

Automatisation des tâches et intégration des nouvelles technologies : quel impact sur les métiers de la production et de la relation de service du Régime général ?

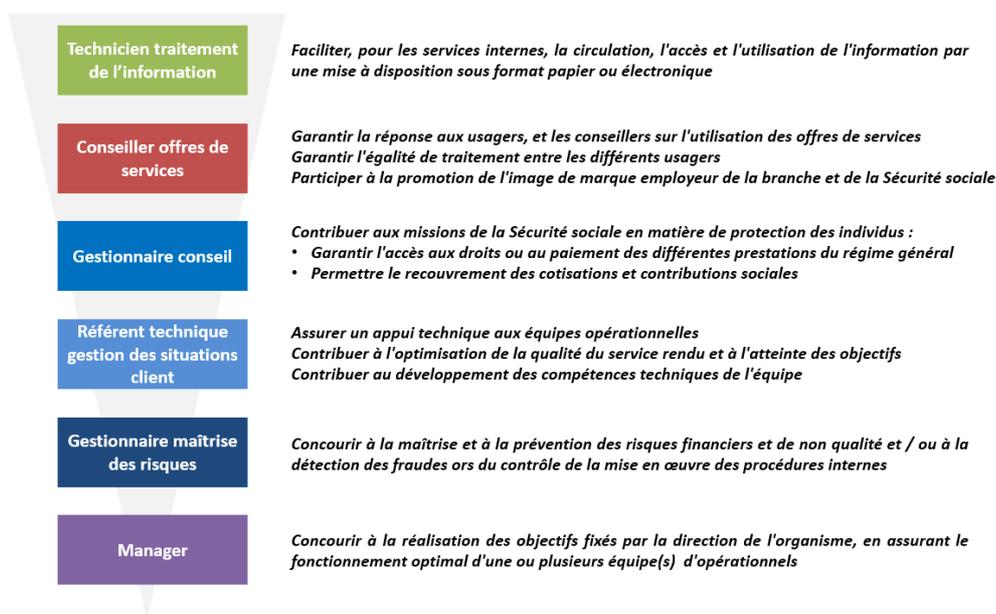
Fortement corrélés à la problématique d'efficacité / d'efficience, la production et le niveau de service rendu au sein des organismes de Sécurité sociale représentent un enjeu majeur et une préoccupation récurrente des directions du Régime général.

Les organismes de Sécurité sociale ont modifié ces dernières années leur modèle de production pour en assurer une performance accrue, à travers entre autres l'intégration de nouvelles technologies : dématérialisation, mutualisation, simplification, co-production du service avec l'utilisateur.

Aujourd'hui, les opportunités offertes par les progrès technologiques / l'intelligence artificielle, les contraintes de ressources ainsi que la forte élévation du niveau d'exigence de l'ensemble des acteurs continuent à faire évoluer les organisations, les métiers, les modes de management du Régime général de Sécurité sociale.

Afin de mieux comprendre et appréhender les impacts passés, mais aussi à venir, de ces évolutions, le Comité exécutif de l'UCANSS a validé en décembre 2017 la réalisation d'une étude, diligentée par l'observatoire des métiers interbranche, et s'inscrivant dans une logique rétrospective et prospective.

Le périmètre de l'étude se concentre sur les différents métiers relatifs à la chaîne de production :



Le présent document a pour objectif d'appréhender la situation au 31 décembre 2017 (*hors équipes de management*) :

- ✓ En caractérisant dans un premier temps la population concernée par l'automatisation des tâches et l'intégration des nouvelles technologies,
- ✓ En distinguant dans un second temps les évolutions entre 2007 et 2017,
- ✓ Et enfin en identifiant les perspectives de départ à la retraite dans les 5 et 10 ans à venir, à horizon 2022 et 2027.

Le panorama socio-démographique

Au 31 décembre 2017, **64 636 salariés** exercent un métier relatif au périmètre de l'étude (hors management), **soit 44,4% de la population globale du Régime général de Sécurité sociale**.

20% exercent à temps partiel, représentant ainsi au global **61 671 ETP** (Equivalent Temps Plein). *Au niveau du Régime général, la proportion de temps partiel est de 16,7%.*

3 890 salariés en contrat à durée déterminée (CDD) sont présents dans les effectifs au 31/12/2017, **soit 64,4% de l'ensemble des CDD du Régime général** (*le Régime général comprend 6 040 CDD au total au 31/12/2017*).

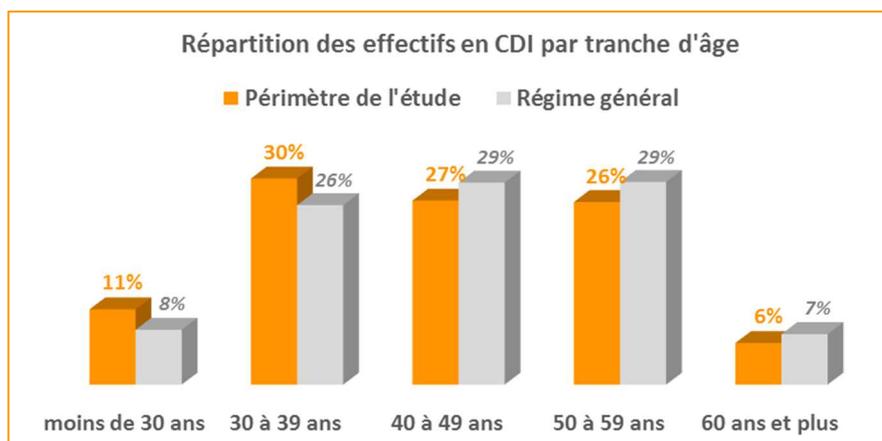
Les salariés en CDI se répartissent de la manière suivante au sein des différents réseaux :



* Maladie AT/MP (Cnam, Cnam, Ugecam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, CSS et le personnel des Carsat rattaché à la branche Maladie)

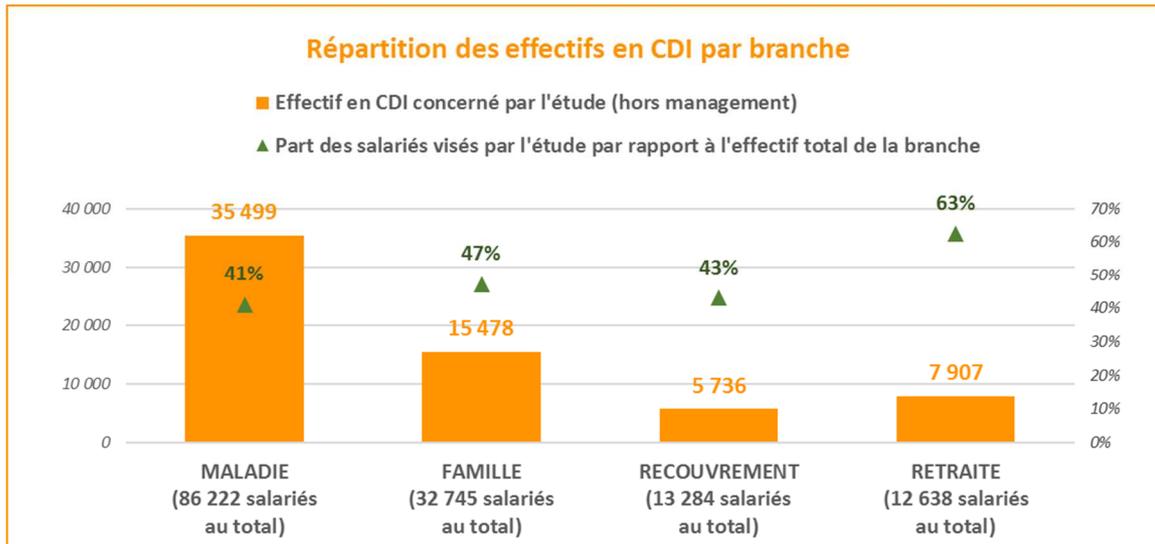
86% des effectifs du périmètre de l'étude sont des femmes. *Au niveau du Régime général, la part de femmes se situe à 78%.*

Age moyen	43,4 ans	<i>44,9 ans (au niveau du RG)</i>
Ancienneté moyenne dans l'Institution	16,8 ans	<i>17,7 ans (au niveau du RG)</i>
Ancienneté moyenne dans l'organisme	14,1 ans	<i>14,2 ans (au niveau du RG)</i>



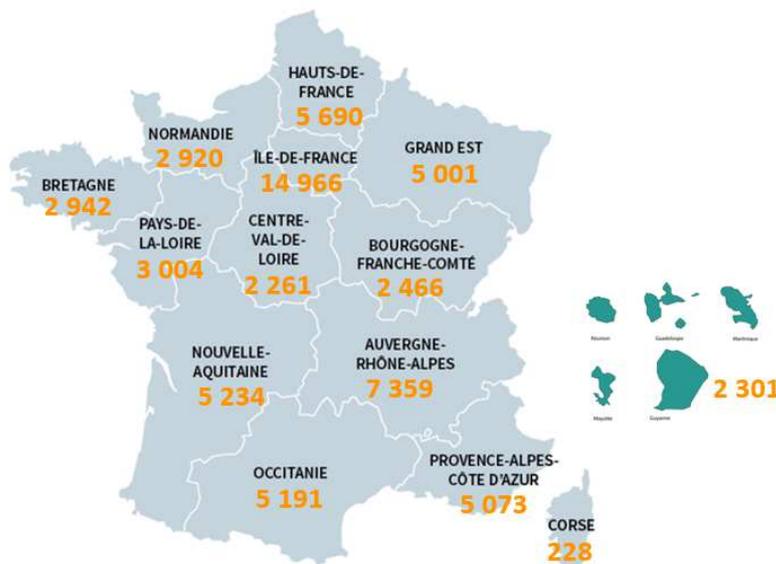
La population du périmètre de l'étude est relativement plus jeune, en comparaison avec les effectifs totaux du Régime général.

Selon la branche, la population visée par l'étude représente entre 41% et 63% de ses effectifs totaux. La branche Retraite détient le ratio le plus élevé. Au global, 46% des effectifs du périmètre de l'étude exercent en CPAM.



Deux régions détiennent plus d'1/3 des effectifs du périmètre de l'étude : l'Île de France (avec 23,2% des effectifs du périmètre de l'étude) et l'Auvergne-Rhône-Alpes (11,4% des effectifs).

La part des effectifs visés par l'étude représente entre 39% et 53% des effectifs totaux de la région (39% correspondant à la région Grand Est et 53% à la région Bretagne).



Part des salariés visés par l'étude par rapport à l'effectif total de la région

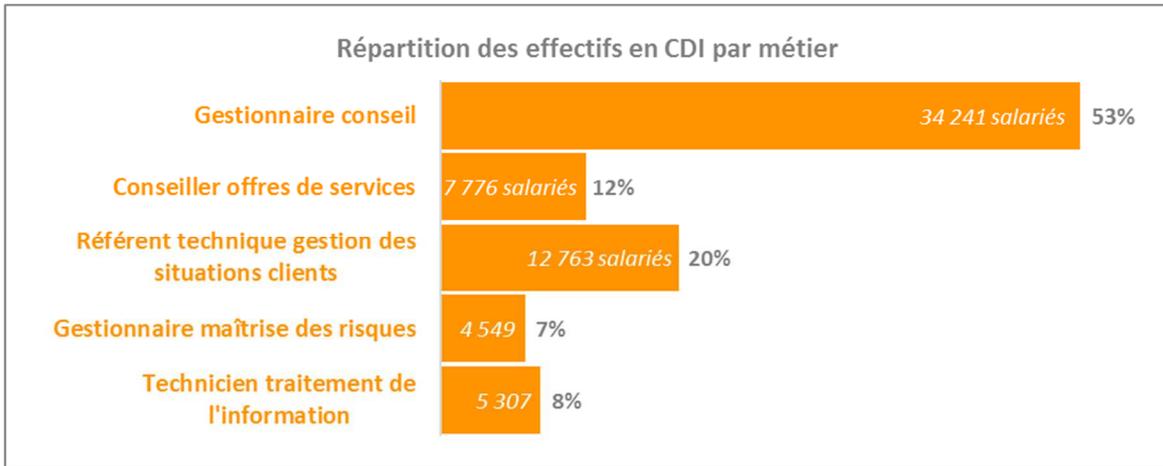
Auvergne-Rhône-Alpes	48%
Bourgogne-Franche-Comté	46%
Bretagne	53%
Centre-Val de Loire	46%
Corse	44%
Dom	48%
Grand Est	39%
Hauts-de-France	48%
Île-de-France	41%
Normandie	45%
Nouvelle-Aquitaine	45%
Occitanie	46%
Pays de la Loire	43%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	45%

En région Île de France, 40% des effectifs du périmètre de l'étude exercent en CPAM, 21% au sein de la CNAM, 16% en CAF, 12% à la CNAV, 7% en URSSAF et 3% en CARSAT.

Les caractéristiques métiers

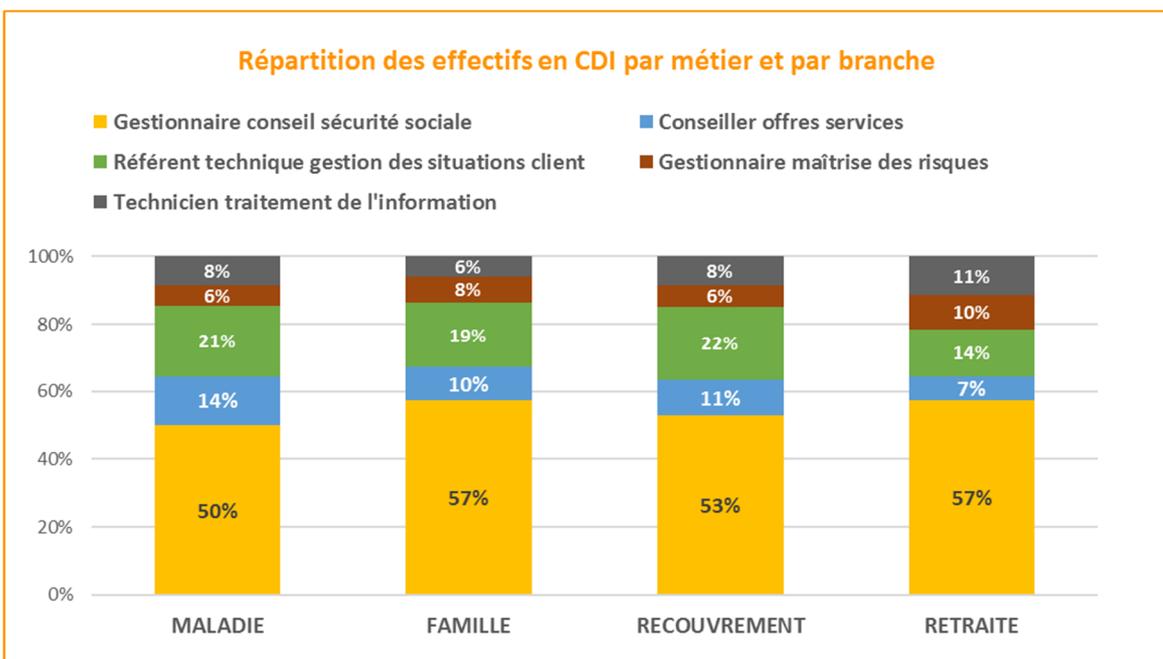
73 % des effectifs en CDI du périmètre de l'étude se concentrent sur deux métiers :

1. Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale, avec 53% des salariés en CDI,
2. Référent technique gestion des situations client, avec 20% des salariés en CDI.



Les effectifs se répartissent dans l'ensemble de manière homogène entre les branches.

Les branches Maladie et Recouvrement disposent d'une part légèrement plus importante de référent technique gestion des situations client (de + 7 à + 8 points) que la branche Retraite. En revanche, cette dernière a une proportion plus élevée de technicien traitement de l'information (+ 5 points par rapport à la branche Famille) et de gestionnaire maîtrise des risques (+ 5 points par rapport aux branches Maladie et Recouvrement).

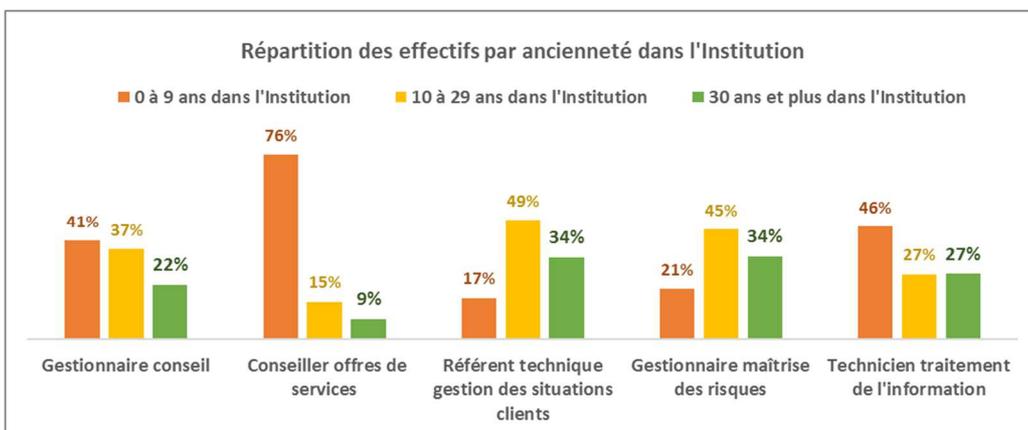


L'ancienneté dans l'Institution

39% des effectifs se situent en première partie de carrière professionnelle au sein de l'Institution, en majorité les conseillers offres de service et les techniciens traitement de l'information (de 0 à 9 ans d'ancienneté dans l'Institution) ;

37% sont en seconde partie de carrière professionnelle, essentiellement les référents techniques gestion des situations clients et les gestionnaires maîtrise des risques (de 10 à 29 ans d'ancienneté dans l'Institution) ;

Et **24% se situent en fin de carrière professionnelle** (30 ans et plus d'ancienneté dans l'Institution).



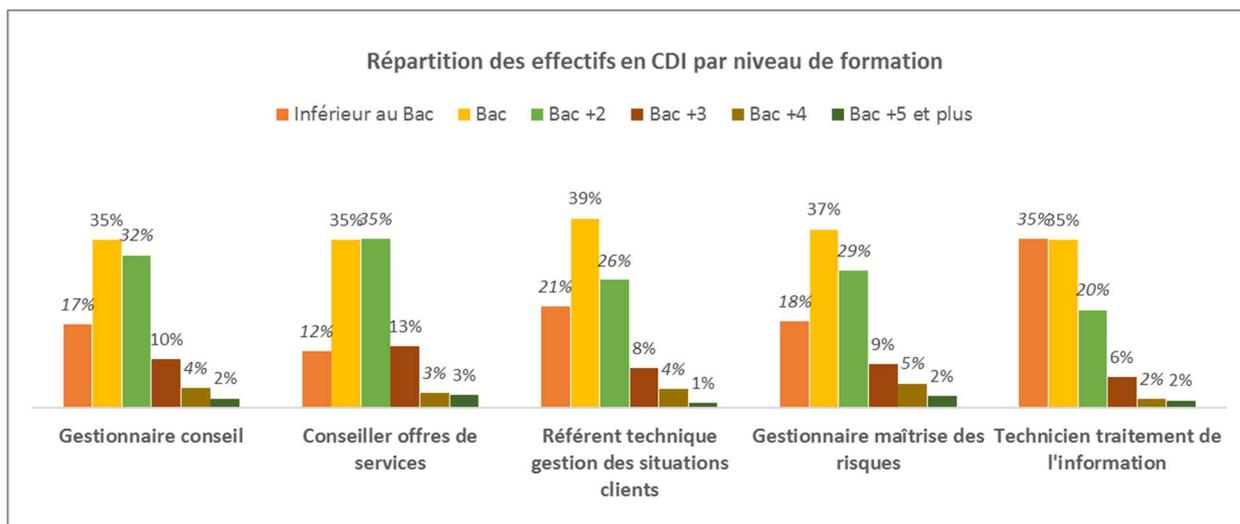
22 352 salariés disposent d'une ancienneté dans l'Institution égale ou supérieure à 20 ans, dont 11 034 gestionnaires conseil (soit 49%) et 6 233 référents techniques gestion des situations clients (soit 28%).

Le niveau de formation

66% des effectifs disposent d'un niveau de formation de Bac à Bac + 2.

15% ont un niveau égal ou supérieur à Bac + 3, dont notamment 19% des conseillers offres de services.

Le niveau de formation a progressé entre 2007 et 2017. En 2007, 42% des effectifs avaient un niveau inférieur au Bac, contre 19% en 2017. La proportion est plus importante sur le métier de technicien traitement de l'information en 2017, avec 35% des effectifs.

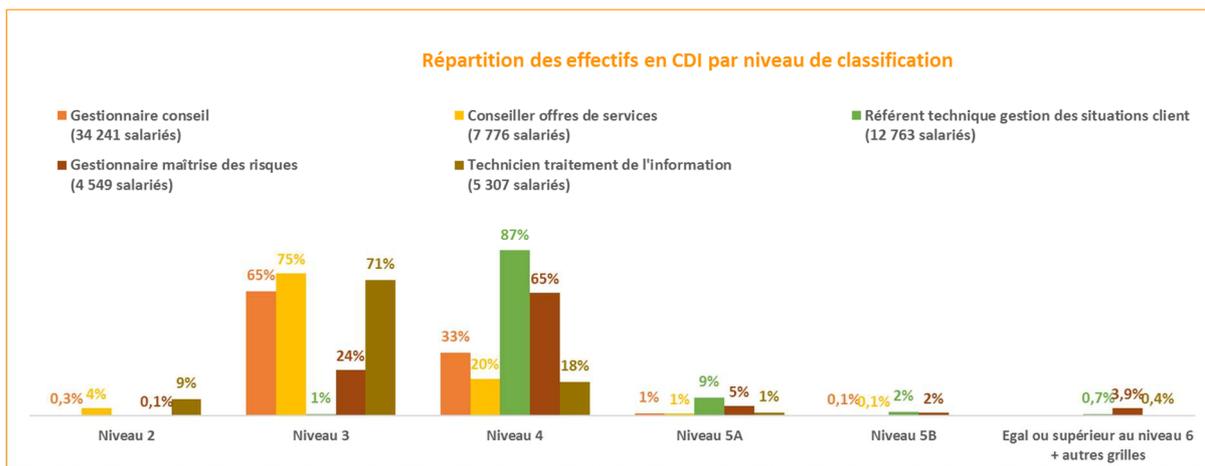


Analyse réalisée à partir des informations renseignées pour 46 346 salariés sur les 64 636 du périmètre de l'étude.

Le niveau de classification

94% des effectifs du périmètre de l'étude se concentrent sur les niveaux 3 et 4 de la grille de classification des employés et cadres :

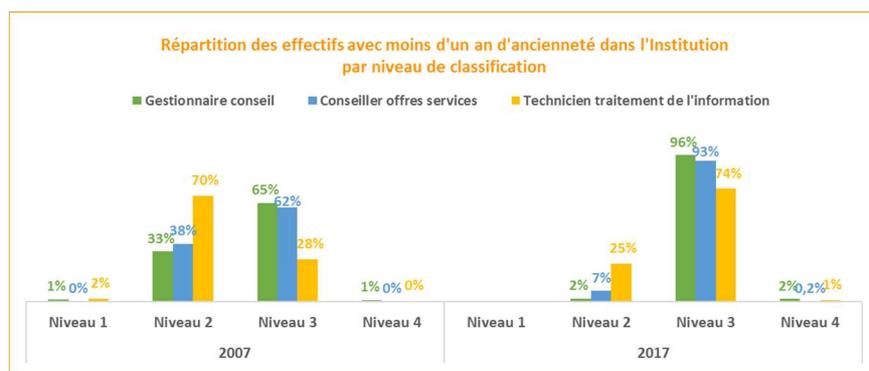
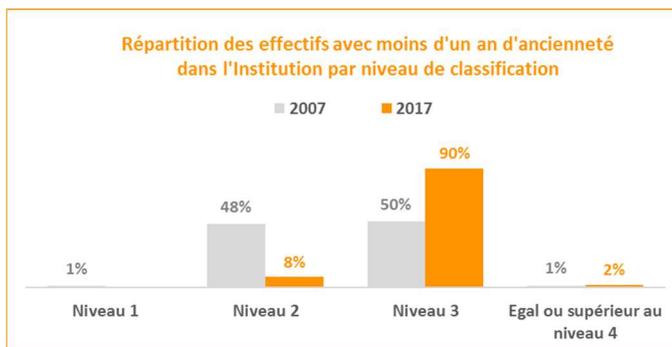
- ✓ 51% sur le niveau 3, essentiellement les conseillers offres de services, les techniciens traitement de l'information et les gestionnaires conseil de la Sécurité sociale,
- ✓ Et 43% sur le niveau 4, en majorité les référents techniques gestion des situations client et les gestionnaires maîtrise des risques.



Le niveau d'entrée dans l'Institution

En 2017, la proportion d'effectifs intégrant l'Institution au niveau 3 de la grille de classification des employés et cadres est plus importante qu'en 2007 (de 50% en 2007 à 90% en 2017).

En 2007, près d'un salarié sur deux intégrait l'Institution au niveau 2 de la grille de classification des employés et cadres, contre 8% en 2017.



96% des gestionnaires conseils et 93% des conseillers offres de services intègrent l'Institution en 2017 au niveau 3 de la grille de classification des employés et cadres. La proportion est moindre au niveau des techniciens traitement de l'information.

¼ des techniciens traitement de l'information sont positionnés sur le niveau 2 de la grille de classification des employés et cadre à l'entrée dans l'Institution.

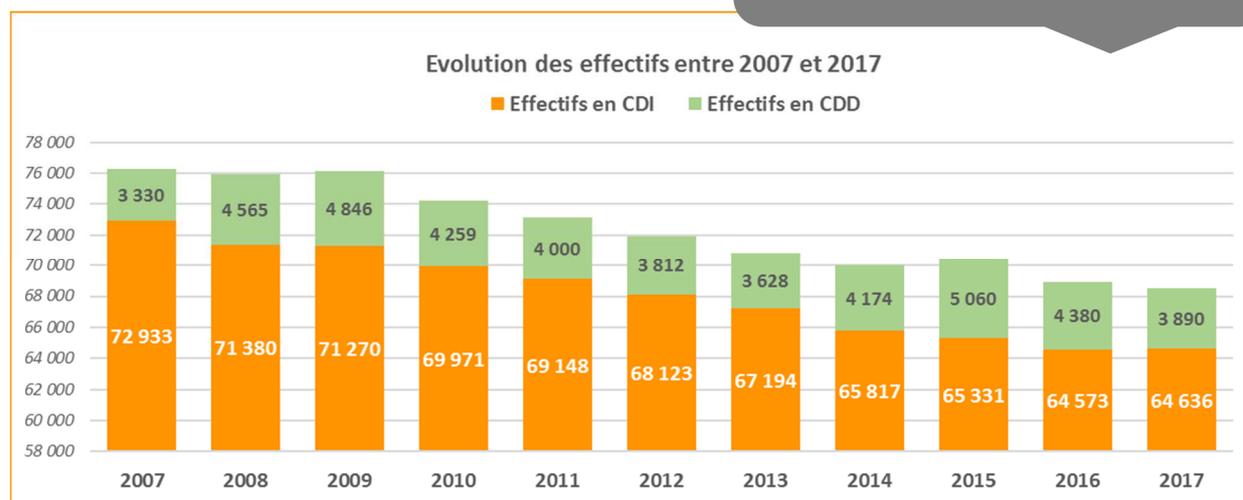
Nota bene : Les effectifs avec moins d'un an d'ancienneté dans l'Institution représentent :

- En 2017, 2 467 salariés, soit 3,8% des effectifs du périmètre de l'étude
- En 2007, 1 890 salariés, soit 2,6% des effectifs du périmètre de l'étude

L'évolution des effectifs entre 2007 et 2017

Au global, sur l'ensemble du périmètre de l'étude, les effectifs au 31 décembre, tous contrats confondus (CDI et CDD) ont baissé de 10% entre 2007 et 2017.

Les effectifs en CDI du périmètre de l'étude ont diminué de 11% entre 2007 et 2017.



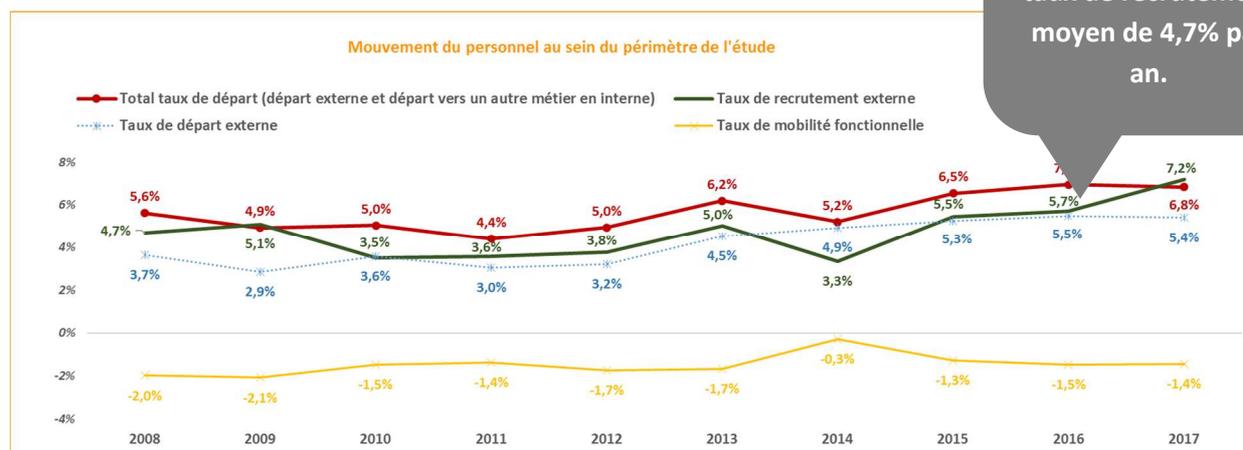
Sur la période, les salariés en CDD représentent en moyenne 5,8% des effectifs totaux CDI + CDD (de 4,4% en 2007 à son taux le plus élevé en 2015 à 7,2%). Ils se concentrent particulièrement sur trois métiers : « technicien traitement de l'information » (65% des effectifs CDD en moyenne), « gestionnaire conseil » (19% des effectifs CDD en moyenne) et « conseiller offres de services » (15% des effectifs CDD en moyenne).

Sur la période 2008-2017 :

- ✓ Le taux moyen de recrutement externe est de 4,7% par an (soit 3 197 personnes recrutées à l'extérieur de l'Institution en moyenne par an),
- ✓ Le taux moyen de départ hors de l'Institution se situe 4,2% par an (soit 2 821 départs en moyenne par an),
- ✓ Le taux de mobilité fonctionnelle* est de -1,5% par an (cf. définition page suivante).

Soit 1 départ pour 0,8 recrutement.

Sur la période 2008-2017, le taux moyen de départ au total, incluant les départs externes et les mobilités vers d'autres métiers, est de 5,7% par an contre un taux de recrutement moyen de 4,7% par an.



***Définition de la notion de « taux de mobilité fonctionnelle » (cf. graphique page précédente) :**

La mobilité fonctionnelle s'entend comme un changement de métier au sein de l'Institution. Le nombre de mobilité fonctionnelle est déduite à partir des écarts d'effectifs d'une année sur l'autre, en tenant compte des départs externes et des recrutements externes, ainsi que des changements de situation (exemple : congé sans solde, changement de statut).

Lorsque la valeur ou le taux de mobilité fonctionnelle sont positifs, ils indiquent une proportion d'« entrée » dans le métier plus importante que les sorties. Lorsque la valeur ou le taux sont négatifs, ils indiquent à l'inverse des départs du métier vers d'autres métiers de l'Institution plus importants.

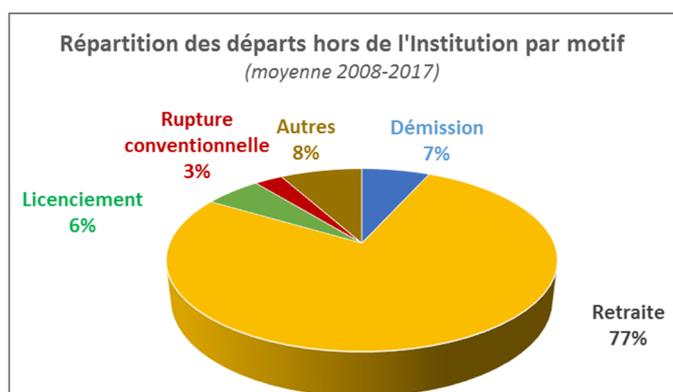
Taux de mobilité fonctionnelle = $\frac{\text{Ecart effectif } N - N-1 - (\text{Ecart recrutements externes} - \text{départs externes} + \text{Ecart changement de situation})}{\text{effectif au 31 décembre de l'année } N-1} * 100$.

Sur la période 2008-2017, 77% des départs hors de l'Institution sont au motif d'un départ à la retraite. Entre 2013 et 2016, la proportion de départ à la retraite s'élevait à 81%.

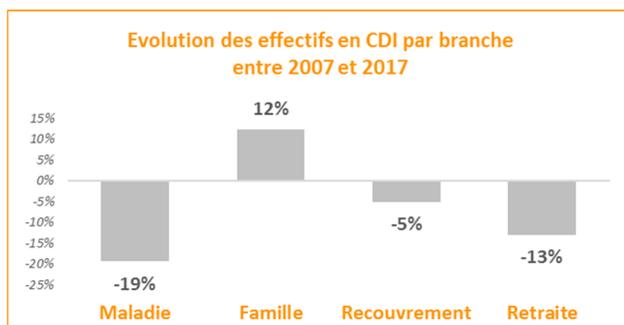
Entre 2008 et 2017, le pourcentage de démission varie de 5% à 8% selon l'année.

La proportion de rupture conventionnelle atteint son niveau le plus élevé en 2017 avec un taux à 6%.

Les départs pour cause de licenciement ont atteint les taux de 7% et de 8% en 2011, 2012 et 2017.



La notion de « autres » englobe les départs pour cause de décès, invalidité 2ème catégorie, ...

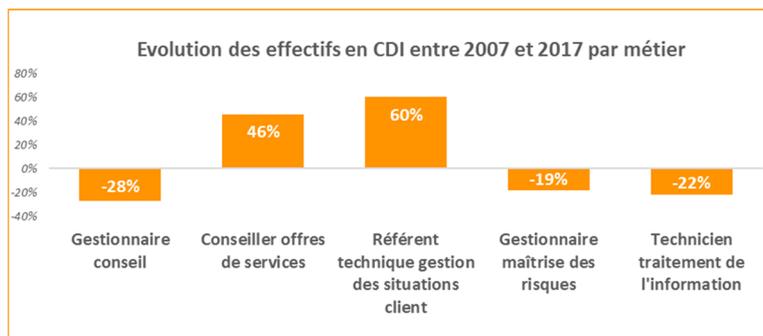


A l'exception de la branche Famille où les effectifs en CDI sont à la hausse entre 2007 et 2017, la tendance est à l'inverse dans les réseaux de la Maladie, Retraite et Recouvrement.

Les effectifs en CDI sont passés de :

- 43 990 en 2007 à 35 499 en 2017 dans la branche Maladie,
- 13 780 en 2007 à 15 478 en 2017 dans la branche Famille,
- 6 042 en 2007 à 5 736 en 2017 dans la branche Recouvrement,
- 9 085 en 2007 à 7 907 en 2017 dans la branche Retraite.

Des situations hétérogènes selon les métiers



Sur la période 2008-2017, les effectifs en CDI ont baissé en moyenne de :

- 1 300 salariés par an au niveau du métier de gestionnaire conseil,
- 104 salariés par an sur le métier de gestionnaire maîtrise des risques,
- 153 salariés par an au niveau du métier de technicien traitement de l'information.

Ils ont progressé en moyenne de 245 personnes par an sur le métier de conseiller offres de services et de 481 salariés par an au niveau du métier de référent technique gestion des situations clients.

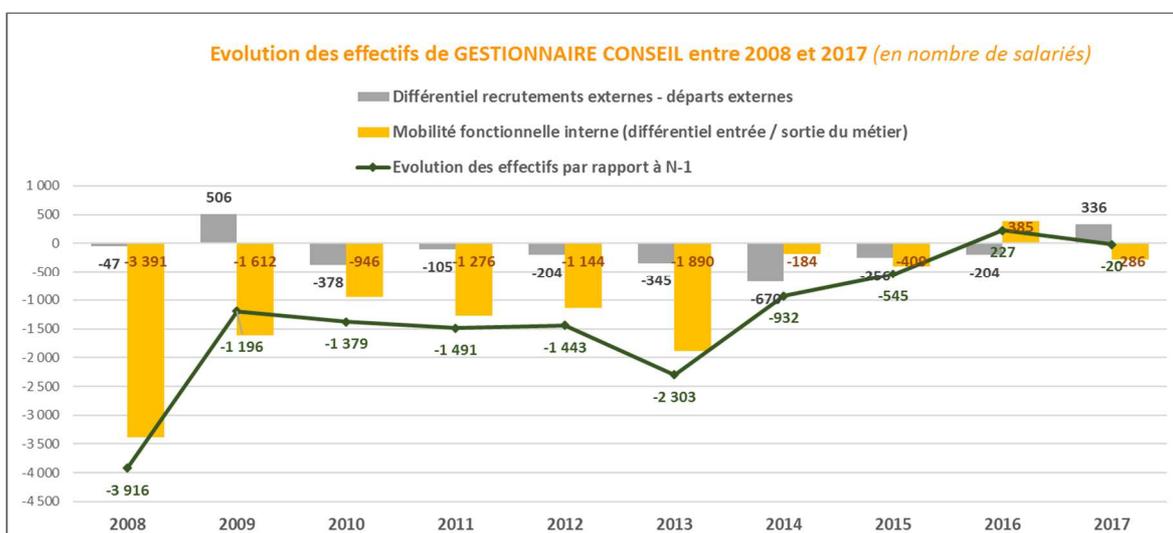
Le métier de « Gestionnaire conseil »

Au nombre de 47 239 en 2007, les gestionnaires conseil représentent 34 241 salariés en 2017.

Les taux moyens de départ et de recrutement externes s'équilibrent sur la période 2008-2017 : 4,0% par an pour le taux moyen de départ hors de l'Institution et 3,6% par an pour le taux moyen de recrutement externe (soit une moyenne de 1 468 salariés quittant le Régime général par an et 1 331 salariés recrutés en externe par an).

Le taux de mobilité fonctionnelle est négatif sur la période 2008-2017, caractéristique d'un volume de départs vers d'autres métiers de l'Institution plus important que les recrutements internes (notamment entre 2008 et 2013). **Le taux moyen de mobilité fonctionnelle entre 2008-2017 se situe à - 2,6%, portant ainsi le taux total moyen de départ par an à 6,6% (départ hors de l'Institution + départ vers un autre métier au sein du Régime général).**

Soit 1 départ pour 0,5 recrutement en moyenne sur la période 2008-2017.



Exemple de lecture du graphique :

- ✓ En 2008, les effectifs de gestionnaire conseil se sont réduits de 3 916 salariés par rapport à l'année précédente.
- ✓ Les 3 916 départs s'expliquent par une majorité importante de mobilité fonctionnelle, 3 391 départs vers un autre métier de l'Institution, et dans une moindre mesure, par 47 départs hors de l'Institution (départ à la retraite, démission, rupture conventionnelle, ...).
- ✓ En 2009 et 2017, les recrutements externes sont plus nombreux que les départs externes.
- ✓ En 2016, les recrutements internes ont été plus importants que les départs vers d'autres métiers de l'Institution.
- ✓ Contrairement aux autres années, en 2014, les départs hors de l'Institution sont plus importants que les mobilités vers un autre métier de l'Institution.

Le nombre de départs hors de l'Institution s'élève à une moyenne de 1 468 salariés par an sur la période 2008-2017 : 77% pour cause de retraite et 15% relatif à une démission / rupture conventionnelle / licenciement.

Entre 2007 et 2017, une moyenne de 799 gestionnaires conseils en CDD sont présents dans les effectifs par an au 31 décembre (de 560 CDD en 2012 à 1 093 CDD en 2009). Sur cette même période, une moyenne de 566 salariés par an ont vu leur contrat en CDD se transformer en CDI.

Le métier de « Conseiller offres de services »

Le métier de conseiller offres de service est passé de 5 322 salariés en 2007 à 7 776 salariés en 2017.

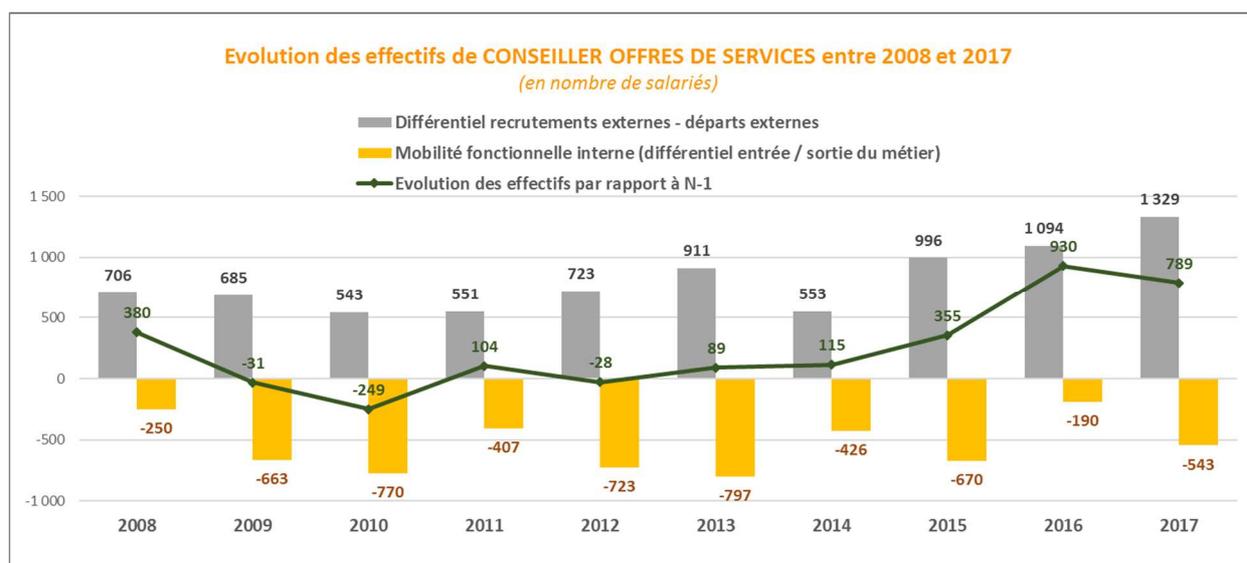
Les recrutements externes sont nettement plus importants que les départs externes, avec un écart qui se creuse à partir de 2015 pour atteindre son niveau le plus haut en 2017.

Le taux moyen de recrutement externe sur la période 2008-2017 est de 16,5% (soit une moyenne de 1 004 salariés recrutés à l'extérieur de l'Institution par an) contre un taux moyen de départ externe à 3,2% (soit une moyenne de 195 départs par an hors de l'Institution). En 2017, le taux de recrutement externe est à 20,8% contre un taux de départ externe à 3,8%.

Les recrutements externes viennent compenser des volumes importants de départs vers d'autres métiers de l'Institution. Le taux de mobilité fonctionnelle est ainsi à - 9,5%, l'un des plus élevés du périmètre de l'étude.

Au global, le taux moyen de départ (mobilité vers d'autres métiers de l'Institution + départs hors de l'Institution) est à 12,8%, contre un taux de recrutement à 16,5%.

Soit 1 départ pour 1,3 recrutements en moyenne sur la période 2008-2017.



Le métier de conseiller offres de services se distingue par des taux de départs hors de l'Institution pour cause de démission et de licenciement les plus élevés du périmètre de l'étude : sur une moyenne de 195 départs par an hors de l'Institution entre 2008 et 2017, 23% sont relatifs à une démission du salarié et 13% à un licenciement de l'employeur. Sur ce métier, seulement 49% des départs sont imputables à un départ à la retraite.

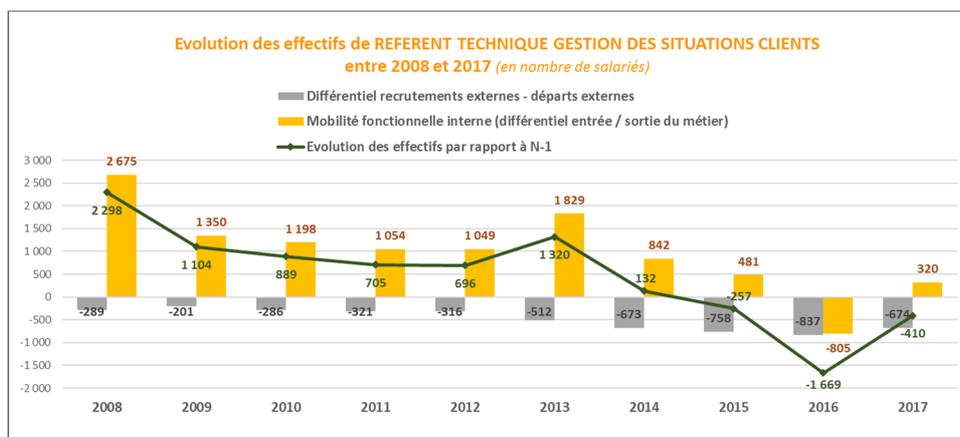
Entre 2007 et 2017, une moyenne de 623 conseillers offres de services en CDD sont présents dans les effectifs par an au 31 décembre (de 284 CDD en 2007 à 914 en 2015). Sur cette même période, une moyenne de 371 salariés par an sont passés d'un contrat en CDD à un CDI.

Le métier de « Référent technique gestion des situations clients »

De 7 955 référents techniques gestion des situations clients en 2007 à 12 763 salariés en 2017, le métier recrute principalement en interne, au sein de l'Institution. En effet, le nombre moyen de recrutements externes est de 25 salariés par an entre 2008 et 2017 (soit un taux moyen de recrutement externe à 0,2%).

Après une période de progression des effectifs en CDI entre 2008 et 2014, les effectifs baissent depuis 2015, avec une diminution plus importante en 2016. Sur la période, 511 personnes en moyenne quittent l'Institution par an (soit un taux moyen de départ externe à 3,8% par an).

Le taux de mobilité fonctionnelle sur la période 2008-2017 est de 9,3%. **Ainsi, au global, le taux moyen de recrutement sur la période 2008-2017 est de 9,5% par an contre un taux de départ à 3,8% par an, soit 1 départ pour 2,5 recrutements en moyenne sur la période 2008-2017.**



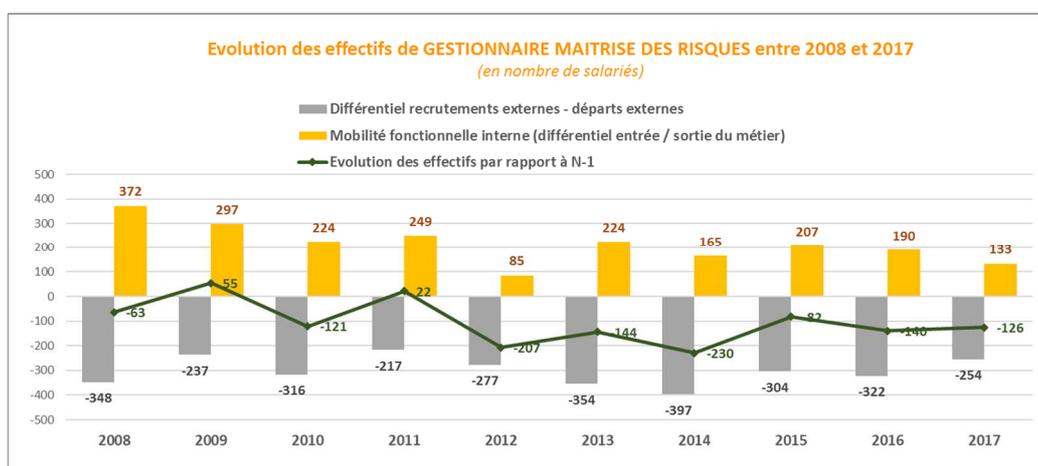
Le métier de « Gestionnaire maîtrise des risques »

Le métier de gestionnaire maîtrise des risques compte 4 549 salariés en 2017, contre 5 585 en 2007.

Le taux moyen de départ externe est le plus élevé du périmètre de l'étude sur la période 2008-2017, avec un taux à 6,8% par an (soit 347 salariés en moyenne par an). Le processus de recrutement sur le métier est majoritairement interne. En effet, le taux moyen de recrutement externe sur la période se situe à 0,9%, soit en moyenne 45 personnes recrutées hors de l'Institution par an.

Le taux de mobilité fonctionnelle entre 2008 et 2017 s'élève à 4,1% portant ainsi **le taux total de recrutement (internes + externes) à 5%, contre un taux de départ à 6,8%.**

Soit 1 départ pour 0,7 recrutement en moyenne sur la période 2008-2017.

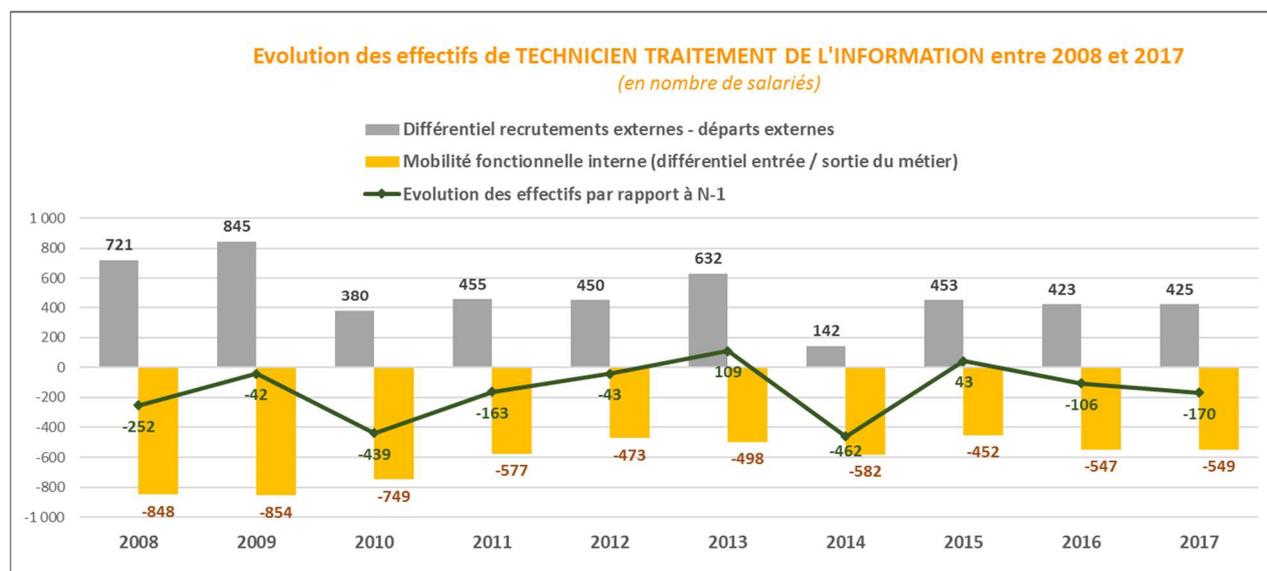


Le métier de « Technicien traitement de l'information »

Le métier de technicien traitement de l'information comprenait 6 832 salariés en 2007, contre 5 307 en 2017.

Il comptabilise sur la période 2008 – 2017 un taux moyen de départ hors de l'Institution à 5,1% par an (soit une moyenne de 300 salariés quittant le Régime général par an). Le taux de mobilité fonctionnelle sur la période se situe à – 10,0%, témoignant d'un volume important de départ du métier vers d'autres métiers de l'Institution. Ainsi **le taux moyen de départ au total (interne + externe) est de 15,1% par an.**

Les **recrutements externes** viennent en partie compenser ces départs, à hauteur de **13,4% des effectifs par an, soit 1 départ pour 0,9 recrutement en moyenne sur la période 2008-2017.**



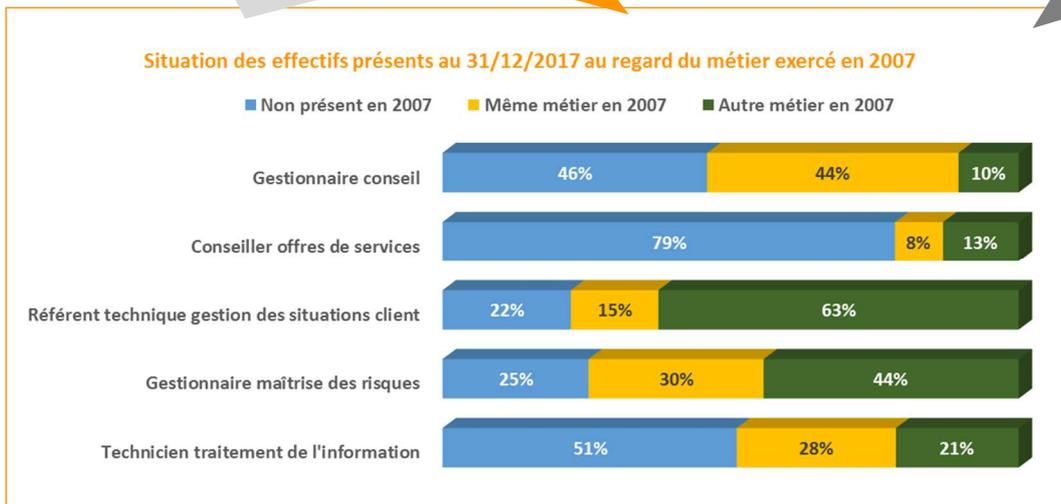
Entre 2007 et 2017, le Régime général a eu recours à une moyenne de 2 728 techniciens traitement de l'information en contrat à durée déterminée par an au 31 décembre (de 1 987 CDD en 2017 à 3 403 en 2008). Sur cette même période, une moyenne de 223 salariés par an ont bénéficié d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les aires de mobilités observées

44% des salariés en CDI du périmètre de l'étude ne figuraient pas dans les effectifs du Régime général en 2007.

32% exercent le même métier depuis 2007

24% des effectifs exerçaient un autre métier en 2007 au sein du Régime général.

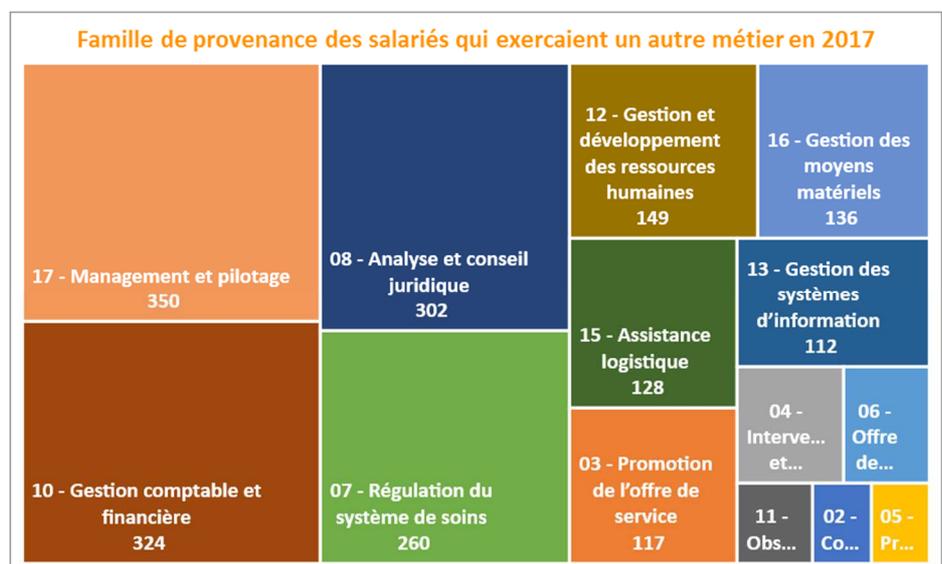


Les situations sont hétérogènes d'un métier à l'autre :

- ✓ 79% des conseillers offres de services et 51% des techniciens traitement de l'information n'étaient pas présents dans les effectifs du Régime général en 2007 ;
- ✓ 63% des référents techniques gestion des situations clients et 44% des gestionnaires maîtrise des risques exerçaient un autre métier en 2007 ;
- ✓ 44% des gestionnaires conseil occupent la même fonction depuis 2007.

Sur les 15 721 salariés qui exerçaient un autre métier en 2007 :

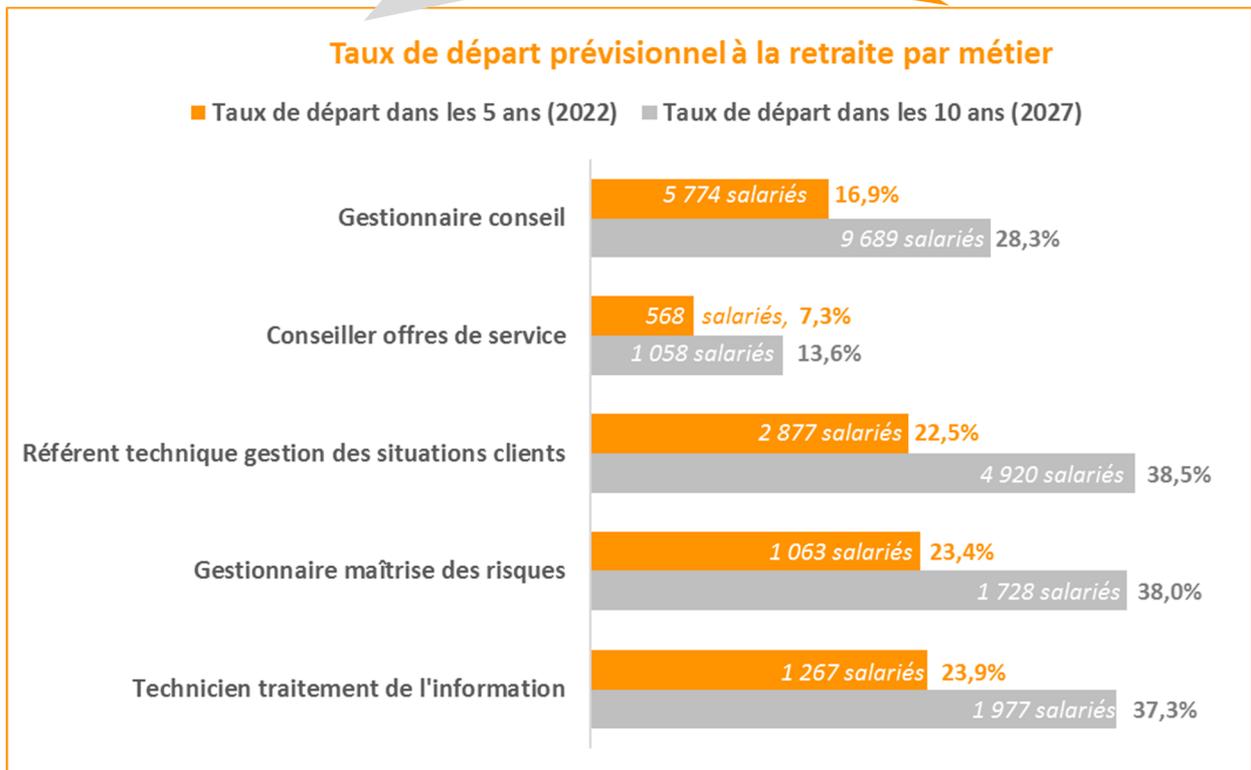
- ✓ 87% occupaient une fonction au sein des familles professionnelles du périmètre de l'étude (famille 1 « gestion des situations clients » ; famille 9 « optimisation des processus » et famille 14 « information et communication »)
- ✓ 13% (soit 2 047 salariés) proviennent d'une famille professionnelle différente.



Les perspectives de départ à la retraite

17,9% des effectifs du périmètre de l'étude pourraient partir à la retraite d'ici 5 ans, soit 11 549 salariés.

A horizon 2027, dans 10 ans, la part de départ prévisionnel à la retraite s'élève à 30%.



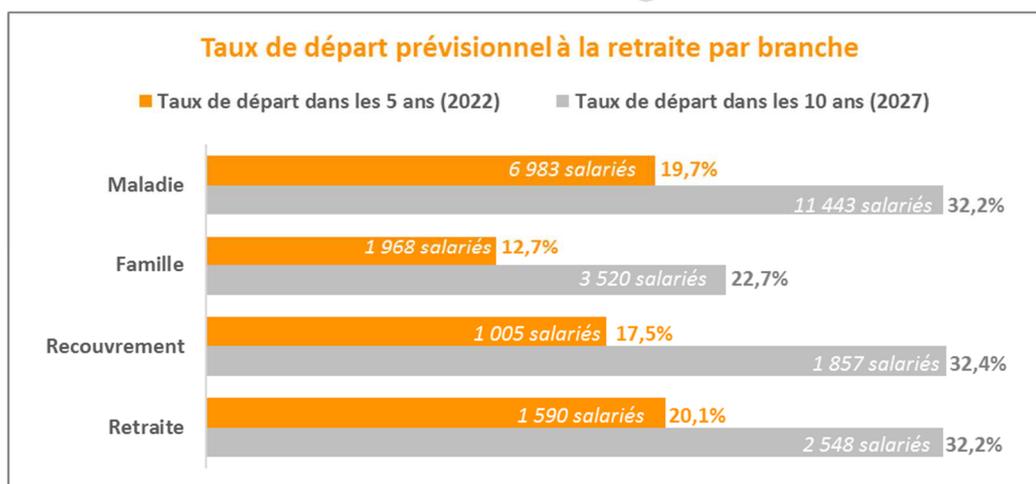
Au niveau du Régime général (tous métiers confondus), la proportion de salariés qui pourraient partir à la retraite d'ici 2022 est de 18,4% et à horizon 10 ans, de 32,5%.

Trois métiers pourraient voir partir à la retraite plus d'1/5 de leur effectif d'ici 2022.

Le taux de départ prévisionnel à la retraite d'ici 5 ans est particulièrement important sur les emplois de :

- ✓ « Technicien information et conseil » (38,9% des effectifs, soit 51 salariés sur les 131 au total),
- ✓ « Technicien données sociales » (38,7% des effectifs, soit 41 salariés sur les 106 au total),
- ✓ « Enquêteur chargé des relations externes » (33,3% des effectifs, soit 13 salariés sur les 39 au total),
- ✓ « Référent technique carrière et déclarations » (30,1% des effectifs, soit 49 salariés sur les 163 au total),
- ✓ « Technicien d'archivage » (29,8% des effectifs, soit 59 salariés sur les 198 au total).

La proportion de départ prévisionnel à la retraite à horizon 2022 est plus importante au sein des branches Retraite et Maladie.



Au sein de la branche Maladie, les départs prévisionnels à la retraite se concentrent sur les métiers de référent technique gestion des situations clients et de gestionnaire maîtrise des risques.

Taux de départ prévisionnel à la retraite dans les 5 ans (2022)	Nombre de départs prévisionnels	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite
Gestionnaire conseil Sécurité sociale	5 774	19,7%	10,7%	14,4%	19,5%
Conseiller offres de service	568	7,9%	4,8%	9,4%	6,3%
Référent technique gestion des situations clients	2 877	25,7%	14,6%	22,0%	23,4%
Gestionnaire maîtrise des risques	1 063	25,3%	20,0%	21,6%	23,8%
Technicien traitement de l'information	1 267	20,6%	29,5%	32,8%	24,4%

Au sein des branches Famille et Recouvrement, le taux de départ prévisionnel à la retraite à horizon 2022 est le plus élevé sur le métier de technicien traitement de l'information.

Au niveau de la branche Retraite, 3 métiers du périmètre de l'étude sur les 5 au total sont concernés par un taux de départ prévisionnel à la retraite dans les 5 ans supérieur à 20%.

Dans 4 régions, le pourcentage de départ prévisionnel à la retraite d'ici 5 ans est plus élevé que la moyenne globale : Ile de France, Auvergne-Rhône Alpes, Grand Est et Hauts-de-France.

Régions	Départ prévisionnel à la retraite dans les 5 ans (2022)	Départ prévisionnel à la retraite dans les 10 ans (2027)
Auvergne-Rhône-Alpes	18,9%	31,9%
Bourgogne-Franche-Comté	17,8%	30,8%
Bretagne	16,5%	30,7%
Centre-Val de Loire	16,4%	28,8%
Corse	13,6%	23,2%
Dom	14,5%	24,2%
Grand Est	18,7%	32,2%
Hauts-de-France	18,0%	30,7%
Ile-de-France	20,3%	33,1%
Normandie	17,6%	28,9%
Nouvelle-Aquitaine	15,0%	24,6%
Occitanie	15,7%	26,8%
Pays de la Loire	16,5%	28,0%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,7%	28,1%

<i>Nombre de départs prévisionnels à la retraite d'ici 5 ans (2022)</i>	Gestionnaire conseil	Conseiller offres de services	Référent technique gestion des situations clients	Gestionnaire maîtrise des risques	Technicien traitement de l'information
Auvergne-Rhône-Alpes	802	77	221	152	136
Bourgogne-Franche-Comté	252	30	71	44	41
Bretagne	252	27	134	35	36
Centre-Val de Loire	213	18	81	25	34
Corse	5	6	16	2	2
Dom	118	25	113	28	50
Grand Est	476	51	240	86	83
Hauts-de-France	564	55	211	95	101
Ile-de-France	1 320	94	986	203	431
Normandie	270	17	143	37	48
Nouvelle-Aquitaine	423	41	171	86	63
Occitanie	385	54	209	82	86
Pays de la Loire	270	16	115	51	44
Provence-Alpes-Côte d'Azur	424	57	166	137	112