoir ou financiers en jeu, voire les deux ; l'implication de la direction générale dans certaines de ces affaires ; enfin, la dimension politique de certaines de ces affaires, qui fait que d'autres intérêts, jugés supérieurs, ont prévalu et justifié l'absence de suite réservée aux alertes lancées.

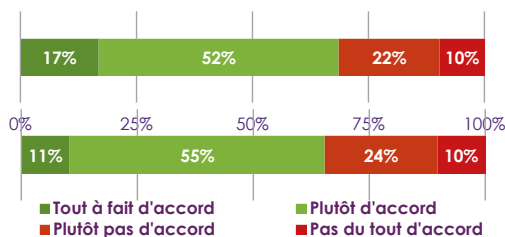
Les salariés sondés se sentent, eux, plutôt protégés et défendus essentiellement par leurs collègues ainsi que par leur supérieur direct :

Avis global

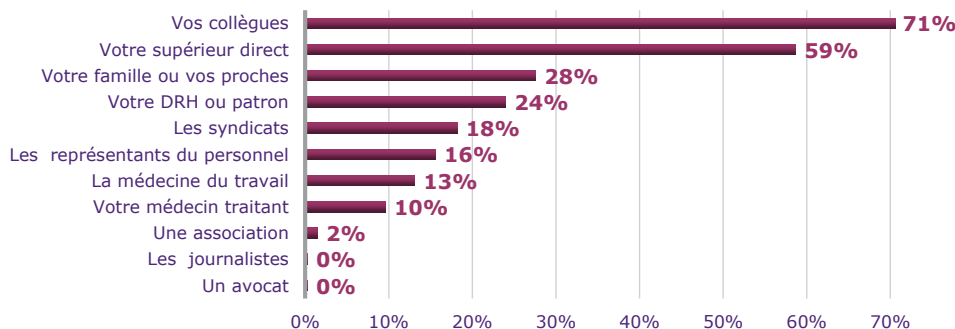
Au travail, vous sentez-vous :

libre d'être en désaccord avec des décisions prises ou des personnes ?

protégé et défendu ?



Si vous vous sentez protégé et défendu, par qui ?



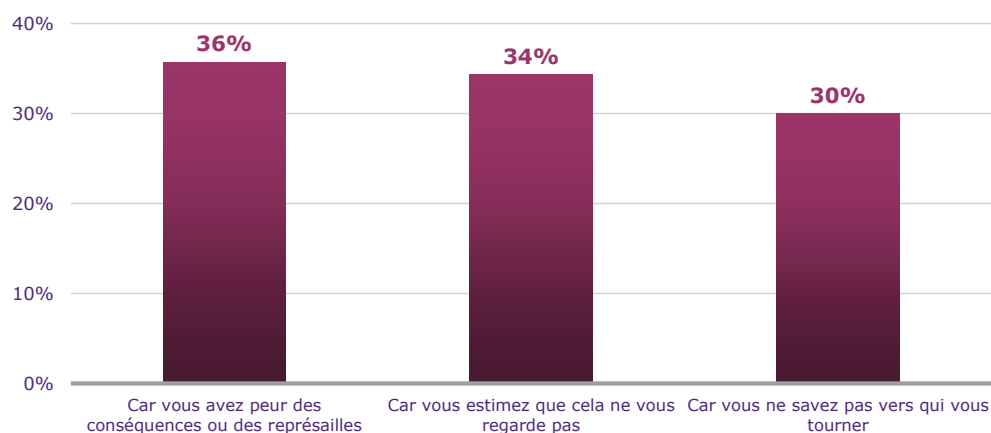
Le silence, par peur des conséquences

Comme l'illustre l'exemple récent de Volkswagen, c'est souvent la peur qui refreine les salariés d'alerter sur le comportement observé. A la question « *Si vous êtes témoin d'une situation qui va à l'encontre de vos valeurs personnelles ou à l'encontre de la loi, du Code du Travail ou des règles de votre profession et que vous n'en avez pas parlé, pourquoi ?* » Ils sont 36% à déclarer avoir peur des conséquences ou des représailles.

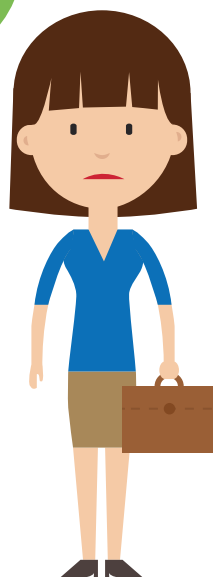
36%

des salariés déclarent avoir peur des conséquences ou des représailles

Si non, pourquoi ?



J'AI EU PEUR
DES REPRÉSAILLES
AU SEIN DE
MON ENTREPRISE



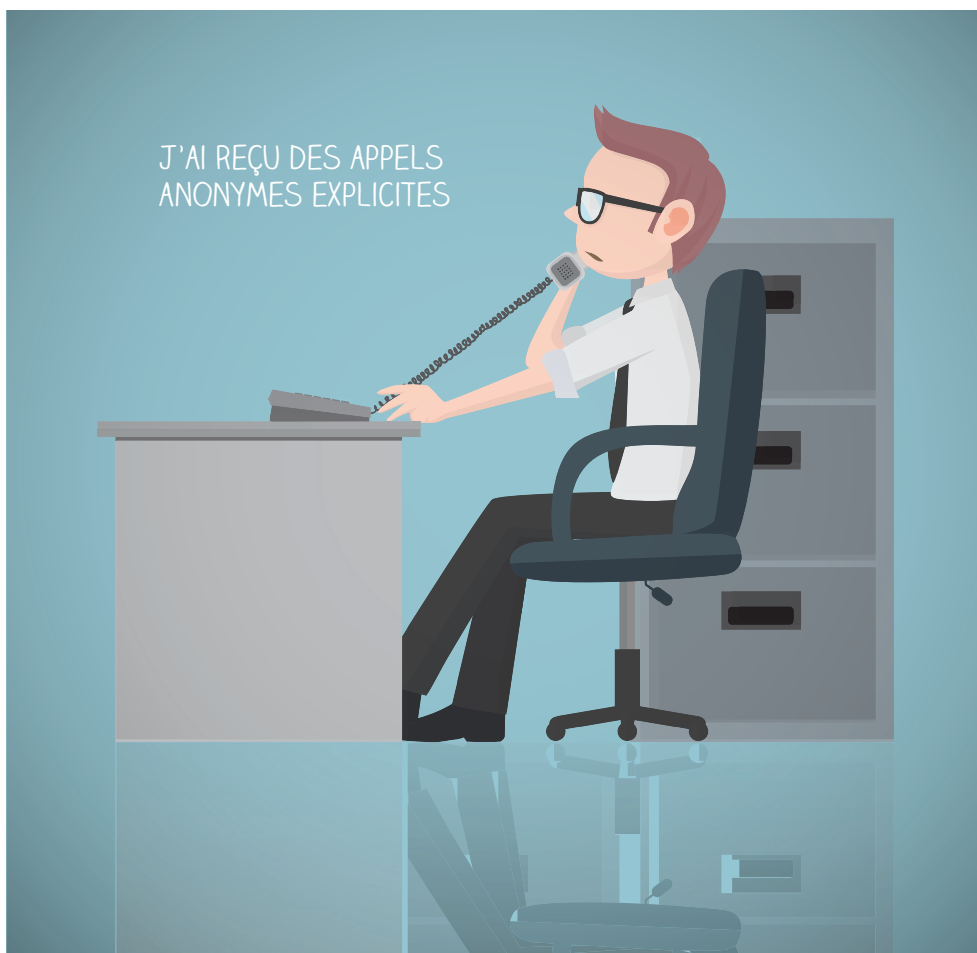
4. ENCOURAGÉS, PROTÉGÉS, MAIS... LICENCIÉS !

Les résultats de cette étude nous apparaissent, là encore, sensiblement en décalage avec les situations concrètes vécues par les lanceurs d'alerte que le cabinet a rencontrés, du moins pour ceux d'entre eux qui ont révélé des faits avant l'entrée en vigueur de la loi Blandin (2013).

Pour ceux- là, les différentes instances ou procédures internes ont toutes échoué à les protéger ou à accompagner les lanceurs d'alerte rencontrés. Et ce alors que certains étaient membres de directions ou d'instances de nature, en théorie, à les guider, conseiller et prémunir de représailles (CHSCT). Pourtant, pour l'un d'eux, la nature même de ses fonctions, auditeur interne, consistait précisément à enquêter sur ce type d'anomalies.

Toutes les personnes interviewées ont été confrontées à l'isolement, la réprobation de certains de leurs collègues, la mise à l'écart (voire au placard). Deux d'entre eux ont fait l'objet de menaces, y compris physiques, proférées également à l'encontre de membres de leur famille. L'un d'eux déclare d'ailleurs : « *J'ai reçu des appels anonymes explicites* ».

Ils partagent le sentiment de ne pas avoir été protégés et défendus au sein de leur entreprise, que ce soit par leurs collègues, leur direction ou une autre fonction ou organisation. Lorsque cela a néanmoins été le cas pour certains, cela s'est avéré sans effet.

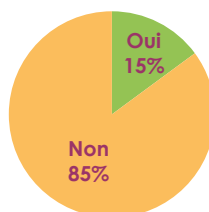


5. IGNORANCE DE L'EXISTENCE DE LOIS

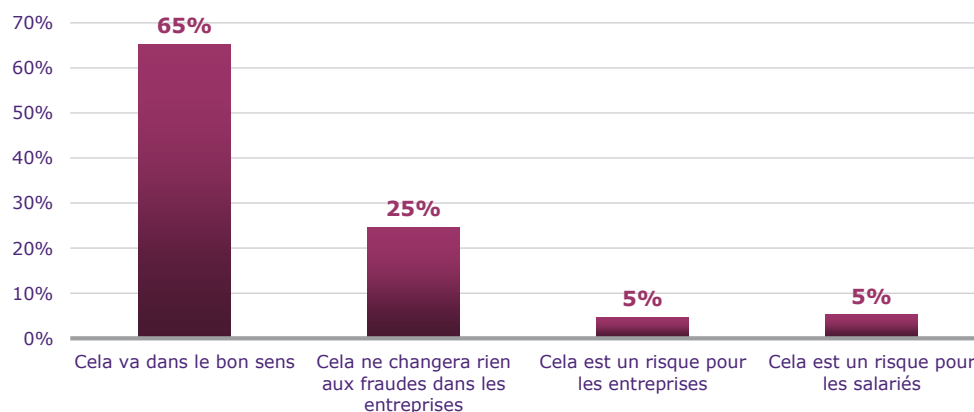
L'enquête illustre qu'en dépit des nombreux cas d'alerte très largement médiatisés dans les médias, les salariés, dans leur grande majorité, ignorent les textes de loi relatifs au lancement d'alerte, et donc les protections potentielles dont ils peuvent bénéficier, pour insuffisantes qu'elles soient.

Il convient de relever que 85% d'entre eux ne connaissent pas la législation en matière de lanceurs d'alerte, même s'ils la perçoivent comme bénéfique :

Connaissez-vous la législation en matière de lanceurs d'alerte ?



Pour vous,



85%
de salariés
ne connaissent
pas la législation
en matière de
lanceurs d'alerte.

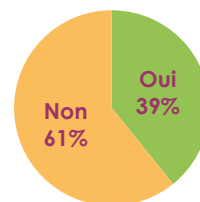
6. CONFLITS ÉTHIQUES ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Plus généralement, les situations dont il s'agit ici génèrent chez les salariés des conflits éthiques, source de souffrance au travail.

Les décisions ou pratiques contraires aux valeurs personnelles des salariés (Cf. schéma supra), a fortiori si elles ne peuvent s'exprimer faute de procédure ou de culture d'entreprise adéquate, ont en effet une incidence sur leur santé. Or ils sont peu nombreux, 39%, à témoigner de l'existence d'une procédure mise en place pour faire remonter des informations sur les personnes en détresse.

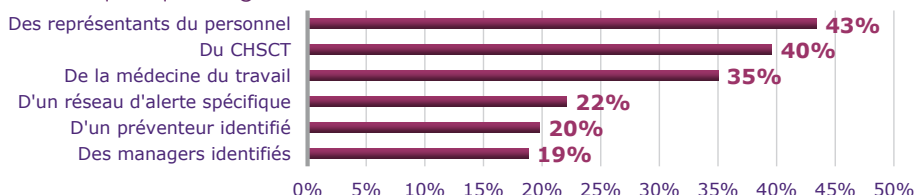
39%
témoignent de l'existence d'une procédure mise en place pour faire remonter des informations sur les personnes en détresse.

Il existe sur votre lieu de travail une procédure identifiée qui permet de faire remonter des informations sur les personnes en détresse



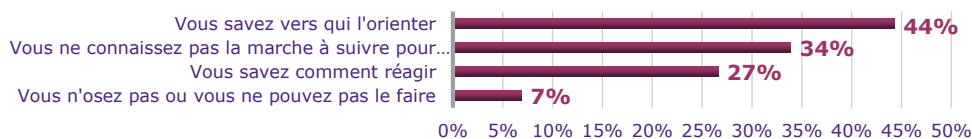
Dans ce cas, les représentants du personnel, le CHSCT et la médecine du travail sont les trois institutions auxquelles les salariés s'adressent majoritairement :

Si oui, de qui / quoi s'agit-il ?



Mais moins de la moitié d'entre eux savent spontanément vers qui orienter les collègues en situation de souffrance :

Si vous avez connaissance d'un(e) collègue en détresse ou en souffrance :



ANNEXE 1

La loi du 16 avril 2013, dite loi Blandin

- « *Relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte* », cette loi offre la première définition restreinte du lanceur d'alerte.

- Elle instaure une protection pour les personnes physiques et morales

- Art. L1351-1 Code de Santé Publique:

« Toute personne physique ou morale a le droit de rendre publique ou de diffuser de bonne foi une information concernant un fait, une donnée ou une action, dès lors que la méconnaissance de ce fait, de cette donnée ou de cette action lui paraît faire peser un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement. »

« L'information qu'elle rend publique ou diffuse doit s'abstenir de toute imputation diffamatoire ou injurieuse. »

- Art L4133-1 du Code du Travail, alerte par le travailleur:

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.. »

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci

- Le lanceur d'alerte peut donc révéler une situation dont les répercussions vont bien au-delà du périmètre interne de l'entreprise.

- Avec renversement de la charge de la preuve: en cas de litige, l'employeur devra prouver que sa décision est justifiée par des éléments étrangers au témoignage de l'intéressé.

- Le licenciement est néanmoins omis de la liste des protections.

- Art. L. 4133-2 du code du travail - Alerte par le CHCST

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur.

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.

- Art. L. 4133-3 du code du travail – En cas de divergence

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2 ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut saisir le représentant de l'Etat dans le département.

- Art. L. 4133-4 du code du travail – Information du CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé des alertes transmises à l'employeur en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'Etat dans le département en application de l'article L. 4133-3.

- Art. L. 4133-5 du code du travail – Protection du travailleur

Le travailleur qui lance une alerte en application du présent chapitre bénéficie de la protection prévue à l'article L. 1351-1 du code de la santé publique.

- Avec cette loi, il s'agit de créer une culture préventive de l'alerte avec notamment un droit d'alerte accordé au représentant du personnel au CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail): lorsqu'un membre d'un CHSCT est informé par un salarié d'un danger grave et imminent (en particulier la sécurité, la santé physique et mentale), il en informe la Direction.

- Le ou les salariés concernés peuvent exercer un droit de retrait.

- Dans le cadre d'un CE, un droit d'alerte peut également être voté lorsqu'une situation économique est jugée préoccupante.

- S'il y a litige sur le bien-fondé ou la suite donnée à l'alerte par l'employeur, le représentant du personnel au CHSCT peut saisir le Préfet.

ANNEXE 1

Méthodologie de l'étude

La collecte des données a été réalisée sur la base d'un sondage en ligne du 29 mai 2015 au 8 juin 2015 auprès d'un échantillon de 1006 individus représentatifs de la population salariée en France métropolitaine, à partir du panel propriétaire de Survey Sampling International.

La méthode des quotas a été appliquée aux variables suivantes : genre, âge, profession et catégorie socioprofessionnelle, secteur économique, et taille d'agglomération de résidence. Ci-dessous la répartition de la population salariée (source INSEE, enquête « emploi en continu »,

PCS	Effectif (en milliers)	%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4043	17,7%
Professions intermédiaires	6186	27,1%
Employés	7303	32,0%
Ouvriers	5310	23,2%

Age	Effectif (en milliers)	%
De 15 à 29 ans	4647	20,3%
De 30 à 49 ans	12125	53,0%
50 ans et plus	6097	26,7%

Genre	Effectif (en milliers)	%
Homme	11476	50,2%
Femme	11392	49,8%

Taille d'agglomération	Effectif (en milliers)	%
Commune rurale	5335	23,3%
Unité urbaine de moins de 20000habitants	3760	16,4%
Unité urbaine de 20000 à moins de 200000 habitants	3680	16,1%
Unité urbaine de 200000 habitants ou plus (sauf agglomération parisienne)	5842	25,5%
Agglomération parisienne	4252	18,6%

Secteur économique	Effectif (en milliers)	%
Agriculture	287	1,3%
Construction	1320	5,8%
Industrie	3287	14,5%
Tertiaire	17803	78,4%

Région	Effectif (en milliers)	%
Ile-de-France	4860	21,3%
Champagne-Ardenne	447	2,0%
Picardie	664	2,9%
Haute-Normandie	645	2,8%
Centre	893	3,9%
Basse-Normandie	497	2,2%
Bourgogne	547	2,4%
Nord-Pas-de-Calais	1385	6,1%
Lorraine	816	3,6%
Alsace	734	3,2%
Franche-Comté	418	1,8%
Pays de la Loire	1336	5,8%
Bretagne	1171	5,1%
Poitou-Charentes	626	2,7%
Aquitaine	1157	5,1%
Midi-Pyrénées	1079	4,7%
Limousin	252	1,1%
Rhône-Alpes	2368	10,4%
Auvergne	454	2,0%
Languedoc-Roussillon	805	3,5%
Provence-Alpes-Côte d'Az.	1666	7,3%
Corse	50	0,2%

NOUS CONTACTER
contact@technologia.fr
www.technologia.fr
[@TechnologiaCab](https://www.instagram.com/TechnologiaCab)

